



Vorstand

Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute

20

Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Impressum

Produkt-Nr. 5546-31049

Herausgeber: IG Metall Vorstand
FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

Autorinnen und Autoren:

Özgül Altunkas
Sissi Banos
Beate Eberhardt
Isabel Eder
Isaf Gün
Dr. Michael Kossens
Dr. Manuela Maschke
Silke Martini
Eva-Maria Stoppkotte
Jürgen Ulber

Redaktion: Sissi Banos, FB Organisation und Personal (Gender Mainstreaming)
Isaf Gün, FB Frauen- und Gleichstellungspolitik
Jochen Homburg, FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik, Ressort
Betriebsräte, Vertrauensleute, Betriebsverfassung

Koordination und Endredaktion:

Eva-Maria Stoppkotte,
verantwortliche Redakteurin „Arbeitsrecht im Betrieb“

Ausgabe: August 2010

Druckvorstufe: Mediakonzept Widdig GmbH, Köln
Druck: Media-Print, Paderborn





Männer und Frauen wollen heute erfolgreich im Berufsleben stehen und ein erfülltes Privatleben gestalten. Das sollte in unserer Gesellschaft eine Selbstverständlichkeit sein. Leider stoßen sie bei der Verwirklichung ihrer Pläne oft auf Hürden, die von der Politik aufgestellt werden oder sich aus der Realität an ihrem Arbeitsplatz ergeben. So hat jüngst das Berliner Institut für Bevölkerung und Migration durch eine Studie belegt, dass Deutschland im Vergleich mit 17 europäischen Ländern bei der Kinderfreundlichkeit das Schlusslicht ist.

Die Folgen haben immer noch vor allem Frauen zu tragen. Sie können ihren Kinderwunsch und ihre berufliche Entwicklung oft nicht miteinander vereinbaren. Wir brauchen daher beispielsweise eine staatlich garantierte Kinderbetreuung, die flächendeckend über vier Stunden am Vormittag hinaus geht und auch für Kinder unter drei Jahren gilt sowie Ferienzeiten abdeckt. So wie es jetzt ist, bleibt der Widerspruch bestehen: Kind oder Karriere. Insbesondere gut ausgebildete Frauen verzichten daher auf ihren Kinderwunsch. Der zunehmend beklagte Mangel an Fachkräften in den Betrieben ist eine zusätzliche Handlungsaufforderung. Gesetzliche Maßnahmen alleine werden aber nicht ausreichen. Auch die Betriebsparteien müssen Voraussetzungen für eine positive Entwicklung schaffen.

Erste Ansätze eines Wandels in der Gesellschaft sind zu beobachten. Veränderte Lebensentwürfe, ein neues Verständnis von Partnerschaft bei Frauen und Männern und auch der demografische Wandel sind hier die Auslöser. In diese gesellschaftliche Debatte und in die betriebspolitische Gestaltung bringen wir unsere Forderungen und Positionen ein. Betriebliche Interessenvertretungen werden aktiv und setzen sich bei diesem Thema für die Interessen der Beschäftigten ein.

Die vorliegende Broschüre bietet hierfür umfangreiches Hintergrundmaterial und praktische Tipps für die betriebliche Umsetzung. Die „Gute-Praxis-Beispiele“ in dieser Broschüre zeigen auf, wie Interessenvertretungen das Thema angegangen sind und auch erfolgreich umgesetzt haben. Diese Beispiele sind nicht eins zu eins übertragbar – die betriebliche Wirklichkeit und auch die handelnden Personen sind in jedem Betrieb verschieden. Aber dennoch sind wir davon überzeugt, dass die Beispiele Wege aufzeigen und Anregungen für die eigene Arbeit liefern.

Frankfurt am Main, August 2010

IG Metall Vorstand

Detlef Wetzel

2. Vorsitzender der IG Metall



Inhalt

Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	7
Einleitung (Sissi Banos und Silke Martini)	9
1. Neue Entwicklungen und Herausforderungen	9
2. Familienfreundlichkeit als umfassender Begriff mit gesellschaftspolitischer Relevanz	12
3. Familienfreundlichkeit als gesellschafts- und betriebswirtschaftliche win-win-Lösung.	15
4. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen gestalten: Ein wichtiges Handlungsfeld für Betriebsräte	17
Teil A: Individualrechtliche Ansatzpunkte für die Beschäftigten.	19
I. Mutterschutz (Isaf Gün)	19
1. Mitteilung der Schwangerschaft	19
2. Frage nach Schwangerschaft ist unzulässig	20
3. Kündigungsschutz.	20
4. Befristeter Arbeitsvertrag	20
5. Gestaltung des Arbeitsplatzes	21
6. Besondere Schutzvorschriften	22
7. Finanzielle Ansprüche	23
8. Urlaub	24
II. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Isaf Gün)	25
1. Allgemeines	25
2. Voraussetzungen der Elternzeit	26
3. Dauer	26
4. Erklärungsform und Frist	27
5. Aufteilung der Elternzeit	27
6. Vorzeitige Beendigung und Verlängerung.	28
7. Sozialversicherung	29
8. Kündigungsschutz.	29
9. Rückkehr nach der Elternzeit.	29
10. Erwerbslosigkeit nach dem Ende der Elternzeit	29
11. Elterngeld	30
12. Höhe des Elterngelds	30
13. Geschwisterbonus und Mehrlingszuschlag	32
14. Geringverdienerzuschlag	32
15. Steuern und Sozialabgaben	32
16. Bezugsdauer des Elterngelds	32
17. Beantragen von Elterngeld	33



III. Teilzeit (Özgül Altunkas)	34
1. Der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit	34
1.1 Teilzeitananspruch während der Elternzeit, § 15 Abs. 6, 7 BEEG	34
1.1.1 Wann kann ich Elternteilzeit beanspruchen?	35
1.1.2 Erster Schritt: der Antrag	35
1.1.3 Zweiter Schritt: Verhandlung mit dem Arbeitgeber	37
1.1.4 Zustimmung zur Teilzeit einklagen	37
1.2 Der allgemeine Teilzeitananspruch, § 8 TzBfG	38
1.2.1 Erster Schritt: der Antrag	39
1.2.2 Zweiter Schritt: Verhandlung mit dem Arbeitgeber	39
1.2.3 Zustimmung zur Teilzeit einklagen	40
1.3 Teilzeit nach Rückkehr aus der Elternzeit	42
1.4 Am Ende steht das Urteil	43
2. Der Wechsel von Teilzeit in Vollzeit, § 9 TzBfG	43
2.1 Verlängerung der Arbeitszeit anzeigen	44
2.2 Entsprechender Arbeitsplatz und Eignung	44
2.3 Ablehnungsgründe des Arbeitgebers	45
2.4 Folgen bei ungerechtfertigter Ablehnung	46
IV. Pflegebedürftige Angehörige (Isabel Eder)	47
1. Ansprüche aus dem Pflegezeitgesetz	47
1.1. Kurzeitpflege	48
1.1.1 Akut aufgetretene Pflegesituation	48
1.1.2 Mitteilung über Verhinderung und Dauer	49
1.1.3 Ärztliche Bescheinigung	50
1.1.4 Lohn oder kein Lohn – das ist die Frage	50
1.1.5 Sozialrechtliche Absicherung	50
1.2. Längerfristige Pflege	50
1.2.1 Mehr als 15 Beschäftigte	51
1.2.2 Pflege und Pflegebedürftigkeit	51
1.2.3 Nachweis	51
1.2.4 Frist und Angaben zu Zeitraum, Umfang und ggf. Verteilung	52
1.2.5. Vereinbarung bei teilweiser Freistellung, Pflegeteilzeit	53
1.2.6 Vergütung	53
1.2.7 Sozialrechtliche Absicherung	53
1.3 Sonstiges	54
2. Weitere Ansprüche zur Pflege Angehöriger	55
2.1 § 275 BGB und § 616 BGB	55
2.2 Anspruch aus § 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG	57
3. Anspruch nach § 45 SGB V bei Erkrankung des Kindes	58
3.1. Anspruchsberechtigte	58
3.2. Krank, Bedarf und keine andere Person verfügbar	58
3.3 Dauer und Krankengeldanspruch	59
3.3.1 Begrenzter Krankengeldanspruch	59
3.3.2 Unbegrenzter Krankengeldanspruch	59
3.3.3 Zusätzliche Vereinbarungen	59
4. Betriebsrat	60



V.	Befristete Arbeitsverträge (Michael Kossens)	61
1.	Situation und Rechte der Beschäftigten.	61
2.	Überblick über die Befristungsarten.	61
3.	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	62
VI.	Leiharbeit (Jürgen Ulber)	64
1.	Leiharbeit und soziale Teilhabe / Soziale Situation von Leiharbeitnehmern	64
2.	Grenzen der Diskriminierung von Leiharbeitnehmern	65
3.	Arbeitszeit auf Abruf?	66
4.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	67
5.	Erleichterter Zugang zu Weiterbildungseinrichtungen.	68
6.	Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher	69
VII.	Mini-Jobs (Silke Martini)	70
Teil B: Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrats (Silke Martini) 73		
1.	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als allgemeine Aufgabe	73
2.	Personalplanung	75
3.	Personalentwicklung	77
4.	Stellenausschreibung	78
5.	Beurteilungskriterien	79
6.	Auswahlrichtlinien	80
7.	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gem. § 87 BetrVG.	81
8.	Bildungsmaßnahmen.	91
9.	Auftrag des Betriebsrats aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zur Schaffung kollektiver Regelungen	92
9.1	Unmittelbare Benachteiligung	92
9.2	Mittelbare Benachteiligung	93
10.	Betriebsvereinbarungen und Inhalte.	93
Teil C: Kreative Ideen 96		
I.	Beispiele aus Betrieben	96
1.	Wachgeküsst: Vereinbarkeit und Chancengleichheit bei Daimler in Wörth (Beate Eberhardt)	96
2.	Flexibilisierung der Arbeitszeit: Ein Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Gothaer Systems GmbH (Eva-Maria Stoppkotte)	102
3.	„Kleine Hüttenbären“ in der Dillinger Hütte im Saarland; Geburtenrückgang und demografischer Wandel	105
4.	Familienfreundlichkeit bei Arcelor; Vom weichen zum harten Standortfaktor.	106
5.	„Vereinbarkeit“ bei Siemens	108
6.	Kooperation „Kompetenztraining Beruf und Pflege“ Frankfurt/Main (Sissi Banos) 110	
II.	Auszüge aus Betriebsvereinbarungen (Dr. Manuela Maschke)	111
Anhang 125		
	Weitere Veröffentlichungen zum Thema	125
	Zu den Autorinnen und Autoren	128



Abkürzungsverzeichnis

a.a.o.	an anderem Orte
Abs.	Absatz
abzgl.	abzüglich
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder)
ALG	Arbeitslosengeld
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbRB	Arbeitsrechtsberater (Zeitschrift)
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
Basisk.	Basiskommentar
BB	Betriebsberater (Zeitschrift)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BSG	Bundessozialgericht
BT	Bundestag
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BZA	Bundesverband Zeitarbeit
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
d.h.	das heißt
ebd.	Ebenda
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
EstG	Einkommenssteuergesetz
etc.	et cetera
f.	folgend
ff.	fortfolgend
gem.	gemäß
GewO	Gewerbeordnung
ggf.	gegebenenfalls
h.M.	herrschende Meinung
HwO	Handwerksordnung
i.d.R.	in der Regel
IGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen



i.V.m.	in Verbindung mit
KV	Krankenversicherung
LAG	Landesarbeitsgericht
MTV	Manteltarifvertrag
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MuSchArbV	Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
NJW-spezial	(Zeitschrift)
Nr.	Nummer
Nrn.	Nummern
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
PersR	Der Personalrat (Zeitschrift)
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
Rn.	Randnummer
RV	Rentenversicherung
s.	siehe
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	so genannt
SvEV	Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel
Zif.	Ziffer

Einleitung (Sissi Banos und Silke Martini)

1. Neue Entwicklungen und Herausforderungen

Erwerbsarbeit ist nur das halbe Leben. Diese doch relativ alte Erkenntnis wird erst in jüngster Zeit und immer noch eher zögerlich in (betriebs-)politische Maßnahmen einbezogen und insbesondere unter dem Thema *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* zusammengefasst. Darunter wird die Möglichkeit verstanden, sich zugleich Beruf und Karriere und dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen zu widmen.

Die dabei auftretenden Schwierigkeiten sind allerdings keineswegs neu – sie wurden nur lange als „naturgegeben“ angesehen und einseitig den Frauen zugeordnet.

Veränderte Erwartungshaltungen bezüglich der Aufgabenverteilung innerhalb privater Partnerschaften und die Tatsache, dass die Ehe als „Versorgungsinstitut“ ausgedient hat¹, führten in den letzten Jahren zu einem verstärkten gesellschaftspolitischen Diskurs über das sog. Vereinbarkeitsproblem.

Hinzu kam ein entscheidender demografischer Aspekt, der vor allem das Thema Vereinbarkeit von Kindern und Beruf vom feministischen Nischenthema in das Zentrum der politischen Diskussion rückte: Immer weniger Menschen entscheiden sich heute für Kinder. Ein Grund dafür ist die zunehmende Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, die eine „sichere“ Familienplanung gerade für Jüngere immer schwieriger macht. Darüber hinaus hat es mit der in Deutschland besonders schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun, was mit veränderten Ansprüchen nicht nur von Frauen, sondern zunehmend auch von Männern kollidiert.

Nach einer Studie des Berliner Instituts für Bevölkerung und Migration belegt Deutschland im Vergleich mit 17 europäischen Ländern den letzten Platz in Bezug auf Kinderfreundlichkeit.² Entsprechend wollen nach dieser Befragung allein 33 Prozent der heute gebärfähigen Frauen keine Kinder mehr bekommen. In keinem anderen Land gibt es so wenig Großfamilien und so viele mit nur einem Kind.

¹ Dies gilt insbesondere unter Einbeziehung des neuen Unterhaltsrechts.

² Studie Emanzipation oder Kindergeld, Berlin Institut für Bevölkerung und Migration, 2005.



Auffällig ist, dass gerade Akademikerinnen auf Kinder verzichten.³ Das Problem der Vereinbarkeit von Kind und Beruf scheint sich also noch zu verschärfen, je höher bzw. höher qualifiziert die angestrebte Tätigkeit ist. Offenbar zwingen akademische Karrieren zu noch mehr familienfeindlicherer Flexibilität als andere Bereiche der Berufstätigkeit.

Solange es zudem keine staatlich garantierte Kinderbetreuung gibt, die über vier Stunden am Vormittag hinaus geht und auch für unter dreijährige Kinder gilt, wird das Dilemma „Kind oder Karriere“ der Umsetzung des Kinderwunsches vieler, insbesondere gut ausgebildeter Frauen, weiterhin entgegen stehen. Schon jetzt zeichnet sich ab, dass selbst die für 2013 anvisierte Betreuungsquote von 35 Prozent für Kinder unter drei Jahren nicht nur nicht ausreichen, sondern zumindest in den westlichen (Flächen-)Bundesländern erst gar nicht erreicht werden wird. Die jüngsten Einsparvorschläge rechtskonservativer Politiker, die die durch die Finanzkrise gebeutelten öffentlichen Haushalte zulasten der Betreuungsgarantie sanieren wollen und die jetzt schon leeren Kassen der Städte und Gemeinden, dürften die Situation noch verschärfen.

Dazu kommt eine betriebliche „Präsenzkultur“, die die Bedeutung der Position an die zeitliche und betriebliche Anwesenheit der Person knüpft, die sie inne hat, und alle davon Abweichenden als „nicht so wichtig“ wahrnimmt.

Dies korrespondiert mit einem immer noch sehr traditionellen Rollenverständnis von Männern und Frauen, insbesondere in West-Deutschland. Auch unabhängig von den Qualifikationsvoraussetzungen der Eltern wird sehr häufig, zumindest für die Lebensphase mit kleinen Kindern, am alten Modell des Familienernährers und der Hausfrau bzw. „Zu-Verdienerin“ festgehalten. Dieses Rollenmuster fördert der Staat nach wie vor durch seine Steuerpolitik. In keinem anderen europäischen Land wird das Modell „allein verdienender Vater“ und erwerbslose Frau so stark steuerbegünstigt wie in der Bundesrepublik.⁴ Da Männer in dieser Gesellschaft nach wie vor mehr Geld für ihre Tätigkeit erhalten als Frauen, wird diese Entscheidung von den Beteiligten häufig als sachlich begründet und damit als gerechtfertigt erlebt. Solange der sog. Gender Pay Gap⁵, also die Lohn- und Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen nicht ausgeglichen wird, wird sich daran auch in Zukunft nur langsam etwas ändern lassen.⁶

Diese Rollenmuster halten mit den realen Entwicklungen immer weniger Schritt: Nicht nur, dass Frauen und Männer zunehmend beides – Erfüllung in Beruf und Familie – wollen. Die zunehmende Prekarisierung

³ Ebenda.

⁴ Siehe a.a.O.

⁵ Gender=soziales Geschlecht, pay=Lohn,Gehalt, gap=Lücke, Abstand.

⁶ Nach einer 2009 veröffentlichten Studie der Hans-Böckler Stiftung beträgt der Unterschied in der Lohn- und Gehaltshöhe bereits im ersten Beschäftigungsjahr 18,7 Prozent zuungunsten der Frauen,vgl. www.boeckler.de.



rung von Arbeitsverhältnissen einschließlich des wachsenden Niedriglohnsektors führt auch dazu, dass viele Familien mit einem Entgelt überhaupt nicht mehr „über die Runden“ kommen. Das Modell des männlichen Hauptverdieners ist auf dem Rückzug: In vier von zehn Familien verdienen Frauen inzwischen gleich viel oder mehr als ihre Partner.⁷

Zugleich gibt es immer mehr alleinerziehende Eltern: Mittlerweile lebt jedes sechste Kind bei nur einem Elternteil. Für Alleinerziehende – in 90 Prozent der Fälle Mütter – hat die Vereinbarkeitsfrage eine noch höhere Brisanz. Zwei Drittel von ihnen sind erwerbstätig. Mehr als 42 Prozent der alleinerziehenden Frauen sind in Vollzeit beschäftigt, während es bei den Müttern mit Partnern lediglich 27 Prozent sind.

Knapp zwei Drittel der allein erziehenden Mütter leben hauptsächlich von eigenem Einkommen. Dennoch ist das Armutsrisiko groß: Der Anteil der Alleinerziehenden, die auf staatliche Hilfe nach SGB II angewiesen sind, liegt bei 41 Prozent, darunter viele „Hartz-IV-Aufstockerinnen“, weil sie häufig nur niedrig entlohnte und keine ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen angemessenen Arbeitsplätze finden.⁸

Die andere Seite der demografischen Medaille ist die zunehmende Bedeutung von Pflegearbeit.

Die Schwierigkeiten, Beruf und Pflege Tätigkeit zu vereinbaren, sind keineswegs neu. Aber auch sie wurden als „naturegegeben“ einseitig den Frauen zugeordnet und, da bis vor kurzem eher ein gesellschaftliches Tabu-Thema, noch weniger als die Frage der Kinderbetreuung und -erziehung thematisiert.

Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen sind nicht miteinander vergleichbar. Pflege ist im Gegensatz zu Elternschaft weniger planbar, sie tritt oft unerwartet und plötzlich auf, ist hinsichtlich Dauer und Intensität nur schwer einzuschätzen und emotional anders besetzt.

Derzeit gibt es ca. 1,4 Millionen Pflegebedürftige, die in Privathaushalten gepflegt werden. Insgesamt gab es 2008 2,1 Millionen „akzeptierte“ Pflegebedürftige, das heißt Menschen, denen eine Pflegestufe nach dem SGB XI zugestanden worden ist. Dahinter existiert ein großer grauer Bereich der sog. Pflegestufe Null, das heißt Menschen, die faktisch eine Betreuung und Hilfestellung benötigen, aufgrund der Definition der Pflegestufen aber bisher noch keine staatlichen Leistungen erhalten (zum Beispiel Menschen mit leichten Einschränkungen oder Demenzerkrankungen).⁹

⁷ Vgl. Familienreport 2010, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

⁸ Vgl. ebenda.

⁹ Vgl. Pflege und Beruf. Bildungsmaterialien für betriebliche Interessenvertretungen zur Verbesserung der Vereinbarkeitsituation von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung. Hrsg. Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“, DGB Bundesvorstand, 2009.



Die Zahl der Pflegebedürftigen wird in absehbarer Zeit massiv zunehmen: Für das Jahr 2030 wird mit 3,4 Millionen Pflegebedürftigen gerechnet. Hier zeigt sich die Dringlichkeit, mit der Regelungen auch über die gesetzlichen Neuregelungen der Pflegezeit hinaus, zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben gefunden werden müssen. Dies gilt auch für die Betriebe: Aktuell finden sich nach offiziellen Angaben in 22 Prozent aller Unternehmen und 43 Prozent der Großunternehmen Beschäftigte, die Pflegeaufgaben haben. Es ist zu erwarten, dass die tatsächliche Zahl – da Pflege gerade in den Betrieben anders als Kinderbetreuung bisher eher Tabu-Thema ist – weitaus höher liegt.¹⁰

Ein Kernstück für die chancengleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wird die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch und gerade für Männer sein – und das nicht erst nach der Lebensmitte. Das traditionelle Verständnis vom Vater als dem Familienernährer, der rund um die Uhr für Erwerbsarbeit zur Verfügung steht, muss einer differenzierten Betrachtung der gesellschaftlichen Wirklichkeit weichen und auch in Chefetagen zu Umdenkungsprozessen führen.

Solange Kindererziehung und Familienarbeit überwiegend weiblich zugewiesen werden, wird sich die Doppelbelastung durch die Anforderungen beider Lebensbereiche auch wie bisher überwiegend auf Frauen auswirken und sie an einer wirklich chancengleichen Teilhabe im Erwerbsleben hindern. Das größte Risiko für berufliche Karriereverläufe sind dabei lange Unterbrechungszeiten. Andererseits verhindert das Festhalten an alten Rollenmustern auch die Möglichkeit für Männer, besser in den Lebensbereich Familie hineinzuwachsen und in ihm eigenverantwortlich und selbstständig Aufgaben zu übernehmen.

Die Gesellschaft und die Betriebe müssen sich also generell daran gewöhnen, dass Kinder sowohl Mutter als auch Vater und Eltern sowohl Töchter als auch Söhne haben, die Erziehungszeit oder Pflegezeiten in Anspruch nehmen und stärker als bisher eine familienfreundlichere Betriebs- und Arbeitszeitkultur einfordern.

Dafür gilt es die Voraussetzungen zu schaffen.

2. Familienfreundlichkeit als umfassender Begriff mit gesellschaftspolitischer Relevanz

Allgemeiner wird das Thema Familienfreundlichkeit unter Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben gefasst oder, englischsprachig, als *Work-Life-Balance* bezeichnet. Dieser englischsprachige Begriff

¹⁰ Vgl. „Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Querschnittsthema demographiefester Personalpolitik“; Hrsg. Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“, DGB Bundesvorstand, 2009.



wird vor allem in Bezug auf betriebliche Aspekte wie etwa familienfreundliche Arbeitszeiten sowie auf Möglichkeiten zur Verbesserung des individuellen Gleichgewichts zwischen den verschiedenen Lebensbereichen verwendet; er bezeichnet also ein anzustrebendes Gleichgewicht im Allgemeinen für alle berufstätigen Menschen, auch für Singles.

Eine Balance zwischen verschiedenen Lebensbereichen zu ermöglichen, ist heute sowohl eine wichtige gesellschaftspolitische Herausforderung, als auch ein relevantes Thema bezüglich der Wirtschaftlichkeit und Organisationskultur eines Betriebs. Trotzdem ist eine familienfreundliche Personalwirtschaft in Deutschland nach wie vor die Ausnahme.

Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit zur Work-Life-Balance zeigt:¹¹

- 42 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten unter Bedingungen, durch die Familie, Freundschaft und private Interessen zu kurz kommen, sei es weil ihr Betrieb keinerlei familienfreundliche Regelungen hat oder sie in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten, die „Gute Arbeit“ auch unter diesem Gesichtspunkt unmöglich machen.
- 26 Prozent der Beschäftigten erleben gar keine Rücksichtnahme vom Arbeitgeber auf ihre familiären Belange.
- Vor allem bei betrieblichen Arbeitszeitregelungen besteht Handlungsbedarf, um eine gelungene Koordination zwischen Erwerbsarbeit und Familienverpflichtungen zu ermöglichen.

Nur jedes zehnte Unternehmen in Deutschland wird nach einer Studie des Institutes für betriebliche Mitbestimmung aus dem Jahre 2008 als familienfreundlich bezeichnet.¹² Selbst diese Betriebe beschränken sich dann häufig auf Themen wie Familien(aus)zeiten oder Regelungen zur Teilzeitarbeit.

Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die Teilzeit arbeiten und in Elternzeit gehen. Dies gilt insbesondere für traditionell männlich geprägte Beschäftigungsbereiche.¹³

In Folge der Neuregelungen beim Elterngeld hat sich allerdings die Zahl der Väter, die in Elternzeit gehen, in den letzten Jahren beträchtlich erhöht: Gemessen an allen, die 2009 Elterngeld bezogen haben, betrug der Väteranteil 18,6 Prozent, im gleichen Zeitraum 2008 waren erst 15,6 Prozent der Elterngeldbezieher Väter gewesen. Nach repräsentativen Umfragen wären rund 60 Prozent der Männer – Kinderlose

¹¹ Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit, 2008.

¹² Institut für betriebliche Mitbestimmung Ismaningen, zitiert in: Empfehlungen für nachhaltige Personalwirtschaft, Hrsg. Vorstand ver.di, Vorstand IG Metall 2009.

¹³ Ebenda.



wie Väter – bereit, Elternzeit zu nehmen.¹⁴ Dieses Umdenken ist neben den finanziellen Verbesserungen beim Elterngeld als Entgeltersatzleistung vor allem den sog. Partnermonaten geschuldet. Auch wenn die Mehrzahl der Väter erst einmal nur die dafür vorgesehenen zwei Monate nimmt, so zeigt sich doch in den Betrieben, dass dieses „Schnuppern“ die Wünsche und Anforderungen auch von Vätern für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie zum Beispiel nach flexiblen Arbeitszeiten oder auch individueller Arbeitszeitverkürzung bzw. Teilzeit noch verstärkt.

Ein weiteres Indiz dafür, dass der gesellschaftliche Wandel auch bei den männlichen Beschäftigten in den Betrieben angekommen ist, zeigt die zunehmende Zahl von Vätern, die sich um ihre kranken Kinder kümmern. Eine aktuelle Untersuchung der DAK ergab, dass die Zahl der Männer, die sich aufgrund eines kranken Kindes selbst krank meldeten, in den vergangenen zwei Jahren um mehr als 40 Prozent gestiegen ist. 11 Prozent der Kinderpflege-Krankengeldanträge stammen inzwischen von Männern.¹⁵

Nach wie vor von traditionellen Rollenverständnissen geprägte Unternehmenskulturen führen dazu, dass Männer, wenn sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sich offensiv einfordern und praktizieren, sich unter Umständen einer noch stärkeren unmittelbaren Diskriminierung ausgesetzt sehen als Frauen: Diese reichen von „Degradierungen“, „Hänseleien“ im Kollegenkreis bis hin zur Entlassung nach der Rückkehr aus der Elternzeit.

Förderlich für einen nötigen Kulturwandel wird sein, die in der Elternzeit oder auch mit der Pflege von Angehörigen erworbenen Kompetenzen nutzbringend für die Karriere und wertsteigernd in betrieblichen Zusammenhängen verwenden zu können. Denkbar wäre z.B. die Anrechnung von Familienarbeit und anderer sozialer Arbeit als Kompetenznachweis für Führungsaufgaben, wie es beispielsweise in Schweden seit Einführung des dortigen „Papaurlaub“ zunehmend betriebliche Praxis geworden ist – als Chance für Männer und Frauen. Auch in Deutschland gibt es in dieser Richtung erste „zarte Pflänzchen“ (siehe Teil C, II. Auszüge aus Betriebsvereinbarungen).

Die Sparpläne der schwarz-gelben Bundesregierung beim Elterngeld bedeuten nicht nur sozialpolitisch, sondern auch vereinbarkeits- und geschlechterpolitisch eine Rolle rückwärts: Damit wird gerade das Instrument beschnitten, mit dem die Politik insbesondere einen Kulturwandel hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf flankieren wollte.

¹⁴ Vgl. Familienreport 2010, BMFSFJ.

¹⁵ Vgl. Deutsches Ärzteblatt, 5.3.2010.



Neben der Absenkung der Lohnersatzquote auf 65 Prozent wird mit dem Aussetzen der ursprünglich geplanten Verbesserungen bei den „Vätermonaten“ und der Einführung eines bis zu zweijährigen Teilerntgelds für Mütter und Väter, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten, die Sparschraube gerade bei den Maßnahmen angesetzt, die eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit weiter fördern sollten. Hausfrauen ohne vorherige Erwerbstätigkeit sollen das Mindestelterngeld von 300 € monatlich weiterhin bekommen, auch dann, wenn der Partner ein hohes Einkommen bezieht.

Die geplanten massiven Kürzungen beim Elterngeld für Hartz-IV-Empfänger (einschließlich der sog. Aufstocker), für Mini-Jobber und Bezieher des sog. Kinderzuschlags trifft vor allem Erwerbslose und Niedriglöhner, und ganz besonders Frauen und Alleinerziehende.

Über die mit den Kürzungsplänen verbundene skandalöse Botschaft „Nur wer Geld hat, soll Kinder bekommen“ hinaus werden erneut, wie schon mit der im schwarz-gelben Koalitionsvertrag vereinbarten „Herdprämie“, verstaubte Rollenbilder bedient.

3. Familienfreundlichkeit als gesellschafts- und betriebswirtschaftliche win-win-Lösung

Auch wenn es bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur um die Lebenszeit mit kleinen Kindern geht, bleibt die Erhöhung der Geburtenrate und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Familien allein auf dem Hintergrund der demografischen Entwicklung eine „strategische Aufgabe ersten Ranges für alle gesellschaftlichen Gruppen“.¹⁶

Dazu kommen Aufgaben durch die älter werdende Bevölkerung und damit auch der älter werdenden Belegschaften, die auf dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Interessenlagen aus unterschiedlichen Lebensphasen auch neue Anforderungen an betriebliche Bedingungen stellen werden.

Davon, wie diese Aufgaben gesellschaftlich bewältigt werden können, hängt nicht zuletzt die zukünftige Kraft des Wirtschaftsstandorts Deutschlands ab. Entsprechend haben die Arbeitgeber guten Grund, ihren Beitrag dazu zu leisten, indem sie betriebliche Strukturen so ausgestalten, dass über das gesamte Erwerbsleben hinweg, eine „Work-Life-Balance“ zwischen beruflichen Ambitionen und anderen familiären Lebensbereichen gewährleistet ist.

Die Politik versuchte dafür in den letzten Jahren Anreize durch die Aus-schreibung von Unternehmenswettbewerben, wie z. B. „Erfolgsfaktor

¹⁶ Vgl. Familienbericht der Bundesregierung 2009.



Familie“, zu setzen. Damit werden Betriebe in der Kategorie Klein-, Mittel- und Großbetriebe ausgezeichnet, die sich durch besonders familienfreundliche Strukturen hervortaten.¹⁷ In die gleiche Richtung gehen Auditierungsverfahren wie zum Beispiel das Audit berufundfamilie, das inzwischen von mehr als 800 Unternehmen und Institutionen in Deutschland absolviert wurde.¹⁸

Dass sich Familienfreundlichkeit für Betriebe auszahlt, haben verschiedene Forschungsinstitute errechnet.

Familienfreundliche Maßnahmen verkürzen danach die Auszeiten insbesondere von Müttern, verringern die Kosten für Ersatzkräfte, senken nachweislich die krankheitsbedingten Fehlzeiten und erhöhen die Produktivität und Attraktivität als Arbeitgeber für dringend benötigte weibliche und zunehmend auch männliche Fachkräfte.

Entsprechend ist eine Verbesserung der betrieblichen Bedingungen zur Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche unter Anpassung an die wechselnden Anforderungen im Laufe eines Erwerbslebens nicht nur aus Sicht der Beschäftigten anzustreben, sondern enthält auch eine betriebswirtschaftliche „win-win“-Lösung der dadurch auftretenden Probleme.

Betriebliche Instrumente für eine bessere Balance zwischen den einzelnen Lebensbereichen sind dabei insbesondere:

- flexible Arbeitszeitmodelle,
- familienfreundliche Arbeitszeiten,
- Freistellungsmöglichkeiten,
- Vermittlung von Betreuungsangeboten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige,
- ein im umfassenden Sinne „familienfreundliches“ Betriebsklima sowie
- Fortbildungsangebote während der Eltern-/Pflegezeit oder Auszeiten aus anderen Gründen.

Ob diese Instrumente auch eingesetzt werden, hängt entscheidend von der Beeinflussung der betrieblichen Wirklichkeiten durch die in ihnen handelnden Akteurinnen und Akteure ab. Auch wenn die gesetzlichen Regelungen einen guten Handlungsrahmen enthalten, um betriebliche Strukturen in die aufgezeigte Richtung zu entwickeln, so bleiben die Betriebe doch wichtige Schaltstellen für ihre tatsächliche Umsetzung in konkrete Maßnahmen, die dann auf die Lebenswirklichkeit der Beschäftigten einwirken können.

¹⁷ BMFSFJ Internetredaktion, Pressemitteilung Nr.370/2005.

¹⁸ Vgl. www.beruf-und-familie.de.

4. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen gestalten: Ein wichtiges Handlungsfeld für Betriebsräte

Eine aktuelle Untersuchung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung ergab, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats die Wahrscheinlichkeit für eine familienfreundliche Personalpolitik erheblich steigert. Gerade dort, wo Beschäftigte ihr Interesse an einer familienfreundlichen Personalpolitik aus Angst vor negativen Folgen zurückhaltend äußerten, könne eine kollektive Interessenvertretung diese Probleme mildern.¹⁹

Umgekehrt wird aus anderen Untersuchungen deutlich, dass die betrieblichen Interessenvertretungen bei der Rangliste der Ansprechpartner für die Beschäftigten nach wie vor eher auf den hinteren Plätzen zu finden sind.²⁰

Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtiges betriebliches Handlungsfeld und damit auch die Möglichkeiten für Betriebsräte, hier initiativ zu werden, erheblich erweitert.

Die verschiedenen Gute-Praxis-Beispiele in Teil C zeigen, wie das erfolgreich angepackt werden kann.

Diese Beispiele zeigen zugleich, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie Arbeitszeitpolitik generell Themen sind, bei denen es hochgradig darauf ankommt, die Bedürfnisse der Beschäftigten wahrzunehmen und mit ihnen gemeinsam passgenaue Möglichkeiten zu entwickeln.

„Die Menschen müssen direkt und konkret mitreden und mitentscheiden können. Wir müssen sie beteiligen, sie um ihre Meinung fragen, ihnen zuhören, damit wir gemeinsam mit ihnen differenzierte und passgenaue Antworten finden können. Die Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften kann heute keine Stellvertreterpolitik mehr sein. Die Beschäftigten stehen im Mittelpunkt, als handelnde Subjekte. Das bedeutet beispielsweise: [...] Jemand, der sich um seine alten Eltern kümmern will, hat andere Vorstellungen von Arbeitszeit als jemand, der sich weiterqualifiziert. Die junge Mutter und der frischgebackene Vater wollen einen anderen Arbeitsalltag als der Ingenieur, der gerade am Endstadium einer wichtigen Entwicklung arbeitet.“²¹

¹⁹ Die Wahrscheinlichkeit für eine Kinderbetreuung im Betrieb steigere sich um 2,1 Prozent, für Regelungen zu Elternzeit um 11,8 Prozent und für flexible Arbeitszeitregelungen um 16,0 Prozent. Quelle Uwe Jirjahn: Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland, in Böcklerimpuls 6/2010.

²⁰ Vgl. Döge, Peter (IAIZ): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. 2006; und: Svenja Pfahl, Stefan Reuyß: Das neue Elterngeld, Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2009.

²¹ Berthold Huber: Kurswechsel für Deutschland – die Lehren aus der Krise. 2010, S. 59–60.



Und der Ingenieur oder die Ingenieurin haben vielleicht andere Vereinbarkeitswünsche als die Akkordarbeiterin, die die Möglichkeiten der Elternzeit voll ausschöpfen, danach wieder in ihren alten Betrieb und in Teilzeit zurückkehren möchte, da sie keine befriedigende Lösung der Kinderbetreuung gefunden oder es vielleicht gar nicht anders will. Alleinerziehende haben andere Probleme und Wünsche als Beschäftigte, die sich die Familienarbeit partnerschaftlich teilen können, Eltern haben andere Bedürfnisse als Pflegende.

Wenn es gelingt, die Beschäftigten in der Vielfalt ihrer Arbeits- und Lebenssituationen und -wünsche wahrzunehmen und mit ihnen gemeinsam Lösungen zu entwickeln, kann dies die Verankerung des Betriebsrats wie auch die der IG Metall als kompetente Ansprechpartner auch in diesen Fragen nur stärken.

Diese Broschüre will Unterstützung für die individualrechtliche Beratung und der dafür nötigen Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen geben. Es werden die kollektiven Ansatzmöglichkeiten für Betriebsräte beleuchtet, um auf tatsächliche betriebliche Maßnahmen einzuwirken. Die weiter beispielhaft aufgeführten Praxisbeispiele sowie Betriebsvereinbarungen sollen Anregungen geben und Mut machen, eigene Wege in Richtung „Familienfreundlicher Betrieb“ zu gehen.

Anhang

Weitere Veröffentlichungen zum Thema

Mit unserer Reihe „Arbeitshilfen für Betriebsräte und Vertrauensleute“ wollen wir InteressenvertreterInnen Grundlagen vermitteln und Unterstützung und Handlungsorientierung für die betriebliche Arbeit geben. Sie ersetzen jedoch keinesfalls die für die Arbeit der Betriebsräte unverzichtbaren Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz und zu den anderen Gesetzen.

Wir empfehlen folgende Kommentare zum BetrVG:

Kommentar für die Praxis – Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, 12. Auflage 2010

Handkommentar – Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, 25. Auflage 2010

Basiskommentar – Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spoo, 16. Auflage 2010

Rechtsprechungshinweise zum BetrVG finden sich für Mitglieder auch im Extranet der IG Metall unter www.extranet.igmetall.de → Praxis → Recht → Aktuelle Urteile.

Broschüren und Flyer der IG Metall:

- „Für ZWEI denken – Informationen zum Mutterschutzgesetz“ (Broschüre und Flyer)
- „Elterngeld – Neue Chancen für Väter und Mütter“ (Broschüre)
- „Neue Chancen für Väter – Informationen zur Elternzeit“ (Flyer)
- „Zeit fürs Kind – Informationen zum Bundeseltern- und Elternzeitgesetz“ (Flyer)
- „Elterngeld – Die zehn wichtigsten Fragen und Antworten“ (Flyer)
- „Mutterschutz – Elternzeit – Teilzeit“ (Broschüre)
- „Wenn mein Kind krank ist – Freistellung bei Erkrankung des Kindes“ (Flyer)
- „Teilzeit“ (Broschüre)
- „Mini-Jobs – Informationen über geringfügige Beschäftigungen“ (Broschüre)

Zu beziehen über das Extranet oder Internet der IG Metall (www.igmetall.de Servicebereich/Shop)

Weitere Informationen zum Thema Vereinbarkeit finden sich ebenfalls im Extranet unter www.extranet.igmetall.de → Praxis → Rat + Tat → Vereinbarkeit Beruf und Familie.



Veröffentlichungen des Projektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ (DGB Bundesvorstand)

Bestellung und Download über das DGB-Online-Bestellsystem:
<https://www.dgb-bestellservice.de>

oder Download über www.familie.dgb.de

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Ein Handlungsfeld für Betriebsräte (07/2008)

– sensibilisiert für das Themenfeld und bietet Hintergrundinfos, Checklisten, best-practise-Beispiele, damit Betriebsräte Beschäftigte mit Pflegeaufgaben besser unterstützen können.

Pflege und Beruf – Bildungsmaterialien für betriebliche Interessenvertretungen zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung (07/2008)

Module dienen als Anregung, mit unterschiedlichen Seminargruppen das Thema zu bearbeiten, BR/PR sollen für das Thema sensibilisiert und angeregt werden zur Gestaltung „pflegesensibler Arbeitsbedingungen“ im Betrieb.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Handlungsfeld der betrieblichen Gesundheitsförderung – Ein modulares Schulungskonzept für Bildungsanbieter (11/2008)

– Module ermöglichen es, diese zwei Themen in der Bildungsarbeit zu verknüpfen,
– beide Handlungsfelder hängen zusammen und sollten bei einer Maßnahmenplanung im Betrieb in Verbindung gesehen werden.

Vereinbarkeit in unterschiedlichen Lebensphasen – Ein modulares Schulungskonzept für Bildungsanbieter (02/2009)

Vereinbarkeit unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensphasen von Beschäftigten, um auch jüngere und ältere Beschäftigtengruppen anzusprechen (u. a. Berufseinstiegsphase, mittleres Lebensalter/Elternphase, Lebensphase 50+)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – 10 Bausteine zum Querschnittsthema gewerkschaftlicher Bildungsarbeit (12/2009)

Faltblatt zu den Anknüpfungspunkten des Themas Vereinbarkeit an klassische Handlungsfelder der betrieblichen Interessenvertretung

*10 kleine Bildungsbausteine zum Querschnittsthema Vereinbarkeit:
Alle als pdf zum Download unter:*

www.familie.dgb.de/bildungsangebote/01_01_bildungsbausteine_.html

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als betriebswirtschaftlicher Erfolgsfaktor – auch in der Wirtschaftskrise
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Querschnittsthema in Konflikt- und Mobbing-Seminaren
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Querschnittsthema in Seminaren zur betrieblichen Gesundheitsförderung
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Querschnittsthema in Arbeitszeit-Seminaren
5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Querschnittsthema in Jugendseminaren
6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Querschnittsthema demografiefester Personalpolitik
7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Querschnittsthema im Arbeitsrecht
8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Querschnittsthema Guter Arbeit
9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Querschnittsthema in Tarifverträgen
10. Work-Life-Balance als Querschnittsthema für die Interessenvertretung

Projekt-Homepage www.familie.dgb.de

Der kontinuierlich aktualisierte Internet-Auftritt bietet neben den Bildungsbausteinen ausführliche Infos zum Projekt und zu den Handlungsfeldern der Vereinbarkeit, vielfältige Hintergrundinformationen (gesetzliche Rahmenbedingungen, aktuelle Forschungsergebnisse, Fallbeispiele, Experten-Datenbank, Literatur, Links, Materialien zum Download) und einen großen Serviceteil



Zu den Autorinnen und Autoren

Özgül Altunkas ist Juristin bei der Verbraucherzentrale Baden-Württemberg e.V. in Stuttgart.

Sissi Banos ist Referentin für Gender Mainstreaming beim IG Metall Vorstand in Frankfurt am Main.

Beate Eberhardt ist Journalistin in Frankfurt am Main.

Isabel Eder ist Juristin bei der IG BCE, Hauptverwaltung Vorstandsbe-
reich 2, Abteilung Betriebsverfassung.

Isaf Gün, Juristin, ist Gewerkschaftssekretärin beim IG Metall Vor-
stand, Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik, in Frank-
furt am Main

Dr. Michael Kossens ist Ministerialrat in der Niedersächsischen Staats-
kanzlei.

Dr. Manuela Maschke ist Leiterin des Archivs Betriebliche Vereinbarun-
gen der Hans-Böckler-Stiftung.

Silke Martini ist Rechtsanwältin und Dipl.Sociologin und Inhaberin von
Genderconsultings in Hamburg.

Eva-Maria Stoppkotte ist Juristin und Chefredakteurin der Zeitschrift
„Arbeitsrecht im Betrieb“.

Jürgen Ulber ist Jurist beim IG Metall Vorstand, Funktionsbereich
Betriebs- u. Mitbestimmungspolitik, Ressort Betriebsverfassungs- und
Unternehmensrecht in Frankfurt am Main.