

Familienfreundlich? Nur im Ansatz

Tarifverträge können Frauen und Männern helfen, Familie und Beruf nicht mehr als Gegensatz zu betrachten. Vorbilder dafür gibt es viele, aber die Möglichkeiten sind bisher nicht ausgeschöpft, wie eine Analyse des WSI* zeigt. Trotz der absehbaren demographischen Probleme.

„Mehr Kinder sind eine Zukunftsfrage“ – die Bundesregierung wirbt derzeit mit Hochdruck für ein „familienfreundliches Deutschland“. An den Betrieben kommt diese Kampagne nicht vorbei: Familienfreundlichkeit misst sich auch an Tarifverträgen mit verbindlichen Rechten für Eltern und solche, die es werden wollen.

In den 93 untersuchten Branchentarifverträgen und 22 Tarifverträgen großer Firmen fand das WSI viele konkrete Bestimmungen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Sie regeln beispielsweise die Arbeitszeit und die Möglichkeit, sich bei unvorhergesehenen Problemen um Kinder kümmern zu können. Oder sie räumen die Möglichkeit ein, eine Zeit lang Arbeitszeit (und Einkommen) zu verringern. Andere legen tägliche und wöchentliche Mindest-Arbeitszeiten fest, damit Teilzeitbeschäftigte nicht zu viel Zeit mit An- und Abfahrten zur Arbeit vertun müssen. Auch das Verbot, Teilzeit-Beschäftigte zu benachteiligen – zum Beispiel bei Weiterbildungsmaßnahmen – gehört in diese Kategorie.

Nicht alle Tarifbestimmungen sind allerdings verbindlich: Viele enthalten nur Soll- und Kann-Vorschriften. Dabei hilft Vätern, Müttern und Kindern im Ernstfall nur eine rechtlich durchsetzbare Muss-Bestimmung. Betriebliche Regelungen scheinen die Lücken in den Tarifverträgen offenbar nicht zu kitten. Die neueste Betriebsräteumfrage des WSI zeigt: **Nur sieben Prozent der befragten Betriebe hatten 2004 überhaupt eine Betriebsvereinbarung zum Thema Familienfreundlichkeit abgeschlossen.**

Tarifverträge haben ihren Wert. Manchmal waren sie sogar Vorläufer familienfreundlicher Gesetzesregelungen, in einigen Fällen gehen sie noch heute über das Gesetz hinaus. In Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten zum Beispiel gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht. Ein Tarifvertrag stellt dort (sofern vorhanden) die einzige rechtliche Grundlage dar, um Teilzeit einzufordern. Gesetzlich gibt es auch keinen Anspruch, die Arbeitszeit wieder aufzustocken – wenn etwa die Kinder groß genug sind. Einige Tarifverträge hingegen regeln, dass Teilzeit-Beschäftigten bevorzugt frei werdende Vollzeit-Jobs im Betrieb angeboten werden.

Die Möglichkeiten, die Tarifverträge bieten, sind jedoch bei weitem nicht ausgeschöpft: Telearbeit (häufig alternierend – ein Teil zu Hause, ein Teil im Betrieb) ist nur in vier der untersuchten Tarifverträge enthalten; alles Firmentarifverträge. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz legt ausdrücklich fest, dass Tarifverträge eine Liste der Gründe enthalten können, aus denen Arbeitgeber Teilzeit versagen dürfen. Von den 115 untersuchten Tarifverträgen enthält solch eine Liste: keiner.

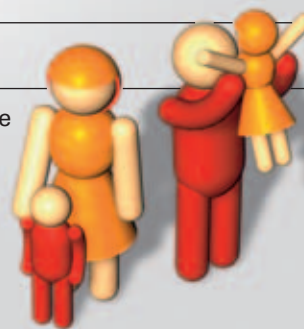
Die meisten tariflichen Regelungen stammen aus den 90er-Jahren, bilanziert Reinhard Bispinck, Leiter des Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung. In jüngster Zeit sei ein „beunruhigender tarifpolitischer Stillstand“ festzustellen. Sein Appell: „Wir brauchen einen neuen tarifpolitischen Aufbruch in Sachen Familienfreundlichkeit“ – und mehr Rechtsverbindlichkeit der einzelnen Regelungen. ◀

Familienfreundliche Tarifverträge

Was in Tarifverträgen (nicht) geregelt ist

Von 115 untersuchten Tarifverträgen enthalten Regelungen zu...

Elternzeit	61
Mindestarbeitszeit bei Teilzeit	28
Chancengleichheit	24
Schutzregeln für Eltern	17
Telearbeit	4
Ablehnungsgründe für Teilzeit	0



Was die Tarifverträge Familien zusichern können

- Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze (und umgekehrt)
- Schutz vor familienunfreundlichen Arbeitszeiten am Abend oder an Wochenenden, wenn Kinder versorgt werden müssen
- An die Kinderbetreuung angepasste Arbeitszeit; gleiche Behandlung als Teilzeitbeschäftigte
- Verbindliche Ablehnungsgründe für Telearbeit; Freistellung, wenn Angehörige krank oder pflegebedürftig sind
- Elternzeit – und währenddessen Weiterbildung
- Wechselnde Phasen mit Telearbeit

Quelle: WSI-Tarifhandbuch 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

* Quelle: Christina Klenner: Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen, in: WSI-Tarifhandbuch 2005; WSI-Betriebsrätebefragung 2004, erscheint in Kürze
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de