

## **THEMENSPECIAL „Familienfreundliche Arbeitszeiten“**

Familienfreundlichkeit soll zum Markenzeichen der deutschen Wirtschaft werden, fordert die Bundesregierung. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur für die meisten Eltern in Deutschland wichtig, sondern auch für die Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Deutschland. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände haben sich auf eine "innovative Sozialpartnerschaft" für die Familien verständigt. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag richtet ein Netzwerkbüro ein, das im Rahmen des Unternehmensnetzwerks "Erfolgsfaktor Familie" gerade auch kleinere Betriebe unterstützen wird, die ihren Beschäftigten familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten wollen. Und wie sieht es in den Zeitungsunternehmen aus?

Das Ergebnis unserer stichprobenartigen Recherchen heißt nicht gerade Fehlanzeige – aber Angebote seitens der Verlage sind kaum vorhanden. Familienfreundliche Arbeitszeiten müssen Redakteurinnen und Redakteure bisher für sich selber mit Redaktionsleitung und Personalabteilung aushandeln. Und es sind wenige, die diesen Weg tatsächlich gehen.

Ihre Ergänzungen und Hinweise nehmen wir gern auf: Mail an [info@initiative-tageszeitung.de](mailto:info@initiative-tageszeitung.de) genügt.

### **Inhalt:**

1. [Die wichtigsten Thesen](#)
2. [Beispiele aus Verlagen](#)
3. [Die Verbände](#)
4. [Links](#)
5. [Sie sind gefragt!](#)
6. [Vorschau](#)

### **1. Die wichtigsten Thesen**

#### **Familienfreundliche Arbeitszeiten fördern die Motivation**

Die Erkenntnis hat sich durchgesetzt: Dass sich viele Kinder und Eltern mehr Zeit füreinander wünschen, muss nicht im Widerspruch zu den Interessen der



Arbeitgeber stehen. Im Gegenteil: Eine Reihe von Studien belegt, dass eine familienfreundliche Arbeitswelt ein betriebswirtschaftlicher Gewinn für Unternehmen sein kann. Beschäftigte, die flexibel mit ihrer Zeit umgehen können, fehlen seltener, arbeiten produktiver und kehren nach der Elternzeit schneller wieder an den Arbeitsplatz zurück. In familienfreundlichen Unternehmen stimmt das Betriebsklima, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihre privaten und beruflichen Ziele gleichermaßen zu verwirklichen.

Das Schlüsselthema dabei sind familienorientierte Arbeitszeitmuster. Sie müssten sich stärker als bisher an den zeitlichen Bedürfnissen von Eltern ausrichten und zwei Arten von Flexibilität bieten:

- die Möglichkeit, die Standardarbeitszeit insgesamt auf eine andere Tageszeit zu verlagern und/oder in der Dauer von ihr abzuweichen und
- Modelle, die es Beschäftigten erlauben, flexibel auf unvorhergesehene Vorfälle zu reagieren – zum Beispiel die Krankheit eines Kindes.

Davon sind die praktizierten Arbeitszeitregelungen weit entfernt, und nur in wenigen Häusern werden diese offensiv in Frage gestellt.

[Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

## 2. Beispiele aus der Praxis

### Stader Tageblatt

Beim Stader Tageblatt gibt es seit gut zehn Jahren eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, berichtet Mechthild Kock, Stader Tageblatt, Redakteurin und Betriebsratsmitglied. Dabei wurden je nach individueller Situation unterschiedliche Lösungen gefunden:

- eine Kollegin arbeitet an drei Tagen in der Woche wegen des Berufs ihres Mannes,
- eine andere arbeitet nur vormittags, bis die Kinder aus der Schule kommen
- ein Kollege in Vollzeit muss abends immer früher zu Hause sein – die Arbeitszeiteinteilung ist dann etwas anders, er nimmt freilich auch Abendtermine wahr
- ein Kollege arbeitet nach dem Blockmodell, d.h. er hat wochenweise Dienst und Freizeit. Demnächst geht er in Elternzeit – „Das müssen wir als Redaktion auch erst mal üben, damit haben wir keine Erfahrung.“

Diese Arbeitsweise mit unterschiedlichen Teilzeitarbeitsmodellen stellt ungewöhnliche Anforderungen an alle Beteiligten, gesteht Mechthild Kock zu: „Die Termine richten sich nicht nach so was, und das macht es manchmal schwierig.“ Nicht nur für die Kollegen, die das alle gemeinsam auffangen müssen, sondern



auch für die Betroffenen. „Wir beweisen, dass es funktionieren kann, aber für die betroffenen Kollegen ist es oft nicht einfach. Die Kollegin, die mittags geht, steht meistens fürchterlich unter Druck – sie arbeitet manchmal von zu Hause aus weiter. Für die Kollegen, die tageweise in der Redaktion sind, werden das meistens sehr lange Tage. Ich habe Verständnis dafür, wenn manche Kollegen sagen, das sei alles viel zu kompliziert.“ Und es koste sicherlich auch Geld: Mehr Einsatz freier Mitarbeiter ist notwendig, das bedeutet auch mehr Honoraraufwendungen. „Der Verlag hat sich dafür bisher offen gezeigt. Bei der Einführung war er selber daran interessiert, Arbeitszeit abzubauen – wie es auf lange Sicht sein wird, wissen wir nicht.“

### **Mainzer Allgemeine Zeitung**

Vor drei Jahren gab es eine Initiative bei der Mainzer Allgemeinen Zeitung gemeinsam mit der Unternehmensleitung, Arbeitszeit auf freiwilliger Basis zu verkürzen, berichtet Hermann Frühauf, als Redakteur für die Funktion des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden freigestellt. Hintergrund dafür war aber weniger der Wunsch nach familienfreundlichen Arbeitsbedingungen als das Bestreben, jungen Leuten zu einem Job zu verhelfen. „Familienfreundlichkeit war ein Nebeneffekt“, sagt er. Zur Umsetzung des Vorhabens wurden zunächst auch Leute eingestellt. Das Modell läuft heute noch immer. Allerdings kommen dafür nur „Leiharbeitskräfte“ aus der hauseigenen Beschäftigungsgesellschaft zum Einsatz. Eine ganze Anzahl von Leuten im Hause hat das Angebot genutzt – auch Frühauf selber. 20 Prozent weniger hat er gearbeitet.

In punkto Familienfreundlichkeit gebe sich die Unternehmensleitung durchaus Mühe, z.B. den Wiedereinstieg nach der Kindererziehung über unterschiedliche Formen von Teilzeitarbeit zu erleichtern.

Anstöße in Richtung auf regelrechte familienfreundliche Arbeitszeitmodelle habe es bisher nicht gegeben. Aus der Redaktion komme da auch keine Nachfrage – da sei im Augenblick wohl die Verunsicherung wegen der vielen Veränderungen und der Arbeitsmarktsituation zu groß.

### **Madsack-Konzern**

Im Madsack-Konzern gibt es nach Auskunft von Betriebsrat Willi Banek nur ganz wenige Ansätze. Es ist zum Beispiel möglich, die Arbeitszeit um zehn Prozent zu verkürzen – eine Kollegin nutzt das derzeit. Zwei Kolleginnen haben sich auch schon eine Stelle geteilt, das liegt allerdings schon ein wenig zurück. Es ist durchaus möglich, 2 1/2 Tage in der Woche oder halbe Tage wechselweise zu arbeiten. Man müsse dafür allerdings zur Redaktionsleitung und zur Personalabteilung hingehen und seine Rechte einfordern. Kollegen aus dem redaktionellen Bereich tun dies aber nur in Einzelfällen – genau wie bei der Inanspruchnahme der Erziehungszeiten. Diese Möglichkeit hat jetzt ein Kollege genutzt, der sich die Erziehungszeit mit seiner Frau geteilt hat.



### Nordwest-Zeitung

„Der Fall von zwei Kolleginnen, die aus der Erziehungszeit zurückkamen und große Probleme haben, hat uns noch einmal die Notwendigkeit vor Augen geführt, uns um dieses Thema zu kümmern“, erzählt Ulrich Janßen, Betriebsratsvorsitzender bei der Nordwest-Zeitung Verlagsgesellschaft Oldenburg. Familienfreundliche Arbeitszeiten sind jetzt offizielles Verhandlungsthema – in einer Einigungsstelle ringen Arbeitgeberseite und Betriebsrat um den richtigen Weg. Janßen: „Wir sind dabei, konkrete Dienstplan-Modelle zu entwickeln und vorzuschlagen.“ Bisher werden Arbeitszeiten in den Redaktionen noch nicht einmal erfasst, was der Betriebsrat ändern möchte. Mancher Kollege fürchtet, dass sich dies für ihn negativ auswirken könnte – zumal der Verlag ein Interesse daran hat, die Arbeitszeiten so spät am Tag wie möglich anzusiedeln. Ein Kompromiss scheint noch nicht in Sicht.

### Ostsee-Zeitung

„Familienfreundlichkeit der Arbeitszeit war bei uns absolut ein Nebenaspekt“, erklärt Robert Haberer, Redakteur und Betriebsratsvorsitzender. „Wir wollen eine generelle Arbeitszeitregelung, und dazu müssen die Arbeitszeiten überhaupt erst einmal nachgewiesen werden.“ Man strebe ein Gleitzeitmodell an mit Rahmenzeiten und einer Kernzeit. Alles andere müssten dann die Redaktionen selber gestalten – der Betriebsrat will nicht am grünen Tisch Arbeitszeitmodelle festlegen.

Seit anderthalb Jahren laufen die Gespräche in der Einigungsstelle. Die Kollegen in den Redaktionen beobachten die Bemühungen mit einer gewissen Skepsis. Jetzt steht entweder eine Einigung oder ein Spruch an: Es wird, so Haberer, auf Dienstpläne mit Sollzeiten hinauslaufen, die eine wöchentliche Saldierung der Arbeitszeit zulassen; der Betriebsrat hat dazu Modelle vorgeschlagen.

### Süddeutsche Zeitung

Fehlanzeige meldet der Betriebsrat der Süddeutschen Zeitung. Nach Auskunft von Ralf Settmacher, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei der Süddeutschen Zeitung und freigestellter Redakteur, gibt keinerlei Initiativen. Das lastet er aber nicht der Unternehmensleitung an, sondern dem Desinteresse der Kollegen: „Wir haben als Betriebsrat einmal einen Vorstoß gemacht, aber die Redaktion hat abgeblockt – wir sollen uns da nicht einmischen, bekamen wir zu hören.“

Gegen den Willen der Belegschaft, sagt er, können wir nichts machen. Teilzeitregelungen sind natürlich möglich. Settmacher weiß von mindestens einer Lokalredaktion, die eine entsprechende interne Regelung hat: In Starnberg, dort gibt es mehrere Teilzeitstellen, und zwei Kolleginnen teilen sich eine Stelle.

### Südkurier

Unternehmen suchen verstärkt nach tragfähigen Modellen für eine familienbewusste, aber zugleich unternehmensgerechte Personalpolitik. Zu diesem Zweck wurde



auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung das **Audit Beruf & Familie** entwickelt, das sich in den vergangenen Jahren als anerkanntes Managementinstrument etabliert hat. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft empfehlen ausdrücklich, das Audit Beruf & Familie zu nutzen. Der Südkurier GmbH Medienhaus wurde am 16. Mai 2006 das Grundzertifikat zum **audit berufundfamilie** erteilt. Ein Unternehmen auf dem Wege zur Familienfreundlichkeit sozusagen.

„Es handelt sich um eine Zielvereinbarung - viele praktische Konsequenzen hat das bisher nicht gehabt“, meint Roland Wallisch, freigestellter Redakteur und BR-Vorsitzender beim Südkurier. Es gebe eine Arbeitsgruppe im Verlag, die sich seiner Meinung nach aber eher auf Nebenkriegsschauplätzen betätigt – mit Themen wie Bügelhilfe-Service u. ä. Bisher hat sie aber noch keinerlei praktische Ansätze für Arbeitszeitregeln entwickelt.

Er sei da mittlerweile skeptisch geworden, erklärt Wallisch. Familienfreundliche Arbeitszeiten hält er durchaus für machbar – vor allem im Rahmen der Neuorganisation. „Die neue Newsdesk-Organisation mit Schichtdienst eröffnet sicher einige Möglichkeiten – aber nicht, wenn die Personaldecke insgesamt so knapp ist, dass man so schon kaum zu Rande kommt.“ Aus der Redaktion komme für dieses Anliegen wenig Unterstützung: Selbst die Bitte des Betriebsrates an die Kollegen, wenigstens einmal ihre effektiven Arbeitszeiten zu dokumentieren, habe nicht viel gefruchtet.

[Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

### 3. Die Verbände

Aus den Chefetagen der Verlage selbst überhaupt eine Stellungnahme zu diesem Thema zu bekommen, ist schwierig. Aus der **Bundesverband der Zeitungsverleger** konnte auf Anfrage nur zwei Zeitungshäuser benennen, von denen zertifizierbare Bemühungen in dieser Richtung bekannt sind.

Inez Kühn von **Verdi** wusste aus ihren Kontakten mit den Betriebsräten von einigen wenigen Ansätzen, wo nach ihrer Kenntnis Ansätze für familienfreundliche Arbeitszeitregelungen praktiziert werden. Die Betriebsratsmitglieder aus dem redaktionellen Bereich seien hier sehr engagiert, erhielten aber wenig Unterstützung von ihren Kollegen. Familienfreundliche Arbeitszeiten – das scheitere im Moment hauptsächlich an den Köpfen der Kollegen, die das für unvereinbar mit der redaktionellen Arbeitsorganisation halten. Tatsächlich aber wären nach ihrer Ansicht solche Arbeitszeitmodelle sehr wohl umsetzbar.

Das sieht auch Regine Sakowsky vom **DJV** nicht anders. Es gebe nur wenige Verlage, die sich grundsätzlich Familienfreundlichkeit auf die Fahne geschrieben haben. Mangels offensiv vorgebrachter Angebote seien Redakteurinnen und Redakteure darauf angewiesen, ihre Anliegen individuell auszuhandeln. Dabei stoßen sie auf ein unterschiedliches Maß an Wohlwollen bei ihren Chefs und in den



Personalabteilungen, das Entgegenkommen hängt im Einzelfall auch davon ab, wie wertvoll der Mitarbeiter eingeschätzt wird. Die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt für Journalisten seien hier im Augenblick nicht förderlich.

Regine Sakowsky mochte aber die Kollegen nicht generell aus der Verantwortung dafür entlassen, dass solche Verhandlungen manchmal scheitern. Sie habe auch Kolleginnen erlebt, die zu wenig flexibel an die Sache herangingen und eine für sie maßgeschneiderte Lösung erwarteten. Wenn jemand auf eine Halbtagsarbeitszeit zwischen 8:00 und 12:00 Uhr bestehe, sei das mit redaktionellen Abläufen in der Tat kaum zu vereinbaren. Da müsse man schon auch die Interessen des Arbeitgebers sehen und eine gewisse Kompromissbereitschaft mitbringen.

[Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

#### 4. Links

Broschüre "Teilzeit - alles, was Recht ist"

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Service/publikationen,did=50472.htm>

Datenbank für flexible Arbeitszeitmodelle beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/Teilzeit-und-Arbeitszeitmodelle/arbeitszeitmodelle.html>

Erfolgsfaktor Familie, Internetportal des Bundesministeriums für Familie

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>

Unter [www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk) stehen in der Rubrik "Forum" ab sofort eine Informations- und eine Kooperationsbörse zur Verfügung.

Initiative Moderne Arbeitszeiten, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW

<http://www.arbeitszeiten.nrw.de/>

berufundfamilie gGmbH (Hertiestiftung)

<http://www.beruf-und-familie.de/>

[Zurück zur Inhaltsübersicht](#)



## 5. Sie sind gefragt!

Wie hat Ihnen dieses Special gefallen? Oder kennen Sie einen Link, ein Beispiel, einen Beitrag, der unbedingt mit aufgenommen werden sollte? Wir freuen uns über Kommentare, Ergänzungen und Kritik – per E-Mail oder Telefon. Sie können auch das Feedback-Formular auf unserer Internetseite nutzen: [www.initiative-tageszeitung.de](http://www.initiative-tageszeitung.de) – Menüpunkt Feedback.

[Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

## 6. Vorschau

Das nächste Special der Initiative Tageszeitung erscheint Ende November 2006.

[Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

**Stand: Oktober 2006**

**Autor: Michael Bechtel, freier Journalist ([www.quality-news.de](http://www.quality-news.de))**

**Herausgeberin: Initiative Tageszeitung e.V**

