



Trainingsmaterial im Rahmen des EU Projektes „Family Learning on Work & Life Balance (FAMILY)“

Modul 1: Vorkehrungen bei Mutterschaftsurlaub, Elternzeit und „Auszeit“

Ansprechpartnerinnen in Deutschland:

Dr. Monika Goldmann

Maresa Feldmann

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), TU Dortmund

Evinger Platz 17

44339 Dortmund

Tel.: +49-231-8596-282

E-Mail: feldmann@sfs-dortmund.de

Vereinbarungen zum Elternurlaub, zur Elternzeit und zur „Auszeit“

Hauptziele des Moduls:

- Die Lernenden sollen für ihre Rechte im Bereich Mutterschaftsurlaub / Elternzeit und „Auszeit“ sensibilisiert werden, wie sie von der nationalen Gesetzgebung und durch Tarifverträge auf Basis von EU-Regelungen vorgesehen sind
- Es soll ein Überblick über die häufigsten Probleme bzgl. Mutterschaftsurlaub, Elternzeit und/oder Auszeit gegeben werden
- Es sollen Fallstudien von Arbeitnehmer/-innen analysiert werden, die von familiengerechten Maßnahmen am Arbeitsplatz profitiert haben.

- In den sechs Partnerländern – Finnland, Deutschland, Italien, Lettland, Litauen und das Vereinigte Königreich – gibt es vielseitige und flexible nationale Regelungen für den Mutterschaftsurlaub, die Elternzeit und für „Auszeiten“.
- Diese Regelungen zielen darauf ab, flexiblere Beziehungen von Eltern zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen und eine größere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung zu fördern.



Es gibt in den verschiedenen Ländern ein breites Spektrum an nationalen Regelungen, die sich bezüglich Zahlungen, Dauer und Anspruchsberechtigung unterscheiden.

Mutterschaftsurlaub: EU-Richtlinien

- hohe Priorität des Mutterschaftsurlaubs in Europa
- Gewährleistung des Mindeststandards in den Mitgliedsstaaten durch die vom Europäischen Rat angenommene Richtlinien.

Richtlinie 92/85/EWG des Rates von 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Müttern am Arbeitsplatz (ABI L348/1)

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c10914_en.htm

Änderung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates

(Angenommene Texte P7_TA(2010)0373) vom 20. Oktober 2010:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0373+0+DOC+XML+V0//EN>



Edite Estrela, Berichterstatterin über Mutterschaftsurlaub
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=LT&ty>
 pe=IM-PRESS&reference=20101008FCS86210#title12

Elternurlaub

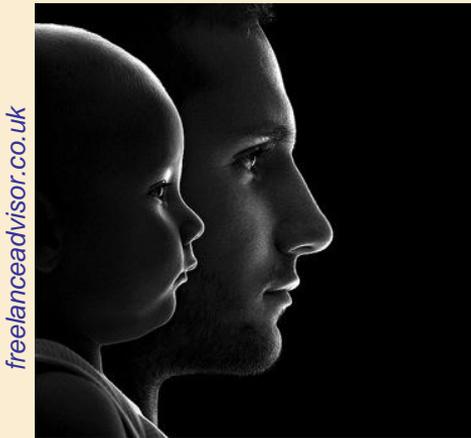
Elternurlaub ist definiert als individuelles Recht auf Urlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes, damit sich Männer oder Frauen bis zu einem von den Mitgliedstaaten festgelegten Alter des Kindes (mindestens drei Monate) um dieses Kind kümmern können.



Eltern sollten ermutigt werden, den Elternurlaub unter sich aufzuteilen.

Elternzeit des Vaters

Das Recht des Vaters, sich bei Geburt oder in zeitlicher Nähe zur Geburt des Kindes, von der Arbeit freistellen zu lassen.



Gemäß einer Änderung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates sollte jedes EU-Land seinen Bürgern die Möglichkeit geben, einen Vaterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen zu nehmen.

Dieser Schritt gibt den Vätern die Möglichkeit, sich ab der Geburt des Kindes an der Betreuung zu beteiligen.

Weiterführende Informationen (Deutschland)

Mutterschaftsurlaub:

- bmfsfj: Mutterschutzgesetz,
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=3264.html>, 28.03.2011
- Bundesministerium für Justiz: Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter:
<http://bundesrecht.juris.de/muschg/index.html>, 28.03.2011
- bmfsfj: Das Mutterschaftsgeld:
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/aktuelles,did=33804.html>, 28.03.2011

Elternzeit

- bmfsfj: Die Elternzeit:
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/rechner,did=16318.html>, 28.03.2011
- bmfsfj: Das Elterngeld: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/familie,did=76746.html>,
28.03.2011
- Institut für Demoskopie Allensbach: Monitor Familienleben 2010,
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienmonitor-2010,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=en,rwb=true.pdf>, page 19-32, 28.03.2011
- Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:DE:HTML>

Auszeit

Auszeit: Unterbrechung der Beschäftigung für einen bestimmten Zeitraum, allgemein in der Absicht, wieder an denselben Arbeitsplatz zurückzukehren.

Diese vom Arbeitgeber genehmigte Freistellung von der Arbeit kann nach dem Gesetz oder Tarifvertrag im Ermessen des Arbeitgebers liegen oder obligatorisch sein.

Eine Auszeit kann genommen werden für:

- die Betreuung von Kindern
- die Betreuung von älteren oder behinderten Familienangehörigen in Notfällen
- die persönliche Entwicklung
- die berufliche Entwicklung.

doing-alright.army.mod.uk



Arbeitgeberfreistellung – Finnlands Programm für eine Unterbrechung der Arbeitszeit

- Beschäftigte, die bei demselben Arbeitgeber seit mindestens einem Jahr eine Vollzeittätigkeit ausüben, können eine schriftliche Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber schließen, wonach ihre Beschäftigung für einen bestimmten Zeitraum unterbrochen wird und sich der Arbeitgeber verpflichtet, eine beim Arbeitsamt gemeldete arbeitssuchende Person für einen entsprechenden Zeitraum einzustellen.
- Die aus dem Urlaub zurückkehrenden Beschäftigten haben Anspruch auf Rückkehr an ihren vorherigen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz. Für die Dauer dieses Urlaubs erhalten die Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt, haben jedoch Anspruch auf einen „Freistellungszuschuss“ (*vuorottelukorvaus*) vom National Pensions Institute oder ihrer Unemployment Benefit Society.



Sabbatjahr oder Sabbatical

Finnland

- Eine ununterbrochene Freistellung von der Arbeit von einmonatiger oder üblicherweise mehrmonatiger Dauer.
- Gibt dem Beschäftigten die Möglichkeit, im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber freiwillig unbezahlten Urlaub zu nehmen.
- Die Gründe für diesen Urlaub sind persönlicher Natur – Studien, Betreuung von Familienangehörigen, Beschäftigung mit Hobbys oder Fortbildung.

Deutschland

- Eine Vereinbarung, wonach die Arbeitszeit im Kontext fester Arbeitsbeziehungen auf der Grundlage jährlicher Arbeitszeitvereinbarungen um mehrere Monate oder ein Jahr reduziert wird.
- Gibt Beschäftigten die Möglichkeit, persönliche Interessen zu verfolgen, an beruflicher oder persönlicher Weiterbildung und Schulungskursen teilzunehmen oder andere Tätigkeiten zu persönlichen oder wohltätigen Zwecken auszuführen.

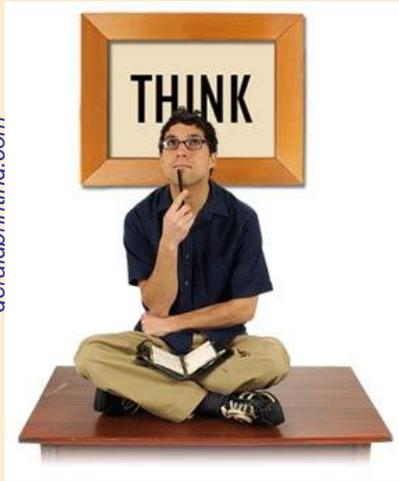


Die von nationalen Regelungen vorgesehenen Urlaubs- und Auszeitvereinbarungen können von Unternehmen sowohl hinsichtlich der Urlaubsdauer als auch des Zahlungsniveaus erweitert werden, um den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und somit eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit sicherzustellen.

Häufig werden die Möglichkeiten, die Beschäftigten von der nationalen Gesetzgebung angeboten werden, nicht genutzt. Die Hauptgründe sind:

- **Sie kennen nicht alle** vom Arbeitgeber angebotenen Möglichkeiten im Bereich „Urlaub aus familiären Gründen und Auszeit“.
- **Sie schätzen die Vorteile nicht hoch genug ein**, die ein Urlaub aus familiären Gründen und/oder eine Auszeit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich bringen können.
- **Sie nehmen an**, dass Urlaub aus familiären Gründen und Auszeiten sich negativ auf ihren beruflichen Werdegang auswirken können.
- **Sie fürchten** negative Reaktionen seitens des Arbeitgebers und/oder ihren Kolleg/-innen

Frühzeitige Planung der Arbeitsunterbrechung



- Informieren Sie sich über Ihre Rechte und prüfen Sie die Gesetzgebung.
- Prüfen Sie finanzielle Aspekte (Probleme von Vätern mit Arbeitgebern, Probleme von Müttern mit der Dauer und Finanzierbarkeit des Mutterschaftsurlaubs, Probleme mit der Aufteilung des Elternurlaubs).
- Denken Sie über organisatorische Aspekte nach (behördliche Fragen wie die Meldung der Geburt, Name des Kindes, wer muss benachrichtigt werden etc.).
- Prüfen Sie Fragen im Zusammenhang mit dem Mutterschafts- / Vaterschafts- / Elternurlaub im Falle einer Lebenspartnerschaft / eines Adoptivkindes / eines alleinerziehenden Elternteils.



Was ist zu tun?

- Kommunale Einrichtungen kontaktieren
- Lokale Unterstützungsgruppen suchen
- Familienzentrum kontaktieren



www2.le.ac.uk

Vorschlag:

Trainer/-innen in Familienzentren, die werdenden Eltern bei der Vorbereitung auf die Geburt des Kindes helfen, machen auf die häufigsten Probleme der Zielgruppe aufmerksam und geben Hilfestellung zum Umgang mit diesen Problemen.

Der praktische Teil des Moduls beinhaltet Fallstudien auf der Grundlage von Interviews mit Beschäftigten, die ihre Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch einen Urlaub aus familiären Gründen und / oder eine Auszeit gelöst haben.



Diese Fallstudien zeigen, auf welche Weise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz profitieren können.

Fallstudie „Vater im Elternurlaub“

Ziel: Zum Thema „Elternurlaub von Vätern“ sensibilisieren

Aufgabe: Videoclip „Gleichstellung von Frauen und Männer in Litauen: Gute Praxis der Elternzeit von Vätern“ ansehen. Nachdenken über nachfolgende Fragen bzw. Beantwortung der Fragen.

Dauer: 30 Min.

Fragen:

- Gehen an Ihrem Arbeitsplatz auch männliche Mitarbeiter in den Elternurlaub?
- Käme es für Sie in Frage, Elternurlaub zu nehmen / sich den Elternurlaub zu teilen? Was wären Ihre Gründe dafür / dagegen?
- Was halten Sie davon, wenn Mann und Frau sich den Elternurlaub teilen? Denken Sie, dass es helfen könnte, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren?

Fallstudie „Eltern teilen sich den Elternurlaub“

Ziel: Zum Thema „geteilter Elternurlaub“ sensibilisieren
Aufgabe: Das Interview „Aufteilung der Elternzeit zwischen Vater und Mutter“ lesen.
Nachdenken über nachfolgende Fragen bzw. Beantwortung der Fragen.
Dauer: 30 Min.

Fragen:

- Wie viel % der Männer gehen in Ihrem Land / Unternehmen in den Elternurlaub?
Was halten Sie von diesen Zahlen?
- Ist es Ihrer Meinung nach eher die politische, kulturelle oder institutionelle Ebene, die in Deutschland die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert?
- Wie steht Ihr Arbeitgeber zu familienfreundlichen Maßnahmen?
- Welche Maßnahmen würden Sie Ihrem Vorgesetzten vorschlagen, um ein familiengerechtes Umfeld zu schaffen und eine größere Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung zu erreichen?

Fallstudie

Erfahrung eines jungen Vaters mit der Elternzeit

Ziel: Zum Thema „geteilter Elternurlaub“ sensibilisieren

Aufgabe: Das Interview „Erfahrungen eines jungen Vaters mit dem Vaterschaftsurlaub“ lesen. Nachdenken über nachfolgende Fragen bzw. Beantwortung der Fragen.

Dauer: 30 Min.

Fragen:

- Wie stehen Arbeitgeber in Deutschland zum Elternurlaub bei Vätern?
- Was könnten die wichtigsten Faktoren / Schwierigkeiten sein, die Männer zögern lassen, Elternurlaub zu nehmen? Wie könnten Arbeitgeber zur Lösung dieser Probleme beitragen?
- Denken Sie, dass Ihr Arbeitgeber bereit ist, in eine Kultur / Atmosphäre zu investieren, die eine größere Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung und entsprechende Werte fördert?
- Sofern Sie männlich sind: Käme es für Sie in Frage, Elternurlaub zu nehmen? Welche Gründe sprechen dafür, welche dagegen?

Fallstudie „Eltern teilen sich den Elternurlaub“

Ziel: Zum Thema „geteilter Elternurlaub“ sensibilisieren

Aufgabe: Das Interview „Flexible Aufteilung des Elternurlaubs von Vater und Mutter“ lesen.
Nachdenken über nachfolgende Fragen bzw. Beantwortung der Fragen.

Dauer: 30 Min.

Fragen:

- Welche Vorteile hat eine flexible Aufteilung des Elternurlaubs?
- Entstehen dem Arbeitgeber Vorteile aus dem geteilten Elternurlaub?
- Könnte dieses Modell des Elternurlaubs in Ihrem Unternehmen und im Unternehmen Ihres Partners/Ihrer Partnerin angewendet werden?
- Welche Probleme könnte Ihr Arbeitgeber und der Ihres Partners/Ihrer Partnerin bei diesem Modell sehen? Gibt es Lösungen für diese Probleme? Wenn ja, welche?
- Bestehen Möglichkeiten für die Aufteilung des Elternurlaubs, die Sie sich als Angebot von Ihrem Arbeitgeber wünschen würden?
- Wie würde sich ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber gestalten, um eine flexible Aufteilung des Elternurlaubs durchzuführen?

Fallstudie „Berufliche Auszeit – ein Weg, Beruf und Betreuung der Mutter miteinander zu vereinbaren“

Ziel: Zum Thema „berufliche Auszeit“ sensibilisieren.

Aufgabe: Das Interview „Berufliche Auszeit – ein Weg, Beruf und Betreuung der Mutter miteinander zu vereinbaren“ lesen. Nachdenken über nachfolgende Fragen bzw. Beantwortung der Fragen.

Dauer: 30 Min.

Fragen:

- Käme es für Sie in Ihrer Situation in Frage, Ihre Berufstätigkeit für einen bestimmten Zeitraum zu unterbrechen?
- Besteht an Ihrem Arbeitsplatz ein Tarifvertrag? Welche Bestimmungen sind hierzu in diesem Vertrag vorgesehen?
- Welche Vereinbarungen stehen Ihnen an Ihrem Arbeitsplatz zur Verfügung, um für Kinderbetreuung oder Pflege kranker Familienangehöriger eine Auszeit zu nehmen?
- Welche Schritte müssten Sie ergreifen, um eine Auszeit zu nehmen? Wie würden Sie diese Schritte erledigen?
- Würde Ihnen die Auszeit helfen, Ihr Vereinbarkeitsproblem zu lösen?

Fallstudie

Arbeitsfreistellung – ein neuer Ansporn zu arbeiten

Ziel: Für die Vorteile einer Arbeitsfreistellung sensibilisieren.

Aufgabe: Das Interview „Arbeitsfreistellung – ein neuer Ansporn zu arbeiten“ lesen.
Nachdenken über nachfolgende Fragen bzw. Beantwortung der Fragen.

Dauer: 30 Min.

Fragen:

- Existiert dieses System des „Sabbaticals“ in Ihrem Land oder Unternehmen? Könnte es in Ihrem Unternehmen angewendet werden?
- Wie würde Ihr Arbeitgeber zur Arbeitsfreistellung in Ihrem Unternehmen stehen? Was würden Ihre Kolleg/-innen davon halten?
- Hätten Sie Interesse an einer Arbeitsfreistellung, wenn dies in Ihrer Situation möglich wäre?
- Worin würden Ihrer Ansicht nach die größten Vorteile eines Sabbatical für Sie liegen? Wo wären in Ihrer Situation die größten Hindernisse?
- Glauben Sie, dass eine Arbeitsfreistellung Ihre Arbeitszufriedenheit steigern würde?

Sie haben gerade dieses Schulungsmodul abgeschlossen...

GLÜCKWUNSCH!

Wie würden Sie jetzt weiter vorgehen?

Welche Maßnahmen werden Sie unternehmen?

Keine Sorge... wir haben einige Tipps für Sie...

was Sie als **NÄCHSTES TUN KÖNNTEN...**



undergroundteacher.blogspot.com

Welche Schritte könnten Sie als nächstes unternehmen?

- Erstellen Sie einen persönlichen Plan, setzen Sie Ihre eigenen Ziele
- Besprechen Sie Ihre Vorstellungen von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Ihrer Familie
- Organisieren Sie eine Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Ihrem Arbeitsplatz (E-Handbuch auf DVD oder aus dem Internet von www.family-learning.eu)
- Wie können Sie an Ihrem Arbeitsplatz Bewusstsein für die familiengerechten Regelungen schaffen, die in diesem Projekt vorgestellt wurden?
- Welche Möglichkeiten bestehen, um die Probleme des Work-Life-Balance mit Ihrem Arbeitgeber zu besprechen?
- Wie könnten Sie einige der vorgestellten bewährten Praktiken nutzen, um Ihrem Arbeitgeber (Gewerkschaftsvertreter usw.) Beispiele für familien-gerechte Regelungen zu veranschaulichen?
- Wer könnte Sie bei Ihren Gesprächen mit dem Arbeitgeber über Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen? (Gewerkschafts-vertreter, Personalreferent, entsprechende NROs usw.)