

TIPPS FÜR ARBEITGEBER

Familie, Kinder und Beruf

- Informationen
- Praktische Hinweise
- Checkliste und Hilfen für Arbeitgeber

Inhalt

1. Neue Herausforderungen für Betriebe durch ein verändertes Familienverständnis
2. Praktische Hinweise für Arbeitgeber
3. Informationen über familienergänzende Betreuung von Kindern und Jugendlichen
4. Checkliste für Arbeitgeber als Vorbereitung für entsprechende Anfragen, Sitzungen, Interviews
5. Weiterführende Literatur

Bezug

Schweizerischer Arbeitgeberverband

Hegibachstrasse 47

Postfach, 8032 Zürich

Tel. 01 421 17 17

Fax 01 421 17 18

verband@arbeitgeber.ch

Familie, Kinder und Beruf

Informationen, Praktische Hinweise, Checkliste und Hilfen für Arbeitgeber

TIPPS FÜR ARBEITGEBER

1. Neue Herausforderungen für Betriebe durch ein verändertes Familienverständnis

Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat im Januar 2001 eine familienpolitische Plattform¹⁾ präsentiert. Ausgehend davon soll dieser «Tipp für Arbeitgeber» praktische Hinweise auf Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geben. Er wendet sich direkt an Arbeitgeber und Personalpraktiker. Sie sind besser als der Gesetzgeber in der Lage, den betrieblichen Notwendigkeiten und den familiären Bedürfnissen des Personals im betrieblichen Alltag Rechnung zu tragen.

Es geht dem Schweizerischen Arbeitgeberverband nicht um die Prägung eines neuen Familienbegriffes, sondern primär um bessere Voraussetzungen für berufstätige Eltern, denn die praktische Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz entspricht derzeit sowohl einem gesellschaftspolitischen Bedürfnis als auch dem Wachstumsbedarf einer modernen, zukunftsorientierten Volkswirtschaft.

Das Aufbrechen traditioneller Familienstrukturen wirkt sich auf das Arbeitsverhalten von Frauen und Männern aus. Frauen verfügen heute über eine

bessere (Aus)Bildung und sind – auch als Mütter – immer häufiger erwerbstätig. Das neue Selbstverständnis der Frauen auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst aber auch das Arbeitsverhalten der Männer. Junge Väter sind heute stärker in die Familienpflichten eingebunden. Eine grössere Offenheit der Arbeitsstrukturen gegenüber den neuen Lebenskonzepten wird deshalb vermehrt verlangt.

Diese anspruchsvolle Thematik kann in diesem Tipp nicht umfassend dargestellt werden. Es geht vielmehr um grundsätzliche Hinweise über arbeitsorganisatorische und arbeitsrechtliche Aspekte, um Sozialversicherungsfragen sowie um Fragen rund um die Betreuung von Kindern und Jugendlichen.

Er ist auch ein Leitfaden zum Ermitteln und Evaluieren der sich in der Schweiz regional stark unterscheidenden Betreuungsformen und Betreuungsstrukturen.

Ausführliche aktuelle Informationen, Anlaufstellen und Adressen sind auch auf der neu konzipierten Homepage www.familienplattform.ch zu finden.

1) «Familienpolitische Plattform des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes», Januar 2001

2. Praktische Hinweise für Arbeitgeber

Weder im Gross- noch im Kleinbetrieb ist alles machbar, aber gerade ein Kleinbetrieb kann auf die Präsenz einer berufstätigen Person kaum beliebig verzichten. Betriebsverträgliche und trotzdem familienfreundliche Arbeitsbedingungen erfordern in allen Fällen viel Flexibilität sowohl seitens der Arbeitgeber als auch seitens der Arbeitnehmer. Es ist eine anspruchsvolle personalpolitische Aufgabe, betriebsgemässe, flexible Arbeitsbedingungen und -zeiten mit den familiären Bedürfnissen und Notwendigkeiten vereinbar zu gestalten. Aus Arbeitgebersicht können damit jedoch immaterielle Vorteile angeboten werden, die zu einem guten Betriebsklima beitragen.

2.1. Arbeitszeitmodelle

Für alle Betriebe gemeinsame, allgemeingültige und familiengerechte Arbeitszeitmodelle gibt es nicht. Darum stellt sich jedem einzelnen Betrieb die Aufgabe, aus den vielfältigen Vorschlägen und Angeboten, die für seine Bedürfnisse optimale Arbeitszeitregelung zu wählen und diese dann so individuell und familiengerecht wie möglich anzuwenden.

Soweit die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit dabei im Vordergrund steht, ist an folgende Lösungsansätze zu denken:

Flexible Arbeitszeiten

Im Gegensatz zu starren, einheitlichen Normarbeitszeiten sind flexible Arbeitszeiten aus unterschiedlichen Gründen – Anpassung an schwankende Auftragslagen versus persönlicher Spielraum – sowohl von Arbeitgeberseite als auch von Arbeitnehmerseite vermehrt gefragt:

a) *Gleitende Arbeitszeit*: Arbeitszeitregelung mit variablem Arbeitsbeginn und -ende sowie mit oder ohne obligatorischer Präsenzzeit (Blockzeit) ist heute weit verbreitet und in vielen Branchen die Regel. Wird dies verbunden mit der Kompensation von Gleit- und Überstunden, ergeben sich gute Voraussetzungen für die Wahrnehmung privater Bedürfnisse und familiärer Verpflichtungen.

b) *Individuelle, variable Arbeitszeit*: Es gibt Betriebe, die zu individuellen Arbeitszeitregelungen übergegangen sind, bei denen die Arbeitnehmer ihre Präsenzen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes, z.B. der wöchentlichen Arbeitszeit usw., und auch den Zeitpunkt und die Dauer der familienbezogenen Absenzen individuell, familiengerecht vereinbaren können.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist der Oberbegriff für eine grosse Vielfalt von Ausprägungen, bei denen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein regelmässiges Arbeits-

verhältnis mit einem kürzeren als dem betriebsüblichen Vollzeitpensum vereinbart wird. Voraussetzung dafür sind aufteilbare Arbeitspensen und zum Teil auch Arbeitsplätze. Formen: Halbtagearbeit, Teilzeitarbeit im wöchentlichen Wechsel, Teilzeitschichten gehören als regelmässige Teilzeitformen ebenso dazu wie sogenannte «rollierende» Systeme, bei denen z.B. fünf Arbeitnehmende mit 80% der vollen Arbeitszeit vier Vollzeitstellen im Team bewältigen.

Aushilfsverträge

Mit Aushilfsarbeit können Mitarbeitende auch mit einem Kleinstpensum einen Bezug zum Unternehmen erhalten. Bei Aushilfsverträgen können Mitarbeitende stundenweise engagiert werden. Arbeitgeber können dadurch saisonale Schwankungen oder Ferien- und Krankheitsabsenzen von regulären Angestellten überbrücken.

Bei Aushilfsverträgen ist darauf zu achten, dass sie nicht missbräuchlich werden. So sind z.B. sogenannte Kettenverträge, das heisst, das wiederholte

Beispiel «Winterthur»: Arbeitszeit

Die individuelle Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach der jährlichen Orientierungsarbeitszeit (auf der Basis einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden 15 Minuten). Auf die Erfassung und Kontrolle der Präsenzzeit wird verzichtet, da die Winterthur auf den verantwortungsbewussten Umgang der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitszeit baut. Ihrem Wunsch entsprechend vereinbaren wir mit Ihnen eine reduzierte Arbeitszeit von 80% nach folgendem Zeitplan:

Montag und Dienstag	ganzer Tag
Mittwoch	Vormittag
Donnerstag	ganzer Tag
Freitag	Vormittag

Im Rahmen dieses Zeitplans und der Bestimmungen des Regulativs über die «individuelle Arbeitszeit» können Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit frei gewählt werden.

Verlängern eines kurz befristeten Arbeitsvertrages mit dem Ziel der Vermeidung gesetzlicher Kündigungsschutzvorschriften oder der Beitragspflichten für die Sozialversicherung verboten.

Bei der heiklen Form der Arbeit auf Abruf ist speziell zu beachten, dass die Bereitschaftszeiten abzugelten sind (vgl. u.a. Handbuch des Arbeitgebers, Hrsg. Centre Patronal).

Kapazitätsorientierte, variable Arbeitszeitformen

Bei dieser flexiblen Arbeitsform (KAPOVAZ) wird die Arbeitszeit des Personals gezielt auf den Arbeitsanfall ausgerichtet. Hauptsächlich wird dieses Modell bei absehbar schwankender Kapazitätsauslastung angewandt. In der Regel fallen dabei keine Überstundenentschädigungen an, weil die Schwankungen der Arbeitszeit speziell vereinbart und gemanagt werden.

Über die Verwendung von Zeitguthaben könnten an sich individuelle und familienbezogene Bedürfnisse besser abgedeckt werden. Bei Spitzenauslastung schwindet aber bei KAPOVAZ diese familienbezogene Flexibilität stark.

Jahresarbeitszeitmodelle (JAZ) und variable Bandbreitenmodelle

Der Jahresarbeitszeitvertrag, als Voll- oder Teilzeitvariante, fixiert in der Regel die wöchentliche Normalarbeitszeit als Durchschnitt einer Jahresperiode. Dank solcher Modelle können einerseits Nachfrageschwankungen oder Konjunkturphasen besser abgedeckt und andererseits ein grösserer Spielraum für Freizeit- und familiäre Aktivitäten geschaffen werden.

Jobsharing

Das Jobsharing ist eine Form der Teilung der Arbeitsstelle bzw. des Arbeitsplatzes, die den sich in die Arbeit teilenden Arbeitnehmern eine bestimmte

Freiheit bei der Arbeitszeitgestaltung gewährt und gleichzeitig dem Arbeitgeber sicherstellt, dass der Arbeitsplatz und das Arbeitspensum gemäss seinen Weisungen besetzt bzw. erfüllt werden. Ohne die Einhaltung gewisser Verpflichtungen, z.B. gegenseitige Vertretungspflicht der Jobsharer oder Lohnfortzahlungspflicht für den Arbeitgeber, funktioniert Jobsharing nicht. Zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern sind genaue Vereinbarungen zu treffen, denn die Jobsharer bilden unter sich eine spezielle Partnerschaft zur Sicherstellung der Arbeitsabwicklung. All das schränkt den Spielraum für familiärbezogene Flexibilitäten ein. Das einleuchtende Konzept des Jobsharing hat sich deshalb nicht sehr verbreitet, vor allem auch, weil mit einer Kombination von normalen Teilzeitpensum der gleiche Effekt erzielt werden kann.

Ferien und Sonderurlaube

a) *Ferien*: Familienferien sind mit steigender Berufstätigkeit der Eltern wichtig für den Familienzusammenhalt:

- In diesem Sinne ist es üblich, Betriebsferien möglichst mit den Schulferien zu harmonisieren.
- In der Regel wird Eltern bei der Ferienplanung ein Vorrecht zugestanden, wenn sie Familienferien zeitgerecht anmelden.

b) *Urlaube*: Es gibt Urlaube, die gesetzlich geregelt sind, z.B. Mutterschaftsurlaub im Arbeitsgesetz, sowie gesamtarbeitsvertraglich oder betrieblich vereinbarte, nicht gesetzliche Urlaube. Sie entsprechen einem grossen Bedürfnis; vor allem bei Personen mit Erziehungs- und Betreuungspflichten sind Vereinbarungen über Sonderurlaube bzw. zusätzliche Arbeitsunterbrüche gefragt. Solche Vereinbarungen sind vor allem unter Berücksichtigung von kompensierbaren (Über-)Stundenkonten und Zeitguthaben leichter zu treffen.

Grundsätzliche Hinweise

- Ohne eine echte Bereitschaft, gewisse Abweichungen von der Vereinbarung ohne grosse Diskussionen zu akzeptieren, funktionieren solche individuellen und familiengerechten Abkommen nicht.
- Die Durchführung flexibler Arbeitszeiten, von Teilzeit und von Jobsharing verlangt ein hohes Mass an organisatorischer und sozialer Kompetenz. Sie bedingt auch Kenntnisse über die rechtlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen und die betriebswirtschaftlichen Aspekte.
- Flexible Arbeitsformen und -zeiten erfordern nicht nur, dass die Stellvertretungen gewährleistet sind, sondern auch, dass die Terminansetzung für Koordinations- und andere Sitzungen ihnen Rechnung tragen.

Beispiel «Winterthur»: Arbeitszeit

Wir weisen Sie im besonderen darauf hin, dass auch im Rahmen dieser Regelung die freie Arbeitszeitgestaltung entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen (z.B. Sicherstellung der Dienstleistungsbereitschaft) eingeschränkt werden kann.

Bei Dringlichkeit der Arbeit oder bei grossem Arbeitsanfall wird allfällige, zusätzlich angeordnete Mehrarbeit bis zu 100% der monatlichen betrieblichen Orientierungsarbeitszeit auf der Basis des normalen Monatslohns ohne Zuschlag entschädigt.

- Für die Suche nach geeigneten Beispielen und Musterlösungen ist auf die Mithilfe und Unterstützung durch die regionalen oder branchenbezogenen Arbeitgeberverbände zu verweisen.

2.2 Arbeitsorganisation, Arbeitsformen

Nicht nur berufliche, auch familiäre und häusliche Aufgaben erfordern physische und psychische Präsenz einer Person. Ausgehend davon muss daher die zweckmässige Lösung für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Stufe oder sogar für den konkreten Einzelfall gesucht werden.

Zur *Arbeitsorganisation* gehört die Aufgabenteilung und -zuordnung, die Arbeitsplatzgestaltung, die Zuteilung der Arbeitsmittel und -plätze sowie die Wahl der Arbeitsform, z.B. Individual-, Team-, Projektarbeit. Die Kombination von Jobsharing, Teilzeitarbeit oder Teilzeitpensen für Kader hängt stark von der gewählten Arbeitsorganisation und den zugehörigen Arbeitsformen sowie von der zweckmässigen Gestaltung der Stellenbildung (Stellenbeschreibung/ Stellenprofil) ab.

Hinweis: Unter Nutzung moderner, mobiler Kommunikationsmittel ist es heute besser möglich, dass Mitarbeitende, aber auch Vorgesetzte bestimmte Tätigkeiten und einen Teil ihrer Arbeit von auswärtigen Standorten oder von zu Hause aus, also unabhängig vom eigentlichen Arbeitsort, erledigen können. Damit ist in letzter Zeit die Akzeptanz von Teilzeitstellen bzw. Teilzeitformen ganz allgemein gestiegen.

Teilzeit für Kaderpersonen (und für Väter): Eine familienfreundliche Arbeitsorganisation wird zunehmend auch von

Beispiel in Anlehnung an einen Gesamtarbeitsvertrag bei der Swissair Group

1. Besondere Arbeitsverträge

– Teilzeitvertrag (TZV)

Grundsatz/Zweck

Ein TZV soll Bedürfnisse nach einer langfristigen Reduktion der Arbeitsleistung abdecken.

Allgemeines

Ein TZV kann für befristete oder unbefristete Dauer abgeschlossen werden. Die minimale Laufzeit beträgt 18 Monate. Ein TZV mit Laufzeit über 4 Jahre gilt als unbefristet. [...]

Es stehen verschiedene Bezugsvarianten von TZV zur Verfügung. Kombination von verschiedenen Bezugsvarianten ist nicht zulässig.

Lohn, Beiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung, Erfolgs- und Gewinnbeteiligungen

Der Lohn wird pro rata gekürzt [...]

Der/die Angestellte trägt die durch den TZV entstandenen Mehrkosten von 0,5% Lohn pro 5% TZV. Die Abgeltung kann nach Wahl des/der Angestellten entweder durch Lohnreduktion oder Reduktion der TZV-Tage erfolgen.

Bezugsvarianten

Folgende Teilzeitabstufungen (Arbeitspensen) sind möglich: TZV90, TZV80, TZV75, TZV70, TZV65.

– Aushilfsvertrag

Ehemalige Mitarbeitende können für einen bestimmten Jahreslohn (z.B. für einen Jahreslohn von Fr. 15000.–) engagiert werden.

2. Urlaubsregelungen:

– Bezahlter Mutterschaftsurlaub:

Die Angestellte hat nach der Geburt Anspruch auf vier Monate bezahlten Mutterschaftsurlaub.

– Unbezahlter Mutterschaftsurlaub (UMU):

Zur Pflege des Neugeborenen besteht grundsätzlich das Recht, den Mutterschaftsurlaub von vier Monaten durch unbezahlten Urlaub auf maximal ein Jahr auszuweiten [...]

Der UMU kann ganz oder teilweise auch vom Vater bezogen werden, wenn beide Elternteile bei der Swissair Group in der Schweiz arbeiten.

– Unbezahlter Urlaub:

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird den Angestellten unbezahlter Urlaub angeboten.

– Ruhendes Arbeitsverhältnis (RAV):

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird den Angestellten angeboten, das Arbeitsverhältnis für eine zum voraus bestimmte Zeit ruhen zu lassen.

Ein RAV soll eine längerfristige Abwesenheit ermöglichen.

Die minimale Bezugsdauer beträgt 6 Monate, die maximale Bezugsdauer 3 Jahre.

Vätern und von Kaderpersonen geltend gemacht. In der Regel wird das Problem mittels einer Kombination von Voll- und Teilzeitpensen geregelt. Beispiel Personalwesen: In einem Betrieb hat der Personaldienst nur ein 60%-Pensum für die Personalleitung, die Personalassistenten ein 75%-Pensum und die Personalsachbearbeitung ein Vollpensum.

Kombination mit Telearbeit: Heute kommen mehr und mehr Telearbeitsplätze zum Einsatz. Beispiel: Ein(e) Chef/in ist 4 Tage normal im Büro bzw. beruflich unterwegs sowie an einem Tag zu Hause am Telearbeitsplatz erreichbar.

Solche Arbeitsformen und Vereinbarungen hinsichtlich möglicher Doppelbelastungen sind betriebswirtschaftlich und individuell kritisch zu prüfen.

2.3 Übrige betriebliche Rahmenbedingungen

2.3.1 Allgemeines

Mit der Flexibilisierung oder Verkürzung der Arbeitszeit allein ist es nicht getan:

Erstens muss man vor allem in grösseren Betrieben das Verfahren für die Bewilligung und die administrative Bestätigung beim Übergang in individuell familienbezogene Arbeitsverhältnisse regeln. Damit verbunden sind aber auch die Bedingungen bezüglich des jeweils beanspruchbaren, privat- und betriebsorganisatorisch planbaren Flexibilitäts-spielraumes bekannt zu machen, weil es diesen braucht.

Zweitens verbindet sich mit flexiblen familienbezogenen Vereinbarungen eine Reihe von weiteren Personalfragen: Speziell zu denken ist dabei z.B. an die Form des Arbeitsvertrages (bleibt Unterstellung unter Gesamt- oder Normal-

arbeitsvertrag oder nicht?), an die Anpassung des Lohnes bzw. der Beiträge an die berufliche Vorsorge und die übrigen Sozialversicherungen. Weitere Punkte, die spezielle Anpassungen erfordern, sind der bezahlte Versicherungsschutz im weitesten Sinne, die Anrechnung an Ferienguthaben und andere betrieblich geltende Absenzen, der Anschluss an Bonus- und Gewinnbeteiligungspläne, die Berechtigung für sonstige Vergünstigungen, die Anrechnung an die Seniorität bzw. an das Dienstalster sowie die Teilhabe an Mitwirkungsrechten.

Hinweis: Auch hier ist auf die Mithilfe und Unterstützung der regionalen und branchenbezogenen Arbeitgeberverbände zu verweisen.

2.3.2 Laufbahnplanung, Weiterbildung

Wo es sie gibt, kollidieren flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Jobsharing oft mit der betrieblichen Laufbahnplanung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung, weil diese häufig nur auf normale Vollzeitpensen ausgerichtet sind.

Probleme entstehen, wenn durch das Vergessen der Teilzeitbeschäftigten ein Mitarbeiter- oder Kaderkreis von den personalpolitischen Massnahmen der Mitarbeiter- und Kaderförderung zu wenig erfasst oder ausgeschlossen wird. Vor allem bliebe ein Qualifikationspotential sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht ungenützt, das auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive besser erschlossen werden sollte.

Praktisch heisst dies, dass bei der Ansetzung von internen Schulungen und Kursen, aber auch bei der Gewährung von externen Weiterbildungen die Teilnahmebedingungen individuellen und familiengerechten Arbeitsbedingungen angepasst werden sollten: Zum Beispiel

ist zu überprüfen, ob bei ganztägigen Kursen die Teilzeitangestellten anteilmässig gleich viel bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit einzusetzen haben wie die Vollzeitangestellten. Zu beachten ist auch, dass die Kursansetzungen und die Kursanmeldungen genügend Zeit für familieninterne Umdispositionen lassen.

Bei Teilzeitangestellten mit mehreren Arbeitgebern steigt die Gefahr der Dequalifikation, was mit der Qualitätssicherung und Betriebssicherheit schwer vereinbar sein kann. Hinweis: Deshalb wurden in gewissen Berufsbereichen (z.B. im Akutpflegebereich der Spitäler) spezielle Anordnungen erlassen, weil alle Beschäftigten die gleichen Instrumente und Apparate kennen müssen.

2.4 Arbeitsschutz / Sozialversicherungen

2.4.1 Arbeitsschutzvorschriften

Die Arbeitsschutzvorschriften des Unfallversicherungsgesetzes, des Arbeitsgesetzes (ArG) und der entsprechenden Verordnungen beziehen sich auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vgl. [www.admin.ch/Bundesrecht/Systematische Rechtssammlung](http://www.admin.ch/Bundesrecht/Systematische_Rechtssammlung).

Speziell hervorzuheben im Zusammenhang mit Familien- und Erziehungspflichten sind aus Arbeitgebersicht:

ArG Art. 35

Schutz der Schwangeren und Mütter

ArG Art. 35a

Beschäftigung bei Mutterschaft

nur mit speziellem Einverständnis

ArG Art. 35b

Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung

bei Mutterschaft

ArG Art. 36

Arbeitnehmer mit Familienpflichten

ArG Art. 29

Schutz für jugendliche Arbeitnehmer sowie werdende und stillende Mütter

ArG Art. 17c

Spezieller Arbeitnehmerschutz bei Nachtarbeit u.a. im Zusammenhang mit Kinderbetreuung

ArG Art. 32

Besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers u.a. bei erkrankten und verunfallten Jugendlichen.

Weitere Hinweise bezüglich Arbeitnehmerschutz finden sich unter

- www.seco-admin.ch (unter Beschäftigung/Arbeitsbedingungen)
- www.suva.ch
- www.ekas.ch.

2.4.2 Versicherungsschutz und -fragen

Der Versicherungsschutz ist bei der Vereinbarung familienbezogener Arbeitszeiten mitzuberücksichtigen. Konsequenzen haben vor allem

- die Veränderung des versicherten Einkommens z.B. als Basis für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge
- die Veränderung der versicherten Arbeitszeit, z.B. entfällt bei Unterschreitung der 8-Stunden-Grenze pro Woche die Unterstellung unter die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung.

In der Regel können die Veränderungen der Beitrags- und Leistungsbasisgrößen sowie die Beiträge anteilmässig, im Verhältnis zum Vollpensum, ermittelt werden. In vielen Betrieben gewähren die Arbeitgeber eine gewisse Kulanz, z.B. beim Unfallschutz.

Hinweis: Je nach Versicherungsart und Sozialversicherungszweig gibt es spezielle Regelungen betreffend Versicherungspflicht und -leistungen. Konkrete Angaben dazu finden Arbeitgeber z.B. im

Beispiel «Winterthur»: Bezüge

Bei voller Arbeitszeit würden Ihre Jahresbezüge (inkl. 13. Monatslohn) Fr. 65'000.– betragen. Bei der vereinbarten reduzierten Arbeitszeit (80,0%) beträgt es Fr. 52'000.–, ausbezahlt in 12 monatlichen Raten; im laufenden Jahr pro rata der entsprechenden Dienstzeit.

Von diesen Bruttobezügen kommen die Beiträge für die Sozialversicherungen (5,05% für AHV, IV und EO sowie 1,5% für die Arbeitslosenversicherung) und die Pensionskasse in Abzug.

«Ratgeber Sozialversicherung, praktischer Führer für KMU», den das Bundesamt für Sozialversicherung herausgibt (Tel. 031/322 90 11) bzw. auf seiner Webseite führt:

www.bsv.admin.ch/kmu-ratgeber.

Bei Fragen im konkreten Einzelfall, vor allem aber bei unbezahltem Urlaub, sollte immer Rücksprache mit der eigenen Ausgleichskasse (Adressen im Telefonbuch), Vorsorgeeinrichtung oder Unfallversicherung genommen werden.

2.5 Arbeitsrecht

2.5.1 Arbeitsvertrag

Die rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind zu einem kleinen Teil staatlich und zum grossen Teil vertraglich geregelt.

Das Arbeitsgesetz stellt Normen zum Schutz der Arbeitnehmer auf. Es ist grösstenteils zwingend und regelt beispielsweise die tägliche Arbeitszeit, die Höchstarbeitszeit, die Beschäftigungs-

bedingungen bei gefährlichen Arbeiten usw. (vgl. auch Abs. 2.4.1).

Der *Arbeitsvertrag* ist die individuelle Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Arbeitsbedingungen. Er kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden und hat die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 319 ff.) und weiterer Gesetze zu beachten. In einigen Branchen bestehen Gesamtarbeitsverträge, welche zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt worden sind. Diese gehen den Einzelarbeitsverträgen in der Regel vor und enthalten meistens detailliertere Bestimmungen zu den Rechten und Pflichten.

Bei Fragen zum Arbeitsvertrag lohnt es sich, zuerst einmal abzuklären, welche Art von Arbeitsvertrag (z.B. Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag) für das Arbeitsverhältnis massgebend ist.

2.5.2 Rechtsauskunftsstellen

2.5.2.1 Für Arbeitnehmer

Die kantonalen Anwaltsverbände betreiben Rechtsauskunftsstellen, welche unentgeltlich oder gegen eine geringe Gebühr Rechtsuchende beraten: www.swisslawyers.com/portrait.

Die Arbeitnehmerorganisationen haben in der Regel Rechtsauskunftsstellen eingerichtet. Eine Übersicht findet sich unter: www.sozialarchiv.ch/links/arbeitswelt.html.

2.5.2.2 Für Arbeitgeber

Die meisten Branchen-Arbeitgeberverbände und Berufsorganisationen bieten Rechtsauskunftsstellen für ihre Mitglieder an.

Entsprechende Adressen finden sich unter: www.arbeitgeber.ch, www.sgv-usam.ch.

3. Informationen über familienergänzende Betreuung von Kindern und Jugendlichen

3.1 Elternfragen aus Arbeitgebersicht

- Aus Arbeitgebersicht ist davon auszugehen, dass die familiäre Rollenaufteilung und die Art der Kinderbetreuung ein persönlicher Entscheid der Eltern sind. Diese entwickeln ihr eigenes Lebensgestaltungsmodell. Die Arbeitgeber müssen diese Vorstellungen des Personals in ihren Entscheidungen mitberücksichtigen, denn nur wenn die Eltern ihr(e) Kind(er) gut aufgehoben wissen, können sie sich unbeschwert auf die eigene Arbeit konzentrieren.
- Entscheidende Kriterien für die Wahl der ausserfamiliären Kinderbetreuung sind, neben eigenen Wertvorstellungen und der Lebenssituation der Eltern, das Alter der zu betreuenden Kinder, der zeitliche Bedarf der familienergänzenden Betreuung bzw. deren Tagesstruktur, die Anzahl Geschwister, die finanziellen Möglichkeiten und nicht zuletzt die Verfügbarkeit an Kinderbetreuungsplätzen. Es besteht keine unmittelbare Verpflichtung der

Arbeitgeber, für die Kinderbetreuung zu sorgen, aber bei der persönlichen Beratung der Arbeitnehmenden und auch bei der Frage nach der Unterstützung und dem Sponsoring von solchen Projekten sind die Bedürfnisse des eigenen Personalwesens mit den zweckmässigen Möglichkeiten der Kinderbetreuung in Beziehung zu bringen. Erst damit sind sowohl bedürfnis- als auch betriebsgerechte Lösungen möglich.

3.2 Möglichkeiten der Kinderbetreuung

Die untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die bestehenden Betreuungsmöglichkeiten je nach Altersstufe des zu betreuenden Kindes. Man unterscheidet zwischen zwei verschiedenen Formen der Kinderfremdbetreuung: *institutionelle Kinderbetreuung* wie Kinderkrippen, Tageskindergärten, Tagesschulen, Mittagstische und Horte einerseits und die *individuelle Kinderbetreuung* wie Tagesfamilien oder Kinderfrau/Babysitterin/Au-pair andererseits.

Während in den Institutionen das Alter der Kinder die Form der Betreuung bestimmt, sind die individuellen Lösungen unabhängig vom Alter der Kinder. Entwächst etwa ein Kind dem Krippenalter, so muss eine neue Betreuung gefunden werden, wogegen eine *Tagesmutter* ein Kind von klein auf bis an das Ende der Schulzeit betreuen kann.

Kinder im Vorschulalter

Für Kinder bis zu 5 Jahren (bis Kindergartenalter) gibt es das vielfältigste Angebot an Betreuungsmöglichkeiten – nicht alle sind für die eigenen Betreuungsbedürfnisse gleich gut geeignet.

- *Kinderkrippen/Tagesstätten* betreuen professionell Kinder ab 2 bis 3 Monaten bis zum Kindergarten- oder Schuleintritt, wobei in der Regel eine minimale Belegung von drei Halbtagen oder zwei ganzen Tagen erforderlich ist. Der Vorteil von Krippen liegt in den vielfältigen Erfahrungsmöglichkeiten der Kinder untereinander, der Stärkung der sozialen Kompetenzen sowie der besonderen Vorbereitung auf Kindergarten und Schule. Erschwerend für Berufstätige sind die fixen Betreuungszeiten zwischen 7.00 bis 8.30 Uhr am Morgen, bis 17.30 bis 19.00 Uhr am Abend und die festgelegten Betriebsferien. Krippen können zudem keine kranken Kinder betreuen. Die *Kosten* von Kinderkrippen sind vergleichsweise hoch. Sie betragen zwischen Fr. 80.– bis teilweise über Fr. 100.– pro Tag und Kind. Für Eltern mit mittleren und tiefen Einkommen sind die Krippen oft erheblich subventioniert (Tagessätze der Stadt Zürich: Fr. 10.– bis Fr. 100.–).

Alter des Kindes	Institutionelle Betreuungsformen	Individuelle Betreuungs- formen (altersunabhängig)
Ca. bis 3 Jahre	Krippe (Kindertagesstätte)	Tagesmütter/Tagesfamilien
Ca. 3 bis 6 Jahre	Krippe privater Tageskindergarten öffentlicher Kindergarten und Hort	Babysitterin/Kinderfrau/ Nanny Au-pair Nachbarschaft
Ab 6 bis 7 Jahre	Tagesschule Schule und Hort Schule und Mittagstisch Privatschule	Verwandtschaft

Verfügbarkeit: Lange Wartelisten erfordern frühzeitige Anmeldung (vor der Geburt) bei verschiedenen Krippen.

- In *Tagesfamilien* werden Kinder bis zu 12 Jahren betreut. Der Vorteil dieser Betreuungsform liegt darin, dass die Kinder ihren Alltag in einer anderen Familie verbringen können und die Betreuung bedeutend flexibler ist. Die Betreuungszeiten können je nach individuellen Bedürfnissen – ganztags, halbtags, teilzeitlich, Abende, Nächte, Wochenenden – vereinbart werden. In gewissen Berufen mit Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit (z.B. Pflegeberufe) ist die Betreuung in Tagesfamilien faktisch die einzige Möglichkeit. Tagesmütter betreuen Kinder anderer Familien bei sich zu Hause. Die Vermittlung einer Tagesfamilie erfolgt regional, in der ganzen Schweiz durch den Tagesmütter-Verein. Die *Kosten* sind regional unterschiedlich und bemessen sich in der Regel nach dem Einkommen (sofern die Gemeinde die Beiträge mitfinanziert). In der Stadt Zürich wird eine Tagesmutter mit Fr. 5.65 pro Stunde plus Spesen (Mahlzeiten, Nacht- und Sonntagszuschlag) entschädigt. Die abgebenden Eltern bezahlen Fr. 1.– bis Fr. 9.– pro Stunde.

Verfügbarkeit: In städtischen Gebieten übersteigt die Nachfrage nach Tagesmüttern das Angebot bei weitem. In ländlichen Regionen sind Tagesmütter etwas leichter zu finden.

- Babysitter-Dienste vermitteln Betreuerinnen je nach den eigenen Wünschen. Der Vorteil eines eigenen «Nanny» liegt darin, dass die Kinder morgens und abends nicht ausser Haus gebracht werden müssen. Nachteilig ist aber, dass das Kind nicht

automatisch den sozialen Kontakt mit anderen Kindern hat.

Die *Kosten* einer eigenen Babysitterin sind tendenziell am höchsten – je nach Qualifikation der Betreuungsperson.

Der Vermittlungsservice Bicolo, 8909 Hedingen, verrechnet für die Kinderbetreuung Fr. 35.– bis Fr. 40.– pro Stunde.

- Pro Filia vermittelt Au-Pairs in die deutsche und französischsprachige Schweiz. Jugendliche aus Westeuropa, USA, Kanada, Australien und Neuseeland verbringen 12 bis 18 Monate in einer Familie. Sie arbeiten maximal 30 Stunden pro Woche und besuchen neben der familiären Arbeit einen Deutsch- bzw. Französischkurs. Die *Kosten* für die Gastfamilie umfassen: freie Kost und Logis (mit eigenem Zimmer), Taschengeld (Fr. 550.– bis Fr. 720.– pro Monat), Kranken- und Unfallversicherung.

Schulkinder

Die institutionellen Betreuungsmöglichkeiten für Kindergarten- und Schulkinder sind nur wenig ausgebaut. Vornehmlich in den Agglomerationsgemeinden können Kinder ausserhalb der Schulzeiten in Horten betreut werden.

- *Schülerhorte* betreuen Kinder im Kindergartenalter und Schulalter bis 14 Jahre professionell. Die Kinder müssen nach der Schule alleine in den Hort gehen können, was bei den kleinsten Kindern eine erhebliche Belastung sein kann. Meistens befinden sich die Horte im gleichen Quartier, selten im gleichen Schulhaus. Die Schüler/innen bekommen im Hort ein Mittagessen, sie können ihre Hausaufgaben machen oder spielen. Horte haben

ähnliche Öffnungszeiten wie Krippen und bieten meistens ein Freizeitprogramm während der Schulferien an. Einige Schulhäuser bieten – auf privater Basis – ausserdem einen Mittagstisch an.

Kosten: Die *Kosten* sind je nach Gemeinde unterschiedlich. Beispiele: Greifensee (Pfiffikus): Fr. 20.– als schulergänzende Betreuung für den ganzen Tag, Mittagstisch: Fr. 10.–; Stadt Zürich: Ganztagesbetreuung Fr. 7.20 bis Fr. 65.– (Ferien: Ganztagesbetreuung); Mittagshort Fr. 3.60 bis Fr. 32.50.–; Kindervilla Ali Baba (privater Anbieter): Fr. 45.– pro Tag während der Schulzeit, Fr. 65.– während der Schulferien.

- Tagesschulen betreuen im Vergleich zu den Schülerhorten alle Kinder, welche die Tagesschule besuchen, ganztags und professionell. Schule und Hort sind unter einem Dach und unter einer Leitung. Schülerinnen und Schüler verbringen gemeinsam ihre Schul- und Freizeit. Meistens wird jede Klasse von zwei Lehrpersonen und von mehreren Fachlehrer/innen unterrichtet. Zusätzlich zum Mittagessen erhalten die Schüler einen Znüni und Zvieri. In der Deutschschweiz gibt es 14 Tagesschulen.

Kostenbeispiele:

Baden: Fr. 3500.– bis Fr. 12000.– pro Jahr, Bern: Fr. 5.40 bis Fr. 56.60 pro Tag, Zug: Fr. 10.– bis Fr. 45.– pro Tag; Zürich Fr. 7.20 bis Fr. 50.60 pro Tag; Regensberg: Fr. 650.– pro Monat.

- Viele *Privatschulen* bieten eine Tagesbetreuung an. Weitere Informationen sind auf der Homepage des Verbandes für Privatschulen zu finden: www.swiss-schools.ch.

Jugendliche (Oberstufe)

Für Schulkinder der Volksschuloberstufe gibt es folgende Betreuungsmöglichkeiten: Horte, Mittagstische, SchülerInnen-Clubs, Ferien- und Sportlager oder private Lösungen. Wertvolle Informationen für Jugendliche und zur Freizeitgestaltung sind zu finden unter: www.projuventute.ch.

Zusätzliche Betreuung kranker Kinder

■ Versicherungen offerieren zum Teil spezielle Angebote: z.B. Helsana, bietet mit «KidsCare» eine besondere Dienstleistung für erwerbstätige Eltern. Kinder haben je nach Spitalzusatzversicherung ein Betreuungskonto von 30 (allgemein), 60 (halbprivat) und 90 (privat) Stunden pro Kalenderjahr zugute. Die Leistung umfasst eine Hauskrankenpflege für Kinder bis 15 Jahre. Voraussetzung ist der Abschluss einer Spitalzusatzversicherung für das Kind bei Helsana.

Zusätzliche Betreuung während der Schulferien

■ Schul- und Sportbehörden bzw. -resorts der Gemeinden bieten oft Ferienkurse für schulpflichtige Kinder an. Auch private Angebote sind teilweise vorhanden wie beispielsweise von der Migros im Kanton Zürich (Sportzentrum Greifensee: www.szmig.ch) oder in der Kindervilla Alibaba: www.kindervilla.ch.

3.3 Anlaufstellen/Informationen/ Vermittlung rund um die Kinderbetreuung

Die Liste auf den Seiten 12/13 gibt einen Überblick über gesamtschweizerische Angebote zur Kinderbetreuung. Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind in der Regel regional organisiert und kantonal unterschiedlich ausgebaut.

Da sich die Angebote ständig verändern und erweitern, sind lediglich die gesamtschweizerischen Angebote aufgelistet.

Bei diesen Adressen handelt es sich um eine reine Auflistung bestehender Angebote. Die Informationen haben beschreibenden und keinen empfehlenden Charakter.

Ausführliche Informationen für alle Kantone der Schweiz sind auf der Homepage unter www.familienplattform.ch (Kinderbetreuung) zu finden. Die Liste wird dort ständig aktualisiert und ergänzt.

Weitere Adressen und Anlaufstellen sind im Telefonbuch unter den Stichworten Jugendsekretariate, Kinderkrippe, Kinderhort, Kindergarten (z.B. Montessori-Kindergarten), Tagesschulen zu finden.

4. Checkliste für Arbeitgeber als Vorbereitung für entsprechende Anfragen, Sitzungen, Interviews

1. Enthält unser Unternehmensleitbild Aussagen über das Verhältnis Beruf – Familie?
2. Können Mütter und Väter ihre Arbeitszeit ihren familiären Bedürfnissen anpassen?
3. Sind kinderbedingte Arbeitszeitreduktionen bzw. Unterbrüche möglich?
4. Verfügt unsere Unternehmung über eine familienbezogene, übergesetzliche Urlaubsregelung (Mutterschafts- und/oder Vaterschaftsurlaub?)
5. Gibt es in unserer Unternehmung Mütter bzw. Väter, die Teilzeit oder im Jobsharing arbeiten (auch in Kaderpositionen)?
6. Ist es in unserer Unternehmung möglich, auch bei Teilzeit und Jobsharing an der Mitarbeiterförderung und Weiterbildung zu fairen Bedingungen teilzuhaben?
7. Bietet oder unterstützt unsere Unternehmung direkt oder indirekt Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und Jugendlichen?
8. Bietet unsere Unternehmung familienbezogene Beratung und Unterstützung an?
9. Ist unsere Unternehmung offen für familien- und kinderfreundliche Impulse?

Gesamtschweizerische Angebote zur Kinderbetreuung

<p>Pro Familia</p>	<p>Generalsekretariat, Laupenstrasse 45 Postfach 7572, 3001 Bern Tel. 031/381 90 30, Fax 031/ 381 91 31 E-Mail: profamilia@bluewin.ch Internet: www.profamilia.ch</p>	<p>Informationen über die Familiensituation in der Schweiz. Hinweise zu Kinderbetreuung, Finanzen, Schwangerschaft, Mutterschafts-schutz, Partnerschaft, Recht, Gesundheit</p>
<p>pro juventute</p>	<p>Zentralsekretariat, Seehofstrasse 15 Postfach, 8032 Zürich Tel. 01/256 77 56, Fax 01/256 77 78 E-Mail: info@projuventute.ch Internet: www.projuventute.ch</p>	<p>Pro Juventute bietet Beratungen, Fachinfor-mationen und konkrete Hilfe für Jugendliche, Eltern, Fachkräfte und Behörden:</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vermittelt Adressen von Kontakt- und Vermitt-lungsstellen von Tagesfamilien ■ Sozialeinsätze zur Entlastung von Familien ■ Sozialpädagogische Familienhilfe ■ Öffentlichkeitsarbeit: Ratgeber, Sachbücher (siehe Literaturliste)
<p>Fachstelle Tagesmütter/-familien</p>	<p>Fachstelle Tagesmütter/-familien Seehofstrasse 15, Postfach, 8032 Zürich Tel. 01/256 77 56, Fax 01/256 77 78 E-Mail: tagesfamilien@projuventute.ch Internet: www.tagesfamilien.ch www.maman-de-jour.ch/</p>	<p>Informationen über Tagesmütter, Aufgaben der Tagesfamilien, Merkmale des Konzepts (rechtliche und finanzielle Sicherung u.a.)</p> <p>Kontakte und Adressen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Listen der regionalen Vermittlungsstellen nach Regionen (Aargau, Bern, Graubünden, Nordwestschweiz, St. Gallen und Appenzell, Zürich) ■ Adressen der Suisse romande und von Neuchâtel
<p>Schweizerischer Krippenverband</p>	<p>SKV/ACS Rennweg 23, 8022 Zürich Tel. 01/212 24 44, Fax 01/212 24 45 E-Mail: chkrippen@access.ch</p>	<p>Einziger gesamtschweizerischer Verband, welcher sich mit den Betrieben der ausser-familiären Kinderbetreuung für Kinder (Schwerpunkt Vorschulalter) befasst. Er repräsentiert über 340 ihm angeschlossene Einzelbetriebe.</p> <p>Dienstleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Fachberatung: Aufbau einer neuen Krippe ■ Projektbegleitung (Tagesbetreuung) ■ Fortbildungsprogramme für das Fachpersonal ■ Verzeichnis über die im Krippenverband zusammengeschlossenen Krippen

Gesamtschweizerische Angebote zur Kinderbetreuung

<p>Verein Tagesschulen Schweiz</p>	<p>Fachstelle Verein Tagesschulen für die Schweiz Rötelstrasse 11, Postfach, 8042 Zürich Tel. 01/361 42 88 E-Mail: fachstelle@tagesschulen.ch</p>	<p>Fachstelle für Tagesschulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ setzt sich für die Planung und Realisierung von Tagesschulen ein ■ bietet fachliches und organisatorisches Know-how bei der Planung und dem Aufbau von Tagesschulen ■ Liste mit bestehenden Tagesschulen ■ Projekte
<p>Privatschulen</p>	<p>Verband Schweizerischer Privatschulen Postfach 1488, 1211 Genf 1 Tel. 0848 88 41 51 Internet: www.swiss-schools.ch</p>	<p>Der Verband vermittelt Adressen von Privatschulen für jede Altersstufe in der ganzen Schweiz.</p>
<p>Au-Pair-Vermittlung</p>	<p>Pro Filia Au-Pair-Vermittlung Internet: www.profilia.ch</p> <p>Internationale Internet-Agentur zur Vermittlung von Au-Pairs Internet: www.aupair.com</p>	<p>Pro Filia vermittelt Au-Pairs aus Westeuropa, USA, Canada, Australien und Neuseeland in die deutsche und französischsprachige Schweiz.</p> <p>Auf der Homepage sind die kantonalen Stellenvermittlungsbüros aufgelistet.</p>
<p>Andere</p>	<p>KID'S PARADISE Hauptsitz: 1544 Gletterens Tel. 079 311 33 10, Fax 026 667 16 45 Büro Bern: Thunstrasse 115, Postfach, 3000 Bern 16 E-Mail: info@kids-paradise.ch Internet: www.kids-paradise</p>	<p>Dienstleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Individuelle Beratung für eine optimale Kinderbetreuung ■ Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen in der ganzen Schweiz ■ Unterstützung bei der Gründung neuer Kinderbetreuungsplätzen
	<p>Bicolo Kinderbetreuung GmbH Unterdorfstrasse 8, 8909 Hedingen Tel. 01/776 33 05, Fax 01/776 33 06 Internet: www.bicolo.ch</p>	<p>Dienstleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vermittlung von professioneller Kinderbetreuung mit eigenem Mitarbeiterpool (langfristige und kurzfristige Einsätze im Elternhaus) ■ Projektplanung und Gesamtkonzeptionen von Hort, Krippen ■ Innen- und Aussenraumgestaltung für Horte, Krippen
	<p>Krips Kindertagesstätten Beratung & Aufbau GmbH Fabrikstrasse 31, 3012 Bern Tel. 031/372 05 31, Fax 031/301 69 31 E-Mail: krips@gmx.ch</p>	<p>Umfassende Beratung zu Kinderbetreuungsstätten. Dienstleistungen u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Planung, Begleitung und Aufbau neuer Kindertagesstätten ■ Bedarfsabklärungen

5. Weiterführende Literatur

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen

St. Graf et al.: **Flexibilisierung der Arbeit**, Erfahrungen aus erfolgreichen schweizerischen Unternehmen, 2000, Verlag Paul Haupt, Bern.

Bürgisser Margret: **Modell Halbe-Halbe**. Partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Beruf, Zürich 1996.

A. Blum et al.: **Praxishandbuch Arbeitszeitmanagement**, Beschäftigung durch innovative Arbeitszeitmodelle, 1999, Verlag Rüegger, Chur/Zürich.

J. Baillod et al.: **Zeitwende Arbeitszeit**, Wie Unternehmen die Arbeitszeit flexibilisieren, 1997, vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

T. Holenweger et al.: **Arbeit & Zeit**, Neue Arbeitszeitmodelle aus der Praxis, 1998, Kontrast, Zürich.

J. Baillod et al.: **Handbuch Arbeitszeit**, Perspektiven – Probleme – Praxisbeispiele, 1989, vdf Verlag der Fachvereine an den schweizerischen Hochschulen und Techniken AG, Zürich.

L.D. Straumann et al.: **Teilzeitarbeit in der Führung**, Verlag der Fachvereine, Zürich 1996.

Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Rehbinder/Müller: **Arbeitsgesetz**, kommentierte Ausgabe, 5. Auflage, 1998, Verlag Orell Füssli, Zürich.

U.F. Meyer: **Das Arbeitsgesetz**, Revision vom 1.8.2000, Ein Handbuch für die Praxis, 2000, Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich.

Irmtraud Bräunlich Keller et al.: **Arbeitsrecht**, Ein Ratgeber aus der Beobachter-Praxis, Zürich 1996.

J. Brühwiler: **Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag**, 2. Auflage, 1996, Verlag Paul Haupt, Bern.

Stahelin/Vischer: **Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch**, Band V. Obligationenrecht, Teilband V 2c **Der Arbeitsvertrag**, 3. Auflage, 1996, Verlag Schulthess, Zürich.

Streiff/Kaenel: **Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht**, **Der Arbeitsvertrag** OR 319–362

mit Kommentaren für Lehre und Praxis., vollständig überarbeitete erweiterte Auflage 1993, Verlag Schulthess.

M. Rehbinder: **Der Arbeitsvertrag**, Einleitung und Kommentar zu Art. 319–330a OR, Band VI, 2. Abteilung, 2. Teilband, 1. Abschnitt, 1985, Verlag Stämpfli, Bern.

M. Rehbinder: **Der Arbeitsvertrag**, Kommentar zu Art. 331–355 OR, Band VI, 2. Abteilung, 2. Teilband, 2. Abschnitt, 1992, Verlag Stämpfli, Bern.

Handbuch des Arbeitgebers, Hrsg. Centre Patronal, Bern.

Betreuung von Kindern und Jugendlichen

Tagesfamilien sind eine Lebensform, Jubiläumsbroschüre von Pro Juventute.

Jugendpolitik jetzt!, Handbuch für eine aktive Jugendpolitik in der Gemeinde, von Pro Juventute, 1998, Bestellnr.: 3-7152-0402-8.

Beruf und Familie partnerschaftlich anpacken. Eine Werkmappe für Paare, Hrsg: Pro Familia Schweiz, Bern 1999. Zu beziehen bei Pro Familia Schweiz, PF 7572 3001 Bern, Tel. 031 381 90 30, profamilia@bluewin.ch.

Haldimann, Urs, **Männer zwischen Karriere, Küche und Kinderzimmer**, Beobachter-Buchverlag, 1996.

Startbedingungen für Familien, Hrsg: Marie Meierhofer-Institut für das Kind, 1998.

Kinderbetreuung in der Stadt Zürich, eine Orientierungshilfe, Hrsg.: Sozialdepartement der Stadt Zürich, November 2000, zu beziehen bei: Informationszentrum Sozialdepartement, Fraumünsterstrasse 21, 8022 Zürich, Tel. 246 66 05/06, Izs@sd.stzh.ch.

Kindertagesstätten zahlen sich aus. Jeder eingesetzte Franken bringt drei bis vier Franken an die Gesellschaft zurück, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien. Herausgeberin: Sozialdepartement der Stadt Zürich, November 2000.

Handbuch für die Planung und Realisierung öffentlicher Tagesschulen, Hrsg: Verein Tagesschulen Schweiz, Autor/innen: Hans-Martin Binder, Dorothea Tuggener, Markus Mauchle. Zürich 2000.

Schweizerischer Krippenverband, Verzeichnis aller dem SKV angeschlossenen Krippen, Tagesheime usw., mit Lehrbetriebsverzeichnis für das Schuljahr 1999/2000, November 2000.

«**Wie gründe ich eine Krippe?**», ein Gemeinschaftswerk des Schweizerischen Krippenverbandes und des Sozialdepartements der Stadt Zürich.

Schweizerischer Kaufmännischer Verband (SKV), Beruf und Familie vereinbaren, Info-Schrift Nr. 13.

Familienbegleitende und -ergänzende Kinderbetreuung, Pro Juventute Verlag, Zürich 1995.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband, Pro Familia und Pro Juventute haben gemeinsam ein Portal für Familie und Beruf im Internet eröffnet.

Die Informationen für Unternehmen und für Berufstätige mit Kindern sind abrufbar unter:

www.familienplattform.ch

Arbeitgeber und ihre berufstätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden dort zahlreiche Hinweise zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Jeden Monat wird ein familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet.