



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Familienbewusste Personalpolitik



**Informationen für Arbeitnehmervertretungen,
Unternehmens- und Personalleitungen**

Mit ausführlichem Fahrplan zur Einführung
betrieblicher Regelungen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Familienbewusste Personalpolitik

**Informationen für Arbeitnehmervertretungen,
Unternehmens- und Personalleitungen**

Mit ausführlichem Fahrplan zur Einführung
betrieblicher Regelungen

Gemeinsames Ziel

Liebe Leserin, lieber Leser,

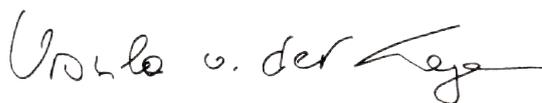
diese Broschüre ist ein Novum: Erstmals wenden wir uns mit einem umfassenden Leitfaden zum Thema familienbewusste Personalpolitik gleichzeitig an Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen. Denn die Tipps und Informationen, wie sich Familienfreundlichkeit in Unternehmen regeln lässt, sind für alle Beteiligten gleich wichtig. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Thema, das uns alle angeht, von dem alle profitieren – und vor allem: das am besten gemeinsam umzusetzen ist.

Die Voraussetzungen dafür sind denkbar günstig. Im Kern stehen Unternehmen und Beschäftigte vor denselben Fragen: Wie kann es gelingen, dass einmal erworbenes Wissen, Erfahrungen und Kontakte von Eltern oder Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen erhalten bleiben? Wie lässt sich das Know-how dieser organisationsstarken Menschen, die durch tägliches Multi-Tasking in der Familie geübt sind, gewinnbringend für Beschäftigte und Unternehmen nutzen? Die Antwort ist zugleich unser gemeinsames Ziel: Es muss gelingen, dass Beschäftigte nach einer familienbedingten Auszeit möglichst schnell an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können und dass sie generell Bedingungen vorfinden, die ihnen eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Familie erlauben.

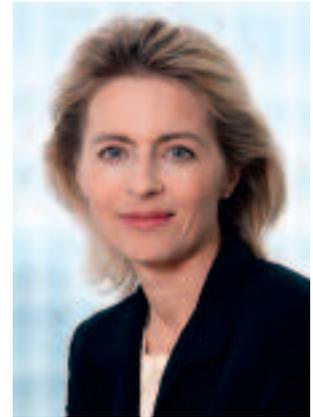
Das Besondere an der vorliegenden Publikation ist, dass sie die wesentlichen Argumente aus Sicht der Beschäftigten und der Unternehmen bündelt und in der Praxis erprobte Hinweise gibt, wann und wie sich familienfreundliche Rahmenbedingungen am besten und im Einvernehmen realisieren lassen. Damit möchten wir alle Entscheidungsträger in Unternehmen – auf Arbeitnehmer- wie auf Arbeitgeberseite – ermuntern, sich für eine familienbewusste Personalpolitik einzusetzen. Die Argumente und Informationen in diesem Heft sorgen für die nötige Transparenz in der Diskussion. Es ist eben gut zu wissen, was die jeweils anderen Beteiligten im Unternehmen umtreibt und welche Aspekte es zu beachten gilt.

Querdenken ist dabei ausdrücklich erwünscht! Das Aufbrechen tradierter Denkmuster und das Beschreiten neuer Wege ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Familienfreundlichkeit. Personalverantwortliche und Arbeitnehmervertretungen in vielen Unternehmen beherzigen das bereits und haben das Thema auf die Agenda gesetzt. Aber es gibt immer noch Betriebe mit einer Unternehmenskultur, die dort Beschäftigte zögern lässt, das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv anzusprechen und zu forcieren. Hier sind Mut und Kreativität gefragt.

Ich würde mich freuen, wenn Sie nicht nur sich selbst von den Vorteilen familienbewusster Personalpolitik überzeugen – sondern wenn Ihnen das auch mit Ihrem Team im Unternehmen gelingt.



Ursula von der Leyen
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Vorwort

Seite 3

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Inhalt

Beide Seiten profitieren	5
Warum sich familienbewusste Personalpolitik lohnt – und warum sie ein Thema für Arbeitnehmervertretungen und Unternehmen ist	
Alles ist drin	9
Welche familienorientierten Maßnahmen in Frage kommen	
Arbeitszeitmodelle: flexible Grenze zwischen Beruf und Familie	10
Der Arbeitsort: Gewinn durch Mobilität	15
Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung: Spielraum für die Arbeit	17
Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs: Wissen erhalten	21
Geldwerte Leistungen und Zuschüsse: kleines Geld, große Motivation	23
Anlässe nutzen: Wann es Sinn macht, familienfreundliche Modelle einzuführen	24
Familienfreundlichkeit braucht Regeln	25
Wie sich familienbewusste Personalpolitik umsetzen lässt	
Die Instrumente: Vereinbarungen treffen und Grundsätze beachten	26
Die Form: konkrete Regeln für konkrete Fälle	27
Der Prozess: sieben Schritte zur Vereinbarung	29
Anhang	31
Übersicht: Welche Maßnahmen für welches Unternehmen in Frage kommen	32
Formulierungsbeispiele	34
Weiterführende Informationen	44
Anmerkungen	45

Inhalt

Seite 4

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶



Beide Seiten profitieren

Warum sich familienbewusste Personalpolitik lohnt – und warum sie ein Thema für Arbeitnehmervertretungen und Unternehmen ist

Kapitel I

Seite 5

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Tarifabschluss plus Kinder-Komponente

Kinderbetreuungszuschuss bei der KWS Saat AG

Die KWS Gruppe aus Einbeck, ein international führendes Unternehmen in der Pflanzenzüchtung mit etwa 2.500 Beschäftigten, davon rund 800 in Deutschland, hat mit der Arbeitnehmervertretung in der Haustarifrunde 2005 ein für alle Beteiligten attraktives Paket geschmürt. Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 24 Monate. Die Tarifgehälter wurden in zwei Stufen um einen festen Betrag angehoben, was insbesondere den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den niedrigeren Tarifgruppen zu Gute kommt. Zudem wurden bisher nicht tariflich vereinbarte Einmalzahlungen zusammengefasst und in den Tarifvertrag mit aufgenommen.

Den Durchbruch in den Verhandlungen brachte ein kreatives Angebot der Geschäftsleitung. KWS sattelte eine Kinder-Komponente auf das Paket drauf: eine gesonderte Betriebsvereinbarung mit monatlich bis zu 150 Euro Kinderbetreuungszuschuss pro Vorschulkind eines oder einer Beschäftigten – steuerfrei. Voraussetzung: Das Elternteil muss mindestens sieben Monate im Betrieb sein und die Betreuungskosten nachweisen. Die positiv überraschte Gewerkschaft (Ronald Schminke vom Bezirksverband Niedersachsen-Süd: „Mir wurde richtig

← WACHSTUM MIT FAMILIENFREUNDLICHKEIT BEI KWS IN EINBECK.

Familienbewusste Personalpolitik: ein Überblick

Familienorientierte Maßnahmen zahlen sich für alle Beteiligten aus. Aus Sicht von Unternehmen und Beschäftigten gibt es viele Argumente:

Aus Sicht der Unternehmen:

- I **Arbeitskräftepotenzial** Unternehmen können es sich angesichts der demografischen Entwicklung nicht mehr leisten, auf das Arbeits- und Kreativitätspotenzial gut ausgebildeter und motivierter Frauen und Männer mit familiären Verpflichtungen zu verzichten:
 - II Heute beträgt die Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren in Deutschland 58,4 Prozent. Davon arbeiten gut 42 Prozent in Teilzeit.¹
 - II Mehr als 40 Prozent der Frauen in Westdeutschland, die vor der Geburt ihres Kindes berufstätig waren, kehren nach dreijähriger Elternzeit nicht wieder an ihren Arbeitsplatz zurück.²
 - II Viele Frauen – 59 Prozent in Westdeutschland und 63 Prozent in Ostdeutschland mit Kindern bis zu drei Jahren – würden wieder arbeiten gehen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen, zum Beispiel durch Arbeitszeitregelungen oder Kinderbetreuung.
 - II 78 Prozent der jungen Väter sehen den Sinn des Lebens im Wohlbefinden ihrer Kinder³. Doch gerade die Väter sind beruflich stark eingebunden. Ein Drittel arbeitet 45 Stunden in der Woche oder mehr⁴. Drei Viertel der Männer erwarten berufliche Nachteile, wenn sie in Elternzeit gehen⁵.

Kapitel I

Seite 6

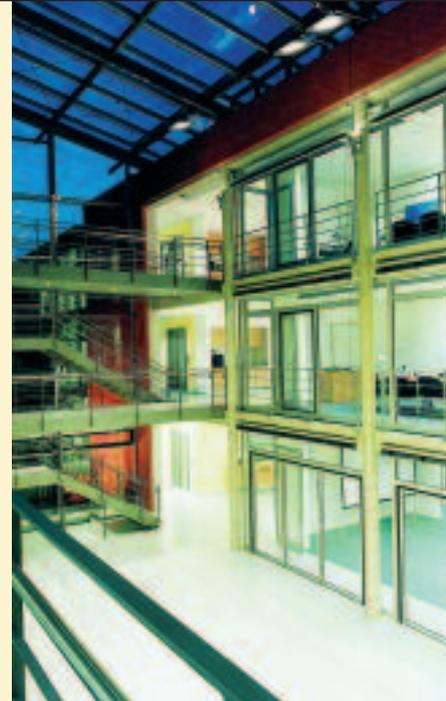
◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

schwindelig“) freute sich – nicht nur, weil solche Netto-Zuschüsse sonst lange Verhandlungen erfordern. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aufgrund der gesellschaftspolitischen und sozialen Relevanz natürlich auch ein Thema für uns“, sagt Gewerkschafter Schminke.

Die Akzeptanz des Kinderbetreuungszuschusses ist nicht nur bei den Eltern, sondern in der ganzen Belegschaft hoch – also auch bei den Beschäftigten, die keine oder bereits zu alte Kinder haben. Heute kommt der Zuschuss den Eltern von 48 Kindern zu Gute. Für die Unternehmensleitung wiederum ist der Kinderbetreuungszuschuss vor allem eine pragmatische Entscheidung, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Kindern aktiv zu unterstützen. Ohne viel Aufhebens darum zu machen, praktiziert das 150 Jahre alte Unternehmen, in dem noch immer Nachfahren der Gründerfamilien in Führungspositionen aktiv sind, eine familienfreundliche Personalpolitik: „Wir finden üblicherweise individuelle Lösungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen“, sagt Gabriele Siggelkow, Leiterin Personalwesen bei KWS. **Info: www.kws.de**



BIOTECHNIKUM →

- I Einsparpotenzial** Durch Familienfreundlichkeit können Unternehmen Kosten senken – weil sie so familiär bedingte Fehlzeiten und Aufwand für Überbrückung, Wiedereingliederung oder Wiederbeschaffung vermeiden:
 - II** Durch Qualifizierung, Einarbeitung und Minderleistung entstehen Wiedereingliederungskosten zwischen 2.000 Euro und 12.000 Euro pro Person (abhängig von Einkommensklasse und Dauer der Abwesenheit)⁶. Deshalb gilt es, die schnelle Rückkehr aus der Elternzeit zu fördern.
 - II** Kehrt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach der Elternzeit nicht an den Arbeitsplatz zurück, kann der Ersatz bei hoch qualifizierten Beschäftigten bis zu 40.000 Euro kosten. Gute Betreuung und geeignete Arbeitszeitmodelle können das abfedern.
 - II** Eine verlässliche Kinderbetreuung reduziert die Fehlzeiten eines berufstätigen Elternteils um durchschnittlich 1,5 Fehltage im Jahr.
- I Arbeitgeberimage** Die Absolventenzahlen sinken, der Kampf um die klügsten Köpfe wird immer härter. Familienfreundliche Unternehmen stehen bei vielen Bewerbern hoch im Kurs. Eine familienfreundliche Personalpolitik macht das Unternehmen attraktiv und wettbewerbsfähig auf dem Bewerbermarkt.
- I Erhalt von Wissen, Erfahrungen und Kontakten** Unternehmen, die einen schnellen Wiedereinstieg ermöglichen, sichern sich nach familiär bedingter Auszeit der Beschäftigten deren Wissen, Erfahrungen und Kontakte.

Kapitel I

Seite 7

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen:

- I **Umfassende Vertretung der Beschäftigten** Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter können ihre Kompetenzen unter Beweis stellen und sich profilieren, wenn sie das Thema Familienfreundlichkeit im Unternehmen auf ihrer Agenda haben:
 - II 90 Prozent der Beschäftigten mit Kindern wünschen sich Hilfe durch den Betrieb, um Familie und Karriere erfolgreich zu verbinden.⁷
 - II Das Betriebsverfassungsgesetz ruft die Betriebsräte ausdrücklich dazu auf, die „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern“ (§ 80 [1] 2b BetrVG, Stand 2001). Doch nur zirka ein Drittel der Betriebsräte befasst sich bisher mit familienfreundlichen Maßnahmen.⁸
 - II 78 Prozent der Beschäftigten arbeiten in einem Betrieb mit Betriebsrat. Aber nur acht Prozent der Betriebe verfügen über eine formalisierte Vereinbarung über Familie und Beruf.⁹
- I **Mehr Flexibilität:** Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle gibt es bereits viele – doch nach wie vor existiert hier eine Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit:
 - II 57 Prozent der berufstätigen Frauen und 47 Prozent der berufstätigen Männer mit Kindern unter 18 Jahren und/oder regelmäßigen Pflegeaufgaben bewerten familienfreundliche Arbeitszeiten als äußerst wichtiges Handlungsfeld, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.
 - II 78 Prozent der Beschäftigten, die in Elternzeit sind, wünschen sich Teilzeit-Angebote während dieser Phase. Doch entsprechende Vorschläge erhalten nur 29 Prozent der Befragten.
 - II Fast alle Beschäftigten mit Kindern (93 Prozent) halten Sonderurlaub bei familiären Notlagen für ausgesprochen wichtig. Das ist derzeit jedoch nur der Hälfte der Beschäftigten möglich.
 - II Ein Drittel der Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, in deren Betrieben Telearbeit nicht möglich ist, würde sich dieses Angebot wünschen.¹⁰
- I **Leichterere Wiedereinstieg** Auch aus Sicht der Beschäftigten ist der Erhalt von Wissen, Erfahrungen und Kontakten von großer Bedeutung – gekoppelt mit dem Wunsch nach besserer Kinderbetreuung:
 - II Jedes Jahr Auszeit, das sich Berufstätige nehmen, kann sich bei hoch qualifizierten Eltern in einer dauerhaften Einkommenseinbuße von bis zu drei Prozent für jedes unterbrochene Berufsjahr niederschlagen.
 - II Zwei Drittel aller Berufstätigen mit Kindern ist es wichtig, dass der Arbeitgeber bei der Suche nach einer geeigneten Betreuung hilft. Ergänzend zum öffentlichen Betreuungsangebot bieten mittlerweile immer mehr Unternehmen eine betriebliche oder betrieblich unterstützte Kinderbetreuung an.

Alles ist drin

Welche familienorientierten Maßnahmen
in Frage kommen

Angesichts der Fülle familienfreundlicher Instrumente sollten Sie sich zunächst einen gründlichen Überblick verschaffen, welche Handlungsfelder es gibt. Dabei gilt: Viele Maßnahmen lassen sich ohne großen Zeit- und Kostenaufwand umsetzen. Für die konkrete Regelung der einzelnen Maßnahmen finden Sie im Anhang Formulierungshilfen.

Kapitel II

Seite 9

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Wann ihr wollt

Flexible Arbeitszeiten bei der Bielefelder Gemeinnützigen Wohnungsgesellschaft (BGW)



Die rund 150 Beschäftigten der BGW arbeiten, wann sie wollen. „Ansparen“ und „Abgelten“ lautet das Motto – Lebensarbeitszeitkonten machen es möglich. Gleitende Arbeitszeiten gab es schon lange, doch 2001 sind Unternehmensführung und Betriebsrat noch einen Schritt weiter gegangen und haben die Kernarbeitszeiten abgeschafft. Diese kostenneutrale Lösung ermöglicht berufstätigen Müttern nun, mehrere Monate nicht zu arbeiten und dennoch kein Gehalt einzubüßen. Besonders die Zeit nach dem Mutterschutz kann so überbrückt werden. Ein Ausschuss aus Vertretern von Betriebsrat und Geschäftsleitung wacht darüber, ob die flexible Arbeitszeitgestaltung eingehalten wird. „Um eine Betriebsvereinbarung zum Thema Familienfreundlichkeit zu erreichen, hilft es, ein Projektteam ‚Familienfreundlichkeit‘ ins Leben zu rufen“, sagt Norbert Müller, der Geschäftsführer der BGW. „Für die Besetzung eignen sich am besten diejenigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Erfahrungen mit Kindererziehung und Beruf haben – und den Unterstützungsbedarf berufstätiger Eltern aus eigener Erfahrung kennen. Also Menschen mit Bodenhaftung und Ideen“, so Müller weiter. „Während des Projekts sollten sie in jede Richtung denken dürfen. Es gibt keine Grenzen – am Schluss entscheiden nicht irgendwelche Prinzipien, sondern nur die Praxis.“ **Info: www.bgw-bielefeld.de**

← DIE BGW HAT EIN PROJEKTTEAM »FAMILIENFREUNDLICHKEIT« INS LEBEN GERUFEN.

Arbeitszeitmodelle: flexible Grenze zwischen Beruf und Familie

Arbeitszeiten zu flexibilisieren ist ein zentrales Instrument, um Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Service- und Arbeitszeiten des Betriebs, Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen, Routine-Arzttermine und Kinderkrankheiten bestimmen den Alltag von berufstätigen Eltern. Flexible Arbeitszeiten entlasten die Beschäftigten und helfen dem Unternehmen, unvorhergesehene Fehlzeiten zu verringern.

Obwohl Arbeitszeitflexibilisierung die am häufigsten eingesetzte familienfreundliche Maßnahme ist, herrscht hier noch großer Handlungsbedarf. 36 Prozent der Frauen und 28 Prozent der Männer wünschen sich Verbesserungen bei flexiblen Arbeitszeiten und bewerten sie als das wichtigste familienbezogene Thema.¹³

Gleitzeit: weiche Schale, harter Kern

Gleitzeit heißt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem vorgegebenen Zeitrahmen selbst wählen können, wann sie arbeiten. In einer üblicherweise von der Unternehmensleitung festgelegten Kernzeit müssen alle Beschäftigten anwesend sein. Manche Unternehmen bieten Gleitzeit auch ohne Kernzeiten an.

Vorteil für die Belegschaft: Statt zu starren Zeiten anwesend zu sein, kann sie ihr Zeitbudget eigenverantwortlich koordinieren. 43 Prozent der Beschäftigten mit Familie arbeiten heute in gleitenden Arbeitszeiten; davon nutzen 93 Prozent die Gleitzeit, um Familie und Arbeit besser zu verbinden.¹⁴ Vorteil für die Arbeitgeber: Die Anwesenheitszeiten der Belegschaft werden über den Tag gestreckt. Das bedeutet: Die Servicezeiten verlängern sich, obwohl die Mitarbeiterzahl und die Kosten gleich bleiben. Damit beide Seiten die Vorteile wirklich nutzen können,

Kapitel II

Seite 10

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

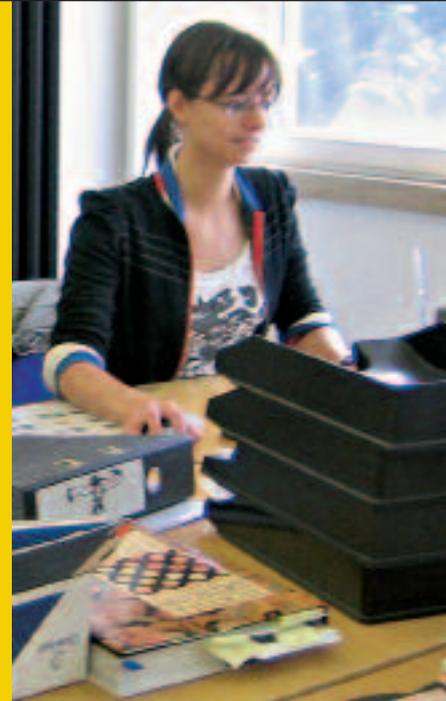
Engpass passé

Teilzeit bei der Mustang Bekleidungswerke GmbH + Co. KG

Nur wenige Stunden am Tag arbeiten? Kein Problem. Nur halbtags? Machbar. Nur an bestimmten Tagen? Warum nicht. Die Personalleiterin, Kerstin Faßnacht, bietet den 380 Beschäftigten bei Mustang in Künzelsau familienfreundliche Teilzeitmodelle an. Dabei kommt niemand zu kurz, denn Faßnacht berücksichtigt alle Bedürfnisse ihrer Kolleginnen und Kollegen. Die Freistellungszeiten sind nun kürzer, Personalengpässe beseitigt. Der Erfolg war aus der Not geboren. Im Jahr 2000 suchte Faßnacht vergeblich nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das Image des Unternehmens war vor allem regional beschädigt, da es zuvor kurzfristig Personal abbauen musste. Da besann sich Kerstin Faßnacht auf die Kolleginnen in Elternzeit. „Ich habe einfach zum Telefon gegriffen und die Damen angerufen. Ich kenne ja jede Einzelne persönlich. Da habe ich mir schon denken können, wer vielleicht früher zurückkommen möchte“, sagt sie. Heute könne sie sich gar nicht mehr erinnern, wann sie die letzte Stelle ausschreiben musste. „Wir greifen inzwischen regelmäßig auf freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurück.“ Nach ihrer Erfahrung entstehen durch die individualisierte Teilzeit keine zusätzlichen Kosten. Im Gegenteil: „Mütter, die wirklich arbeiten wollen, sind sehr gut organisiert und effektiver als viele Vollzeitbeschäftigte“, sagt Faßnacht. „Außerdem haben wir es mit einer neuen Generation von Frauen zu tun. Heute sind die Mütter qualifizierter und wollen Beruf und Familie verbinden. Das ist gut für die Familien und gut für uns.“

Info: www.mustang.de

BEI MUSTANG VERURSACHT TEILZEITARBEIT KEINE ZUSATZKOSTEN. →



ist jedoch ein echter Konsens zwischen den Interessen der Beschäftigten und des Arbeitgebers wichtig.

Für das Unternehmen entstehen zunächst keine zusätzlichen Kosten. Abhängig von der Größe des Unternehmens – ab etwa 500 Beschäftigten – und dem gewünschten Grad an Kontrolle kann es erforderlich sein, die Arbeitszeit zu erfassen. Kleine Unternehmen können in der Regel auf eine automatisierte Zeiterfassung verzichten.

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL GLEITZEIT: SIEHE ANHANG/SEITE 34

Vorteile GLEITZEIT	
Beschäftigte	Unternehmen
<ul style="list-style-type: none"> flexible Arbeitszeiteinteilung in vorgegebenem Zeitrahmen 	<ul style="list-style-type: none"> gleich bleibende Personalkapazitäten längere Servicezeiten möglich keine zusätzlichen Kosten höhere Bindung der Beschäftigten

Kapitel II

Seite 11

Teilzeit: volle Kraft voraus

Das Spektrum von Teilzeitarbeit reicht von wenigen Wochenstunden bis hin zu einer Arbeitszeit knapp unter der Vollzeit. Teilzeitkräfte können regelmäßig (tägliche Stundenzahl) oder variabel (Monats- oder Jahresarbeitszeit) arbeiten. Teilzeit fördert den beruflichen Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes, verkürzt Abwesenheiten und vermeidet Rekrutierungs- und Qualifizierungskosten – das sind messbare Vorteile für beide Seiten. Die Arbeitskräfte sind stärker motiviert

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Schicht und einfach

Teilzeit im Schichtbetrieb bei der Gambro Dialysatoren GmbH



Schichtbetrieb und trotzdem Teilzeit? Wie das geht, zeigt die Gambro Dialysatoren GmbH aus Hechingen. 1.450 Leute arbeiten hier. Die Modelle, die Gambro gemeinsam mit der Belegschaft gefunden hat, sind vielfältig. Die einen arbeiten eine Woche und haben im Wechsel eine Woche frei, andere arbeiten täglich vier Stunden und teilen sich zu zweit einen Arbeitsplatz. Wiederum andere arbeiten an den Wochenenden. Die Teilzeitquote des Herstellers von Dialyseprodukten liegt bei ca. 35 Prozent. Wer nicht regelmäßig arbeiten kann, dem bleiben immer noch Urlaubsvertretungen und Springereinsätze. „Unsere Teilzeitkräfte helfen uns, die Arbeitslast in Spitzenzeiten abzupuffern und entlasten unsere Vollzeitkollegen“, sagt Margot Kaiser, Sozialreferentin bei Gambro. „Da haben alle was davon: Die Elternzeitler, weil sie mal wieder raus kommen und beruflich am Ball bleiben, während die Kinder zuhause versorgt sind. Und die Kollegen, weil sie in dem anstrengenden Schichtbetrieb öfter mal ein Wochenende frei haben. Das kommt dem Betriebsklima zugute!“ **Info: www.gambro.de**

← GUTES BETRIEBSKLIMA BEI GAMBRO DURCH TEILZEITMODELLE.

und identifizieren sich mit ihrem Unternehmen. Routinearbeiten werden produktiver verrichtet – das berichten nahezu alle Betriebe, die Leute in Teilzeit beschäftigen. Außerdem können Teilzeitkräfte ihre Kolleginnen und Kollegen zu Spitzenzeiten oder am Wochenende entlasten. Die volle Arbeitszeit zu reduzieren, ist lediglich mit etwas Organisation verbunden. Der Aufwand beträgt im Schnitt einmalig zwei Personentage je Teilzeitarbeitsplatz.¹⁵

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL TEILZEIT: SIEHE ANHANG/SEITE 35

Abgestufte Teilzeit: Mittendrin statt nicht dabei

Abgestufte Teilzeit senkt die Hemmschwelle für den beruflichen Wiedereinstieg. Die Beschäftigten können während der Elternzeit oder nach einer familiär bedingten Auszeit mit einer geringen Stundenzahl einsteigen und ihre Wochenarbeitszeit schrittweise aufstocken.

Nachträgliche Aufstockung der Teilzeit: Rückkehr in Raten

Unmittelbar nach der Elternzeit können Teilzeit-Beschäftigte ihre Arbeitsstunden auf das ursprüngliche Volumen aufstocken. Darauf haben sie einen gesetzlichen Anspruch. Dieser entfällt jedoch, wenn sie entscheiden, nach der Elternzeit weiter auf Teilzeitbasis zu arbeiten. Wird ihr Kind allerdings älter und ändern sich die privaten Bedürfnisse, dann kann es sinnvoll sein, die Stunden schrittweise wieder zur Vollzeit aufzustoßen. Auch für Arbeitgeber lohnt sich das, denn die Rückkehr einer bereits eingearbeiteten, erfahrenen Arbeitskraft ist üblicherweise besser als eine Neueinstellung.

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL NACHTRÄGLICHE AUFSTOCKUNG: SIEHE ANHANG/SEITE 36

Kapitel II

Seite 12

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Sanfter Einstieg

Abgestufte Teilzeit bei der Dow Corning GmbH

Gutes Personal verliert man nicht gern. „Als eine unserer erfahrenen Qualitätsingenieurinnen Ende 2003 ihr erstes Kind bekam, wollte sie erst einmal ganz für den Kleinen da sein“, erzählt Elisabeth Ganss, die Personalverantwortliche bei Dow Corning aus Wiesbaden. „Zwei oder drei Jahre Elternzeit wollte sie nehmen, die Vorstellungen für die Zeit danach waren unklar.“ Doch Elisabeth Ganss wollte die qualifizierte Mutter nicht einfach gehen lassen. „Wir hielten von Unternehmensseite den Kontakt und konnten sie nach einer Auszeit von nicht einmal 18 Monaten für einen sanften Wiedereinstieg motivieren.“ Mit schrittweiser Aufstockung hat Ganss in dem rund 280-köpfigen Betrieb gute Erfahrungen gemacht. Und auch in diesem Fall hat es geklappt. „Seit Januar 2005 arbeitet die Kollegin im Umweltbereich zehn Stunden von zu Hause. Damit ist ein Anfang getan.“ Ganss ist zuversichtlich, dass der Umfang der Stunden bald aufgestockt werden kann – „wenn der Kleine in diesem Jahr vielleicht in den Kindergarten kommt.“ **Info: www.dowcorning.de**



ELISABETH GANSS, PERSONALVERANTWORTLICHE BEI DOW CORNING. →

Vorteile TEILZEIT	
Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> Arbeitsvolumen an Lebenslage angepasst leichter Wiedereinstieg in den Job höhere Motivation 	Unternehmen <ul style="list-style-type: none"> Kürzere Abwesenheiten, geringere Überbrückungskosten weniger Kündigungen und Krankmeldungen in Spitzenzeiten Entlastung der Belegschaft geringer Aufwand für Umwandlung Vollzeit- in Teilzeitstelle

Arbeitszeiten: Arbeiten im Einvernehmen

Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen müssen oft zu bestimmten Zeiten zu Hause sein, vor allem abends und an den Wochenenden. In einigen Tarifverträgen steht deshalb, dass Beschäftigte mit Kindern nicht nach 18.30 Uhr oder regelmäßig samstags arbeiten sollen. Auch Mehrarbeit müssen sie nicht leisten, wenn diese aus familiären Gründen unzumutbar ist.

Vereinbaren Sie solche Regelungen und erleichtern Sie damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig reduziert sich für das Unternehmen das Risiko von Fehlzeiten durch Betreuungsnotstände.

Die Arbeitszeitlage familienfreundlich zu gestalten ist kostengünstig, da nur die Betriebsabläufe und Schichten neu zu planen sind.

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL ARBEITSZEITLAGE: SIEHE ANHANG/SEITE 36

Kapitel II

Seite 13

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Vorteile REGELUNGEN ZUR ARBEITSZEITLAGE

Beschäftigte	Unternehmen
<ul style="list-style-type: none"> verbindlich geregelte Arbeitszeit, dadurch planbare Freizeit 	<ul style="list-style-type: none"> geringes Risiko unvorhersehbarer Fehlzeiten keine zusätzlichen Kosten

Freistellung bei familiärer Notlage: Rettungsring für beide Seiten

Familiäre Notfälle, etwa die längere Erkrankung eines Kindes, stellen Berufstätige vor große Probleme. Eltern stehen zehn Tage bezahlter Sonderurlaub bei Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren zu. Die reichen jedoch oft nicht aus. Außerdem gilt die Regel nicht bei pflegebedürftigen Angehörigen. Eine Freistellung bei familiären Notlagen kann die Betroffenen erheblich entlasten. Für das Unternehmen bietet eine entsprechende Regelung den Vorteil, dass die betreffende Person danach mit ihrem Know-how zurückkehrt und sich dem Unternehmen umso verbundener fühlt. Übliche Praxis sind Freistellungsregelungen sowohl mit als auch ohne Lohn- und Gehaltsfortzahlung. Härtefälle – insbesondere für allein erziehende Elternteile – lassen sich durch begrenzte Lohn-/Gehaltszahlungen abfedern. Das finanzielle Risiko für das Unternehmen hält sich auf Grund der wenigen Fälle in Grenzen.

→ FORMULIERUNGSBEISPIELE FREISTELLUNG: SIEHE ANHANG/SEITE 37–38

Vorteile FREISTELLUNG

Beschäftigte	Unternehmen
<ul style="list-style-type: none"> Entlastung in Notfällen Jobsicherheit höhere Identifikation mit dem Unternehmen (insbesondere bei finanzieller Unterstützung) 	<ul style="list-style-type: none"> Know-how bleibt im Unternehmen, d.h. auch keine zusätzlichen Qualifizierungskosten je nach Regelung kein oder nur geringer finanzieller Aufwand Regelung schafft Verbindlichkeit für oft ohnehin vorhandene Praxis und verbessert das Image

Urlaubszeiten: Schulferien sind Elternferien

Eltern können ihren Urlaub nicht flexibel planen. Wenn sie mit Kindern verreisen wollen, bleiben nur die Ferien. Zudem schließen viele Kinderbetreuungseinrichtungen während der Schulferien. Darauf sollten Unternehmen und Beschäftigte bei der Urlaubsplanung Rücksicht nehmen. Das verursacht keine Kosten und erfordert nur ein wenig Organisation. Dafür werden die Eltern enorm entlastet. Darüber hinaus fördert dies eine Kultur der Rücksichtnahme auf familiäre Belange im Unternehmen. Ausführliche Informationen zu Kinder-Ferienprogrammen finden Sie auf Seite 19.

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL URLAUBSZEITEN: SIEHE ANHANG/SEITE 38

Vorteile URLAUBSZEIT-REGELUNG

Beschäftigte	Unternehmen
<ul style="list-style-type: none"> Kinderbetreuung in den Ferien sichergestellt entspannteres Arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Kultur der Rücksichtnahme wird gefördert minimaler Organisationsaufwand keine Kosten

Wenige Kranke, geringe Kosten

Telearbeit bei der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover

Jeder vierte Beschäftigte der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover arbeitet nach individuellen Teilzeitverträgen, das sind insgesamt rund 500 Personen. Das Unternehmen bietet neben einem Wiedereingliederungsprozess (Planungsgespräche, Feedback, Seminare) auch alternierende Telearbeit an. Das spart Kosten durch einen niedrigeren Krankenstand: In Teams mit Telearbeitskräften ist dieser pro Jahr 15 Prozent niedriger als in Teams ohne Telearbeiterinnen und Telearbeiter. Total Quality Manager Jens Herdam: „Die Akzeptanz familienfreundlicher Maßnahmen bei den Führungskräften, aber auch in den Teams ist eine wesentliche Grundlage für den Erfolg einer familienbewussten Personalpolitik. Voraussetzung dafür ist die konsequente Beachtung der Balance zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Auf diesem Wege konnten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie Telearbeit und sehr flexible Arbeitszeitmodelle, erfolgreich realisiert werden.“

Info: www.deutsche-rentenversicherung-braunschweig-hannover.de



FAMILIENFREUNDLICHE MASSNAHMEN FINDEN IN DEN TEAMS HOHE AKZEPTANZ. →

Der Arbeitsort: Gewinn durch Mobilität

Arbeitsort und Büro sind meistens identisch – aber nicht immer. Modelle zur flexiblen Arbeitsorganisation gewinnen an Bedeutung, wenn es um bessere Work-Life-Balance geht. 5,4 Prozent der Erwerbstätigen in der alten EU (EU-15) arbeiteten im zweiten Quartal 2005 regelmäßig von zu Hause aus.¹⁶

Telearbeit: von Haus aus gut

Telearbeit per Fax, Telefon und Internet (alternierend oder ganz von zu Hause aus) oder das Home Office erleichtern Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Elternzeit den Wiedereinstieg in das Berufsleben. Eine große Entlastung bietet Telearbeit zum Beispiel bei langen Anfahrtswegen. In solchen Fällen macht die Telearbeit das Arbeiten in Teilzeit oft erst möglich.

Zugleich profitieren die Unternehmen von der kürzeren Elternzeit. Und auch die Ausfallzeiten reduzieren sich, wenn das Arbeitspensum zu Hause erfüllt wird. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hingegen leben und arbeiten in dem guten Gefühl, dass sie mehr für ihr Kind zu Hause da sein können.

Kapitel II

Seite 15

» Ansprüche selber formulieren «

Barbara Beck, Betriebsrätin bei der BMW Group, München:

„Frauen und Eltern müssen ihre individuellen Lebenspläne und Ansprüche selber formulieren. Das kann kein Stellvertreter machen. Wir helfen, Rahmenbedingungen realistisch einzuschätzen und die richtige Strategie zu entwickeln.“

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Engagement und Verlässlichkeit

Telearbeit und Home Office bei der KSB AG



Bei KSB in Frankenthal hat man bereits Erfahrungen mit Home-Office-Arbeit gesammelt. Sabine Steinmetz-Gauck vom Diversity Management des Unternehmens mit deutschlandweit rund 4.400 Beschäftigten hält das Modell für hilfreich für berufstätige Eltern mit kleinen Kindern. Sie selbst kennt die Home-Office-Arbeit aus eigener Erfahrung. „Das Angebot von Home-Office-Arbeit ist grundsätzlich eine sehr gute Sache und für eine befristete Zeit sehr zu empfehlen. Für einen längeren Zeitraum ist Telearbeit jedoch schwierig. Wer nicht aufpasst, verliert schnell den Anschluss – sowohl an die Kollegen als auch an essentielle Informationen“, sagt Steinmetz-Gauck. „Der Erfolg steht und fällt mit dem Engagement der Vorgesetzten und der Verlässlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gerade bei der Telearbeit muss das Unternehmen den Beschäftigten vertrauen können.“ Ihrer Einschätzung nach lohnt sich Telearbeit. „Die Kosten der Telearbeit sind überschaubar. Und der Nutzen liegt auf der Hand.“

Info: www.ksb.de

← KSB-BESCHÄFTIGTE ARBEITEN OFT IM BETRIEB – ABER NICHT IMMER.

Telearbeit ist für Unternehmen aller Größen geeignet. Zwar ist die Umsetzbarkeit stark branchenabhängig. Doch auch in produzierenden Unternehmen gibt es Verwaltungs- und Backoffice-Funktionen, die per Notebook und Anrufumleitung ohne größeren Aufwand von zu Hause zu erledigen sind. Einen Telearbeitsplatz einzuräumen und zu betreiben, ist jedoch immer auch mit Kosten für eine geeignete Infrastruktur verbunden. Im Durchschnitt fallen Einmalkosten in Höhe von zirka 1.300 Euro für Hard- und Software sowie Büromöbel an. Die laufenden Kosten für Verbindungsgebühren oder ISDN-Anschlüsse betragen 2.100 Euro pro Jahr.

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL TELEARBEIT: SIEHE ANHANG/SEITE 39

Vorteile TELEARBEIT

Beschäftigte

- | leichter Wiedereinstieg in den Beruf; Entlastung bei langen Anfahrtswegen
- | einfachere Kinderbetreuung
- | ermöglicht Teilzeit

Unternehmen

- | potenziell kürzere Elternzeit geringere Ausfallzeiten
- | höhere Produktivität durch Wegfall von Arbeitswegen und höhere Motivation

Kapitel II

Seite 16

◀ Inhalt

◀ zurück

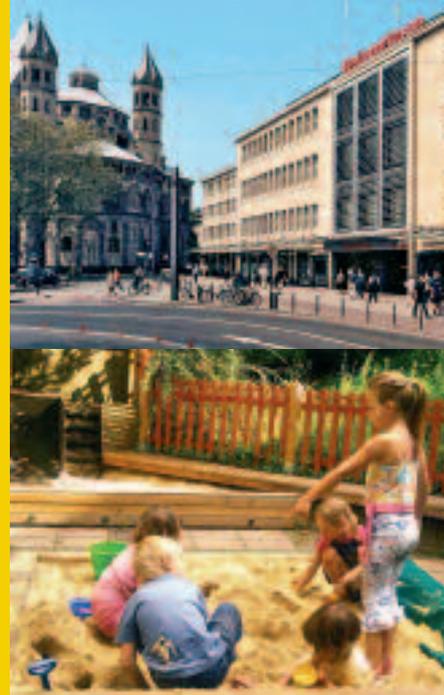
weiter ▶

Familienservice statt Betriebskindergarten

Beratung bei der Kreissparkasse Köln

Die Kreissparkasse Köln suchte nach Möglichkeiten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Das Modell eines zentralen Betriebskindergartens kam für sie aufgrund ihrer dezentralen Struktur (über 200 Geschäftsstellen in 42 Städten und Gemeinden) nicht in Frage. Deshalb ist sie andere Wege gegangen. Heute können alle Beschäftigten die Dienstleistungen der privaten pme Familienservice GmbH in Anspruch nehmen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenfrei über Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote für Angehörige berät. Falls gewünscht, hilft der Familienservice auch bei der Vermittlung von Tagesmüttern, Kindergartenplätzen oder Pflegeheimen. Für Monika Jantz, Gleichstellungsbeauftragte der Kreissparkasse Köln, rechnet sich der Service: „Wir sehen unser Angebot als Ausgleich zu den ansonsten eingeschränkten Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeiten. Es ist bei uns sehr schwierig, ausschließlich vormittags zu arbeiten. Also versuchen wir unseren Beschäftigten dabei zu helfen, eine qualitativ hochwertige Betreuung für ihr Kind zu organisieren. Das nützt uns genauso wie den Angestellten.“

Info: www.ksk-koeln.de



DIE SPARKASSE ORGANISIERT HOCHWERTIGE BETREUUNGSANGEBOTE. →

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung: Spielraum für die Arbeit

Mit der Kinderbetreuung steht und fällt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für mindestens einen Elternteil. Internationale Studien zeigen: Je besser das Betreuungsangebot, desto höher die Frauenerwerbsquote, sprich: desto besser die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.¹⁷ In Deutschland besteht bei der Kinderbetreuung noch großer Nachholbedarf – insbesondere bei den unter Dreijährigen. Zwar hat sich das Betreuungsangebot in den vergangenen Jahren positiv entwickelt: Hatten 2002 bundesweit gerade einmal 8,6 Prozent der Kinder von 0 bis 3 Jahren einen Betreuungsplatz, so waren es 2005 bereits 13,7 Prozent. Bezogen auf Westdeutschland, wo ein besonderer Ausbaubedarf besteht, kam es fast zu einer Verdopplung der Platz-Kind-Relation. Hier wurden sowohl die institutionellen Angebote als auch die Kindertagespflege ausgebaut. Allerdings sind die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland nach wie vor erheblich: Die Platz-Kind-Relation ist in Ostdeutschland im Durchschnitt vier Mal höher (9,6 Prozent im Westen zu 39,8 Prozent im Osten).

Trotz der insgesamt positiven Entwicklungen ist das Angebot in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten sehr unterschiedlich. Das bedeutet: Noch immer entscheidet der Wohnort maßgeblich über die Chancen, einen Betreuungsplatz für ein unter 3-jähriges Kind zu finden. Entsprechend hoch ist der Stellenwert von Angeboten zur Kinderbetreuung bei den Eltern. Hier können Unternehmen und Beschäftigte gemeinsam ansetzen.

Kapitel II

Seite 17

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Kleine Stromer

Kinderkrippe und Eltern-Kind-Zimmer bei der MVV Energie AG



Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kleinkindern den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, hat das Energieversorgungs- und Dienstleistungsunternehmen MVV Energie in Mannheim 2005 gemeinsam mit Mitarbeitern eine Elterninitiative gegründet. Deren Krippe „Die kleinen Stromer e.V.“ bietet 20 Plätze für unter dreijährige Kinder. Drei Erzieherinnen betreuen den Nachwuchs betriebsnah und nach dem eigenen pädagogischen Konzept der Beschäftigten von MVV Energie. Bei dieser privat-öffentlichen Partnerschaft ergänzen sich die Interessen von Energiekonzern, Beschäftigten und Stadt Mannheim optimal. Bei Notfällen und Betreuungsengpässen können die Mitarbeiter von MVV Energie ihr Kind mit in den Betrieb nehmen – in das Eltern-Kind-Arbeitszimmer „Die Bärenhöhle“. Diese besteht aus einem separaten, voll ausgestatteten Arbeitszimmer, einem Kinderzimmer und einer Küche. Finanziert wurde die Bärenhöhle durch Spenden von mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Schließlich steht die familienorientierte Personalpolitik, die mittlerweile fester Bestandteil der Personalpolitik ist, unter dem Motto: „Eltern werdet initiativ – wir unterstützen Euch“. **Info: www.mvv-energie-ag.de**

← KINDERKRIPPE ODER ELTERN-KIND-ZIMMER – DIE MVV BIETET BEIDES.

Als Ergänzung zum öffentlichen Angebot schafft eine bedarfsgerechte betriebliche Kinderbetreuung Vorteile für beide Seiten: die Beschäftigten erhalten mehr Spielraum zwischen Privatleben und Arbeit, Unternehmen fördern eine schnelle Rückkehr aus der familiären Auszeit, verringern Fehlzeiten und setzen ein deutliches Signal für eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Und auf dem Bewerbermarkt genießt das Thema Kinderbetreuung einen hohen Aufmerksamkeits- und Imagewert.

Angebote zur Kinderbetreuung müssen dabei nicht teuer sein. Auch kleine Unternehmen können ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei der Suche von Betreuungsangeboten helfen, Elterninitiativen auf den Weg bringen, Notfallbetreuungsplätze erwerben oder Eltern-Kind-Zimmer bereitstellen. Und wenn eine betriebliche Kinderbetreuung in Frage kommt, ist eine Kostenteilung zwischen Unternehmen, Eltern und Kommune ein gängiges Modell.

Betriebliche Kinderbetreuung: gute Basis für den Wiedereinstieg

Betriebliche oder betriebsnahe Kinderbetreuung trägt im Unternehmen dazu bei, das knappe Angebot an Krippen- und Kindergartenplätzen für die Beschäftigten zu verbessern. Zugleich profitieren die Betriebe von einer zuverlässigen Kinderbetreuung durch weniger Fehlzeiten, schnellere berufliche Wiedereinstiege und deutlich geringere Überbrückungskosten. Unternehmen machen sich zudem attraktiver für Fachkräfte; betrieblich unterstützte Kinderbetreuung lässt sich imagewirksam nach außen kommunizieren und hat einen hohen Nachrichtenwert. Unternehmen können entweder allein, mit Partnern oder auch mit anderen Firmen eine Kinderbetreuungsstätte eröffnen. Sie können aber auch Belegplätze in externen Einrichtungen buchen. Welche Lösung die geeignete ist, hängt von Faktoren wie der Anzahl und der Altersstruktur der Kinder oder der Höhe des Investitionsvolumens ab.¹⁸

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL BETRIEBLICHE KINDERBETREUUNG: SIEHE ANHANG/SEITE 39

Kapitel II

Seite 18

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Beratung und Vermittlung: willkommener Service für Familien

Eine geeignete Betreuung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu finden, ist für Berufstätige sehr aufwändig. Entlastet ein Unternehmen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon, bringt das viele Vorteile. Die Beschäftigten wissen ihre Lieben gut untergebracht und können konzentrierter und besser arbeiten. Zudem haben Untersuchungen ergeben, dass die Vermittlung einer verlässlichen Kinderbetreuung die Fehlzeiten berufstätiger Eltern um durchschnittlich 1,5 Fehltage im Jahr pro Elternteil reduziert.¹⁹ Die Arbeitgeber können entscheiden, ob sie die Unterstützung unternehmensintern organisieren oder ob das spezialisierte Dienstleister übernehmen sollen. Solche Familienservices bieten Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen zum Preis von 700 bis 900 Euro je Fall an. Alternativ können Unternehmen auch mit Trägern der freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeiten. Informationen hierzu finden Sie auf der Internetseite www.bagfw.de.

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL BERATUNG UND VERMITTLUNG: SIEHE ANHANG/SEITE 39

Notfallbetreuung und Eltern-Kind-Arbeitszimmer: Wege aus der Krise

Kritisch wird es für berufstätige Eltern immer dann, wenn die reguläre Kinderbetreuung ausfällt. Hier springt die Notfallbetreuung ein. Variante eins: Das Kind wird in einer externen Betreuungseinrichtung untergebracht, in der das Unternehmen Plätze freihält. Variante zwei: Über einen Familienservice wird kurzfristig eine so genannte „Notmutter“ organisiert. Variante drei: Die Eltern betreuen ihr Kind kurzfristig selbst am Arbeitsplatz – in einem Eltern-Kind-Arbeitszimmer. So müssen sich Eltern nicht kurzfristig krank melden oder Urlaub nehmen, denn sie wissen um Alternativen für den Notfall. Das bedeutet eine deutliche Entlastung. 88 Prozent der Beschäftigten mit Kindern halten eine Notfallbetreuung für besonders wichtig.²⁰

Das Unternehmen kann durch das Angebot einer Notfallbetreuung Fehlzeiten reduzieren. Der Aufwand für zentral gebuchte Notfallkontingente oder ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer ist gering. Notfallkontingente kosten bei Inanspruchnahme etwa 120 Euro pro Platz und Tag. Für ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer fallen außer bei der Einrichtung und für die Unfallversicherung keine Kosten an.

Kinder-Ferienprogramme: weniger Fehlzeiten, besseres Image

In Deutschland leben 14,8 Millionen Menschen in Partnerschaften mit minderjährigen Kindern; davon sind in fast der Hälfte aller Fälle beide Partner berufstätig (6,8 Millionen Menschen). Hinzu kommen rund 900.000 berufstätige Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren. Von diesen insgesamt 7,7 Millionen Eltern hat ein Gutteil in den Ferien Betreuungsbedarf.

Das Betreuungsproblem der Eltern wirkt sich oft negativ auf die Unternehmen aus: Fehlzeiten erhöhen sich, die Beschäftigten sind unter Umständen nicht richtig bei der Sache. Viele Unternehmen haben deshalb bereits erkannt, dass sich hier betriebliches Engagement lohnt – zumal die Firma dadurch auch ihr Image als Arbeitgeber verbessern kann.

Der Katalog an Maßnahmen zur betrieblichen Kinder-Ferienbetreuung ist groß: Er reicht vom täglichen Sport- und Spielprogramm über Kooperationen mit Betreuungseinrichtungen bis zur Ferienreise. Auch andere familienfreundliche Maßnahmen sind gerade in der Ferienzeit hilfreich – etwa Eltern-Kind-Arbeitszimmer, flexible Arbeitszeitregelungen oder die Möglichkeit, notfalls zu Hause arbeiten zu können.

Wertvolle Kontakte knüpfen

Netzwerktreffen bei der Daimler AG, Wörth



Manchmal haben einfache Dinge eine wohltuende Wirkung. Zum Beispiel einfach mal ungestört Erfahrungen austauschen und Kontakte knüpfen – Gelegenheit dafür bekommen Elternzeitler des Daimler-Werks in Wörth auf so genannten Netzwerktreffen. Hier können die Beschäftigten in Elternzeit Erfahrungen austauschen und sich mit den Personalbetreuern unterhalten. Währenddessen werden ihre Kinder versorgt. Das alles organisiert die Personalabteilung des Werks, in dem 10.000 Menschen arbeiten. „Die Netzwerktreffen haben sich als ergänzende Maßnahme zur Stärkung des Kontaktes zwischen Unternehmen und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Elternzeit sehr bewährt“, sagt Harald Klein, Leiter PersonalCenter – Führungskräfteberatung. „Die Bandbreite der Themen reicht hier von ersten Erfahrungen mit Teilzeitmodellen bis hin zu der gemeinsamen Organisation der Kinderbetreuung.“ Auf jedem Netzwerktreffen können sich die Teilnehmenden über bestimmte Themen wie Entwicklungen im Unternehmen, Kinderbetreuung und Arbeitszeitregelungen informieren.
Info: www.werk-woerth.daimler.com

← STARKE KONTAKTE: ERFAHRUNGSUSTAUSCH BEIM NETZWERKTREFFEN.

Kinderbetreuungskosten übernehmen: generell oder speziell

Unternehmen können ihre Belegschaft auch finanziell unterstützen. Entweder übernehmen sie generell einen Teil der Betreuungskosten oder nur in speziellen Fällen – zum Beispiel bei Überstunden, Mehrarbeit, Dienstreisen, Fortbildung oder Krankheit. Ausführliche Informationen zum steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss finden Sie auf Seite 23.

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL KINDERBETREUUNGSKOSTEN: SIEHE ANHANG/SEITE 40

Vorteile BETRIEBLICH UNTERSTÜTZTE KINDERBETREUUNG

Beschäftigte

- | gesicherte Kinderbetreuung
- | erleichtert Wiedereinstieg in den Beruf
- | erhält Wissen, Erfahrungen und Kontakte
- | weniger Stress, höhere Motivation
- | höhere Identifikation mit dem Unternehmen

Unternehmen

- | kürzere Elternzeit
- | erhält Wissen, Erfahrungen und Kontakte
- | Kostenreduktion durch weniger Fehlzeiten, Überbrückungs- und Qualifizierungskosten
- | gut fürs Arbeitgeber-Image

Immer up to date

Qualifizierung für Elternzeitler bei der Victoria Versicherung, Düsseldorf

Einmal Victorianer, immer Victorianer. Das gilt bei den Victoria Versicherungsgesellschaften auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit. „Bei uns ist es selbstverständlich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit in die reguläre Fortbildung einbezogen werden, denn es ist ja in unserem Interesse, dass sie gut qualifiziert wieder einsteigen“, sagt Dr. Michael Thiemermann, Personalvorstand des Versicherungsunternehmens. Weiterbildung ist daher in Absprache mit den Vorgesetzten jederzeit möglich. „In der Praxis haben sich auch Aushilfstätigkeiten beispielsweise im Rahmen von Urlaubsvertretungen als Maßnahme bewährt, um den individuellen Qualifizierungsbedarf konkret ermitteln zu können. Anschließend bereiten wir gemeinsam mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter den Wiedereinstieg vor“, erklärt Katrin Peplinski. Darüber hinaus bietet die Victoria Versicherung ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle Qualifizierung durch E-Learning an. **Info: www.victoria.de**

AUSGEZEICHNETE PERSONALPOLITIK: GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
KATRIN PEPLINSKI UND PERSONALVORSTAND MICHAEL THIEMERMANN
MIT DEM ZERTIFIKAT DES AUDITS BERUFUNDFAMILIE. →



Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs: Wissen erhalten

Eltern haben während der ersten drei Jahre nach der Geburt ihres Kindes einen rechtlichen Anspruch, freigestellt zu sein und gleichzeitig nicht gekündigt zu werden. Doch sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen haben gute Gründe, den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu beschleunigen: die Beschäftigten, weil ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Kontakte bei längerer Pause erheblich entwertet werden; die Unternehmen weil ihnen eingearbeitete Fachkräfte fehlen und hohe Kosten für Überbrückung und Wiedereingliederung entstehen.

Der schnelle Wiedereinstieg ist also für beide Seiten ein bedeutender Erfolgsfaktor – und ein Anreiz für Unternehmen ihre Beschäftigten frühzeitig und aktiv durch die Elternzeit zu begleiten. In größeren Unternehmen erfordert die hochwertige Elternzeitberatung und intensive Betreuung etwa eine Vollzeitstelle auf 60 Beschäftigte in Elternzeit. In kleineren und mittleren Unternehmen entsteht kein zusätzlicher Personalbedarf.

Das Planungsgespräch: Gemeinsame Ziele vereinbaren

Vor der Elternzeit sollten Arbeitgeber und Beschäftigte in einem Planungsgespräch über die Eckdaten der Elternzeit und des beruflichen Wiedereinstiegs reden. Wichtige Themen: Wie lange dauert die Elternzeit? Interessiert sich die Person in Elternzeit für Teilzeit, Aushilfstätigkeiten oder Fortbildungen? Wie halten Sie den Kontakt? Gibt es schon Pläne für einen beruflichen Wiedereinstieg?

Kapitel II

Seite 21

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Vereinbaren Sie Ziele und Pläne schriftlich, da Sie so die Verbindlichkeit der Regelung erhöhen. Außerdem schaffen Sie Klarheit für alle Beteiligten (Beschäftigte, Führungskräfte und Personalabteilung).

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL PLANUNGSGESPRÄCH: SIEHE ANHANG/SEITE 40

Erhalt von Kontakt und Qualifikation: immer am Ball bleiben

Kontakte pflegen: Der Draht zum Unternehmen

In das Informationsnetz des Unternehmens eingebunden zu sein, bedeutet für die Beschäftigten, dass sie auf dem aktuellen Stand bleiben und alles Neue erfahren. Der Draht zum Unternehmen ist außerordentlich wichtig: 89 Prozent der freigestellten Beschäftigten geben an, dass sie gelegentlichen Kontakt begrüßen würden – ob informell oder institutionalisiert ist dabei egal.²¹

Das Unternehmen bindet so die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sich, unterstützt den frühen Wiedereinstieg und erleichtert die schnelle Integration in den Berufsalltag. Der Aufwand für das Unternehmen hält sich in Grenzen; Kontakthalten kann von der internen Kommunikation erledigt werden. Auch Rundschreiben und gelegentliche Anrufe bei den Beschäftigten in Elternzeit sind nicht teuer und bringen der Personalabteilung aktuelle Informationen.

→ FORMULIERUNGSBEISPIEL KONTAKTHALTEN: SIEHE ANHANG/SEITE 41

Fort- und Weiterbildung: Keine Auszeit beim Lernen

Fort- und Weiterbildungen während der Elternzeit erhalten Wissen und schaffen Kontakt zum Unternehmen und zum Beruf. Beides kann helfen, einen frühen beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen und Überbrückungs- sowie Wiederqualifizierungskosten zu vermeiden.²² Die Beschäftigten sind motivierter, wenn das Unternehmen sie auch während der Freistellung qualifiziert. 74 Prozent der Beschäftigten in Elternzeit wünschen sich, an beruflichen Qualifizierungen teilzunehmen.²³ Weitsichtige Unternehmer haben diesen Bedarf bereits erkannt und bieten während der Weiterbildungen auch Kinderbetreuung an.

→ FORMULIERUNGSBEISPIELE FORT- UND WEITERBILDUNG: SIEHE ANHANG/SEITE 41

Vertretung/Vorbereitung der Wiedereingliederung: den Anschluss halten

Um den Wissens- und Qualifikationsverlust während der familiär bedingten Auszeit gering zu halten, ist auch der zeitlich befristete Einsatz im Betrieb – etwa als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung – gut geeignet. So bleibt der Kontakt zum Unternehmen, zu den Kolleginnen und Kollegen und zum Beruf erhalten. 69 Prozent der freigestellten Beschäftigten wollen auf diese Weise gerne den beruflichen Anschluss halten.²⁴

Dem Unternehmen bieten die Kurzzeit-Einsätze die Chance, mit seinen Arbeitskräften in Elternzeit in Verbindung zu bleiben – ein wichtiger Aspekt für den Weg zurück in den Beruf. Vertretungen sind kostenneutral und entlasten die Kolleginnen und Kollegen.

→ FORMULIERUNGSBEISPIELE VERTRETUNG/VORBEREITUNG WIEDEREINGLIEDERUNG: SIEHE ANHANG/SEITE 42

Kapitel II

Seite 22

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Vorteile FÖRDERUNG WIEDEREINSTIEG

Beschäftigte

- | Planungssicherheit
- | Erhalt von Wissen, Erfahrungen und Kontakten
- | geringerer Verfall von Verdienst- und Karrierechancen

Unternehmen

- | Planungssicherheit
- | Erhalt von Wissen, Erfahrungen und Kontakten
- | höhere Bindung der Beschäftigten
- | geringe Kosten
- | höhere Rückkehrquote

Geldwerte Leistungen und Zuschüsse: kleines Geld, große Motivation

Geldwerte Leistungen und Zuschüsse werden bereits von vielen Unternehmen angeboten.

Fortdauer der Betriebszugehörigkeit: Wird die Elternzeit bei den betrieblichen Altersbezügen und Sozialleistungen berücksichtigt, ist das ein geldwerter Vorteil für die freigestellte Person. 60 Prozent der Unternehmen rechnen Freistellungszeiten während der Elternzeit bereits als Betriebszeiten an.²⁵

Geburtsbeihilfe: Die meisten Unternehmen gewähren ihren Beschäftigten bei der Geburt eines Kindes so genannte Geburtsbeihilfen. Dabei ist zu beachten, dass die bis dato bestehende Steuerfreiheit für Beträge bis zu 315 Euro zum 1.1.2006 aufgehoben wurde.

Zuschuss zum Familienurlaub: Einige große Unternehmen unterstützen Beschäftigte mit Kindern, indem sie ihnen den Familienurlaub bezuschussen.

Kantine auch für Kinder: Wer eine Kantine hat und diese für die Kinder der Beschäftigten öffnet, hat mit wenig Aufwand einen großen Nutzen für alle geschaffen. Zum einen tut es Eltern und Kindern gut, gemeinsam zu Mittag zu essen, zum anderen wird durch die Anwesenheit von Kindern das Thema „Familienfreundlichkeit im Unternehmen“ für alle erlebbar. Nicht zuletzt entsteht eine emotionale Bindung der Belegschaft zum Unternehmen. 52 Prozent der Beschäftigten halten diese Sozialleistung für einen wichtigen Teil familienfreundlicher Unternehmenspolitik.²⁶

Kinderbetreuungszuschuss: Dieses Instrument kann gleichermaßen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer attraktiv sein. Der betriebliche Aufwand für einen Betreuungszuschuss hält sich in Grenzen – einzig in der Lohnbuchhaltung entsteht mehr Arbeit: Gewährt der Arbeitgeber etwa eine Gehaltserhöhung, so würde diese zum Bruttolohn addiert und führt – bis zur Beitragsbemessungsgrenze – zu höheren Sozialversicherungsabgaben, die beide Seiten aufbringen müssen. Beim Kinderbetreuungszuschuss sieht das anders aus. Zahlt das Unternehmen den Kinderbetreuungszuschuss beispielsweise anstelle einer Gehaltserhöhung, können beide Seiten oftmals sparen: Der Bruttolohn bleibt wie gehabt, Steuern und Versicherungen gehen vom alten Bruttolohn ab und der Zuschuss wird steuer- und versicherungsfrei gezahlt. Die Abgabenfreiheit des Zuschusses ist jedoch an bestimmte Voraussetzungen geknüpft:

- ! Das Kind ist noch nicht schulpflichtig und/oder noch keine sechs Jahre alt.
- ! Das Kind wird in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen betreut (zum Beispiel Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagespflege außerhalb des eigenen Haushalts sowie Ganztagspflegestellen); die Betreuung im Haushalt, zum Beispiel durch Tagesmütter, Haushaltshilfen oder Familienangehörige genügt hier nicht.
- ! Der Zuschuss wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt.
- ! Der Zuschuss ist ausschließlich für die Kinderbetreuung zweckgebunden.
- ! Dies alles gilt für regelmäßige Betreuungen. Kosten für Notbetreuung sind nicht steuerlich begünstigt.

→ FORMULIERUNGSBEISPIELE GELDWERTE LEISTUNGEN/ZUSCHÜSSE:
SIEHE ANHANG/SEITE 43

Kapitel II

Seite 23

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Anlässe nutzen: Wann es Sinn macht, familienfreundliche Modelle einzuführen

Mit familienbewusster Personalpolitik ist es so ähnlich wie mit dem Kinderkriegen: den einen richtigen Zeitpunkt, damit zu beginnen, gibt es nicht. Doch die Erfahrung zeigt: Wer gezielt bestimmte Anlässe nutzt, schafft den Einstieg leichter. Denn zum einen entsteht ein gewisser Handlungsdruck, zu anderen bleibt Familienfreundlichkeit kein theoretisches Konstrukt, sondern wird direkt erlebbar. Drei typische Anlässe, die Auslöser für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen sein können:

- I Wünsche der Beschäftigten aufgreifen:** Die Beschäftigten von Roche Diagnostics in Mannheim wünschten sich einen leichteren beruflichen Wiedereinstieg nach der familiären Auszeit. Die Arbeitnehmervertretung ergriff die Initiative für eine umfassende Regelung zum Thema „Familie und Beruf“. Heraus kam eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die Berufsrückkehrer unterstützt. Eckpfeiler der Vereinbarung sind die Förderung von Teilzeit (auch über die Elternzeit hinaus), eine Wiedereinstiegsgarantie, ein Zuschuss zur Kinderbetreuung und die Möglichkeit, in familiären Notfällen unbezahlt freigestellt zu werden.
- I Aus der Not eine Tugend machen:** Die Mustang-Bekleidungswerke GmbH + Co. KG in Künzelsau litt unter Personalengpässen. Das Unternehmen reagierte. Heute bietet Mustang seinen Beschäftigten individualisierte Teilzeitmodelle an. Außerdem können die Beschäftigten während der Elternzeit im Betrieb ausshelfen. Die Freistellungszeiten während der Elternzeit haben sich so deutlich verkürzt, kostspielige Stellenausschreibungen gehören heute im regionalen Bereich zur Ausnahme.
- I Neue Köpfe ansprechen:** Im Jahr 2002 erkannte der damalige Personalvorstand der Victoria Versicherungs-Gesellschaften die Notwendigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen für die Unternehmensgruppe: wirtschaftliche Aspekte wie zeit- und kostenintensive Einarbeitung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den Fall, dass eine Mutter oder ein Vater nach der Geburt eines Kindes nicht in das Unternehmen zurückkehren würde; demografische Aspekte, da es sich kein Unternehmen zukünftig mehr leisten kann, auf Mütter und Väter zu verzichten; personalpolitische Aspekte in der Hinsicht, dass ein Unternehmen seinen Beschäftigten die Umsetzung der Work-Life-Balance ermöglichen soll. Mit der Ernennung einer langjährigen Betriebsrätin und Diplom-Pädagogin als Gleichstellungsbeauftragte innerhalb des Vorstandsressorts Personal wurden Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung gleichermaßen für das Thema Familienfreundlichkeit sensibilisiert.
- I Persönliche Betroffenheit als Antrieb:** Als Mutter selbst betroffen, ergriff eine Betriebsrätin bei der Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH in Düsseldorf die Initiative, so dass im Unternehmen über betriebliche Kinderbetreuung nachgedacht wurde. Das Unternehmen entschied sich für eine Zusammenarbeit mit einem Familienservice an allen Standorten.



Familienfreundlichkeit braucht Regeln

Wie sich familienbewusste Personalpolitik umsetzen lässt

Kapitel III

Seite 25

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Betriebsratsgründung erwünscht

Betriebsvereinbarung bei der Megware Computer GmbH



Der Arbeitsalltag muss familienfreundlicher werden – das erkannte die Geschäftsführung der Megware Computer GmbH aus Chemnitz schon zu Beginn der Neunzigerjahre. Eine Betriebsvereinbarung zu Familie und Beruf sollte die Familienfreundlichkeit regeln. Das Thema war den Verantwortlichen so wichtig, dass sie dafür die Gründung eines Betriebsrats förderten – das war 1992. Heute bietet Megware flexible Teilzeitarbeitsplätze, Home Office und unbürokratische Vertretungseinsätze während der Elternzeit an. Der betriebseigene Kindergarten ist 24 Stunden geöffnet und kann auch von anderen Firmen in der Region genutzt werden. **Info:** www.megware.de

← EIN GANZES BÜNDEL VON MASSNAHMEN ERLEICHTERT BEI MEGWARE DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF.

Die Instrumente: Vereinbarungen treffen und Grundsätze beachten

Von der mündlichen Einzelvereinbarung mit dem Chef bis hin zum bundesweit gültigen Tarifvertrag – familienbewusste Personalpolitik lässt sich auf vielfältige Weise regeln. Die Vereinbarungen unterscheiden sich durch den Geltungsbereich, den Detaillierungsgrad und die Geltungsdauer. Ein Überblick:

- I Einzelvereinbarungen** gelten grundsätzlich nur für eine Person. Für andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsteht daraus kein Anspruch. Einzelvereinbarungen sind in der Regel sehr detailliert und auf eine konkrete Situation ausgerichtet. Die Geltungsdauer kann befristet werden.
- I Die betriebliche Übung** gilt für eine Gruppe oder die gesamte Belegschaft. Durch die betriebliche Übung werden freiwillige Leistungen des Arbeitgebers verpflichtend, wenn der Arbeitgeber diese Leistungen regelmäßig wiederholt, also Gewohnheitsrecht entsteht. Die betriebliche Übung kann auch schriftlich fixiert werden. Sie ist Bestandteil des Arbeitsvertrages, die Geltungsdauer ist nicht begrenzt.
- I Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge** gelten für die darin genannten Gruppen. Einige Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge greifen das Thema Familienfreundlichkeit in Form von generellen Absichtserklärungen auf. Andere präzisieren familienfreundliche Prozesse bis ins Detail. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sind in der Regel befristet.

Unabhängig von der Art der Vereinbarung sollten Beschäftigte und Unternehmen drei Grundregeln beherzigen:

- 1. Schriftform wählen:** Eine schriftliche Regelung bringt Rechtssicherheit und Klarheit für alle Beteiligten (Unternehmen, Personalabteilung, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Arbeitnehmervertretung). Mündliche Einzelabsprachen und Leistungen, die eine betriebliche Übung manifestieren könnten, sind nicht zu empfehlen.

Kapitel III

Seite 26

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Erreichtes sichern, neue Ziele stecken

Betriebsvereinbarung des Klinikums Leezen

Kinder gibt es am Klinikum Leezen reichlich: 35 Babys brachten die Mitarbeiterinnen allein im Jahr 2005 zur Welt. Auch an familienfreundlichen Maßnahmen mangelt es im Klinikum Leezen nicht: angepasste Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeitsplätze und verbindliche Planungsgespräche werden der rund 420-köpfigen Belegschaft angeboten. Freigestellte Beschäftigte können als Vertretung auf dem aktuellsten Stand bleiben, den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen pflegen und sich etwas dazuverdienen. Das alles ist in der Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgeschrieben, die von den Beschäftigten konzipiert wurde. Gefördert wurden sie dabei vom Europäischen Sozialfonds und der regionalen Agentur für Wirtschaft. „Wir haben die Betriebsvereinbarung genutzt, um das schriftlich zu fixieren, was wir schon machen und gleichzeitig Bereiche zu definieren, in denen wir uns gerne noch verbessern wollen. Es ging uns also darum, das Erreichte zu sichern und uns neue Ziele zu stecken“, sagt die Gleichstellungsbeauftragte des Klinikums, Heike Fehlberg.
Info: www.klinik-leezen.de



ERSTE HILFE FÜR FAMILIEN IM KLINIKUM LEEZEN. →

- 2. Mindestmaß an Formalisierung einhalten:** Einige Unternehmen lehnen formalisierte Vereinbarungen ab, weil sie einen Flexibilitätsverlust fürchten. Doch dadurch können unerwünschte Präzedenzfälle entstehen. Eine gewisse Formalisierung dient dagegen allen Beteiligten: Sie definiert den Anspruch der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber. Sie führt dazu, dass sich beide Seiten mit der Eignung von Maßnahmen, mit Kosten und mit Konsequenzen von Beginn an bewusst auseinandersetzen.
- 3. Übergreifende Vereinbarungen treffen:** Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen, die mit der Regelung familienfreundlicher Maßnahmen ein Signal aussenden und einen kulturellen Wandel zu mehr Familienfreundlichkeit anstoßen wollen, sollten auf Einzelvereinbarungen verzichten und eine übergreifende Regelung finden. Diese gilt für bestimmte Teile oder die gesamte Belegschaft. Individuelle Absprachen werden so zur offiziellen Unternehmenspolitik. Schaffen Sie einen gemeinsamen Handlungsrahmen, der Ungleichbehandlungen entgegenwirkt.

Die Form: konkrete Regeln für konkrete Fälle

Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen können gemeinsam abwägen, welche Regelungsform zum Unternehmen und zum Inhalt der Regelung passt. Dabei sind folgende Kriterien zu beachten:

- I Unternehmensgröße:** Grundsätzlich gilt: Je höher die Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, desto einheitlicher sollte die Vereinbarung sein. Unternehmen mit vielen Beschäftigten können nicht jeden Einzelfall neu regeln. Hier eignet sich zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung, die klare Ansprüche und Rechtssicherheit für eine breite Zielgruppe schafft. Für mittlere und große Unternehmen ist eine Betriebsvereinbarung zudem sinnvoll, wenn Themengebiete wie Arbeitszeitlage oder Arbeitsort berührt werden, die ohne Zustimmung der Arbeitnehmervertretung nicht geregelt werden können. Eine Betriebsvereinbarung kann hier aufwändige Einzelabstimmungen vermeiden. Kleine

Kapitel III

Seite 27

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Sympathische Führungskräfte

Kommunikationsprozess bei der adidas-Gruppe



Teilzeitarbeit gehört bei adidas zum normalen betrieblichen Alltag. Das ist auch der internen Kommunikationspolitik zu verdanken. „Die Akzeptanz der Teilzeitmodelle konnten wir durch die Kommunikation in unserem Mitarbeitermagazin sowie durch das Gewinnen von Sympathieträgern unter den Führungskräften erhöhen. Ein Pilotprojekt ‚Führung in Teilzeit‘ wurde ebenfalls gestartet“, so Andrea Fehn, die bei adidas für Work-Life-Balance zuständig ist. „Darüber hinaus versuchen wir, unsere Führungskräfte in Gesprächskreisen zum Thema familienbewusstes Führungsverhalten für die Bedeutung des Themas Beruf und Familie gezielt zu sensibilisieren. In Seminaren wird das Thema regelmäßig als ergänzender Tagesordnungspunkt diskutiert.“ **Info: www.adidas.com/de**

← ADIDAS HAT DIE AKZEPTANZ VON TEILZEITMODELLEN GESTEIGERT – DURCH KOMMUNIKATION.

Unternehmen sollten Aufwand und Nutzen einer Betriebsvereinbarung gegenüber individuellen Vereinbarungen abwägen.

- I Unternehmensphilosophie:** Die Regelungsform muss zur Philosophie des Unternehmens passen. In einigen Unternehmen gehört es zur langjährigen betrieblichen Praxis, Regelungen zu formalisieren. In Betrieben mit informeller Unternehmenskultur kann eine zu formale Regelung im Extremfall dagegen sogar Abwehrreaktionen provozieren.
- I Inhalt:** Verzichten Sie in Betriebsvereinbarungen auf Detailregelungen, die schnell überholt sein könnten. Bedenken Sie, dass eine Betriebsvereinbarung nur im gegenseitigen Einverständnis verändert werden kann.
- I Erfahrungstiefe:** Ziele zu definieren macht Sinn – aber ein Unternehmen noch nicht familienfreundlicher. Wenn Sie keine Erfahrung mit der Einführung und Wirkung familienbewusster Personalpolitik haben, gehen Sie überlegt vor: lieber langsam und pragmatisch beginnen, als einen allumfassenden Papiertiger auf die Beine zu stellen. Zunächst sollten Sie eine grundsätzliche Verpflichtung zu Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen festschreiben. Das setzt ein Signal. Dabei können Sie das Thema Familienfreundlichkeit in einer übergreifenden Betriebsvereinbarung fixieren oder auch – weniger formalisiert – in den Unternehmensleitlinien. Beachten Sie, dass eine Betriebsvereinbarung eine stärkere Signalwirkung hat. Darüber hinaus bietet eine Betriebsvereinbarung die Chance, Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung gemeinsam auf das Thema zu verpflichten. Unternehmensleitlinien dagegen können auch einseitig geändert werden. Dieses Vorgehen, zunächst nur einen Rahmen zu setzen, kann die Hemmschwellen aller Beteiligten senken, neue Modelle als Pilotprojekte auszuprobieren und anzupassen. Sind die Modelle erfolgreich, ist der Schritt zu weiteren Regelungen nicht weit.

Kapitel III

Seite 28

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

» Interessen in Einklang bringen «

Familienfreundlichkeit in den Führungsleitlinien der adidas-Gruppe:
 „Wir fördern eine Leistungs-, Lern- und Lebenskultur, die die kommerziellen unternehmerischen Interessen der adidas-Gruppe mit den privaten und familiären Bedürfnissen unserer Mitarbeiter zum beidseitigen Nutzen und Wohlergehen in Einklang bringt.“

Der Prozess: sieben Schritte zur Vereinbarung

Die Einführung familienfreundlicher Regelungen ist eine Herausforderung, die alle Beteiligten am besten gemeinsam meistern. Sie müssen dabei nicht immer alle Schritte anwenden. Abhängig von den Kosten, den Betriebsabläufen und auch von der Größe des Unternehmens können Sie auch ein weniger umfassendes Vorgehen wählen und damit schneller zum Ziel kommen.

Schritt 1: Daten und Fakten zusammenstellen

Überzeugen Sie als Unternehmerin oder Unternehmer die Arbeitnehmervertretung und die Entscheider von der Notwendigkeit und dem Nutzen von Familienfreundlichkeit im Unternehmen – oder umgekehrt als Arbeitnehmervertreter die Unternehmenseite. Bereiten Sie das Erstgespräch zu diesem Thema sorgfältig vor. Berücksichtigen Sie alle Interessen. Arbeiten Sie den konkreten Bedarf heraus. Kosten sollten bereits vor dem Erstgespräch grob abgeschätzt und dem zu erwartenden Nutzen gegenübergestellt werden.

Wichtige Punkte, um das Erstgespräch vorzubereiten:

- I Machen Sie deutlich, warum sich die Beteiligten auf das Thema Familienfreundlichkeit einlassen sollten. Anlässe können zum Beispiel sein:
 - II Aktuelle oder zu erwartende Engpässe am Bewerbermarkt: Nutzen Sie Zahlen zu geplanten Neueinstellungen, Bewerbungen und der allgemeinen demografischen Entwicklung.
 - II Aktivitäten bei Wettbewerbsunternehmen.
 - II eine konkrete Anfrage aus der Mitarbeiterschaft.
 - II hohe Kosten durch Fluktuation oder Fernbleiben von Beschäftigten nach der Elternzeit: Zahlen zu Fluktuation, zu familiär bedingten Auszeiten, Rückkehrquoten, Überbrückungs-, Qualifizierungs- oder Wiedereinstellungskosten.
 - II hohe Fehlzeiten von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen; Zahlen zur Fehlzeitenentwicklung sind hier wichtig.
- I Formulieren Sie ein konkretes Ziel, das Sie mit familienbewusster Personalpolitik erreichen wollen.
- I Beschreiben Sie detailliert die jeweilige Maßnahme. Vergessen Sie dabei nicht die Kosten und die Anzahl der potenziellen Nutzer. Erheben Sie Daten zur Mitarbeiterstruktur in Bezug auf Alter und Geschlecht, um den Nutzerkreis abzuschätzen.

Kapitel III

Seite 29

» Nicht zu sehr ins Detail gehen «

Uwe Terkowski, Roche Diagnostics, Leitung Grundsatzfragen und Sozialwesen, Mannheim:

„Aus unserer Erfahrung ist der Verzicht auf eine zu große Detailtiefe bei der Ausgestaltung einer Betriebsvereinbarung zum Thema Familienfreundlichkeit ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Denn diese sind in der Praxis entweder schnell überholt, oder aber sie stellen ein Hemmnis bei der Bewältigung zukünftiger Arbeitsmarktsituationen dar.“

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

- I Machen Sie den Beteiligten klar, welchen Nutzen sie aus betriebswirtschaftlicher Sicht ziehen können. Stellen Sie Kosten und Nutzen gegenüber, etwa Effekte auf Mitarbeiterbindung, Mitarbeiterzufriedenheit sowie konkrete Einsparpotenziale.
- I Stellen Sie Ihre bisherigen Erfahrungen zusammen, wenn Sie bereits praktizierte Maßnahmen festschreiben und ausweiten wollen. Nennen Sie die Nutzeranzahl, die Kosten und die erzielten Effekte.

Schritt 2: Erstgespräch mit Personalverantwortlichen oder Arbeitnehmervertretung führen

Das Erstgespräch bietet den Rahmen, um die entwickelten Ideen, die erhobenen Daten und einen vielleicht vorhandenen Entwurf vorzustellen. Nutzen Sie die Chance, Fürsprecher auf Unternehmens- und Arbeitnehmerseite zu gewinnen. Diese sollen aktiv für das Thema eintreten, es unterstützen und fördern. Ein engagierter Fürsprecher aus dem Topmanagement kann beispielsweise den Handlungsdruck auf das mittlere Management erhöhen. Im Idealfall entscheiden Sie in diesem Schritt bereits über einfache und günstige Umsetzungen.

Schritt 3: Weitere Daten auswerten

Werten Sie interne Daten aus. Recherchieren Sie Kosten. Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit anderen Unternehmen (zum Beispiel über das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“). Erstellen Sie eine konkrete Bedarfsanalyse, befragen Sie beispielsweise die Beschäftigten über ihren Bedarf in puncto Kinderbetreuung.

Schritt 4: Detailkonzept verfassen

Arbeiten Sie bei aufwändigeren Maßnahmen ein detailliertes Konzept aus. Überprüfen Sie ebenfalls den Abstimmungsprozess.

Schritt 5: Regelung treffen

Wenn alle Beteiligten eine offene Formulierung wählen, fällt die schriftliche Fixierung relativ leicht. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist etwas aufwändiger. Sind sich Arbeitnehmervertretung und Unternehmensleitung einig, dass sie eine Betriebsvereinbarung zu Familie und Beruf wollen, sollte das gegenüber der Belegschaft frühzeitig kommuniziert werden.

Schritt 6: Regelung umsetzen

Die Veränderung eines Unternehmens hin zu mehr Familienfreundlichkeit ist immer auch mit einem Kulturwandel verbunden – und das auf allen Ebenen im Betrieb. Entscheidend ist: Kommunizieren Sie umfassend Ihr Ziel, Ihre Wege dahin und den Nutzen für alle. Sie können das etwa auf Betriebsversammlungen, mit Anschlägen am Schwarzen Brett oder Rundschreiben tun. Um familienfreundliche Maßnahmen möglichst wirkungsvoll einzuführen und zu kommunizieren, sollten Sie gezielt Vorbilder schaffen. Das können Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aller Ebenen sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv vorleben. Diese Vorbilder zeigen der Belegschaft und den Vorgesetzten, wie es gehen kann – und vor allem, dass es funktioniert. Sie geben zugleich Anregungen und Anstöße für alle Beteiligten, sich mit dem Thema Familienfreundlichkeit im Unternehmen auseinanderzusetzen.

Schritt 7: Nachhaltigkeit schaffen

Bleiben Sie dran, sonst versandet Ihre Initiative allzu leicht. Verankern Sie das Thema Familienfreundlichkeit möglichst breit. Berichten Sie regelmäßig in internen Medien darüber. Achten Sie darauf, mehrere Einzelmaßnahmen lieber nacheinander und nicht gleichzeitig einzuführen. So werden Beschäftigte insgesamt, aber auch Führungskräfte nicht überfordert oder sogar genervt. Setzen Sie Signale, dass sich im Unternehmen etwas tut.

» Immer wieder sensibilisieren «

Ulrike Mende, Betriebsrätin, Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH:

„Die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen ist keine einmalige Angelegenheit. Mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist es nicht getan. Man muss immer wieder für das Thema sensibilisieren, sonst verläuft sich die Initiative schnell.“

Anhang

- I Welche Maßnahmen für welches Unternehmen in Frage kommen
- I Formulierungsbeispiele
- I Weiterführende Informationen
- I Anmerkungen

Kapitel IV

Seite 31

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Familienbewusste Personalpolitik:

Welche Maßnahmen für welches Unternehmen in Frage kommen

Handlungsfeld	Maßnahmen	Einsatzmöglichkeiten, Kosten
1. Flexible Arbeitszeitregelungen	Teilzeit, Gleitzeit, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, Sabbaticals (Auszeiten), Servicezeiten mit teaminterner Abstimmung	<ul style="list-style-type: none"> Grundsätzlich in Unternehmen aller Größen möglich, auch im Schichtbetrieb. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist die wenigstens teilweise Rückkehr von Beschäftigten in Elternzeit eine große Entlastung und Kostenersparnis. Für größere Unternehmen bieten Teilzeitmodelle zudem die Möglichkeit, vorhandene Kapazitäten flexibler einzusetzen. Einen Vollzeit- in einen Teilzeitarbeitsplatz umzuwandeln, erfordert zwei Personentage Organisationsaufwand und kostet durchschnittlich 600 Euro. Eine Frage der Unternehmenskultur ist es, Vertrauensarbeitszeit einzuführen oder auf Kernzeiten zu verzichten und stattdessen selbst organisierte Anwesenheit zu definierten Servicezeiten einzuführen.
2. Familienbewusste Arbeitsorganisation	Teamarbeit (auch altersgemischte Teams), Arbeitsaufträge flexibel gestalten und verteilen, dokumentierte Abläufe, Vertretungsregelungen, Familiensituation ins betriebliche Gesundheitsmanagement integrieren	<ul style="list-style-type: none"> Die Berücksichtigung der Arbeits- und Betreuungszeiten von Beschäftigten mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erfordert eine gewisse Kultur der Rücksichtnahme, aber in der Regel keinen weiteren Aufwand. Gesundheitsfördernde Angebote lassen sich ebenfalls – etwa in Zusammenarbeit mit Krankenkassen oder Genossenschaften – mit relativ geringem Aufwand auf die Beine stellen.
3. Familienfreundlicher Arbeitsort	mobiles Arbeiten etwa zu Hause, im Büro oder auf Reisen, (alternierende) Telearbeit, Mobilität der Beschäftigten fördern (ÖPNV-Zeiten anpassen, Fahrgemeinschaften fördern)	<ul style="list-style-type: none"> Die Möglichkeit, per Notebook, Handy und Hochgeschwindigkeitsnetz mobil zu arbeiten, ist in der Praxis stark branchenabhängig. Doch auch in produzierenden Unternehmen gibt es Verwaltungs- und Backoffice-Funktionen, die per Notebook und Anrufumleitung ohne größeren Aufwand von zu Hause zu erledigen sind. Telearbeit eignet sich grundsätzlich für Unternehmen aller Größen. Allerdings kostet die nötige Infrastruktur Geld. Im Durchschnitt entstehen pro Jahr Einmalkosten in Höhe von etwa 1.300 Euro (Hard- und Software, Büromöbel etc.) sowie laufende Kosten in Höhe von 2.100 Euro (Verbindungsgebühren, ISDN-Anschluss etc.).
4. Informations- und Kommunikationspolitik	Kontinuierliche Information über den Nutzen familienbewusster Personalpolitik (Intranet/Internet), Netzwerk- oder Vorbildfunktion übernehmen, Ansprechpartner zum Thema Vereinbarkeit benennen, Paten für Kontakt zu Elternzeitlern, Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> Grundsätzlich in Unternehmen aller Größen und Branchen möglich und sinnvoll. Selbst in kleinen Betrieben bestehen verschiedene Informationsanlässe und -wege wie Versammlungen oder Betriebsfeste, zu denen die Vereinbarkeit thematisiert werden kann. Außerbetriebliches (finanzielles) Engagement – etwa in lokalen Bündnissen für Familie – ist für große Unternehmen leichter. Aber auch kleinere Betriebe können sich im Rahmen von IHK, HWK oder anderen Branchennetzwerken engagieren.

Kapitel IV

Seite 32

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Familienbewusste Personalpolitik: Welche Maßnahmen für welches Unternehmen in Frage kommen		
Handlungsfeld	Maßnahmen	Einsatzmöglichkeiten, Kosten
5. Führungskompetenz	familienorientierte Vereinbarungen unterstützen, Kommunikations-/Konfliktfähigkeit fördern, Thema Vereinbarkeit in Leitbild und Führungsgrundsätze integrieren, Rücksichtnahme auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Kriterium in die Führungskräftebeurteilung aufnehmen	<ul style="list-style-type: none"> Die Maßnahmen sind völlig branchen- und größenunabhängig eine reine Frage der Unternehmenskultur.
6. Personalentwicklung	Familiäre Belange bei Einstellung und Karriereplanung berücksichtigen (Beschäftigte mit Familie fortbilden und fördern, Teilzeitkarrieren – auch und gerade für Männer – ermöglichen, Patchwork-Erwerbsbiografien positiv bewerten)	<ul style="list-style-type: none"> Urlaubs- und Krankheitsvertretungen oder Projektarbeit für Beschäftigte in Elternzeit sind für Unternehmen aller Größen und Branchen geeignet. Die Maßnahmen sind nicht mit zusätzlichen Kosten verbunden. Im Gegenteil profitiert der Betrieb dadurch, dass er sich aufwändige Einarbeitung und Schulung externer Aushilfskräfte spart und sich die Kosten für Wiederqualifizierung und Einarbeitung beim späteren Wiedereinstieg reduzieren.
7. Angebote für den Wiedereinstieg nach Elternzeit	interne und externe Weiterbildung während der Elternzeit, Kontakthalten über Patenschaften, Betriebs- und Sportfeste, Weihnachtsfeiern, Jubiläen, Personalstammtische, Elterntreffen im Betrieb (ggf. ergänzt durch Kurzvortrag zu Elternzeit oder Wiedereinstieg)	<ul style="list-style-type: none"> Weiterbildung und Kontakthalteprogramme sind für Unternehmen aller Größen und Branchen geeignet. Mit Blick auf die Kosten ist die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit insbesondere dann sinnvoll, wenn in absehbarer Zeit ein zeitlich befristeter oder dauerhafter Wiedereinstieg (etwa in Teilzeit) geplant ist. Für Unternehmen, die nicht über die Ressourcen für ein eigenes Weiterbildungsprogramm verfügen, bietet es sich an, externe Angebote zu nutzen. Für Kontakthalteprogramme entstehen in der Regel kaum Kosten, da die Aufgaben von den Paten während ihrer Arbeitszeit übernommen werden und Veranstaltungen ohnehin betriebsweit organisiert werden oder in den Betriebsräumen stattfinden.
8. Entgeltbestandteile	Gehaltsbestandteile in Zuschüsse zu Betreuungskosten umwandeln, Erziehungszeiten für Betriebsrenten anrechnen, betriebliche Altersversorgung einführen	<ul style="list-style-type: none"> Die Leistungen sind – im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten – für Unternehmen aller Größen und Branchen geeignet.

Kapitel IV

Seite 33

FORTSETZUNG →

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

(FORTSETZUNG)

Familienbewusste Personalpolitik: Welche Maßnahmen für welches Unternehmen in Frage kommen		
Handlungsfeld	Maßnahmen	Einsatzmöglichkeiten, Kosten
9. Geldwerte Leistungen für Familien	Serviceangebote für Haushalt, Freizeit oder Gesundheit (etwa Haushaltsservices wie Reinigungs- und Bügeldienste, Personalkauf, Lebensmittellieferservices)	<ul style="list-style-type: none"> Die Leistungen werden vom Unternehmen nur vermittelt und von den Beschäftigten selbst finanziert; Ausnahmen sind häufig Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, etwa Betriebssportangebote. Generell eignen sie sich sehr gut auch für kleinere Unternehmen, die andere Maßnahmen nicht umsetzen können.
10. Service für Familien	Vermittlungsservice für Kinderbetreuung; Belegplätze oder eigene Einrichtung für Regel-, Notfall- und Ferienbetreuung; Eltern-Kind-Arbeitszimmer; sonstige Versorgungsarrangements für Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige	<ul style="list-style-type: none"> Eigene betriebliche Kinderbetreuung kommt zwar eher für größere Unternehmen in Frage. Doch je nach Unternehmensgröße lassen sich individuelle Lösungen finden: Bereits ab drei gleichaltrigen Kindern kann ein Tagespflegemodell angeboten werden. Bis zu zehn Kinder verschiedenen Alters können in einer „Mini-Kita“ betreut werden. Ab elf Betreuungsplätzen mit Kindern bis zwölf Jahren kann eine echte Betreuungseinrichtung betrieben werden. Alternativ gibt es Modelle der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung, die dank überschaubarer Kosten und geringem Organisationsaufwand auch für kleinere Unternehmen in Frage kommen (etwa Belegplätze/Kontingente in bestehenden Einrichtungen, Förderung von Elterninitiativen, Bereitstellung von Tages-Betreuungskräften und Au-pairs, Kinderbetreuungszuschüsse, Vermittlungshilfe durch Kooperation mit Familienservice etc.).

Formulierungsbeispiele

→ ZU ARBEITSZEITMODELLEN (SEITE 10/11):

Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover, Dienstvereinbarung über die Durchführung der aufgabenorientierten variablen Arbeitszeit vom 19. November 1997

2) Grundsatz

Grundlage der Arbeitszeit ist das Arbeitszeitmodell aufgabenorientierte variable Arbeitszeit (AVA). Dieses Arbeitszeitmodell ermöglicht den Beschäftigten, Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen und unter Gewährleistung der Servicebereitschaft eigenverantwortlich festzulegen.

Zwischen den Vertragsparteien besteht Übereinstimmung darüber,

1. dass diese Freizügigkeit ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der AVA voraussetzt und
2. dass bei der Durchführung der AVA die interne und externe Servicebereitschaft herausragende Priorität besitzt.

Die Möglichkeit, die Lage und Dauer der Arbeitszeit selbst festzulegen, kann nur insofern ausgeübt werden, als dass Arbeitsabläufe nicht beeinträchtigt werden. Dies gilt auch für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Im Übrigen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, zur Gewährleistung der Servicebereitschaft rechtzeitig Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit untereinander und mit den direkten Vorgesetzten abzustimmen. Die Führungskräfte sind für die Gewährleistung der Servicebereitschaft verantwortlich und in diese Servicebereitschaft mit eingebunden.

Den Beschäftigten obliegt die Verantwortung über die lückenlose und fortlaufende Dokumentation aller die persönliche Arbeitszeit betreffenden Daten. (...)

Kapitel IV

Seite 34

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

→ ZU TEILZEIT (SEITE 11/12):

Manteltarifvertrag der Druckindustrie vom 1. März 1997:

(§ 3) Teilzeitarbeit

Für Vollzeitbeschäftigte kann für die Dauer bis zu 4 Jahren eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordert.

Victoria Versicherungs-Gesellschaften, Anlage 2 zur Betriebsvereinbarung über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Chancengleichheit vom 10. November 2003

Teilzeit

2. Ziel

Ziel ist es, die Teilzeitbeschäftigung in der Victoria aktiv zu fördern. Deshalb wird grundsätzlich jeder Arbeitsplatz im Unternehmen als teilzeitgeeignet angesehen. Sollte dieses auf Grund betrieblicher Belange für einzelne Stellen nicht zutreffen, wird dieses unter Einbeziehung des Betriebsrates besonders begründet und in der Stellenausschreibung hervorgehoben. (...)

3. Anspruch

Ein Anspruch auf Teilzeit besteht für alle Beschäftigten, auch für Führungskräfte. (...)

5. Genehmigung

(...) Sofern der Mitarbeiter Kinder unter 12 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige (ab Pflegestufe 1) betreut, kann dem Antrag nur dann nicht zugestimmt werden, wenn dringende betriebliche Gründe gegen die Verringerung der Arbeitszeit vorliegen.

Daimler AG, Freiwillige Betriebsvereinbarung über Teilzeit

Präambel

(...) Teilzeitarbeit soll aus Unternehmens- und Beschäftigungssicht einen Beitrag leisten zur:

- ! Steigerung der Mitarbeitermotivation
- ! Steigerung der Flexibilität der Beschäftigten und des Unternehmens
- ! Erhalt von Know-how für Beschäftigte und Unternehmen
- ! Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber nach innen und außen
- ! Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

§ 1 Anspruch und Antrag auf Teilzeit

(1) Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (...)

§ 2 Umfang der Teilzeit

(1) Teilzeit kann unter der Wahrung der betrieblichen und persönlichen Interessen individuell in allen Gestaltungsmöglichkeiten umgesetzt werden. Die Verkürzung der Arbeitszeit kann in allen Gestaltungsmöglichkeiten auftreten, z.B. Verkürzung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit, Blockteilzeit oder Teilzeit auf Abruf. (...)

Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen vom 25. Juni 2003

II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männern und Frauen

2. Teilzeitarbeit und familienbedingte Beurlaubung

Die Führungskräfte und der Personalbereich überprüfen bei jeder anstehenden Vakanzenbesetzung die Möglichkeit von Teilzeitarbeit. Anträgen von Beschäftigten mit Familienaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung wird auch bei Führungspositionen entsprochen, soweit zwingende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Ablehnung von Anträgen ist schriftlich zu begründen.

Kapitel IV

Seite 35

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Die Führungskräfte haben darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung erhalten und dass sich daraus keine Mehrbelastungen ergeben.

→ ZUR NACHTRÄGLICHEN AUFSTOCKUNG VON ARBEITSZEIT (SEITE 12):

Manteltarifvertrag der Metallindustrie vom 24. Mai 2002

Wünschen Arbeitnehmer mit Teilzeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit in Teilzeit, so soll dem entsprochen werden, wenn eine entsprechende Beschäftigung an einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist.

Manteltarifvertrag des Einzelhandels Nordsee vom 1. September 2003

Sind in einem Betrieb Vollzeit Arbeitsplätze zu besetzen, soll der Arbeitgeber im Betrieb entsprechend beschäftigte Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, vorrangig berücksichtigen. Das gilt nicht, wenn betriebliche Belange entgegenstehen.

Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen vom 25. Juni 2003

II. Vereinbarkeit von Beruf und Familie (...)

4. Wechsel zur Vollbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips, sozialer Rechte Dritter und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt.

Vor Ablauf einer Beurlaubung sind mit den Mitarbeitern/-innen rechtzeitig Beratungsgespräche über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung zu führen.

→ ZUR ARBEITSZEITLAGE (SEITE 13):

Manteltarifvertrag des Einzelhandels Brandenburg vom 1. Oktober 2003

(...) Bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe sollen Beschäftigte im Verkauf auf ihren Wunsch (der in der Regel schriftlich geäußert werden soll) an den Tagen Montag bis Freitag von einem Einsatz nach 18:30 Uhr und samstags von einem Einsatz nach 14:30 Uhr ganz oder teilweise ausgenommen werden, wenn dieser Einsatz für sie unzumutbar wäre. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn die durch ärztliches Attest nachgewiesene notwendige Betreuung und Pflege naher Angehöriger / Lebenspartner nicht gewährleistet ist; wenn glaubhaft gemacht wird, dass die Betreuung und Beaufsichtigung ihrer Kinder vor Vollendung des 12. Lebensjahres nicht gewährleistet wäre. (...)

Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen vom 25. Juni 2003

II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen (...)

1. Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Die Gesellschaft verpflichtet sich, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Gesellschaft übernimmt die Kosten für Kinderbetreuung bei Dienstreisen, wenn die Mitarbeiter / -innen nicht schon andere dauerhafte Regelungen getroffen haben. (...)

→ ZU UNBEZAHLTER FREISTELLUNG (SEITE 14):

Manteltarifvertrag des Groß- und Außenhandels, Baden-Württemberg vom 1. September 2002

§ 14 Arbeitnehmer haben neben der gesetzlichen Regelung des § 45 SGB V Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu einer Woche im Kalenderjahr zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger [...] Ehepartner und Eltern, sofern nach einem ärztlichen Attest die Betreuung notwendig ist und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann.

Victoria Versicherungs-Gesellschaften, Anlage 3 zur Betriebsvereinbarung über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Chancengleichheit vom 10. November 2003

Familienbetreuung

2. Arbeitsbefreiung wegen Pflege erkrankter Angehöriger

Für den Fall, einer Arbeitsverhinderung durch eine erforderliche Pflege erkrankter Kinder, des Ehegatten bzw. Lebenspartners oder eines Elternteils bzw. deren Rehabilitation hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf folgende Regelungen: Sollten die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen nicht ausreichend sein, gewährt die Victoria dem Mitarbeiter im Anschluss an diese Regelung eine Arbeitsbefreiung von bis zu einem Jahr. (...) Ein Anspruch auf Vergütung besteht bei dieser Form der Arbeitsbefreiung nicht.

Roche Diagnostics GmbH, Gesamtbetriebsvereinbarung „Familie und Beruf“ vom 1. September 2005

Familiäre Notlage

§ 7 Möglichkeit zur unbezahlten Freistellung

Grundsätzlich erhalten Mitarbeiter/innen, die die Voraussetzung von § 2 erfüllen, sowie Alleinerziehende die Möglichkeit zur unbezahlten Freistellung, deren Dauer von der Notwendigkeit des Einzelfalles abhängt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Es wird eine Dringlichkeit zur persönlichen Betreuung oder Beaufsichtigung des Kindes oder der Kinder nachgewiesen, insbesondere wenn durch den/die Mitarbeiter/in keine alternative Betreuungsmöglichkeit zu zumutbaren Bedingungen gefunden werden kann.
- b) Betriebliche Belange stehen der Inanspruchnahme nicht entgegen. Die Entscheidung hierüber trifft der/die zuständige Vorgesetzte unter Berücksichtigung der Interessen des/der Mitarbeiters/in. Erforderlichenfalls regelt der/die Vorgesetzte die Fortbildung des/der Mitarbeiters/in während der Freistellung entsprechend § 5 b) und c).

Kapitel IV

Seite 37

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

→ ZU BEZAHLTER FREISTELLUNG (SEITE 14):

Manteltarifvertrag der Arzthelferinnen vom 1. Januar 2008

§ 17 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen oder Lebensgefährten, soweit er in demselben Haushalt lebt: 1 Arbeitstag; eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat: bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Manteltarifvertrag der chemischen Industrie vom 19. Dezember 1996

§ 8 Dem Arbeitnehmer ist ohne Anrechnung auf seinen Urlaub und ohne Verdienstminderung Freizeit wie folgt zu gewähren: bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Sicherung der Pflege erforderlich ist, bis zu 2 Tage.

Commerzbank AG, Betriebsvereinbarung über die betriebliche Förderung der Kinderbetreuung vom 27. Januar 2000

§ 4 Freistellungsregelungen zur Pflege erkrankter Kinder

1. Freistellungsansprüche

Für den Fall einer Arbeitsverhinderung durch eine erforderliche Pflege erkrankter Kinder bzw. deren Rehabilitation hat jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin einmalig im Rahmen des Arbeitsverhältnisses – unter Anrechnung der gesetzlichen Ansprüche – einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit für einen Zeitraum von insgesamt max. 6 Monaten. Dieser Freistellungsanspruch kann in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden.

2. Finanzielle Unterstützung

Zum Ausgleich der im Rahmen o.g. längerfristiger Freistellungszeiträume entstehenden wirtschaftlichen Nachteile bietet die Bank den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine finanzielle Unterstützung gem. folgender Regelungen an:

- ! Nach Ablauf der Krankengeldzahlung (§45 SGB V) bzw. der Haushaltshilfe (§38 SGB V) bringt der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin zunächst 10 Tage Urlaub ein oder wird zunächst 10 Arbeitstage unbezahlt freigestellt.
- ! Nach Ablauf dieser Zeit gewährt die Bank dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin für den Zeitraum der darauf folgenden nächsten 10 Arbeitstage einen Bruttozuschuss in Höhe des letzten Nettoehalts.

Der finanzielle Zuschuss kann auch bei zwei Freistellungszeiträumen nur einmalig in Anspruch genommen werden.

→ ZU URLAUBSZEITEN (SEITE 14):

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit vom 22. September 2004

Belegschaftsmitgliedern mit schulpflichtigen Kindern ist vorrangig die Nutzung der Schulferien möglich.

→ ZU TELEARBEIT (SEITE 15/16):

KSB, Gesamtbetriebsvereinbarung „Telearbeit“ vom 1. Oktober 2000

I. Regelungsgegenstand, -zweck und Geltungsbereich

1. Regelungsgegenstand und -zweck

Aufgrund des heutigen Entwicklungsstandes der Informationstechnologien ist es möglich, bestimmte Arbeitsleistungen außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte zu erbringen (sog. Telearbeit). Aus Sicht des Mitarbeiters führt dies zu einer Reduzierung des zeitlichen und finanziellen Aufwandes für den Anfahrtsweg zum Betrieb und erhöht somit die Attraktivität des Arbeitsplatzes. Zudem lassen sich Familie und Beruf besser vereinbaren. Für KSB bedeutet dies gleichzeitig eine Verringerung der familienbedingten Ausfallzeiten und der damit verbundenen Kosten, sowie eine stärkere Bindung qualifizierter Mitarbeiter an das Unternehmen. Telearbeit ist grundsätzlich in Teilzeit- und Vollzeitarbeit durchführbar. (...)

IV. Organisation der Telearbeit und der außerbetrieblichen Arbeitsstätte

1. Außerbetriebliche Arbeitsstätte (Auszug)

Dem Telemitarbeiter werden von KSB kostenlos die für die Tätigkeit erforderlichen technischen Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt.

2. Arbeitszeit (Auszug)

KSB verzichtet bei der Telearbeit auf eine Zeiterfassung. (...)

Je nach Arbeitsaufgaben kann zwischen dem Vorgesetzten und dem Telemitarbeiter eine Ansprechzeit des Mitarbeiters am Telearbeitsplatz festgelegt werden. In dieser Zeit muss er telefonisch für die betrieblichen Belange erreichbar sein.

→ ZU BETRIEBLICHER KINDERBETREUUNG (SEITE 17/18):

Commerzbank AG, Betriebsvereinbarung über die betriebliche Förderung der Kinderbetreuung vom 27. Januar 2000

§ 2 Individuelle Förderungsmöglichkeiten (...)

2. Angebot eines Kinderbetreuungsplatzes

Die Bank kann in Form einer überbetrieblichen Kooperation oder über den Erwerb von Belegrechten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Einzelfall einen geeigneten Kinderbetreuungsplatz anbieten.

3. Unterstützung von Elterninitiativen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem Hintergrund fehlender oder ungeeigneter Kinderbetreuungsangebote Interessengemeinschaften bilden und in eigener Verantwortung Möglichkeiten zur Unterbringung und Betreuung von Kindern schaffen, können von der Bank individuell gefördert werden (z.B. finanzielle Förderung, Sachleistungen, Beratungskosten, etc.). (...)

→ ZU BERATUNG UND VERMITTLUNG (SEITE 19):

Commerzbank AG, Betriebsvereinbarung über die betriebliche Förderung der Kinderbetreuung vom 27. Januar 2000

§ 3 Angebot der Leistungen eines Kinderbetreuungsbüros

Die Personaleinheiten können ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Unterstützung eines Kinderbetreuungsbüros kostenlos eine Vielzahl von Dienstleistungen anbieten, so z.B.:

- ! Beratung über geeignete Plätze in Kindergärten und Kinderkrippen,
- ! Vermittlung von Tagesmüttern und Babysittern,
- ! detaillierte Beratung bei Gründung einer Elterninitiative (...)

Kapitel IV

Seite 39

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

→ ZU KINDERBETREUUNGSKOSTEN (SEITE 20):

Roche Diagnostics GmbH, Gesamtbetriebsvereinbarung „Familie und Beruf“ vom 1. September 2005

§ 6 Kinderbetreuung

1. RD zahlt gemäß den folgenden Regelungen einen steuerpflichtigen monatlichen Zuschuss zu den Kosten der Kinderbetreuung:

- a) Begünstigt sind Mitarbeiter/innen, die die Voraussetzungen von § 2 erfüllen und deren Familien-Jahreseinkommen brutto EUR 45.000,- nicht übersteigt; und
 - b) Das Kind ist in einer offiziellen Kinderbetreuungseinrichtung (Kindergarten, Kinderhort oder einer ähnlichen Einrichtung) untergebracht.
2. Die Höhe des Zuschusses je Monat und Kind beträgt EUR 70.
3. RD beteiligt sich an Einrichtungen zur Kinderbetreuung zugunsten der Mitarbeiter/innen. (...)

Commerzbank AG, Betriebsvereinbarung „Comeback Plus“ vom 29. Januar 1998

§ 6 Bezuschussung von Kinderbetreuung

Entstehen dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin durch Aushilfs- und Vertretungseinsätze, die im Rahmen des Wiedereingliederungsvertrags geleistet werden, zusätzliche Kosten für die Unterbringung und Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so übernimmt die Bank 50% der durch den Einsatz entstandenen Mehraufwendungen (max. DM 10,- pro Betreuungsstunde/ DM 50,- pro Tag). (...)

→ ZU PLANUNGSGESPRÄCHEN (SEITE 21/22):

Betriebsvereinbarung „Comeback Plus“ zwischen der Commerzbank AG und dem Gesamtbetriebsrat der Commerzbank AG vom 10. April 2001

§ 2 Planungsgespräch

Allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, bietet die Bank 9 Monate nach dem Entbindungstermin (bzw. Zeitpunkt der Adoption) ein persönliches Planungsgespräch an. Auf Wunsch des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin kann ein solches Gespräch bereits vor diesem Zeitpunkt geführt werden.

Im Mittelpunkt des Planungsgesprächs steht die frühzeitige, praxisnahe Einbindung in das betriebliche Geschehen. Im Rahmen des Planungsgesprächs

- sollen dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin von der Bank alle wesentlichen Informationen zur Verfügung gestellt werden, die ihm/ihr eine gesicherte Grundlage für die persönliche Berufs- und Lebensplanung ermöglichen,
- soll gemeinsam eruiert werden, ob bereits in der Zeit der Erziehungsphase durch die Übernahme von Aushilfs- und/oder Vertretungseinsätzen, bzw. die Übernahme von Projektarbeiten oder Referententätigkeiten ein Beitrag dazu geleistet werden kann, die spätere Wiedereingliederung gezielt zu unterstützen,
- soll überprüft werden, ob ggf. zusätzlich durch in- oder externe Qualifizierungsmaßnahmen eine frühzeitige und gezielte fachliche Vorbereitung für eine spätere Wiedereingliederung möglich ist.

Stadt Hanau, Auszug aus dem Come-Back-Programm vom 1. September 2004, zur frühzeitigen Planung der Elternzeit

„Oberste Priorität wird der unproblematischen Anbindung beurlaubter Bediensteter im bisherigen Sachgebiet bzw. Amt oder Fachbereich eingeräumt. Dies bedeutet verbindlich, dass die Führungskraft vor Beginn des Mutterschutzes mit der jeweiligen Mitarbeiterin ein Gespräch führt. In diesem Gespräch soll über erste Vorstellungen der Mitarbeiterin gesprochen werden und welche Möglichkeiten es von Seiten des Amtes gibt, auf diese Vorstellungen einzugehen. Wenn eine Kollegin die Elternzeit beansprucht, wird ein zweites Gespräch zu Beginn der Elternzeit geführt. Die Führungskraft diskutiert im Gespräch mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ihre/seine beruflichen Vorstellungen. Dabei muss insbesondere auch die Frage der Teilbarkeit von Stellen – und/oder eine eventuelle Umorganisation – geprüft werden.“

→ ZU KONTAKTE PFLEGEN (SEITE 22):

Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen vom 25. Juni 2003

II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen

3. Elternzeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich während der Elternzeit und einer eventuell anschließenden Beurlaubung aktiv bemühen, über die Entwicklung im Unternehmen und die Anforderungen am bisherigen Arbeitsplatz auf dem Laufenden zu bleiben. Insbesondere sollen sie mitteilen, wann die familiäre Situation Aushilfsverträge, z.B. für Vertretungen zulässt. Der Personalbereich wird es in Abstimmung mit der/dem bisherigen Vorgesetzten übernehmen, entsprechende Fortbildungs- bzw. Aushilfsangebote zu machen und dafür Sorge zu tragen, dass die allgemeinen Unternehmensinformationen diesem Personenkreis zugänglich gemacht werden. (...)

→ ZU FORT- UND WEITERBILDUNG (SEITE 22):

West LB, Betriebsvereinbarung Beruf und Familie vom 30. Juli 2002

3.1.3 Aktivitäten während der Beurlaubung

Der Erhalt der beruflichen Qualifikation während der Zeit der Beurlaubung liegt gleichermaßen im Interesse der MitarbeiterInnen und der Bank. Dafür bietet die WestLB folgende Maßnahmen an:

- I Die beurlaubten MitarbeiterInnen werden über bestehende Fortbildungsmöglichkeiten informiert.
- I Einmal jährlich soll ein Gespräch zwischen den MitarbeiterInnen und dem zuständigen Ansprechpartner im bisherigen Geschäftsbereich stattfinden, in welchem die MitarbeiterInnen über die Neuerungen in der Bank, dem Geschäftsbereich und am jeweiligen Arbeitsplatz unterrichtet werden.
- I Die MitarbeiterInnen werden bevorzugt bei Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten berücksichtigt.

Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen vom 25. Juni 2003

6. Personalförderung und Fortbildung

Die Führungskräfte des Unternehmens sind verpflichtet, das Interesse und die Bereitschaftentwicklungsfähiger Frauen an Qualifikationsfördernden Maßnahmen zu unterstützen und diesen Frauen eine Begleitung bei ihren Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten.

Das Unternehmen berücksichtigt bei der zeitlichen Planung von Fortbildungsveranstaltungen die besonderen Belange der Beschäftigten mit Familienaufgaben. Bei Teilzeitbeschäftigten übernimmt die Gesellschaft die Kosten der Kinderbetreuung, die anlässlich der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen entstehen. Bei der Kinderbetreuung durch Verwandte werden die Kosten nicht erstattet. Die Mitarbeiter/-innen des Personalbereichs sind wie alle Führungskräfte des Unternehmens verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu informieren; der Besuch entsprechender Fortbildungsveranstaltungen gehört in diesen Zusammenhang.

Roche Diagnostics GmbH, Gesamtbetriebsvereinbarung „Familie und Beruf“ vom 1. September 2005

§ 5 Fortbildung

Die gem. § 4, 1e geforderte Erhaltung bzw. Anpassung der beruflichen Qualifikation wird während der gesetzlichen Elternzeit seitens RD in folgendem Rahmen gefördert:

1.a) zum Zeitpunkt des Wiedereintritts übernimmt Roche Diagnostics (RD) die Kosten und ggf. Prüfungsgebühren, die bei Nutzung externer Bildungsveranstaltungen in Abstimmung mit RD besucht wurden und werden, soweit diese nicht durch öffentliche Kostenträger übernommen werden können.

b) RD stellt in geeigneten firmeninternen Bildungsveranstaltungen Teilnehmerplätze zur Verfügung. Die entsprechenden Kosten trägt RD. Hierzu können zwischen RD und Mitarbeiter/in individuelle Bildungspläne vereinbart werden. (...)

→ ZU VERTRETUNGSEINSÄTZE/WIEDEREINGLIEDERUNGSVORBEREITUNG (SEITE 22):

Commerzbank AG, Betriebsvereinbarung „Comeback Plus“ vom 29. Januar 1998

§ 3 Wiedereingliederungsvertrag

Zeigt sich im Rahmen des Planungsgesprächs, dass die Wünsche und Möglichkeiten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, Aushilfs- und/oder Vertretungseinsätze bzw. Projektarbeiten und Referententätigkeiten zu übernehmen, mit den betrieblichen Erfordernissen und Möglichkeiten der Bank übereinstimmen, so wird eine schriftliche Vereinbarung zwischen Mitarbeiter/in und Bank getroffen. Darin verpflichtet sich der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin, der Bank für Aushilfs- und Vertretungseinsätze, bzw. Projektarbeiten oder Referententätigkeiten in einem Rahmen von mindestens 160 Stunden im zweiten Jahr des Erziehungsurlaubs und 200 Stunden im dritten Jahr des Erziehungsurlaubs zur Verfügung zu stehen.

Unter der Voraussetzung, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin seine/ihre Verpflichtungen aus dem Wiedereingliederungsvertrag erfüllt, verpflichtet sich die Bank, dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin im Anschluss an das dritte Jahr des Erziehungsurlaubs einen sechsmonatigen Praxiseinsatz in einem Umfang von mindestens 120 Stunden zu ermöglichen. (...)

Mit dem Wiedereingliederungsvertrag bietet die Bank dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin die Chance, sich in diesem letzten Abschnitt der Erziehungsphase gezielt auf den bevorstehenden Wiedereinstieg vorzubereiten und sich am internen Stellenmarkt zu orientieren. (...)

Megware Computer Vertrieb und Service GmbH, Betriebsvereinbarung vom 20. November 2005

In der Megware Computer GmbH erhalten Beschäftigte, die sich entsprechend den gesetzlichen Regelungen des BErzGG persönlich und ohne einer Erwerbstätigkeit in einem anderen Betrieb oder einer selbstständigen Tätigkeit nachzugehen, der Erziehung und Betreuung von Kindern widmen, folgende zusätzlichen Ansprüche: (...)

5.2. Bevorzugte Berücksichtigung bei Urlaubsvertretungen und sonstigen befristeten Einsätzen. Die Mitarbeiter/innen müssen ihren Anspruch unter Angabe von möglichen Einsatzzeiten rechtzeitig schriftlich geltend machen.

5.3. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit in der Megware Computer GmbH, sofern entsprechend den betrieblichen Erfordernissen dafür eine Stelle eingerichtet werden kann. Die Prüfung und Entscheidung erfolgt durch die Geschäftsleitung und den Betriebsrat gemeinsam.

→ ZU FORTDAUER DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT (SEITE 23):

Lufthansa AG, Konzernbetriebsvereinbarung für Boden- und Bordpersonal Deutschland vom 1. Oktober 2001

2.3 Arbeitsvertrag/Firmenleistungen

(...) Die „Lufthansa Familienzeit“ (Anm.: zur Betreuung und Pflege von Familienangehörigen und Lebenspartnern) unterbricht nicht die „Lufthansa Zugehörigkeit“. (...) Bei zeitabhängigen aber nicht vom aktiven Arbeitsverhältnis ausdrücklich abhängigen betrieblichen und tariflichen Fristen und Leistungen wird sie berücksichtigt. (...)

→ ZU ZUSCHUSS ZUM FAMILIENURLAUB (SEITE 23):

Allianz Lebensversicherungs-AG, Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Familien- und Gesundheitsmanagement vom 1. Januar 2004

Zuschuss für Familienurlaub³²

[...] Alle hauptberuflichen und nicht leitenden Mitarbeiter mit mindestens einem Kind bis 18 Jahre, die in einem unbefristeten, ungekündigten und aktiven Arbeitsverhältnis stehen, können einen Zuschuss zum Familienurlaub beantragen ... Der Zuschuss beträgt für den Antragsteller 156 EUR und für jedes mitreisende, anspruchsberechtigte Kind 52 EUR.

→ ZU KINDER MIT IN DIE KANTINE NEHMEN (SEITE 23):

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit vom 22. September 2004:

Die Möglichkeit, Kinder von Beschäftigten im Rahmen der örtlichen Möglichkeiten am Kantinenessen teilhaben zu lassen, ist ausdrücklich erwünscht.

Kapitel IV

Seite 43

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Weiterführende Informationen

Publikationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und ausgewählter Partner:

Ausführliche und aktuelle Informationen zum Thema familienbewusste Personalpolitik finden Sie auf der Website des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ unter www.erfolgsfaktor-familie.de. Dort können Sie sich auch für das interaktive Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ anmelden.

Folgende Publikationen und Broschüren sind kostenlos bestellbar und stehen als Download unter www.bmfsfj.bund.de zur Verfügung:

- | Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. Hrsg. BMFSFJ und DIHK, 2006
- | Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best practices. Hrsg. BMFSFJ und ZDH, 2004
- | Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. Hrsg. BMFSFJ und DIHK, 2006
- | Informationen für Personalverantwortliche. Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen. Hrsg. BMFSFJ, 2006
- | Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben. Hrsg. BMFSFJ und DGB, 2004
- | Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfaden für die Praxis. Hrsg. BMFSFJ, 2004
- | Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Hrsg. BMFSFJ, 2005 (nur online verfügbar)
- | Familienfreundlichkeit im Betrieb - Handlungshilfe für die betriebliche Interessensvertretung. Hans-Böckler-Stiftung, Hrsg. BMFSFJ, 2005 (nur online verfügbar)
- | Erziehungsgeld, Elternzeit. Hrsg. BMFSFJ, Stand 2006
- | Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Hrsg. BMFSFJ, 2003

Publikationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS):

- | Teilzeit – alles was recht ist. Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Hrsg.: BMAS, 2006

Ausführliche Informationen zu Arbeitszeitmodellen, gesetzlichen Regelungen der Teilzeit, Erfahrungsberichte, Service und Beratung finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter www.bmas.de.

Gesetzestexte im Volltext:

Mutterschutzgesetz: www.bmfsfj.de/kategorien/gesetze
SGB V: http://bundesrecht.juris.de/sgb_5

Weitere Links:

www.erfolgsfaktor-familie.de
www.beruf-und-familie.de
www.mittelstand-und-familie.de
www.dihk.de
www.familie.dgb.de
www.arbeitsrecht.de (Grundzüge Betriebsvereinbarungen in der Rubrik Service/Betriebsvereinbarungen)
www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
www.familien-wegweiser.de

Anmerkungen

- ¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2005): Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Wiesbaden
- ² Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin
- ³ Allensbacher Archiv, IfD-Umfragen 3094, 7042
- ⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Monitor Familiendemographie, Ausgabe Nr. 3, Väter und Vaterbilder in Deutschland
- ⁵ Institut für Demographie Allensbach (2006): Einstellung junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb
- ⁶ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin
- ⁷ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Berlin. – Im Rahmen der Studie wurden 2000 abhängig Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren und/oder regelmäßigen Pflegeaufgaben befragt.
- ⁸ Klenner, Christina (2004): Gender – Ein Fremdwort für Betriebsräte? WSI Mitteilungen 58 (2004) 5.; befragt wurden 3.000 Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat.
- ⁹ 60 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe mit 51 und mehr Beschäftigten haben einen Betriebsrat; siehe Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (2002): IAB-Betriebspanel, Nürnberg
- ¹⁰ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Berlin
- ¹¹ DIW Berlin (2002): Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung – Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen
- ¹² Forsa (2005): Erziehung, Bildung, Betreuung – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung junger Eltern
- ¹³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Berlin. Weitere Bereiche sind: Finanzielle Unterstützung, Freistellung für Pflegeaufgaben, Vermittlung von Betreuungsangeboten, familienfreundliches Betriebsklima, Angebote während der Elternzeit.
- ¹⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Berlin
- ¹⁵ Vgl. Prognos AG (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin
- ¹⁶ EuroStat (2005): Population in employment working from home as a percentage of the total employment, by sex – Datenextraktion 9.12.2005
- ¹⁷ OECD (2004): Labour Force Participation of Women – Empirical Evidence on the Role of Policy and other Determinants in OECD Countries, Paris

- ¹⁸ Für weiterführende Informationen: www.erfolgsfaktor-familie.de.
- ¹⁹ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin
- ²⁰ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Berlin
- ²¹ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Berlin
- ²² Wiedereingliederungskosten umfassen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Freistellung der Beschäftigten und Einarbeitungs- und Minderleistungskosten bei der Rückkehr der Beschäftigten aus der Elternzeit.
- ²³ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Berlin
- ²⁴ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Berlin
- ²⁵ Gemeinnützige Hertie-Stiftung (Hrsg.) (2003): Strategien einer familienbewussten Unternehmenspolitik
- ²⁶ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Berlin

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Stand: Januar 2009

Konzept, Recherche, Text:

Roland Berger Strategy Consultants, München

Text, Redaktion, Gestaltung:

ergo Kommunikation, Köln

Druck:

Silberdruck OHG, Niestetal

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 018 01/90 70 50**

Fax: 0 30 18/5 55 44 00

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz,
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent pro angefangene Minute