

07.03.2014 | Von: Désirée Binder

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familie oder Beruf?

Viele Frauen und Männer wollen eine Familie und gleichzeitig beruflich erfolgreich sein. Doch was ist die Grundlage dafür, dass sich Familie und Beruf vereinbaren lassen? Wie sehen die Familien im Moment die Vereinbarkeit und was verspricht die Politik? Auf einige Fragen haben wir Antworten gefunden.

GlobalStock/istockphoto



Zwei Drittel der Bevölkerung glauben, dass sich Familie und Beruf nicht gut vereinbaren lassen.

Was muss der Betrieb unternehmen, damit sich Familie und Beruf vereinbaren lassen?

Für Eltern oder Arbeitnehmer, die ihre kranken Angehörigen pflegen oder Kinder betreuen, ist es wichtig, dass sie flexible Arbeitszeiten haben. Außerdem sollte der Tag planbar sein. Hat ein Kind zum Beispiel bis 17 Uhr Fußballtraining, muss es für die Eltern möglich sein, es pünktlich abzuholen.

Vor allem, wenn Mitarbeiter kleine Kinder haben, wäre eine Betriebskita oder ein Betriebskindergarten hilfreich. Außerdem muss es in solch einem Fall möglich sein, den Arbeitnehmer kurzfristig freizustellen. Nur so hat dieser die Möglichkeit, alles Notwendige zu regeln.

Wie nehmen Frauen und Männer die Vereinbarkeit wahr? Wie sieht die aktuelle Situation aus?

Väter und Mütter nehmen die Vereinbarkeit unterschiedlich wahr. 22 Prozent der Väter denken laut der Studie „Monitor Familienleben 2013“ des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD), dass sich Beruf und Familie gut vereinbaren lassen. Bei den Müttern sieht es anders aus. Lediglich 13 Prozent sind der Meinung, dass der Spagat zwischen Familie und Beruf gut geht. Für ganze 75 Prozent dagegen klappt er laut Studie „nicht so gut“. Auch die Bevölkerung insgesamt sieht die aktuelle Situation kritisch. 66 Prozent glauben, Familie und Beruf ließen sich nicht gut vereinbaren. So ist es nicht verwunderlich, dass 81 Prozent der Eltern mit Kindern unter 18 Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtigste Aufgabe der Familienpolitik sehen.

Aber nicht nur die Familienpolitik ist gefragt, sondern auch die Unternehmen. Viele Eltern wünschen sich mehr Unterstützung vom Arbeitgeber. Bei 33 Prozent der Familien gibt es Probleme, wenn ein Kind krank zu Hause ist, die Schule kurzfristig ausfällt und die Eltern die Kinder betreuen müssen. Arbeitgeber zeigen in diesen Fällen oft kein Verständnis. Die Hälfte der Mütter gerät in solchen Fällen in Schwierigkeiten, weil sich keine Betreuungsmöglichkeiten finden lassen. Falls kurzfristig doch jemand einspringt, sind das meistens die Großeltern.

Was regeln Gesetze oder Tarifverträge?

Schon im Grundgesetz steht: „Ehe und Familie stehen unter besonderem Schutz der staatlichen Ordnung“. Darauf baut das Betriebsverfassungsgesetz auf. Es besagt, dass der Betriebsrat unter anderem die Aufgabe hat, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Außerdem regeln Gesetze die Elternzeit, Elterngeld sowie die Familienpflegezeit. Im Pflegezeitgesetz ist festgehalten, wie lange die gesetzliche Pflegezeit dauert. Die Fortzahlung des Entgeltes ist darin allerdings nicht geregelt. Das steht in Tarifverträgen.

Tarifverträge können neben Regelungen zur Familienpflegezeit auch etwas zur Kinderbetreuung oder zum Kinderbonus beinhalten. Der Kinderbonus ist eine zusätzliche Zahlung des Arbeitgebers. Die Höhe ist im Tarifvertrag festgehalten. Für Kinderbetreuung sind ganz unterschiedliche Regelungen festgehalten. Zum Beispiel betriebliche Betreuungsangebote oder ein monatlicher Kinderbetreuungszuschuss vom Arbeitgeber.

Was verspricht die Politik?

Kindertagesbetreuung ist ein zentraler Punkt im Koalitionsvertrag der Bundesregierung. Das Ziel ist, die Ganztagesbetreuung weiter auszubauen. Außerdem investieren Bund und Länder weiter in den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren. Laut der Studie „Monitor Familienleben 2013“ des Instituts für Demoskopie Allensbach wünscht sich die Bevölkerung genau das. 73 Prozent der Befragten finden den Rechtsanspruch gut.

Zusätzlich will die Koalition, dass Familienfreundlichkeit ein zentrales Unternehmensziel wird. Im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ können sich Unternehmen zu familienbewusster Personalpolitik informieren. Initiator ist das Bundesfamilienministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und dem Deutschen Gewerkschaftsbund.

Damit Mütter und Väter mehr Zeit für ihre Kinder haben, soll die Elternzeit flexibler werden. 24 statt zwölf Monate können sich Eltern zwischen dem 3. und dem 8. Lebensjahr des Kindes jetzt nehmen. Das flexiblere Elterngeld „ElterngeldPlus“ erleichtert den Wiedereinstieg. Vor allem für Alleinerziehende ist das von Vorteil. Neben einer Teilzeittätigkeit bekommen sie zusätzlich Elterngeld. Momentan ist für 87 Prozent der Familien das Elterngeld eine wichtige finanzielle Hilfe.

Wie hilft der Betriebsrat? Was macht die IG BCE?

Der Betriebsrat bestimmt bei der Arbeitszeit mit. Er kann also auch flexible Lösungen mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

Die Bezirke und Landesbezirke der IG BCE helfen Eltern weiter. Damit Frauen nach der Elternzeit wieder gut in den

Beruf starten können, bietet sie besondere Seminare an. Auch Familienseminare sind im Programm.

Mit der „Offensive Frauen“ sollen Frauen angesprochen werden, die bisher keinen oder nur wenig Zugang zur gewerkschaftlichen Arbeit haben. Sie zeigt Frauen wie und wo sie sich engagieren können. Das muss nicht sofort mit einem festen Mandat sein.

Außerdem hat die IG BCE schon vor vielen Jahren die Kampagne „Familienbewusste Personalpolitik – Eltern sind Leistungsträger“ gestartet. Das Ziel dabei, die familienpolitischen Leitbilder in den Betrieben zu erhöhen. Dazu gehören Projekte wie die Sozialpartnervereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewussten Personalpolitik“ mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie. Dieser hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ausdrückliches Handlungsfeld.

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Inselstraße 6 | D-10179 Berlin

Telefon: 030 308680-0 | Telefax: 030 308680-17

E-Mail: bezirk.berlin@igbce.de