

## VC POSITION

### VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Das Gesicht von Familien hat sich im Laufe der Jahre verändert. In vielen verschiedenen Gesetzen und Vorschriften<sup>1</sup> wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie die Regelungen über unterschiedliche berufliche Auszeiten beschrieben. Es geht dabei nicht nur um Schwangerschaft und Mutterschutz, sondern auch um Elternzeit, Pflege von Angehörigen oder die Gestaltung von Dienstzeiten, um eine Betreuung jeglicher Art in der Familie darstellen zu können. Hier kommt es zu hohen Belastungen für fliegendes Personal, mit langen Diensttagen, Zeitverschiebungen, klimatischen Unterschieden, kurzen Ruhezeiten und Lärm. Darüber hinaus gibt es kurzfristig geplante Einsätze und untermonatige Änderungen in Einsatzplänen. Die Kombination dieser Faktoren hat Einfluss auf die menschliche Leistungsfähigkeit, die wiederum eine wichtige Rolle in der Flugsicherheit spielt.<sup>2</sup> Dieser Zusammenhang geht auch aus vielen Flugunfall- und Zwischenfalluntersuchungen eindeutig hervor.

Die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen sollten aufgrund der außergewöhnlichen Bedürfnisse des fliegenden Personals auf ihre Effektivität hin kontrolliert und ggf. entsprechend angepasst werden. Außerdem wird eine konsequente und kontinuierliche Überprüfung der Anwendung aller relevanten Vorschriften durch die Behörden als erforderlich gesehen.

### Einleitung

Die Balance zwischen Berufs- und Familienleben ist von vielen Faktoren abhängig, wobei die Gesetzgebung den äußeren Rahmen der Gestaltungsmöglichkeiten bildet. Gerade in der Zivilluftfahrt gibt es Aspekte, die bei der Koordination zwischen Beruf und Familie zu berücksichtigen sind. Diese besonderen Merkmale sind im Anhang, Punkt 1 ausführlich beschrieben. Die folgenden Positionen der VC bilden die wesentlichen auf fliegendes Personal anwendbaren Gesetze ab und erläutern ihre Bedeutung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### Empfehlungen

#### 1. Familienplanung:

Die VC empfiehlt Unternehmen, Mitarbeitende bei der Familienplanung zu unterstützen. Darunter fällt z. B. die Möglichkeit, wenn notwendig, unbürokratisch arbeitsfreie Tage zu erhalten, sowie den Ausschluss von Einsätzen in Risikogebiete, z.B. Zika-Virus-Gebiet und Konfliktzonen. Diese Unterstützung wird auch für Social-/Medical Freezing<sup>3</sup> befürwortet.

1 z.B. MuSchG, BEEG, PflegeZG

2 vgl. Verordnung (EU) 2018/1139 in Artikel 89

3 Social/Medical Freezing bezeichnet das vorsorgliche Einfrieren von unbefruchteten Eizellen, um den Kinderwunsch auf einen späteren Zeitpunkt verschieben zu können ohne (social) oder mit (medical) einem medizinischen Grund.

## 2. Schwangerschaft

Laut Mutterschutzgesetz dürfen mit Bekanntgabe der Schwangerschaft keine weiteren Flugeinsätze<sup>4</sup> stattfinden und der Lohnanspruch bleibt unverändert bestehen.<sup>5</sup> Die VC empfiehlt, das Mutterschutzgesetz unbürokratisch anzuwenden. Eine Schwangerschaft bedeutet lediglich eine kurzzeitige Unterbrechung einer lebenslangen Karriere und sollte weder zu innerbetrieblichen Nachteilen (z.B. Seniorität oder Upgrade), noch zu Nichteinstellung von Frauen führen.

## 3. Stillen

Laut MuSchG<sup>6</sup> müssen Unternehmen eine Gefährdungsanalyse erstellen, inwieweit der Beruf mit Stillen zu vereinbaren ist. Solange diese nicht durchgeführt wurde, gibt es ein individuelles, arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot (analog Schwangerschaft). Liegt nach entsprechender Analyse eine Gefährdung vor, muss ein Wechsel an einen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz erfolgen (z.B. am Boden). Wenn keine andere angemessene Alternative zur Weiterbeschäftigung besteht, ist das Beschäftigungsverbot das letzte Mittel der Wahl. Besteht jedoch keine Gefährdung, muss die Möglichkeit zum Stillen gegeben werden<sup>7</sup> (weiterführende Informationen siehe Anhang, Punkt 3).

## 4. Elternzeit

Es besteht Anspruch auf die Gewährung von Elternzeit für Berechtigte,<sup>8</sup> ggf. auch zeitgleich. Die Elternzeit beträgt bis zu drei Jahre, wobei zwei Jahre auf einen späteren Zeitpunkt verlegt werden können. Während dieser Elternzeit besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (bis zu 80 %).<sup>9</sup> Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sieht individuelle Gestaltungsmöglichkeiten zur Teilzeit in Elternzeit vor. Diese sollten unbürokratisch und vorschriftsgemäß durch die Unternehmen umgesetzt werden.

## 5. „Eltern-Teilzeit“

Um die Betreuung innerhalb der Familie zu ermöglichen, unterstützt die VC die Erarbeitung und Einführung verschiedener Teilzeitmodelle in den jeweiligen Flugbetrieben. Denkbar und wünschenswert sind Modelle, die eine prozentuale Reduzierung innerhalb eines Monats oder alternierende Arbeits- und arbeitsfreie Monate ermöglichen. Dabei sollten die individuellen Bedürfnisse des Personals im Vordergrund stehen. Über die gesetzlichen Regelungen hinaus ist die Einführung von Teilzeitmodellen bis zur Volljährigkeit des Kindes – im Einzelfall auch länger (z.B. „special needs“) zu empfehlen – um eine erhöhte Verträglichkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Fliegendem Personal in Teilzeit sollten keine Nachteile entstehen, wie zum Beispiel bei der Behandlung von Mehrflug- oder Überstunden.

---

4 Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) §11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen, Absatz 3

5 Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) §18 Mutterschutzlohn

6 MuSchG § 13 Abs. 1 Nr. 3

7 MuSchG §7 Abs. 2

8 vgl. BEEG §15

9 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) §§ 15-21

## **6. Alleinerziehende**

Alleinerziehende sollten besondere Unterstützung bei Urlaubsvergabe, Teilzeit oder Dienstplangestaltung erhalten. Hier ist der Balanceakt zwischen Berufstätigkeit und Betreuung äußerst anspruchsvoll (siehe Anhang, Punkt 1).

## **7. Urlaub**

Die gesetzlichen Bestimmungen<sup>10</sup> sehen vor, dass Eltern schulpflichtiger Kinder bei der Urlaubsvergabe in Ferienzeiten bevorzugt werden sollen. Darüber hinaus sollten mit der Erziehung und Betreuung beauftragte Personen, unabhängig vom Familienmodell,<sup>11</sup> mit Eltern gleichgestellt werden.

## **8. Betreuung/Pflege von Angehörigen**

Aufgrund der komplexen Dienstzeiten des fliegenden Personals sollten Unternehmen die Beschäftigten bei der Betreuung von Kindern und Pflegefällen weitreichend unterstützen (siehe Anhang, Punkt 1).<sup>12</sup> Dies beinhaltet z. B. Betriebskindergärten, die Vermittlung von Betreuungspersonen sowie eine Bezuschussung der Betreuung.<sup>13</sup> Für nicht schulpflichtige Kinder ist für die Unterbringung ein weiterer Zuschuss<sup>14</sup> durch die Unternehmen möglich.

Auch in der Pflege sind individuelle, unbefristete Teilzeitmöglichkeiten sowie in Sonderfällen unbezahlte Pflegezeit wichtige unterstützende Maßnahmen, die durch die Unternehmen bis zum Ende der Pflegebedürftigkeit zur Verfügung gestellt werden sollen.<sup>15</sup> Die weitreichenden gesetzlichen Regelungen zu Betreuung und Pflege werden in Unternehmen teilweise noch nicht adäquat umgesetzt. Das Personal sollte aktiv durch die Unternehmen über die Möglichkeiten informiert (Entwicklung von Pflegeguides) und unterstützt werden. Bei einer akut auftretenden Pflegesituation stehen jeder beschäftigten Person laut Gesetz zehn freie Tage<sup>16</sup> für eine pflegebedürftige nahe Angehörige Person<sup>17</sup> zu. Die VC empfiehlt die Gewährung der vollen Entlohnung an diesen Tagen.

## **9. Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit**

Es wird empfohlen, Recurrent-Programme zu etablieren, um entsprechendes Training vor der Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit z. B. durch Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit zu gewährleisten. Aus Sicherheitsaspekten sollte vor dem ersten Wiedereinsatz im Flugdienst ein Recurrent Training analog der VC Policy „Längere Abwesenheit vom fliegerischen Einsatz“ der AG Qualification and Training erfolgen, wobei das Unternehmen die Kosten für Simulatortraining und Lizenz tragen sollte.

---

10 Siehe Gesetzeskommentar zum Bundesurlaubsgesetz BUrlG §7 (1)

11 z.B. Patchwork-Familie, Regenbogenfamilie, Ein-Eltern-Familie, Pflegefamilie, Kernfamilie

12 BGB, §§ 1626 und 1627

13 Einkommensteuergesetz (EStG), § 3, Absatz 34a

14 Einkommensteuergesetz (EStG), § 3, Absatz 33

15 PflegeZG/FamilienpflegeZG

16 Pflegegeldzuschuss, etc., PflegeZG, § 616 BGB

17 Definition „nahe Angehörige“ siehe Anhang, Punkt 2; Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG),

§ 7 Begriffsbestimmungen

## ANHANG

### **1. Was fliegendes Personal grundlegend und signifikant von anderen Berufsgruppen in der Arbeitszeitgestaltung unterscheidet**

Häufig stellt das Vereinbaren von Berufs- und Familienleben einen Balanceakt für alle Beteiligten dar, denn neben dem beruflichen muss auch der familiäre Alltag koordiniert werden. Betreuungsangebote für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige bilden dabei eine wichtige Unterstützung. Darüber hinaus ist ein verständnisvoller und flexibler Umgang im Unternehmen wichtig.

Fliegendes Personal hat bei der Betreuung von Angehörigen zusätzliche Schwierigkeiten zu bewältigen. Besatzungen können grundsätzlich an 365 Tagen im Jahr und 24 Stunden am Tag für Einsätze geplant werden, die häufig mit mehrtägiger Abwesenheit vom Wohnort verbunden sind. Die Dienstenteilung folgt in der Regel keinem Schichtsystem (im Gegensatz zu vielen anderen Schichtdiensten) und wird erst kurzfristig für den Folgemonat oder die folgenden 14 Tage veröffentlicht. Dienstbeginn, bzw. -ende ist häufig zu Zeiten, in denen Einrichtungen wie Schulen und Kindergärten noch nicht geöffnet haben oder bereits geschlossen sind.

Um kurzfristige Ausfälle zu kompensieren, werden Besatzungsmitglieder auch regelmäßig zu Bereitschaftsdiensten herangezogen, aus denen sie ad hoc für einen Flugdienst (auch mit mehrtägiger Abwesenheit) aktiviert werden können.

Darüber hinaus können Besatzungsmitglieder auch während der geplanten Dienstzeit mit kurzfristigen Änderungen konfrontiert werden. Diese betreffen beispielsweise eine bis zu mehreren Tagen verlängerte Abwesenheit, wenn z. B. der ursprünglich geplante Rückflug aufgrund von operationellen Unregelmäßigkeiten verschoben werden muss (z. B. technische Störungen am Fluggerät, wetterbedingte Verschiebung oder Ausweichlandung). In solchen Fällen muss ggf. eine Betreuung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige koordiniert und umgeplant werden (möglicherweise aus dem Ausland, sowie mit erheblicher Zeitverschiebung).

Diese Punkte zeigen, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bei fliegendem Personal zusätzliche Koordination, finanzielle Mittel und mehr Flexibilität auf beiden Seiten - Arbeitgebende und Arbeitnehmende - benötigt.

### **2. Definition „Nahe Angehörige“ nach PflegeZG, §7 (3)**

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder

### **3. Weiterführende Informationen zu den Themen Pflege, Familie und Beruf, Mutterschutz und Stillen**

Weitere Informationen zum Thema Pflege, Familie und Beruf sowie Mutterschutz und Stillen können der Homepage der Vereinigung Cockpit heruntergeladen werden.

Flyer Pflege

[https://www.vcockpit.de/fileadmin/dokumente/verein/downloads/004\\_Infos\\_Broschueren/Flyer\\_Pflegezeit\\_web.pdf](https://www.vcockpit.de/fileadmin/dokumente/verein/downloads/004_Infos_Broschueren/Flyer_Pflegezeit_web.pdf)

Flyer Familie und Beruf

[https://www.vcockpit.de/fileadmin/dokumente/themen/arbeitsgruppen/AG\\_DAS/Flyer\\_Familie\\_und\\_Beruf\\_2021\\_web.pdf](https://www.vcockpit.de/fileadmin/dokumente/themen/arbeitsgruppen/AG_DAS/Flyer_Familie_und_Beruf_2021_web.pdf)

Artikel Mutterschutzgesetz und Stillen aus der VC Info 2/2019

[https://www.vcockpit.de/fileadmin/dokumente/themen/arbeitsgruppen/AG\\_DAS/Mutterschutz\\_und\\_Stillen.pdf](https://www.vcockpit.de/fileadmin/dokumente/themen/arbeitsgruppen/AG_DAS/Mutterschutz_und_Stillen.pdf)

### **4. Informationen zu Arbeitgeberleistungen gem. EStG**

Weitere Informationen zu Arbeitgeberleistungen gem. EStG finden Sie unter:

<https://www.iww.de/lgp/lohnsteuer/arbeitgeberleistungen-arbeitgeberzuschuesse-zur-unterbringung-und-betreuung-nicht-schulpflichtiger-kinder-f97763>