

**Diskriminierungsfreie
Betriebs- und
Dienstvereinbarungen
zum Thema
Arbeitszeit**

**Andrea Jochmann-Döll
Karin Tondorf**

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➤ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Diskriminierungsfreie Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit

Andrea Jochmann-Döll | Karin Tondorf

Stand Juli 2011

Inhalt

1	Zu diesen Ausführungen	3
2	Was heißt „diskriminierungsfrei“?	4
3	Arbeitszeit	6
	3.1 Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung	6
	3.1.1 Rechtliche Argumente	6
	3.1.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial	6
	3.1.3 Förderliche Regelungen	8
	3.2 Eltern-, Pflege- und Familienzeit	12
	3.2.1 Rechtliche Argumente	12
	3.2.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial	13
	3.2.3 Förderliche Regelungen	14
4	Literatur und Links	18

Copyright 2011 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

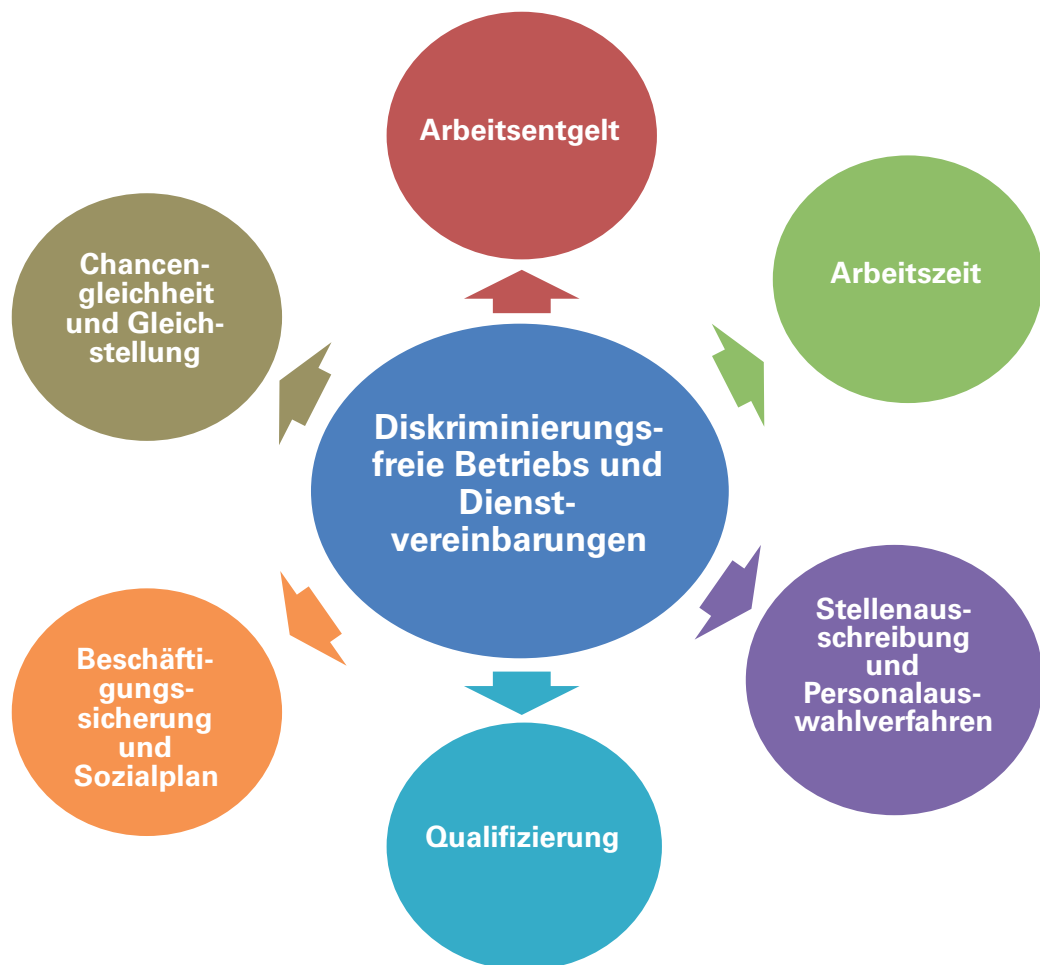
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

1 Zu diesen Ausführungen

In Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft schließen die Betriebsparteien kollektive betriebliche Regelungen zu einer Vielzahl von Themenbereichen ab. Dabei stellt sich jeweils die Frage, ob die Regelungen diskriminierungsfrei nach den Maßstäben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind bzw. wie sie gestaltet sein müssen, um Beschäftigte nicht zu benachteiligen. Bei der Beantwortung dieser Fragen soll eine Reihe von Informationsschriften zu diskriminierungsfreien Betriebs- und Dienstvereinbarungen behilflich sein. Jedes Hintergrundpapier behandelt einen der in Abbildung 1 dargestellten Regelungsbereiche. Der Schwerpunkt liegt dabei jeweils auf Aspekten der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Abb. 1: Themen der Hintergrundpapiere zu diskriminierungsfreien Betriebs- und Dienstvereinbarungen



In jedem Hintergrundpapier wird zunächst allgemein geklärt, was Diskriminierungsfreiheit aufgrund des Geschlechts bedeutet. Es folgen

- spezifische rechtliche Argumente für den jeweiligen Themenbereich,
- Beispiele für Einzelregelungen oder Merkmale von Vereinbarungen, die Diskriminierungspotenzial enthalten, sowie
- Beispiele für positive Regelungen.

2 Was heißt „diskriminierungsfrei“?

Betriebliche Regelungen dürfen Beschäftigte nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminieren. Dies ist für viele selbstverständlich, denn es handelt sich hierbei im Kern um ein Grundrecht, das nicht eingeschränkt werden darf. Das Gebot der Diskriminierungsfreiheit gilt deshalb für alle Arten von betrieblichen Regelungen – unabhängig davon, ob sie allein vom Arbeitgeber oder kollektiv von den Betriebsparteien geregelt werden, ob es sich um Betriebs- oder Dienstvereinbarungen handelt, ob sie freiwillig abgeschlossen wurden oder erzwingbar sind.

Rechtliche Grundlage des Diskriminierungsverbotes bei betrieblichen Regelungen sind zunächst die grundrechtlichen Gleichheitssätze und das Diskriminierungsverbot in Art. 3 des Grundgesetzes. Darüber hinaus verbietet § 2 AGG Benachteiligungen in Bezug auf:

- „1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg.
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen, und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg.
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung [...].“

Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts „auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.“

Weitere Anhaltspunkte und Handlungsansätze finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), die den Interessenvertretungen einige gleichstellungspolitische Rechte und Pflichten zuweisen. Die zentralen Bestimmungen sind in Abbildung 2 zusammengestellt.

Abb. 2: Gleichstellungspolitische Rechte und Pflichten von Interessenvertretungen

	BetrVG	BPersVG
Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen	§ 75 Abs. 1	
Allgemeine Aufgaben: Überwachung der Einhaltung von Gesetzen	§ 80 I Nr. 1	§ 68 I Nr. 2
Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau	§ 80 I Nr. 2a	§ 68 I Nr. 5a
Rechte bei Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber	§ 17 II AGG + § 23 III	–
Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers	§§ 43, 45	§ 51

Auch bei bester Absicht kann es passieren, dass betriebliche Regelungen in Kraft gesetzt werden oder bereits gelten, die sich unterschiedlich günstig auf männliche und weibliche Beschäftigte auswirken. Dies ist selbst dann möglich, wenn die Bestimmungen geschlechtsneutral formuliert sind und keinen Geschlechtsbezug erkennen lassen. In diesem Fall spricht der Gesetzgeber von mittelbarer Diskriminierung. Sie liegt vor:

„[...] wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien und Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ (§ 3 Abs. 2 AGG)

Die Betriebsparteien sollten daher vor Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder bei der Analyse bereits bestehender Regelungen prüfen, ob sie sich auf weibliche oder männliche Beschäftigte ungünstiger auswirken, weil ihre gesellschaftlichen oder physischen Rahmenbedingungen und Interessenlagen unterschiedlich sind.

Auch auf unmittelbar diskriminierende Regelungen muss geachtet werden, die zwischen männlichen und weiblichen oder geschlechterbezogenen Merkmalen wie Schwangerschaft oder Mutterschaft unterscheiden. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor,

„... wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ (§ 3 Abs. 1 AGG)

Auch das Fehlen von Regelungen kann Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begünstigen. Denn Regelungslücken schaffen Spielräume für subjektive Entscheidungen, die durch Geschlechterstereotype und tradierte Rollenvorstellungen geprägt sein können.

Benachteiligende Regelungen sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn die betreffende Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, um tarifvertragliche Regelungen näher auszugestalten. Enthält ein Tarifvertrag selbst eine diskriminierende Regelung – was nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann –, wäre nicht nur diese Bestimmung, sondern auch eine darauf aufbauende betriebliche Regelung rechtlich angreifbar. Denn ein Arbeitgeber, der eine diskriminierende Tarifregelung anwendet oder näher auslegt, trägt auch das finanzielle Risiko einer tariflich verursachten Ungleichbehandlung.

Und nicht zuletzt: Eine diskriminierungsfreie Betriebs- oder Dienstvereinbarung nützt wenig, wenn in der Praxis anders verfahren wird. Auch die Anwendung einer betrieblichen Regelung kann diskriminierend sein. Daher ist es sinnvoll, in bestimmten Zeitabständen auch die betriebliche Anwendungspraxis zu überprüfen.

3 Arbeitszeit

Betriebs- und Dienstvereinbarungen werden zu unterschiedlichen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung abgeschlossen: zu Lage und Dauer der Arbeitszeit und ihrer flexiblen Gestaltung (auch im Lebensverlauf), Teilzeitarbeit, Elternzeit und Pflegezeit. Von großer Bedeutung ist es, Unterbrechungszeiten bei der Berechnung betrieblicher Leistungen zu berücksichtigen. Die Arbeitszeit beeinflusst das Leben der Beschäftigten im Hinblick auf die Arbeits- und Rollenverteilung zwischen Frau und Mann erheblich. Deshalb ist es wichtig, dass Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu diesen Fragen nicht nur diskriminierungsfrei gestaltet werden, sondern auch proaktiv die Gleichstellung der Geschlechter fördern.

3.1 Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung

3.1.1 Rechtliche Argumente

Die Arbeitszeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Deshalb gelten für sie die Diskriminierungsverbote aus Art. 14 Genderrichtlinie und § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG (siehe Kap. 2). Im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung regelt seit Januar 2001 das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Mindestbedingungen für Teilzeitbeschäftigte, zu denen auch geringfügig Beschäftigte gehören. Neben dem umfassenden Diskriminierungsverbot in § 4 befinden sich die wichtigsten Regelungen des TzBfG in:

§ 6: Teilzeitarbeit muss auch in leitenden Positionen ermöglicht werden.

§ 7: Bei Eignung müssen alle Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden. Interessierte Beschäftigte müssen vom Arbeitgeber über das Angebot an Teilzeit- bzw. Vollzeitarbeitsplätzen informiert werden. Informationsrecht der Arbeitnehmervertretung.

§ 8: Nach sechsmonatiger Beschäftigung können Beschäftigte einen Teilzeitarbeitsplatz verlangen. Der Arbeitgeber muss diesen Wunsch mit dem Ziel einer Einigung verhandeln und darf ihn nur aus betrieblichen Gründen ablehnen.

§ 9: Wünschen Teilzeitkräfte eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit, müssen sie bei der Besetzung entsprechender freier Arbeitsplätze bevorzugt werden.

§ 12: Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit: 10 Stunden, wenn nichts anderes vereinbart ist. Tägliche Arbeitszeit: mindestens drei aufeinander folgende Stunden, wenn nichts anderes festgelegt ist. Die Lage der Arbeitszeit muss mindestens 4 Tage im Voraus bekanntgegeben werden.

3.1.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial

Starre Arbeitszeiten, von denen nicht abgewichen werden kann

Mitunter ist es erforderlich, die Arbeitszeit flexibel an die aktuelle Lebenssituation anzupassen, z. B. bei Erkrankung von Kindern oder anderen Angehörigen. Frauen sind aufgrund der immer noch herrschenden familiären Arbeitsteilung durch starre Arbeitszeiten, von denen nicht abgewichen werden kann, häufiger und stärker benachteiligt als Männer.

Arbeitsanfallorientierte Arbeitszeiten

Mitunter kann die Arbeitszeit nicht verlässlich geplant werden, da sie sich häufig kurzfristig ändert. Dies benachteiligt Beschäftigte mit familiären Pflichten: etwa wenn Kinder aus einer

Betreuungseinrichtung abgeholt oder Angehörige zu bestimmten Tageszeiten versorgt werden müssen.

„Servicezeit und Mindestbesetzungsstärke orientieren sich an der Arbeitsaufgabe (Kunde, Produkte, Ziele) und dem Arbeitsaufkommen. Die Kunden – extern oder intern – bestimmen mit ihren Bedürfnissen die Servicezeit. Sie ist diesbezüglich laufend zu überprüfen und ggf. anzupassen.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2362/0

„Arbeitgeberseitig veranlasste Kurzschrift: Soweit die Mindestbesetzung gewährleistet ist, kann durch den Vorgesetzten mit einer Ankündigungsfrist bis spätestens 17.00 Uhr des Vortages die Schichtlänge auf bis zu 4 Stunden verkürzt werden. [...] Im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter kann ein früheres Schichtende bei kurzfristig erkennbarer geringerer Arbeitsauslastung auch während der Schicht [...] vereinbart werden.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2369/2009

Kurzfristige bzw. viele Überstunden

Kurzfristige bzw. viele Überstunden erschweren privates Engagement und private Verpflichtungen. Sie wirken sich besonders nachteilig für Teilzeitkräfte aus, die sich meist wegen dieser privaten Verpflichtungen für eine Teilzeitarbeit entschieden haben.

Abschwächung der Regelungen des TzBfG

Durch weiche Formulierungen wird bisweilen versucht, die durch das TzBfG gewährten Rechte auf Teilzeitbeschäftigung, eine Verlängerung der Arbeitszeit oder die Ausschreibung von Stellen als Teilzeitstellen abzuschwächen.

„Ist eine Ganztagsbetreuung des/r Kindes/r bzw. des schwerpflegebedürftigen Familienangehörigen nicht erforderlich und möchte die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Teilzeit arbeiten, soll diesem Wunsch entsprochen werden. Ist Teilzeit auf dem alten Arbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so wird versucht, einen geeigneten Arbeitsplatz mit der gewünschten Arbeitszeitreduzierung zu finden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010303/17/1992

Weitere kritische Regelungen

Vorsicht ist darüber hinaus geboten, wenn

- die Arbeitszeit als Prozentsatz der Vollzeitarbeitszeit vereinbart werden soll. Denn bei einer Verringerung der regulären Arbeitszeit von Vollzeitkräften würde sich automatisch auch das Arbeitsvolumen der Teilzeitbeschäftigten verringern.
- aufgrund kurzer Einsatzzeiten pro Tag oder Woche ein unzumutbares Verhältnis von Fahrzeit zu Arbeitszeit entsteht.

„Mitarbeiter/innen haben nach Ablauf ihrer Elternzeit Anspruch auf einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz in der [Firma]. Dabei verpflichtet sich die [Firma], auf Wunsch einen Teilzeitarbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. [...] Gleichwertig und zumutbar ist ein Arbeitsplatz, wenn die Gleichwertigkeit vorliegt und die tägliche Gesamtwegezeit 150 Minuten nicht überschreitet und die persönlichen Belange des/der betroffenen Mitarbeiters/Mitarbeiterin hinreichend berücksichtigt werden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010303/128/2007

- der Spielraum für flexible, kreative Teilzeitmodelle nur sehr gering ist, so dass persönliche Arbeitszeitbedürfnisse nur schwer realisiert werden können.

„Für Teilzeitbeschäftigte gilt die gleichmäßige Verteilung ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit auf 5 Tage, es sei denn, es wurde einzelvertraglich eine andere Verteilung vereinbart.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2368/2009

3.1.3 Förderliche Regelungen

Allgemeine Grundsätze der Familienfreundlichkeit

Idealerweise verfolgen Beschäftigte und Vorgesetzte im betrieblichen Alltag ein gemeinsames Ziel: familienfreundliche Arbeitszeiten, die es ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren. In der folgenden Betriebsvereinbarung werden vielfältige Aspekte der Familienfreundlichkeit angesprochen.

„Die [Firma] fördert eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeiten, damit sich berufliche und familiäre Verpflichtungen besser vereinbaren lassen. Eine familiengerechte Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation fördert beispielsweise Teilzeitarbeit, auch in Führungspositionen, flexible Arbeitszeiten und in begründeten Ausnahmefällen die kurzzeitige Flexibilisierung des Einsatzortes soweit es die Tätigkeit erlaubt. Sie berücksichtigt unter anderem auch die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen sowie die Bedürfnisse von Beschäftigten mit familiären Pflichten bei der Urlaubsplanung und -gewährung, der Festlegung von Terminen, bei Überstunden, Wochenendarbeit und Dienstreisen.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

Auch im familiären Umfeld werden Kompetenzen erworben, die beruflich von Nutzen sind. Hierauf weist die folgende Betriebsvereinbarung hin.

„Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, eine bessere Verknüpfung von familiären und beruflichen Interessen und Verpflichtungen zu erreichen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen in dem Wissen, dass gerade im familiären Umfeld wichtige Kompetenzen entwickelt werden, die optimal im Berufsleben genutzt werden können. [...] Alle im Folgenden aufgeführten Maßnahmen sollen dazu dienen, Mitarbeitern attraktive berufliche Perspektiven zu schaffen, ohne auf familiäre Interessen verzichten zu müssen.“

🔑 LANDVERKEHR, 010303/151/2008

Die folgenden Dienst- und Betriebsvereinbarungen legen allgemeine Prinzipien fest, an denen sich das alltägliche Handeln orientiert.

„Die Parteien schließen diese Dienstvereinbarung, um [...] den Beschäftigten (weiblich und männlich) möglichst familienfreundliche Arbeitszeiten einzuräumen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2358/2009

„[Präambel:] Diese Betriebsvereinbarung dient der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2368/2009

„Es sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, Arbeitszeiten anzubieten, die sich an den Bedürfnissen derjenigen orientieren, die Familienpflichten wahrnehmen. Teilzeitarbeitende müssen gleiche Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten erhalten wie Vollzeitbeschäftigte. Teilzeit sollte grundsätzlich auf allen Stellen möglich sein.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/150/2009

Eine grundsätzlich positive Regelung ist möglicherweise in ihrer Wirksamkeit eingeschränkt, indem sie nur gilt, „soweit zwingende betriebliche Belange nicht entgegenstehen“.

„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.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/139/2007

Planbarkeit der Arbeitszeit

Bei einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit ist es wichtig, dass die Arbeitszeit für die Beschäftigten planbar bleibt. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen. Planbarkeit kann z. B. durch angemessene Ankündigungsfristen für die Arbeitszeit gewährleistet werden. Nachstehend wird eine mindestens 14-tägige Ankündigung gefordert.

„Der Dienstplan muss jeder/m Beschäftigten spätestens 14 Tage vor Beginn des Gültigkeitszeitraumes bekanntgegeben sein.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2358/ 2003

Ein langer organisatorischer Vorlauf und eine hohe Verbindlichkeit der Arbeits- und Freizeitplanung sollen mit folgender Betriebsvereinbarung erreicht werden.

„Jede/r Arbeitnehmer/in erhält einen Freizeitkalender. Die Freizeitkalender werden in Absprache zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat jährlich neu erstellt. Die Einteilung ist verbindlich und darf nicht geändert werden. Ein Verschieben und Tauschen der Freizeit kann nur in dringenden Ausnahmefällen mit Einverständnis der Arbeitnehmer/-innen geschehen, es sei denn, der Betriebsrat widerspricht.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 030200/2039/2001

Verfügungsgewalt über Arbeitszeitkonten seitens der Beschäftigten

Lebensarbeitszeitkonten, Langzeitkonten oder Zeitwertkonten bieten Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an unterschiedliche Lebensphasen und damit verbundene Zeitinteressen anzupassen. Dabei muss gesichert sein, dass sich die Entnahme von den Arbeitszeitkonten – also die Freistellung von der Arbeit – nicht einseitig an dem Interesse des Arbeitgebers orientiert, konjunkturelle oder strukturelle Schwankungen auszugleichen. Die Verfügungsgewalt über das Konto muss bei den Beschäftigten liegen.

Reduzierung und Ausdehnung der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist es wichtig, dass betriebliche Regelungen eine Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen für Frauen und Männer ermöglichen. Ebenso bedeutsam erweist sich jedoch das Recht, zur Vollzeitarbeitszeit zurückzukehren und diese Rückkehr konkret zu planen. Manche Regelungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen konkretisieren oder erweitern in dieser Hinsicht § 9 TzBfG (vgl. Kap. 3.1.1).

In der folgenden Betriebsvereinbarung werden einige Aspekte der Arbeitszeitreduzierung und familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung positiv geregelt. Jedoch bleiben die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten den betrieblichen Belangen und Erfordernissen untergeordnet. Außerdem werden einige Möglichkeiten als Kann-Vorschriften formuliert und „ggf.“ eingeschränkt.

„(2) Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer Arbeitszeit ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen. Das Gleiche gilt für Vollzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten.

(3) Die derzeit praktizierte gleitende Arbeitszeit ist als familienfreundliche Arbeitsregelung beizubehalten. Sie soll möglichst flexibel innerhalb der geltenden Regelungen genutzt werden. [...]

(4) Die [Firma] kann mit einer/einem Beschäftigten auf dessen/deren Wunsch vereinbaren, zeitweise und vorübergehend Arbeit zu Hause zu erledigen, wenn dies aus privaten Gründen erforderlich, arbeitsorganisatorisch möglich sowie mit den betrieblichen Belangen zu vereinbaren ist. [...]

(5) Bei betrieblich erforderlichen und angeordneten Aufgaben (z. B. Dienstreisen), die sich mit familiären Verpflichtungen überschneiden, unterstützt die [Firma] ihre Beschäftigten ggf. durch die befristete Übernahme anfallender Kosten.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010303/106/2004

Die folgende Betriebsvereinbarung genehmigt familiär begründete Teilzeitwünsche von Beschäftigten ausnahmslos. Eine Rückkehr in die Vollzeit ist garantiert, indem die Teilzeit befristet wird.

„A 5.1 Anträgen auf Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen ist stattzugeben.

A 5.2 Da familiäre Gründe in der Regel nur für einen bestimmten Zeitraum gelten, wird den Beschäftigten, die aus diesen Gründen ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, die planbare Rückkehr in die Vollzeittätigkeit dadurch ermöglicht, daß die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen befristet vorgenommen wird. Teilzeitbeschäftigte können bis spätestens 3 Monate vor Ablauf der Befristung beantragen, daß die Arbeitszeitreduzierung verlängert werden soll.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/9/1993

Die nachstehenden Regelungen sollen besondere Härten vermeiden, die sich für verschiedene Beschäftigtengruppen aus langen Öffnungszeiten der Geschäfte ergeben.

„§ 8 Ausnahmmodell

Alle Arbeitnehmer/innen, die die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllen, haben den Anspruch, im Arbeitszeitsystem ‚Ausnahmmodell‘ (Arbeitszeitende: Montag bis Freitag 18.45 Uhr, Samstag 16.10 Uhr) zu arbeiten:

- werdende Mütter, Schwerbehinderte und Arbeitnehmer/innen über 58 Jahre
- Arbeitnehmer/innen mit Kind/ern unter 16 Jahren
- Arbeitnehmer/innen, die eine pflegebedürftige Person betreuen
- Arbeitnehmer/innen, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, auch privater Art, teilnehmen
- Arbeitnehmer/innen, die wegen nicht zu verschiebender Therapien oder aus ähnlichem Anlaß nicht zu einer Arbeitsleistung nach 18.45 Uhr in der Lage sind.

§ 9 Arbeitszeitmodell für Arbeitnehmer/innen nach Rückkehr aus dem Mutterschutz oder Elternzeit

Für diesen Personenkreis werden befristet (maximal bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes) Arbeitszeitmodelle angeboten, deren Arbeitszeit an den Tagen Montag bis Freitag um 16.00 Uhr, spätestens um 17.00 Uhr und am Samstag um 16.10 Uhr endet.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 030200/2039/2001

Verbot der Benachteiligung von Teilzeitkräften und Beurlaubten

Eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten ist bereits durch das TzBfG verboten. Es kann jedoch förderlich sein, wenn dieses Benachteiligungsverbot in einer betrieblichen Regelung ausdrücklich wiederholt, konkretisiert und auf Beurlaubte ausgedehnt wird.

„Teilzeitbeschäftigung darf weder das berufliche Fortkommen beeinträchtigen noch sich nachteilig auf eine Leistungsbeurteilung auswirken. Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus familienbedingten Beurlaubungen ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/139/2007

Nachstehend wird darüber hinaus ausdrücklich eine Benachteiligung bei Beurteilungen verboten.

„Teilzeitbeschäftigte sind entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Weiterbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf Beurteilungen auswirken.“

🔑 WASSERVERSORGER, 010303/26/1995

Mehrarbeitsvergütung für Teilzeitbeschäftigte

Nach zurzeit geltender Rechtsprechung haben Teilzeitbeschäftigte erst dann Anspruch auf Überstundenzuschläge, wenn ihre Arbeitszeit die von Vollzeitbeschäftigten übersteigt. Einige Betriebe folgen jedoch einer anderen Rechtsauffassung und behandeln Teilzeitbeschäftigte günstiger. Die folgende Regelung wurde probeweise eingeführt.

„Werden Teilzeitbeschäftigte durch eine Weiterbildungsmaßnahme oder betrieblich angeordnete Mehrarbeit über die mit ihnen vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen, so erfolgt ein zeitlicher Ausgleich und die Zahlung entsprechender Zulagen gem. Manteltarifvertrag für die Mehrarbeit ab der ersten Stunde.“

🔑 WASSERVERSORGER, 010303/26/1995

Teilzeit auch auf Führungspositionen

Teilzeitarbeit birgt die Gefahr der „beruflichen Sackgasse“, da es noch nicht überall selbstverständlich ist, auch in anspruchsvollen (Führungs-)Positionen in Teilzeit zu arbeiten. Betriebs- und Dienstvereinbarungen wie die folgende können zu einem Umdenken beitragen.

„6. Angebote unterschiedlicher Beschäftigungsformen/Vereinbarkeit

(1) Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich so zu organisieren, dass sie auch teilzeitgeeignet sind. Dies gilt auch für Leitungspositionen. Ausnahmen sind im Mitbestimmungsverfahren zu vereinbaren.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010303/106/2004

Die grundsätzlich positive Regelung wird nachstehend möglicherweise in ihrer Wirksamkeit eingeschränkt, da sie nur gilt, „soweit zwingende betriebliche Belange nicht entgegenstehen“.

„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 Führungs-

kräften entsprochen, soweit zwingende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Ablehnung von Anträgen ist schriftlich zu begründen.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/139/2007

Reduziertes Aufgabenvolumen bei Teilzeit

Bei Teilzeitarbeit sollten selbstverständlich auch die Aufgaben im Vergleich zur Vollzeitarbeit entsprechend reduziert werden.

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

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/139/2007

3.2 Eltern-, Pflege- und Familienzeit

3.2.1 Rechtliche Argumente

Elternzeit und Pflegezeit sind in Deutschland zwar gesetzlich geregelt, in einigen Unternehmen und Verwaltungen gibt es darüber hinaus Dienst- oder Betriebsvereinbarungen, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen oder sie konkretisieren. Die folgenden gesetzlichen Regelungen sind insofern als Mindestbedingungen zu verstehen.

- Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) regelt seit 2007, dass das Elterngeld einkommensabhängig in Höhe von 67 % des Einkommens vor der Geburt gezahlt wird (mind. 300 €, max. 1.800 €). Das Elterngeld wird für maximal 14 Monate gezahlt, die unter den Eltern aufgeteilt werden können. Dabei darf ein Elternteil jedoch nur maximal 12 Monate Elterngeld beziehen (Ausnahme: Alleinerziehende). Die Elternzeit wurde bereits früher geregelt und beträgt weiterhin drei Jahre. Es ist möglich, während der Elternzeit bis zu 30 Stunden/Woche erwerbstätig zu sein. Wurde vor der Elternzeit nicht in Teilzeit gearbeitet, so lebt nach der Elternzeit automatisch das Vollzeitverhältnis wieder auf. Ein Anspruch auf Teilzeit bestünde dann gemäß dem TzBfG. Eine wichtige Grundlage stellt auch die europäische Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EU vom 18.3.2010 dar. Sie regelt in § 5 Folgendes.
„Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen. Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen.“
- Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) trat im Jahr 2008 in Kraft und gewährt in § 2 Beschäftigten für bis zu 10 Tage im Jahr eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit als kurzzeitige Arbeitsverhinderung, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine sofortige pflegerische Versorgung sicherstellen zu können. Nach § 3 PflegeZG können sich Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten bis zu 6 Monate unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen, um pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Pflege zu versorgen.

3.2.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial

Lange Wartezeit ohne Anrechnung auf Betriebszugehörigkeit

Lange Wartezeiten, bevor ein Anspruch auf betriebliche Pflegezeit besteht, sind für diejenigen Beschäftigten problematisch, bei denen der Pflegefall eines/einer Angehörigen bereits früher eintritt.

„1. Sofern nicht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung unter Wahrung betrieblicher Erfordernisse gegeben ist, können Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit mindestens fünf ununterbrochen zurückgelegten Dienstjahren (gerechnet ab Eintrittsdatum) [...] auf genehmigten Antrag aus dem Unternehmen ausscheiden [...].

2. Bietet die so ausgeschiedene Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihre/seine Arbeitskraft innerhalb von 12 Monaten nach ihrem/seinem Ausscheiden wieder an, wird die [Firma] sie/ihn zu denselben Konditionen wie vor dem Ausscheiden wieder einstellen. [...] Die Zeiten ab Ausscheiden bis Wiedereinstellung gelten nicht als Dienstzeiten i. S. d. Betriebszugehörigkeit.“

🔑 BAUGEWERBE, 010303/156/1993

„Bei Beginn des familienbezogenen Urlaubs oder des Pflegeurlaubs muß eine Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren erreicht sein.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010303/14/1991

Besondere Prüfung bei bestimmten Beschäftigtengruppen

Die Notwendigkeit der Pflege von Angehörigen stellt alle Beschäftigten vor ähnliche Schwierigkeiten, unabhängig von ihrer Aufgabenstellung und Position. Sie benötigen deshalb auch gleichermaßen Unterstützung.

„Der Gewährung eines familienbezogenen Urlaubs oder des Pflegeurlaubs dürfen keine zwingenden betrieblichen oder persönlichen Gründe entgegenstehen. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit nicht unerheblichen Führungsaufgaben oder mit Aufgaben, deren Erfüllung spezifische Fach- oder Unternehmenskenntnisse erfordert, ist daher eine besondere Prüfung der jeweiligen Gegebenheiten notwendig. [...] Im Streitfall trifft die Entscheidung über die Gewährung des familienbezogenen Urlaubs bzw. des Pflegeurlaubs die Geschäftsführung/der Vorstand.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010303/14/1991

Unflexible Beendigung des Familien- bzw. Pflegeurlaubs

Pflegeurlaub muss flexibel beendet werden können, denn die Notwendigkeit oder die Möglichkeit der häuslichen Pflege kann kurzfristig entfallen.

„(4) Die Entscheidung für einen familienbezogenen Urlaub oder für einen Pflegeurlaub ist bindend. Unterbrechungen [...] sind nicht möglich [...]. Er kann vorzeitig nur beendet werden, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich zustimmt. Hat der Arbeitgeber eine Ersatzkraft eingestellt, endet der familienbezogene Urlaub bzw. Pflegeurlaub erst zu dem Zeitpunkt, zu dem das befristete Arbeitsverhältnis beendet werden kann.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010303/14/1991

Elternzeit doch nur für Mütter?

Vorsicht bei der Kopplung von Maßnahmen an die Mutterschutzfrist: Väter werden so ausgeschlossen.

„Drei Monate vor Beginn des Mutterschutzes findet ein Planungsgespräch zwischen der Mitarbeiterin und dem zuständigen Abteilungs-/Niederlassungsleiter statt. Gegenstand dieses Gespräches sind die voraussichtliche Inanspruchnahme von Elternzeit sowie die Perspektiven über eine Beschäftigung während und im Anschluss an die Elternzeit.“

🔑 LANDVERKEHR, 010303/151/2008

Pflegezeit nur für im eigenen Haushalt lebende Angehörige

Es dürfte häufig der Fall sein, dass Angehörige, die gepflegt werden müssen, nicht im selben Haushalt wohnen. Diese Fälle von der Pflegezeit auszuschließen, reduziert die Inanspruchnahme betrieblicher Regelungen drastisch und steht im Widerspruch zum PflegeZG.

„[Die Firma] gewährt den Beschäftigten zum Zwecke der Pflege erkrankter Angehöriger, die im eigenen Haushalt leben, grundsätzlich für einen Zeitraum von vier Wochen im Kalenderjahr eine unbezahlte Beurlaubung von der Arbeit. In beiderseitigem Einvernehmen zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Geschäftsleitung kann eine längere Beurlaubung erfolgen.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 010303/76/2000

3.2.3 Förderliche Regelungen

Grundsätzliche Haltung gegenüber Erwerbsunterbrechungen

Mögliche Auszeiten sollten nicht als „familiäre Almosen“ angesehen werden, sondern als personalpolitische Maßnahmen.

„Möglichkeiten, eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu schaffen, um familiäre Verpflichtungen besser mit der Berufstätigkeit in Einklang zu bringen, bedeutet, Beschäftigte in diesem Kontext eben nicht lediglich auf längerfristige Freistellungen zu verweisen. Vielmehr geht es darum, die Auszeiten zu reduzieren, die berufliche Entwicklung nicht zu hemmen und die Arbeitsfähigkeit und Motivation zu erhöhen.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

Anerkennung als Betriebszugehörigkeit

Rechtlich strittig, aber für die Beschäftigten von großer Bedeutung erweist sich die Frage: Werden die Erwerbsunterbrechungen durch Eltern- oder Pflegezeit als Betriebszugehörigkeit anerkannt? Zahlreiche betriebliche Regelungen bejahen dies.

„Die gesetzliche und die betriebliche Elternzeit werden als Beschäftigungszeit anerkannt. [...] Die gesetzliche und die betriebliche Pflegezeit werden als Beschäftigungszeit anerkannt.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

Die zuletzt zitierte Betriebsvereinbarung regelt über die gesetzlichen Ansprüche hinaus eine 18-monatige betriebliche Elternzeit sowie eine 6-monatige betriebliche Pflegezeit.

„Die Dauer der Freistellung (Pflegezeit) wird in vollem Umfang auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

„Die Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Inanspruchnahme der betrieblichen Erziehungszeit oder der Pflege von Angehörigen ruht, werden als Dienstzeiten angerechnet.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/122/2004

„Die Zeiten des betrieblichen Elternurlaubs werden als Berufs- bzw. Tätigkeitsjahre anerkannt.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 010303/76/2000

„Während der Freistellung ruht das Arbeitsverhältnis, die Betriebszugehörigkeit besteht während dieser Zeit fort. Zeiten der Freistellung werden auf die Wartezeit der betrieblichen Altersversorgung angerechnet; sie wirken sich darüber hinaus nicht ruhegeldsteigernd aus.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010303/128/2007

Ein Anwachsen der Ruhegeldansprüche auch während der Zeiten der Freistellung wäre selbstverständlich wünschenswert.

Stufensteigerungen während der Elternzeit

Über die zurzeit geltende Rechtsprechung hinaus werden gemäß folgender Regelung während der Elternzeit Stufensteigerungen vollzogen.

„Die gemäß Manteltarifvertrag vorgesehenen Stufensteigerungen sowie durch Betriebsvereinbarung geregelte Zusatzleistungen werden durch den Zeitraum der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub nicht unterbrochen.“

🔑 WASSERVERSORGER, 010303/26/1995

Kontakte und Gespräche während der Elternzeit

Für den Wiedereinstieg ist es besonders wichtig, dass während der Elternzeit Kontakte und Qualifikationen aufrechterhalten bzw. erweitert werden und wichtige Informationen zur Verfügung stehen.

„3.1 Führungskräfte und Beschäftigte sind gleichermaßen dazu aufgerufen, den Kontakt während der gesetzlichen und betrieblichen Elternzeit aufrechtzuerhalten, wenn das Arbeitsverhältnis während dieser Zeiten ruht.

3.2 Rechtzeitig (spätestens einen Monat) vor Beginn des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit findet in der Regel ein Gespräch zwischen den Beschäftigten und den jeweils zuständigen Vorgesetzten sowie ggf. dem Betriebsrat statt. Ziel dieses Gespräches ist

- die Planung von Inanspruchnahme und Dauer der Elternzeit,
- die Planung der Arbeitszeit während oder nach der Elternzeit,
- Verständigung über Kontakte zur Arbeitsstelle während des Mutterschutzes und der Elternzeit sowie über Arbeitseinsätze während der Elternzeit (z. B. Möglichkeit von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen während der Elternzeit),
- Planung von Maßnahmen zur Rückkehr nach der Elternzeit.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

„Der regelmäßige Kontakt zwischen den Mitarbeitern in Elternzeit und dem Betrieb ist durch die Vorgesetzten aktiv zu fördern, die Mitarbeiter in Elternzeit unterstützen dies durch notwendige Eigeninitiative. [...] Während der Elternzeit nimmt der Vorgesetzte mindestens einmal jährlich Kontakt mit dem Mitarbeiter auf. Hierbei soll der Mitarbeiter über aktuelle Vorgänge im Unternehmen informiert sowie seine persönlichen Perspektiven für den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben besprochen werden. Der Mitarbeiter soll, sofern möglich, auf Vertretungseinsätze oder Projektbeteiligungen während der Elternzeit hingewiesen werden. Außerdem soll er über geeignete betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden. Auch dieses Gespräch wird auf einem Formblatt (Anlage 2) dokumentiert [...].

§ 3 Rückkehr nach Elternzeit

Spätestens 4 Monate vor Ende der Elternzeit bzw. längerem Pflegeurlaub findet mit dem Mitarbeiter ein Gespräch über seinen Wiedereinstieg in das Berufsleben statt.“

🔑 LANDVERKEHR, 010303/151/2008

„4.1 Beurlaubungen

[...] Infolge der Beurlaubung darf den Beschäftigten kein Nachteil in ihrem beruflichen Fortkommen entstehen. Beschäftigten wird während des familiär begründeten Urlaubs die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Dies geschieht durch Urlaubs-, Kur- und Krankheitsvertretung sowie durch die Teilnahme an Fortbildungsangeboten. Um den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten, werden die Beurlaubten zu Personalversammlungen und sonstigen Gemeinschaftsveranstaltungen eingeladen.

4.2 Wiedereinstiegshilfen

Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger erhalten eine gezielte Einarbeitungshilfe. Durch bedarfsgerechte Fortbildungsprogramme – auch während der Beurlaubungszeit – wird die Wiedereingliederung erleichtert. Der individuelle Fortbildungsbedarf ist rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung zwischen der Wiedereinsteigerin/dem Wiedereinsteiger und den jeweiligen Personalverantwortlichen festzulegen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/150/2009

Patenschaften

Eine weitere Möglichkeit, den Anschluss an das Unternehmen und das Team zu halten, ist ein Patenschaftsmodell.

„Als weitere/n Ansprechpartner/in sucht sich der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin in Elternzeit als Pate/als Patin eine/n Mitarbeiter/in der [Firma], der/die unterstützend tätig wird. Durch persönliche Kontakte im Rahmen der Patenschaft soll verhindert werden, dass der Anschluss an das Team und das Geschehen in der [Firma] verloren geht. Der Pate/die Patin hat die Aufgabe, in regelmäßigen Abständen über laufende Entwicklungen zu informieren. Hierfür werden dem Pate/der Patin die entsprechende (Arbeits-)zeit und notwendige Bankmittel zur Verfügung gestellt. Als Hilfestellung für die Durchführung seiner/ihrer Aufgabe erhält der Pate/die Patin ein Schreiben, in dem seine/ihre wesentlichen Aufgaben genannt sind. Ein Musterbrief ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung [...]. Der Pate/die Patin wird durch den/die jeweils zuständigen Personalberater/in im Bedarfsfall beraten.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010303/128/2007

Regelung über das Pflegezeitgesetz hinaus

Einige betriebliche Regelungen ergänzen und konkretisieren das PflegeZG, z. B. in der Frage der Fortzahlung von Bezügen während der Freistellung.

„5.1 Um bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation naher Angehöriger eine bedarfsgerechte Pflege organisieren zu können bzw. eine sofortige pflegerische Versorgung sicherzustellen, können Beschäftigte gemäß Pflegezeitgesetz (PflegeZG) kurzzeitig bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fern bleiben. Bei der [Firma] erfolgt diese Freistellung für die ersten 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr unter Fortzahlung der Bezüge.

5.2 Zur Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung können sich Beschäftigte gemäß § 3 PflegeZG vollständig oder teilweise bis zu 6 Monate von der Arbeitsleistung freistellen lassen. Nach der gesetzlichen Pflegezeit haben Beschäftigte Anspruch auf eine betriebliche Pflegezeit für die Dauer von maximal 6 Monaten.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

„(3) Die Pflegezeit beträgt unabhängig von der Betriebszugehörigkeit gemäß den Vorschriften des PflegeZG bis zu 6 Monate. Für Mitarbeiter, die im Zeitpunkt der Geltendmachung eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von einem Jahr haben, beträgt die Pflegezeit für jeden Pflegefall längstens drei Jahre (Höchstdauer).
(6) Soweit Mitarbeiter über ein Langzeitkonto verfügen, besteht die Möglichkeit, während der Freistellung das Entgelt durch Entnahme-Zeiten aus dem Langzeitkonto fortzuzahlen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

„Die kurzzeitige Freistellung von bis zu zehn Tagen ist, sofern der Mitarbeiter über ein Gleitzeit- oder Freischichtkonto verfügt, auf dessen Wunsch im Wege der Entnahme von Zeiten aus diesem Konto umzusetzen. Dabei ist auch die Bildung oder Ausweitung eines negativen Saldos zulässig. Ist im Einzelfall eine Freistellung von mehr als zehn Arbeitstagen erforderlich, um die Organisation der Pflege sicherzustellen, so ist im Einvernehmen mit dem direkten Vorgesetzten und der zuständigen Personalabteilung eine unbezahlte Freistellung zu gewähren. Das Gleiche gilt, wenn bei einem nahen Angehörigen eine Pflegesituation mehrfach akut auftritt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

Beratung bei der Pflege von Familienangehörigen

In einer Pflegesituation sind Beschäftigte oft überfordert. Sie benötigen unterstützende Beratung zu Angeboten und Leistungen im Bereich der Pflege.

„Der Arbeitgeber unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Beratung und Vermittlung von Betreuungsleistungen über externe Anbieter
– Unterstützung bei der Beratung zur Beantragung von Pflegestufen und der damit verbundenen steuerlichen Auswirkungen
– Konkrete Pflegedienste – Essensversorgung, Reinigung, Fahrdienste, häusliche (Heim) Pflege.“

🔑 LANDVERKEHR, 010303/114/2007

Kurzfristige Beendigung der Pflegezeit

Das Ende der Pflegezeit ist für pflegende Beschäftigte nicht planbar. Die Pflegebedürftigkeit des/der Angehörigen kann wegfallen oder die häusliche Pflege kann unmöglich oder unzumutbar werden. In diesen Fällen liegt es im Interesse der Beschäftigten, ihre Tätigkeit zu einem von ihnen gewählten Zeitpunkt wieder aufnehmen zu können. Die folgenden Regelungen sind in dieser Hinsicht grundsätzlich als positiv zu bewerten, auch wenn in Einzelfällen eine schnellere Wiederaufnahme der Beschäftigung gewünscht sein könnte.

„Sind die nahen Angehörigen nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

„Wünscht der Mitarbeiter eine vorherige Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit, ist dies der zuständigen Personalabteilung mindestens vier Wochen vorher anzukündigen. Sofern diese Frist aus persönlichen Gründen nicht eingehalten werden kann, bemüht sich das Unternehmen, dem Mitarbeiter eine frühere Arbeitsaufnahme zu ermöglichen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

Ermunterung männlicher Beschäftigter

Die Klarstellung, dass auch Männer die familienpolitischen Regelungen in Anspruch nehmen sollen, ermuntert männliche Beschäftigte und erhöht ihre Akzeptanz im Kollegenkreis.

„Das Unternehmen ermuntert auch die männlichen Mitarbeiter, diese Regelung in Anspruch zu nehmen.“

🔑 LANDVERKEHR, 010303/151/2008

„Väter werden auf die Möglichkeit der Wahrnehmung des Erziehungsurlaubs hingewiesen und zu einer Teilnahme ermutigt.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010303/119/2003

„Insbesondere Männer werden angesprochen und ermutigt, die angebotenen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrzunehmen. Männer dürfen nicht diskriminiert werden, wenn sie diese Regelungen in Anspruch nehmen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/9/1993

4 Literatur und Links

Literatur

Ganser, Petra/Jerchel, Kerstin/Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2011): Praxis-Handbuch Gleichbehandlung. Ungleichbehandlung vorbeugen - Rechte nutzen - Gleichstellung herstellen, Hamburg

Busch, Sebastian/Kocher, Eva/Welkoborsky, Horst (2009): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Benachteiligung verhindern - Gleichstellung fördern, Frankfurt am Main

Büntgen, Maria (2005): Teilzeitarbeit, Analyse und Handlungsempfehlungen, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main

Internethinweise

<http://arbeitszeit.verdi.de>

<http://familie.dgb.de>