

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Ausbaufähig

Es gibt Anzeichen einer zunehmenden Sensibilität für die Belange von Eltern und Alleinerziehenden – zumindest in einigen Unternehmen. Wo können Betriebs- und Personalräte ansetzen, um für „ihre“ Arbeitnehmer/-innen eine bessere Work-Life-Balance zu schaffen? – Ein Blick in die knapp 100 Betriebs- und Personalvereinbarungen aus dem Archiv der Hans-Böckler-Stiftung.

■ Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit gehen alle an. Auch die Unternehmen müssen in die Pflicht genommen werden. Betriebsvereinbarungen sind ein gutes Mittel, um Familienfreundlichkeit im Betrieb stärker zu verankern und den notwendigen verbindlichen Handlungsrahmen zu schaffen. Dabei mangelt es nicht an kreativen Ideen, wie unsere Auswertung von abgeschlossenen Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigt. Sehr weit verbreitet sind sie nicht: Darauf verweist die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung (siehe Beitrag Seite 26), wie auch die relativ geringe Zahl von betrieblichen Vereinbarungen, die uns zum Thema Vereinbarkeit und Gleichstellung zugeschickt wurden.

Wir haben beides betrachtet: Denn wie Vereinbarkeit geregelt ist,

hat Auswirkungen darauf, ob Frauen im Unternehmen gleiche Chancen eingeräumt bekommen können. Zugleich sind es separate Themen, weil die Arbeitsteilung in Familien keine Frauenfrage ist, sondern auch für Väter Relevanz hat. Insofern ersetzen Betriebsvereinbarungen zur Familienfreundlichkeit die Beschäftigung mit dem Thema Gleichstellung nicht, können aber erheblich zur Gleichstellung beitragen.

Im öffentlichen Dienst umfassender geregelt

Die Auswertung von 97 Betriebs- und Dienstvereinbarungen (siehe Infobox Archiv-Auswertung) zeigt: Die Dienstvereinbarungen für den öffentlichen Dienst haben eine viel größere

Bandbreite. Während diese von Gleichstellung bis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie das Thema in vielen Aspekten ausbreiten, regeln die meisten Privatunternehmen „nur“ Vereinbarkeitsfragen. Interessanterweise wird aber besonders in jüngeren Vereinbarungen der Unternehmen betont, dass Gleichberechtigung zu den Grundvoraussetzungen gehört, um international bestehen zu können. Explizit zu Gleichstellung und Frauenförderung liegen bislang jedoch nur zehn Betriebsvereinbarungen vor, und diese wurden im Zeitraum der letzten vier Jahre abgeschlossen.

Offenbar wird von den Unternehmen verstärkt das Potenzial von qualifizierten Frauen entdeckt. Sie werden häufiger mit verbesserten Möglichkeiten für eine begrenzte Auszeit, →

Von **Manuela Maschke**

Dr. Manuela Maschke leitet das Archiv Betriebliche Vereinbarungen in der Hans-Böckler-Stiftung.

manuela-maschke@boeckler.de

Von Anwartschaften bis Zeitpolitik

Wie Betriebs- und Dienstvereinbarungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie regeln

Arbeitszeiten	Häufig geregelt: vorübergehende Reduzierung, Möglichkeit zur Rückkehr zur Vollzeit, Formen der Teilzeitarbeit. Selten: Telearbeit, flexible individuelle Anpassung an familiäre Situationen
Freistellungsphasen	Betriebliche Elternzeit über den gesetzlich garantierten Anspruch hinaus, Wiedereinstellungsgarantie, Rückkehrgespräche für den reibungslosen Wiedereinstieg, Teilzeit oder Vertretungsmöglichkeiten während der Elternzeit, im Einzelfall können das beide Elternteile nutzen, Rücksicht auf Anrechnungszeiten und soziale Absicherung
Kinderbetreuung	Unterstützung von Tagespflege und Elterninitiativen; Belegrechte in Kitas, Errichtung von Kitas in der Kommune, Kooperation mit anderen betreuenden Betrieben oder mit Kinderbetreuungsagenturen; Freistellung bei unvorhergesehenem Bedarf; Möglichkeit, Kinder im Bedarfsfall mit in den Betrieb zu nehmen
Pflege	Ausweitung bestehender Regelungen für die Kinderbetreuung auf Pflegeaufgaben; Dauer und Lage von Freistellungen wird an zeitliche Bedarfe angepasst; Zeiträume variabel: wenige Tage, Wochen bis zu Monaten oder Jahren, Fristen und Bedingungen
Analyse und Evaluation	Systematische Bedarfsprüfungen und Betriebsanalysen, paritätisch besetzte Arbeitsgruppen, externe Beratung, Wirksamkeitsprüfung, Erhebung neuer Bedarfe

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung, 2005

→ Rückkehr und beruflichen Aufstieg umworben. Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich gleichermaßen an Frauen und Männer. Als Kernabsicht wird häufig formuliert, die Belange von Mitarbeiter/-innen mit betrieblichen Interessen in Einklang bringen zu wollen. Einige wenige Vereinbarungen bestärken explizit Männer darin, ihren Beitrag zur Vereinbarkeit zu leisten.

Das Topthema zur Vereinbarkeitsproblematik sind flexible Arbeitszeiten. Nahezu 90 Prozent der Betriebe

mit Betriebsvereinbarungen haben eine Vereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung (Nienhäuser/Hoßfeld), teilweise sind dort auch Regelungen zur Familienfreundlichkeit aufgenommen. Häufig verweisen Arbeitszeitregelungen zur Familienfreundlichkeit daher auf separate Vereinbarungen.

Familienfreundlichkeit heißt in den Vereinbarungen auch, die Teilzeit-Möglichkeiten auszuweiten. Nicht erst seit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wird betont, dass auch Führungskräfte Teilzeit in Anspruch nehmen können. Sofern der Mög-

lichkeit zur Teilzeitarbeit betriebliche Belange entgegenstehen, sind vereinzelt Verfahrensweisen für diese Konfliktfälle vorgesehen. Alternativ zur Teilzeit sehen einige Unternehmen auch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen vor. Meist handelt es sich dabei um alternierende Formen, man (oder frau) arbeitet also nur zeitweise zu Hause.

Bisher noch ein Ausnahmethema: die Pflege

Vielfältig sind auch die Regelungen zur Kinderbetreuung, angefangen von flexiblen Arbeitszeiten, die sich nach den Öffnungszeiten der Kita richten, überbetrieblichen Verbundprojekten bis hin zu Notfallbetreuungen, die vom Arbeitgeber finanziert werden. Aber nicht nur die Kinderversorgung, sondern auch die zunehmende Alterung der Bevölkerung ist ein wichtiger Faktor bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Pflege von Angehörigen ist jedoch (noch) ein Ausnahmethema in betrieblichen Vereinbarungen. Wenn, dann wird es bei der Kinderbetreuung mitgeregelt und ist meist an Bedingungen geknüpft. Betriebsräte sollten darauf achten, den Familienbegriff nicht zu eng zu wählen, damit auch Unverheiratete einbezogen werden können.

Ein weiteres Topthema sind Verlängerungsmöglichkeiten der gesetzlichen Elternzeit durch betriebliche Elternzeiten, meist verbunden mit Wiedereinstellungsgarantien. Die Zeiträume für die verlängerte Auszeit unterscheiden sich von wenigen Mona-

ten bis hin zu mehreren Jahren. Einzelne Regelungen sehen vor, möglichst früh mit so genannten Rückkehrgesprächen festzustellen, welche Bedürfnisse Eltern und Arbeitgeber denn haben.

Für die Rückkehr in den Beruf ist Qualifikation eine wichtige Voraussetzung. Vereinbarungen zur Familienfreundlichkeit nehmen das Thema Qualifikationserhalt regelmäßig mit auf und versuchen, durchaus auf vielfältige Weise, die berufliche Qualifikation und den Kontakt zu beurlaubten Mitarbeiter/-innen zu erhalten bzw. zu verbessern – sei es durch Stundenkontingente für Urlaubs- und Krankenvertretungen, Teilzeitarbeit oder Teilnahme an Weiterbildung. Umgekehrt wissen wir jedoch, dass es nur wenige allgemeine Weiterbildungsvereinbarungen gibt, die Weiterbildung auch mit dem beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienphase verbinden (Busse/Heidemann).

Mit Unterbrechungen verbunden sind auch die wichtigen Fragen von Anwartschaften für die betriebliche Altersversorgung und Gewährung von Sozialleistungen: Was passiert mit der betrieblichen Altersversorgung bei Auszeiten, gibt es Anerkennungzeiten bei Beurlaubungen? Hier ist die Regelungspraxis besonders bei den Betriebsvereinbarungen noch nicht besonders umfangreich.

Bedeutsam erscheint: In jüngeren Vereinbarungen wird das Thema Vereinbarungen explizit aufgegriffen und nicht mehr nur im Kontext von Arbeitszeit- oder Weiterbildungsver-

einbarungen mitgeregelt. Es mehren sich also die Anzeichen für eine zunehmende Sensibilität. Entsprechend werden auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Situationen von Alleinerziehenden in einigen Interessenausgleichen und Sozialplänen besonders berücksichtigt, wenn es um Betriebsänderungen und damit verbundene Arbeitsortwechsel geht.

Nicht zuletzt werden in den Vereinbarungen prozessbegleitend oder zur Evaluation des Vereinbarten paritätische Arbeitsgruppen eingerichtet und Wirkungsanalysen festgeschrieben.

Und dennoch: Oft genug lehrt die Praxis, dass das Arbeitsleben stets Vorrang hat vor dem Privatleben. Betriebliche Familienpolitik sollte daher auch flankiert und eingebettet sein in die Förderung eines gesellschaftspolitischen Klimas der Akzeptanz verschiedener Lebensentwürfe. Work-Life-Balance hat mit der Akzeptanz zu tun, dass neben der Berufstätigkeit ein Privatleben stattfinden darf und kann. Das gilt für kinderlose Akademikerinnen wie für arbeitende Väter. Wer keine Kinder haben möchte und sein Leben ausschließlich der Arbeit widmen oder trotzdem nur Teilzeit arbeiten will, soll das tun können. Vielfalt und Akzeptanz der Vielfalt sind die Schlüssel. Dafür müssen wir einen Rahmen schaffen.

Es gibt Spielräume, die noch nicht ausgeschöpft sind für das Machbare im Betrieb und das Wünschenswerte. Viel Platz, der mit Kreativität gefüllt werden kann. Das zeigen die vorliegenden Vereinbarungen. ■

Die Archiv-Auswertung

Grundlage unserer Auswertung aus dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen sind 97 Vereinbarungen, die den Titel Gleichstellung, Chancengleichheit bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen. Davon stammen 37 aus dem Öffentlichen Dienst (22 Dienstvereinbarungen und 15 Richtlinien). Von den 60 privatwirtschaftlichen Vereinbarungen sind 35 Betriebsvereinbarungen, 14 Gesamtbetriebsvereinbarungen, vier wurden im Konzern vereinbart. Die restlichen sind Regelungsabreden und Protokollnotizen. Die älteste Vereinbarung stammt aus dem Jahr 1983, die jüngste aus 2005. Das Gros der Vereinbarungen wurde zwischen 1998 und 2002 abgeschlossen. Unsere qualitative Analyse lässt nur Einschätzungen zu, die Datengrundlage der an uns geschickten Vereinbarungen ist nicht repräsentativ. Unklar bleibt auch, wie die Vereinbarungen gelebt werden.

Insgesamt umfasst das Archiv der Hans-Böckler-Stiftung 8000 betriebliche Vereinbarungen.

Zum Weiterlesen

- Manuela Maschke/Gerburg Zuholt: Chancengleich und familienfreundlich. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt/Main, Bund-Verlag (erscheint Ende 2005).
- BMFSFJ: Familienfreundlichkeit im Betrieb, Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung, 2005, Download unter: www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=33878.html
- Maria Büntgen: Teilzeitarbeit, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt/Main, Bund-Verlag 2005.
- Gerd Busse/Winfried Heidemann: Betriebliche Weiterbildung. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt/Main, Bund-Verlag 2005.
- Werner Nienhüser/Heiko Hoßfeld: Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager. Frankfurt/Main, Bund-Verlag 2004.