

Betriebsvereinbarung zum Thema Familie und Beruf

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Präambel

1. Das Unternehmen und der Betriebsrat sind sich darüber einig, dass der Harmonisierung der beruflichen und außerberuflichen Interessen in Zukunft besondere Bedeutung zukommt. Mit dieser Betriebsvereinbarung soll vor allem eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf erreicht und familienfreundlichere Arbeitsbedingungen geschaffen werden.
2. Durch die gesicherte Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung zusammen mit einer Wiedereinstellungs-zusage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorübergehend zur Erziehung eines Kindes aus dem Unternehmen ausscheiden, werden die tariflichen Leistungen wirksam ergänzt.
3. Das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen und -modellen soll erweitert werden. Dabei bietet das Unternehmen grundsätzlich alle Formen der Teilzeitbeschäftigung an.

§ 2 Geltungsbereich

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens, mit Ausnahme von leitenden Angestellten, Auszubildenden, Praktikanten und Aushilfskräften.
2. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bei Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung bereits im Mutterschutz oder in der gesetzlichen Elternzeit befinden, gelten die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung ebenfalls.

§ 3 Erziehungsphase

1. Die Zeit im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit bis zur Wiedereinstellung wird als Erziehungsphase bezeichnet.
2. Die Erziehungsphase kann von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für folgende Zeiten in Anspruch genommen werden:
 - bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes
 - bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des ersten Kindes, wenn während der Erziehungsphase ein weiteres Kind geboren wurde.
3. Sind beide Ehegatten im Unternehmen beschäftigt, kann jeder Ehegatte einen zusammenhängenden Teil der Erziehungsphase in Anspruch nehmen.
4. Das Unternehmen bietet im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zuerst den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Erziehungsphase an, Krankheits- und Urlaubsvertretungen in Form von befristeten Aushilfsverträgen wahrzunehmen.
5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erziehungsphase haben die gleiche Möglichkeit wie aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Damit wird die Möglichkeit eröffnet, bei Wiedereinstellung nach der Erziehungsphase einen gleichwertigen Arbeitsplatz wie zum Zeitpunkt des Ausscheidens zu erhalten.

§ 4 Teilzeitarbeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neben der Betreuung eines Kindes ihrer Tätigkeit in dem Unternehmen nachgehen möchten, haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Die Einigung soll in einem angemessenen Zeitraum, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach dem schriftlichen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung erfolgen. Diese Regelungen gelten auch für die Erweiterungen auf eine Vollzeitbeschäftigung.

§ 5 Wiedereinstellung

1. Das Unternehmen bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub ausscheiden und ihre Tätigkeit zur Betreuung eines Kindes unterbrechen, eine schriftliche Wiedereinstellungszusage an. Die Wiedereinstellungszusage und damit die beabsichtigte Inanspruchnahme der Erziehungsphase muss spätestens drei Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit beim Unternehmen schriftlich beantragt werden.
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Wiedereinstellung nach der Erziehungsphase umfassend qualifiziert und über Arbeitsmethoden und Aufgaben unterrichtet.

§ 6 Betriebszugehörigkeit

Im Falle der Wiedereinstellung nach der Erziehungsphase werden die Beschäftigungszeiten vor und während der Erziehungsphase auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

§ 7 Schlussbestimmungen

1. Das Unternehmen und der Betriebsrat verpflichten sich, bei Streitigkeiten, die Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung betreffen, unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung aufzunehmen. Ist über einzelne Fragen kein Einvernehmen zu erzielen, so wird die Einigungsstelle angerufen.
2. Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
3. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende ganz oder teilweise gekündigt werden kann. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gelten die Regelungen dieser Vereinbarung weiter.
4. Sofern dies nicht ausdrücklich schriftlich erklärt wird, wird durch diese Betriebsvereinbarung keine andere Betriebsvereinbarung abgelöst. Sollten sich daraus widersprüchliche Regelungen ergeben, so sind diese in einer angemessenen Frist zu regeln.
5. Sollte eine Vorschrift dieser Vereinbarung nicht mit dem geltenden Recht im Einklang stehen und deshalb unwirksam sein, behalten die anderen Regelungen dieser Vereinbarung ihre Gültigkeit. Die unwirksame Regelung ist rechtskonform so auszulegen, dass sie dem beiderseitigen Willen der Parteien entspricht.