



Juni 2020

## VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF

**Zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört es, Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Im folgenden Text sind Vorschläge für Themen von Betriebsvereinbarungen oder betrieblichen Aktionen. Einen goldenen Weg hierzu gibt es nicht – die Ausgestaltung muss betrieblich erfolgen.**

### Unterschiedliche Zielgruppen ansprechen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – das betrifft Männer, Frauen, Junge und Ältere, Alleinerziehende, Beschäftigte in Produktion und in Büros, Eltern, Pflegepersonen.... Je nach Lebens- und Arbeitssituation haben sie unterschiedliche Anforderungen daran, wie sie erfolgreich Familie und Beruf vereinbaren können. Dies sollte der Betriebsrat im Blick haben, wenn er dieses Thema angeht.

### Das Thema „Vereinbarkeit“ auf die betriebliche Agenda bringen

Der Betriebsrat kann in dieser Angelegenheit aktiv werden: Es ist seine allgemeine Aufgabe. **Initiativrecht (BetrVG § 80 Abs. 1 Nr 2b)**

Zunächst geht es um eine grundsätzliche Klärung: Welche Anliegen sind den Beschäftigten am wichtigsten?

Dieses Vorgehen bietet sich an:

- ▶ Beteiligungsorientierte Methoden auf Betriebsversammlung, z.B. World-Café, um den drängendsten Problemen auf die Spur zu kommen
- ▶ Befragung der Beschäftigten, z.B. mit Hilfe des Klimaindex Vereinbarkeit der IG Metall (Informationen dazu im Extranet)

- ▶ Abteilungsbegehungen des Betriebsrates, unterstützt durch Kurz-Fragebogen

Die Ergebnisse ermöglichen das Herausarbeiten der Aufgaben für den Betriebsrat. Welche Punkte will und kann er angehen? An welchen Stellen ist der Arbeitgeber gefragt?

Anschließend sollte bekannt gemacht werden, wie der Betriebsrat vorgehen will, z.B. auf der nächsten Betriebsversammlung oder per Betriebsratsinfo.

**Handlungshilfen:** Informationsmaterial der IG Metall, z.B. die Mappe für werdende Eltern, den Wegbegleiter Pflege, die Faktenblätter zu Elternzeit oder Pflegezeit, die Handlungshilfe 20 oder die Präsentation zum Thema Vereinbarkeit.

### Selbstbestimmte Arbeitszeiten betrieblich stärken

Beispielsweise durch Abschaffung von Kernarbeitszeitregelungen oder ein Recht auf Homeoffice für Beschäftigte, die Angehörige pflegen oder Kinder betreuen. Sinnvoll: Flexibler Arbeitsbeginn und –ende mit Zeiterfassung sowie Arbeitszeitkonten mit vereinbarkeitsfreundlichen Entnahmeregeln.

### Lage der Arbeitszeit mitbestimmen

Beschäftigte können ein Anrecht bekommen, die Lage ihrer Arbeitszeit mitzubestimmen, der nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann.

**Mitbestimmungsrecht: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr 2.**

### Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung wird häufig als Allheilmittel gesehen, Erwerbsarbeit und Familie zu vereinbaren. Sie bedeutet allerdings hohe finanzielle Einbußen, sowohl kurz- als auch langfristig. Beschäftigte sollten darum auf keinen Fall in Teilzeit gehen müssen, weil die Arbeitszeiten unflexibel sind. Oft ist hier eine andere Lage der Arbeitszeit der Ausweg oder die Möglichkeit, an einem Tag länger, an einem anderen kürzer zu arbeiten. Der Betriebsrat sollte sicherstellen, dass er alle Anträge auf Teilzeitbeschäftigung in Kopie erhält und diese regelmäßig auswerten.

### Befristete Teilzeit

Die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten (Brückenteilzeit, T-ZUG, u.a.) durch betriebliche Regelungen anpassen und erweitern. Wichtig: Klare Verfahren und Fristen vereinbaren. Und ermöglichen, dass danach die „alte“ Arbeitszeit auch stufenweise wiederaufgebaut werden kann und nicht nur auf einen Schlag.

### Führen in Teilzeit

Führungsaufgaben auch für Teilzeitarbeitende ermöglichen. Beispielsweise indem eine Betriebsvereinbarung explizit festhält, dass „Führen in Teilzeit“ erwünscht ist und dafür Modelle beschreibt. Bei betrieblichen Aktionen können gute Beispiele veröffentlicht werden.

### Förderung „vollzeitnaher“ Teilzeitmodelle

Teilzeit muss nicht immer eine 50 %-Arbeitszeit bedeuten. Auch eine Stundenzahl, die der Vollzeit nahekommt, kann Männern und Frauen entgegenkommen.

Oft passt das aber nicht zur betrieblichen Praxis. Deshalb kann es sinnvoll sein, in einer Betriebsvereinbarung ausdrücklich auf solche Modelle zu verweisen.

### Schichtarbeit einbeziehen

Auch für Beschäftigte in Schichtarbeit sind verbindliche Regelungen möglich, obwohl es weniger Flexibilitätsspielräume zu geben scheint. In der Praxis haben sich einige Möglichkeiten bewährt. Für den Betriebsrat gilt es immer genau zu prüfen, ob die konkreten Einzelmaßnahmen von den Beschäftigten erwünscht sind, bzw. überhaupt zu den betrieblichen Rahmenbedingungen passen.

- ▶ Ein Kontingent flexibler Arbeitsplätze in der Produktion, die von der Schicht ausgenommen und für Beschäftigte mit Verantwortung für Kinderbetreuung oder Pflege reserviert sind.
- ▶ Gleitzeit in Schicht, zumindest die Möglichkeit beispielsweise 15 Minuten früher oder später zu beginnen.
- ▶ Auswahlmöglichkeit der Beschäftigten zwischen unterschiedlichen Schichtmodellen je nach persönlichem Bedarf.
- ▶ Schichtarbeit in Teilzeit, z.B. Jobsharing (zwei Beschäftigte teilen sich einen Arbeitsplatz). Dieses Modell hat allerdings den Nachteil, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeit nicht allein wieder verlängern können, wenn sie z.B. keine Angehörigen mehr pflegen müssen.
- ▶ Ermöglichung eines Schichtbeginns, der an die Öffnungszeiten der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen angepasst ist.
- ▶ Langfristige Planbarkeit sicherstellen (in Betriebsvereinbarungen Fristen festlegen) und kurzfristige Absprachen ermöglichen.
- ▶ Parkplätze für Beschäftigte mit Pflege- oder Betreuungsverantwortung nah am Werktor einrichten.

### Freistellung für Pflege und Kinderbetreuung betrieblich verlängern

Die gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten können betrieblich verbessert werden, nämlich Dauer und Finanzierung der Freistellung. Väter können einen Anspruch auf Freistellung zur Geburt bekommen, gegebenenfalls gekoppelt mit einer Entgeltfortzahlung wie beim Mutterschutz. Für Ansprüche auf Höhergruppierung oder beruflichen Ansprüche kann es wichtig sein, dass die Freistellung als Zeit der Betriebszugehörigkeit gilt. Aktion: In Betriebsvereinbarungen, Betriebsversammlungen und Veröffentlichungen dafür werben, dass auch Männer in Pflege- oder Elternzeit gehen.

### Entgeltsatzleistungen bei Freistellungen

Nutzung von Langzeitkonten zur Lohnfortzahlung trotz (Teil-)Freistellung. Das kann über bestehende Langzeitkonten geschehen oder über die Einrichtung spezieller Konten. Auf diesen könnten Minusstunden eingebucht werden, die dann beispielsweise in der Zeit nach der Pflegetätigkeit wieder abgebaut würden. Gesetzliche Entgeltsatzleistungen, also Elterngeld und Pflegeunterstützungsgeld, betrieblich aufstocken.

### Rückkehrrecht regeln

Rückkehrrecht auf konkreten Arbeitsplatz, zum Beispiel, wenn die Auszeit eine bestimmte Dauer (z.B. 10 Monate) nicht überschreitet.

### Kinderbetreuung erleichtern

Den Betrieb kann Kinderbetreuung auf unterschiedliche Weise unterstützen. Welche Strategie am besten geeignet ist, bedarf immer einer betrieblichen Prüfung, gegebenenfalls ist es auch ein Mix:

- ▶ Betriebliche Kindertagesstätte: Sehr aufwendig einzurichten. Hinzu kommt, dass viele Eltern eine wohnortnahe Einrichtung bevorzugen.
- ▶ Belegplätze in vorhandenen Einrichtungen sichern.
- ▶ Beiträge für Betreuungseinrichtungen zum Teil übernehmen.

### Soziale Einrichtungen schaffen

Betriebsinterne Stelle, unterstützt beispielsweise die Suche einer Kinderbetreuungseinrichtung, organisiert Notfallbetreuungen oder stellt Notfall- und Ferienbetreuung bereit. **Mitbestimmungsrecht: § 887 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG** bezüglich der Form, Art und Ausgestaltung sozialer Einrichtungen.

### Weiterbildung erleichtern

Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten solchen in Eltern- oder Pflegezeit ermöglichen, das heißt betriebliche Bildungsmaßnahmen sollten vor Ort und in Teilzeit stattfinden. **Mitbestimmungsrecht: § 96 Abs. 2 BetrVG**