

# Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Gerade jetzt!

## Flexible Arbeitsorganisation „Stufe 2“: Partnerschaftliche Vereinbarkeit auch über Betriebsgrenzen hinaus stärken

Checkliste zum Beitrag vom 26.05.2020

### Für Unternehmens- und Personalverantwortliche

1. Bitten Sie „Ihre“ Väter und Mütter, im Vorfeld mit der Partnerin oder dem Partner zu klären, wie die Kinderbetreuung untereinander aufteilbar ist und wie die Arbeitszeiten aufeinander abstimmbare sind.
2. Folgende Möglichkeiten der zeitlichen Flexibilisierung sollten – je nach betrieblichen Gegebenheiten gemeinsam mit der Frage, welche alternativen Optionen noch nicht ausgeschöpft wurden – überprüft werden:
  - a. **Flexible Arbeitszeiten/Gleitzeit:** Sind in beiden Betrieben Möglichkeiten vorhanden, dass Eltern den Arbeitseinsatz flexibel beginnen und beenden können, damit sie die Gelegenheit haben, sich bei der Kinderbetreuung zu Hause mit ihrem Lebenspartner/ihrer Lebenspartnerin abzustimmen? Werden diese Möglichkeiten von den Müttern und Vätern genutzt?
  - b. **Flexible Schichtmodelle:** Lassen sich Schichten teilen, so dass sie sich mit einer „schichtweisen“ Kinderbetreuung synchronisieren lassen? Kann Beschäftigten mit Kindern ein Mitspracherecht für bevorzugte Schichten (z. B. nur Frühschicht, nur Spätschicht) eingeräumt werden?
  - c. **Gleittag/Abbau von Überstunden:** Können noch weitere Überstunden abgebaut werden? Es sollte auch ermöglicht werden, dass die Beschäftigten bis in den Minus-Bereich hinein Stunden abbauen und diese später wiederaufbauen können.
  - d. **Jahresarbeitszeitkonten:** Hier gilt das gleiche Prinzip: Angesammelte Überstunden können für die Kinderbetreuung zu Hause in größerem Umfang abgebaut oder nicht erbrachte Arbeitszeiten bzw. die Arbeitszeitverkürzungen gesammelt und zu einem späteren Zeitpunkt ausgeglichen werden.
  - e. **Flexible Änderung des Stundenvolumens:** Können beide Elternteile in Absprache mit der Partnerin/dem Partner vorübergehend und flexibel ihr Stundenvolumen verändern? Ist sichergestellt, dass eine Kürzung später wieder auf die ursprüngliche Wochenarbeitszeit angehoben wird und nicht in der Teilzeitfalle mündet? Dann ist es Vätern und Müttern möglich, nicht auf „0“ reduzieren zu müssen und damit ggf. den eigenen Arbeitsplatz oder den Betrieb zu gefährden.

Nicht für alle Unternehmen möglich, aber für bestimmte Konstellationen, in denen erfolgskritisches Know-how im Betrieb gesichert werden muss, sind auch Modelle denkbar, mit denen eine Betreuungsgründen notwendige Arbeitszeitreduzierung finanziell durch einen „Solidarbeitrag“ beider Arbeitgeber abgedeckt wird:

- f. **Elternschichten:** Reduzierte Vollzeit beider Partner (z. B. auf je 75 Prozent), wobei die tatsächlich erbrachte Sollarbeitszeit weniger beträgt (z. B. nur je 50 Prozent), ermöglicht es den Elternpaaren, sich bei der Kinderbetreuung je zur Hälfte abwechseln zu können. Dies kann auf Tages- oder Wochenbasis, je nach betrieblicher Möglichkeit, geplant werden. Diese Verkürzung erfolgt entweder mit Lohnausgleich oder durch Ausgleich in der „Nach-Corona-Zeit“ (in diesem Beispiel: wieder Vollzeit bei 75 Prozent Gehalt, ähnlich wie bestehende Sabbatical-Regelungen).

Und nicht zuletzt: Schauen Sie alle mit Zuversicht nach vorne: Wenn diese Zeit gemeinsam gut gemeistert wird, können Sie sich als Arbeitgeber auch in Zukunft auf beide Elternteile als qualifizierte und noch stärker motivierte Fachkraft verlassen.