



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

Modul 5:

Möglichkeiten für Dienste des Arbeitgebers für Angestellte und deren Familien auf der Basis von Tarif- oder anderen Verträgen. Bildungs-, Ausbildungs- und Berufschancen bei Doppelbelastung.

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

- Das Schulungsprogramm ist eines der Ergebnisse des Projekts **„Qualifizierung von Familien zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie“** (2009-2011) im Rahmen des Unterprogramms der Europäischen Kommission zum Lebenslangen Lernen „Grundtvig“, das von Partnern in Finnland, Deutschland, Italien, Lettland, Litauen und dem Vereinigten Königreich entwickelt wurde.
- Mit dem Projekt sollen Initiativen von unten geschaffen werden, die Arbeitnehmer/-innen zur Mitwirkung an der Umsetzung familiengerechter Maßnahmen am Arbeitsplatz ermutigen.
- Das Schulungsprogramm wurde nach dem Modulprinzip entwickelt und basiert auf einer Broschüre mit 32 persönlichen Interviews und einer Zusammenstellung von acht Videoclips mit den persönlichen Erfahrungen von Mitarbeiter/-innen, die von familiengerechten Maßnahmen am Arbeitsplatz profitiert haben.

Weitere Informationen zum Projekt und den Ergebnissen:

www.family-learning.eu

Unsere Projektpartner kommen aus...



Das Trainingsprogramm “Family learning on work and life balance” wurde von der folgenden internationalen Partnerschaft entwickelt:



Antragsstellende Einrichtung:
Office of Equal Opportunities Ombudsperson (LT) www.lygybe.lt



Koordination:
Social Innovation Fund (LT) www.lpf.lt



European Partnership (LT) www.europartner.lt



Finnish Institute of Occupational Health (FI) www.ttl.fi



Free Trade Union Confederation of Latvia (LV) www.lbas.lv



Merseyside Expanding Horizons Ltd (UK) www.expandinghorizons.co.uk



Team Srl. (IT) www.team.it



Social Research Centre (sfs), TU Dortmund Technical University (DE)
www.sfs-dortmund.de

Die Verbesserung der Qualität des Berufsalltags und die Umsetzung familiengerechter Maßnahmen am Arbeitsplatz haben viele Vorteile, da:

- das Verhältnis und die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsmarkt für Frauen und Männer gefördert wird,
- ein modernes Bild von männlichen Mitarbeitern mit familiären Aufgaben entsteht,
- Mütter ermutigt werden, Arbeit und Mutterschaft zu vereinen, und die Frauen dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben,
- die emotionale Zufriedenheit mit der Partner- und Elternschaft verstärkt wird,
- die Gleichstellung der Geschlechter in der Familie gestärkt wird,
- die Väter in das Familienleben und das Leben zu Hause einbezogen werden,
- dies zum Wohlergehen der Kinder beiträgt.



Das Schulungsprogramm umfasst sechs Hauptmodule, die die wichtigsten Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abdecken:



| | |
|----------------|--|
| Modul 1 | Vorkehrungen bei Mutterschaftsurlaub, Elternzeit und „Auszeit“. |
| Modul 2 | Möglichkeiten für die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten (inklusive Gleitzeit, Teilzeit, Arbeitsplatzteilung, Arbeit von zu Hause und Tlearbeit). |
| Modul 3 | Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Vorkehrungen vor und nach der Geburt zum Schutz und zur Unterstützung von Frauen am Arbeitsplatz |
| Modul 4 | Möglichkeiten, die Verpflichtungen zur Betreuung behinderter / älterer Menschen sowie anderer pflegebedürftiger Personen mit dem Berufsleben zu vereinbaren. |
| Modul 5 | Möglichkeiten für Dienste des Arbeitgebers für Angestellte und deren Familien auf der Basis von Tarif- oder anderen Verträgen. Bildungs-, Ausbildungs- und Berufschancen bei Doppelbelastung. |
| Modul 6 | Verbesserung der Qualität des Berufsalltags: Überblick über die Richtlinien und Praktiken für familiengerechte Arbeitsplätze auf europäischer und nationaler Ebene. |

Möglichkeiten für Leistungen, die Unternehmen Beschäftigten und deren Familien auf Basis von Tarifverträgen oder anderen Vereinbarungen bereitstellen.

Möglichkeiten der Ausbildung, Schulung und berufliche Entwicklung bei Mehrfachbelastung

Hauptziele des Moduls

- Informierung über weitere Möglichkeiten für Leistungen von Unternehmen für Beschäftigte und deren Familien sowie über den sozialen Dialog auf Unternehmensebene
- Informierung über Möglichkeiten für Ausbildung, Schulung und berufliche Entwicklung im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Überblick vermitteln, über bewährte Praktiken bei Tarifverträgen, die Beschäftigten helfen, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Schritte zum Abschluss eines Tarifvertrags:

Schritt eins auf dem Weg zu zusätzlichen / verbesserten Maßnahmen des Unternehmens für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Dialog – ein zweiseitiger **sozialer Dialog** zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber. Der soziale Dialog betrifft alle Mitglieder der Erwerbsbevölkerung, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, und er kommt beiden Parteien, Arbeitgebern und Arbeitnehmer/-innen, zugute. Sie können gegenseitige Rechte und Pflichten vereinbaren und darüber hinaus Vorschriften und Bestimmungen festlegen wie z. B. zur Gehaltspolitik des Unternehmens, zur Personalentwicklung, zum sozialen Schutz und zur Arbeitssicherheit.

Schritt zwei – die Tarifverhandlung, ist der Prozess der freiwilligen Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften mit dem Ziel, eine Vereinbarung zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu schließen.



elledgegroup.org

Schritt drei ist der **Tarifvertrag**, der üblicherweise die Lohnskala, Arbeitszeiten, Fortbildung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie zusätzliche Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie festlegt.

Informieren Sie sich über die Gewerkschaftsarbeit in Deutschland

Bedeutende Gewerkschaften in Deutschland:

- Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) (<http://www.dgb.de/uber-uns>) ist die größte Dachorganisation von Mitgliedsgewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Ihm gehören u.a. folgende Mitgliedsgewerkschaften an:
 - IG Metall (IGM) (www.igmetall.de/)
 - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (www.verdi.de/)
- Der Deutsche Beamtenbund (DBB) ist eine weitere größere Gewerkschaft in Deutschland (www.dbb.de/)

Die Schulung / Umschulung von Arbeitnehmer/-innen gilt als sehr wichtige Maßnahme zur Unterstützung von Menschen, die nach einer familienbedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit auf den Arbeitsmarkt zurückkehren.



Diese Dienstleistungen können erbracht werden von verschiedenen:

- **staatlichen Einrichtungen**
- **nichtstaatlichen Einrichtungen**
- **privaten Einrichtungen**

Diese Dienstleistungen können unterstützt werden vom / von:

- **Staat**
- **privaten Unternehmen**
- **EU-geförderten Programmen**

- In Deutschland ist die Regierung bestrebt, Eltern, die nach der Elternzeit auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, mit Programmen wie z. B. „Perspektive Wiedereinstieg“ zu unterstützen.
- Das Programm richtet sich an Frauen, die mindestens drei Jahre lang in Elternzeit waren. Es wird von der Bundesregierung durchgeführt und von den Europäischen Strukturfonds (ESF) unterstützt.
- Lokale Beratungsstellen errichten Netzwerke zur Unterstützung des Programms. Die Beratungsstellen helfen den Frauen, Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern herzustellen. Außerdem bieten sie Schulungen zur Auffrischung und Vertiefung individueller Fähigkeiten und Kenntnisse an.

Vertiefen Sie Ihre Kenntnisse über das Thema des Moduls durch eine Analyse der folgenden Fallstudien

- **Familiengerechte Arbeitsplätze mit Gewerkschaft und Tarifvertrag** (Reflexion auf der Grundlage von Videoclip Nr. 5)
- Fallstudie „**Der Tarifvertrag – ein Rahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**“ (*Interview Nr.20*)
- Fallstudie „**Krebsbehandlung**“ (*Interview Nr.11*)
- Fallstudie „**Karriere steht einer glücklichen Familie nicht im Wege**“ (*Interview Nr.17*)
- Fallstudie „**Ein Rezept für beruflichen Erfolg, Flexibilität, Kinderbetreuung und Fortbildung**“ (*Interview Nr.10*)

Praktische Übungen können vom Trainer entsprechend den Bedürfnissen der Trainees ausgewählt werden.

Fallstudie: „Familiengerechte Arbeitsplätze mit Gewerkschaft und Tarifvertrag“

Ziel: Sensibilisierung für Unternehmenspraktiken zur Vereinbarung von Familie und Beruf
Aufgabe: Videoclip ansehen und über die nachstehenden Fragen nachdenken.
Dauer: 30 Min.

Fragen:

- Was gibt der Hauptfigur während ihrer Auszeit eine solche Sicherheit? Was können Sie selbst tun, um unsere Beziehung zum Arbeitgeber zu verbessern?
- Welche (zusätzlichen) Initiativen könnten Sie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Unternehmen vorschlagen?
- Welche nationalen Maßnahmen (Gesetzgebung, abgeleitetes Recht) zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kennen Sie, die in Ihrem Land angenommen wurden? Sind Sie zufrieden mit der nationalen Gesetzgebung und dem Umfang, in dem sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abdeckt? Welche Verbesserungen an der nationalen Gesetzgebung würden Sie vorschlagen?
- Gibt es bei Ihnen auf kommunaler Ebene andere lokale Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Wenn ja, sind Sie damit zufrieden? Wenn nein, welche lokalen Initiativen würden Sie sich wünschen?

Fallstudie „Tarifvertrag – ein Rahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

| | |
|-----------------|--|
| Ziel: | Trainees für Unternehmenspraktiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sensibilisieren. |
| Aufgabe: | Fallstudie „Tarifvertrag – ein Rahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ lesen und über die nachstehenden Fragen nachdenken. |
| Dauer: | 30 Min. |

Fragen:

- Welchen Zweck hat der Tarifvertrag, und welche Art von Vereinbarung sollte es in allen Einrichtungen / Unternehmen geben?
- Welche Vorteile ergeben sich für den Arbeitgeber aus dem Abschluss eines Tarifvertrags in seinem Unternehmen?
- Können nur Gewerkschaften den Abschluss eines Tarifvertrags mit dem Arbeitgeber anregen? Wenn nein, wer sonst?

Fallstudie „Krebsbehandlung“

| | |
|-----------------|--|
| Ziel: | Für familienfreundliche Initiativen von Arbeitgebern zu sensibilisieren. |
| Aufgabe: | Fallstudie „Krebsbehandlung“ lesen und über die nachstehenden Fragen nachdenken. |
| Dauer: | 30 Min. |

Fragen:

- Wie wichtig war es für die Mitarbeiterin während der Behandlung und Genesung, dass ihr Arbeitgeber ihr die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes zusicherte?
- Warum ist es wichtig, dass ein Arbeitgeber Beschäftigte mit einer langwierigen Krankheit über aktuelle Entwicklungen am Arbeitsplatz auf dem Laufenden hält und ihnen regelmäßig Krankenbesuche abstattet?
- Welche Vorteile hat die stufenweise Rückkehr an den Arbeitsplatz für Beschäftigte, die ihre Tätigkeit krankheitsbedingt für einen langen Zeitraum unterbrechen mussten?

Fallstudie „Karriere steht einer glücklichen Familie nicht im Wege“

| | |
|-----------------|---|
| Ziel: | Für familienfreundliche Initiativen von Arbeitgebern zu sensibilisieren. |
| Aufgabe: | Fallstudie „Karriere steht einer glücklichen Familie nicht im Wege“ lesen und über die nachstehenden Fragen nachdenken. |
| Dauer: | 30 Min. |

Fragen:

- Welche Leistungen beziehen die Beschäftigten in dem Unternehmen, und auf welcher Rechtsgrundlage?
- Wie sehen die Erfahrungen mit Gewerkschaften in Ihrem Land aus? Haben Sie jemals daran gedacht, einer Gewerkschaft beizutreten?
- Welche Vorteile hat die stufenweise Rückkehr an den Arbeitsplatz für Beschäftigte, die ihre Tätigkeit krankheitsbedingt für einen langen Zeitraum unterbrechen mussten?

Fallstudie „Ein Rezept für beruflichen Erfolg, Flexibilität, Kinderbetreuung und Fortbildung“

| | |
|---------------|---|
| Ziel: | Für die Initiativen von Arbeitgebern zur Einführung familiengerechter Maßnahmen am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. |
| Task: | Fallstudie „Ein Rezept für beruflichen Erfolg, Flexibilität, Kinderbetreuung und Fortbildung“ lesen und über die nachstehenden Fragen nachdenken. |
| Dauer: | 30 Min. |

Fragen:

- Wie könnten Ihr Unternehmen und die Beschäftigten von ähnlichen Maßnahmen oder Vereinbarungen profitieren?
- Mit welchen Schwierigkeiten hätten Polly und ihr Arbeitgeber zu kämpfen, wenn sie aufgrund fehlender Ganztagsbetreuung nicht Vollzeit arbeiten könnte?
- Kennen Sie / bestehen bei Ihnen andere Arten von Vereinbarungen (ausgenommen Tarifverträge), die die soziale Sicherheit von Beschäftigten im Unternehmen stärken?

Rechtsgrundlage dieser drei Schritte auf europäischer Ebene, Schritt 1 – Sozialer Dialog



- Der soziale Dialog und die Arbeitnehmerbeteiligung sind Eckpfeiler des europäischen Sozialmodells, die im EG-Vertrag mit der Reform von Amsterdam voll anerkannt worden sind. Rechtsgrundlage des sozialen Dialogs sind Artikel 136 bis 140 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG).
- Zweiseitiger sozialer Dialog. Gemäß dem ursprünglichen Wortlaut von Artikel 140 EG-Vertrag, wie er im Vertrag von Rom (Artikel 118) erschien, war es eine der Aufgaben der Kommission im Sozialbereich, eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten auf dem Gebiet des Koalitionsrechts und der Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern.
- Die Aufnahme des Abkommens über die Sozialpolitik in den EG-Vertrag (Artikel 137 bis 145) gemäß dem Vertrag von Amsterdam bedeutete letztendlich die Möglichkeit der Anwendung eines einzigartigen Rahmens für den sozialen Dialog innerhalb der Europäischen Union.

Rechtsgrundlage dieser drei Schritte auf europäischer Ebene, Schritt 2 - Kollektivverhandlungen

- Die zentrale Rolle der Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und ihren jeweiligen Organisationen für die Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten wird von der EU in Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union von Dezember 2000 („Recht auf Kollektivverhandlung und Kollektivmaßnahmen“) und in Artikel 12 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 anerkannt.
- Kollektivverhandlungen sind ein Weg zur Umsetzung von EU-Richtlinien auf dem Gebiet von Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen. Ein bestimmter Prozess von Kollektivverhandlungen findet daher statt, wenn sich Verhandlungen „im Schatten des Gesetzes“ entwickeln. Die Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat (EBR) spiegelt eine Strategie wider, die zurzeit im EU-System offenkundig an Bedeutung gewinnt: die Übertragung der Befugnis zur Aushandlung relevanter europäischer Arbeitsstandards auf die Sozialpartner Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Rechtsgrundlage der drei Schritte auf europäischer Ebene, Schritt 3 - Tarifvertrag

Tarifverträge sind Verträge zwischen einzelnen Arbeitgebern oder ihren Organisationen einerseits und Arbeitnehmerorganisationen wie Gewerkschaften andererseits. Diese Verträge legen den Inhalt einzelner Arbeitsverträge fest und regeln die Beziehungen zwischen den Parteien. Auf Unionsebene wurden verschiedene Arten von europäischen Tarifverträgen im Rahmen von Artikel 155 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) und auch auf Unternehmensebene geschlossen.

Der soziale Dialog auf Unternehmensebene ist von großer Bedeutung, weil er Löhne und Arbeitsbedingungen sowie die Beteiligung von Arbeitnehmern an Angelegenheiten regelt, die die Führung, Produktion und Entwicklung des Unternehmens betreffen. **Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Tarifverhandlungen auszuhandeln.** Der Verhandlungsprozess sollte mit der Planung der Informationssicherheit und einem angemessenen Informationsfluss beginnen.

Tarifverträge regeln meist folgende Aspekte:

- Gehälter, Prämien und Vergütungssysteme
- Arbeitszeiten und Urlaub (einschließlich Schulungen und Fortbildung)
- Kündigung
- Schulungs- und Qualifizierungsangebote
- Arbeitsbedingungen und Kontrollen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Behandlung von Beschwerden und Konfliktlösung
- Soziale Sicherheit
- Fallstudien-Unternehmen, Problemlösungen, künftige Entwicklungspläne etc.

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.)