

ver.di



Work-Life-Balance

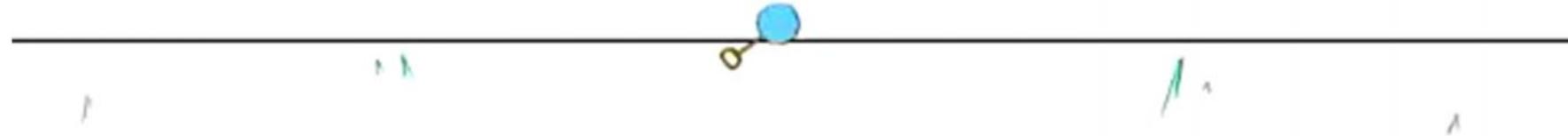


*Helge Biering
FB13 Callcenter Sekretär*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



ver.di

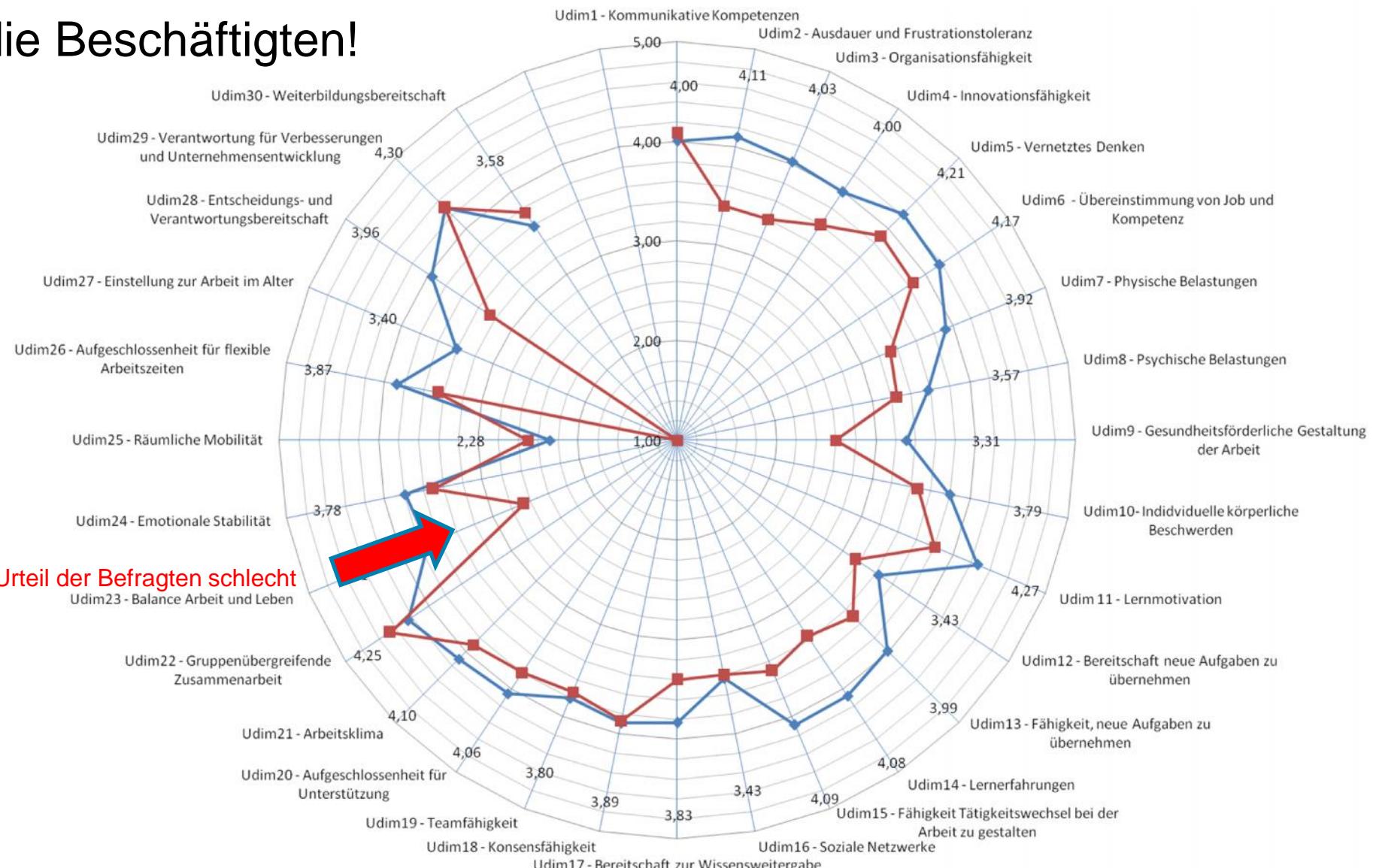


- „Initiative familienbewußte Arbeitszeiten“ (Februar 2011) von Arbeitgeber, Gewerkschaften und Bundesregierung => Unverbindlicher Appell für mehr Engagement
- In 2/3 der Unternehmen könnten MitarbeiterInnen über ihre Arbeitszeit mitbestimmen
- 4500 Unternehmen im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Aber: 40% der 4000 befragten Frauen und 33% der Männer fanden, ihre Elternzeit habe die Karriere behindert.
- Rechtsanspruch mit dem Frauen nach der Familienphase wieder auf Vollzeit zurückkehren können, wird von Arbeitgebern abgelehnt

„Es gibt noch viel zu tun“ (Familienministerin Kristina Schröder)

Das meinen auch die Beschäftigten!

Befragung von 300 Beschäftigten im IT-Bereich

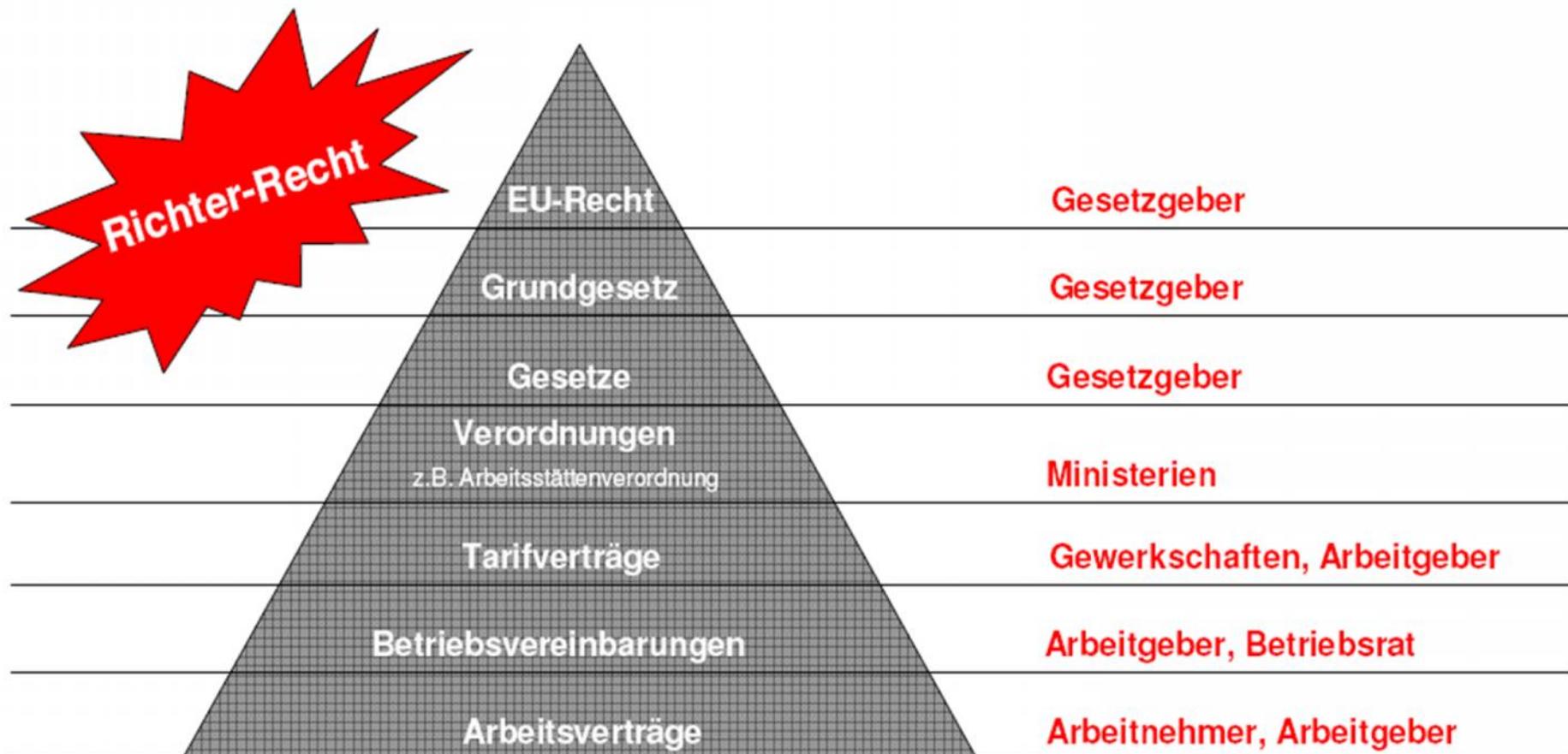


Auswertung von 291 Rückläufen einer Befragung von IT-Beschäftigten in 6 Betrieben.. Abgefragt wurde auf einer Fünfer-Skala (trifft vollständig zu.....bis.....trifft überhaupt nicht zu). Die Fragen wurden in 30 Unterdimensionen geclustert und in Werte zwischen 1 (schlechterer Wert) und 5 (bester Wert) übersetzt.

→ Kommunale IT
→ Privatwirtschaftliche IT

- **Wechsel VZ/TZ und zurück**
- **Arbeitszeit**
 - Lage der Arbeitszeit (Berücksichtigung bei workforce)
 - feste Schichten in der betreuten Zeit
 - Arbeitsplatznahe Kinderbetreuung
 - Urlaubsgarantie in der Ferienzeit,
 - Wochenendeinsätze auf freiwilliger Basis,
 - Home Office in der Elternzeit
- **Lebensarbeitszeitkonten**
- **Sabbaticals (für Weiterbildung, Familie, Reisen)**
- **Lebensphasengerechte Arbeitsgestaltung**
 - Alternsgerechte Arbeit/altersgemischte Teams
 - Berufliche Perspektiven im Alter
- **Pool flexibler Arbeitskräfte**

Rechts- Pyramide

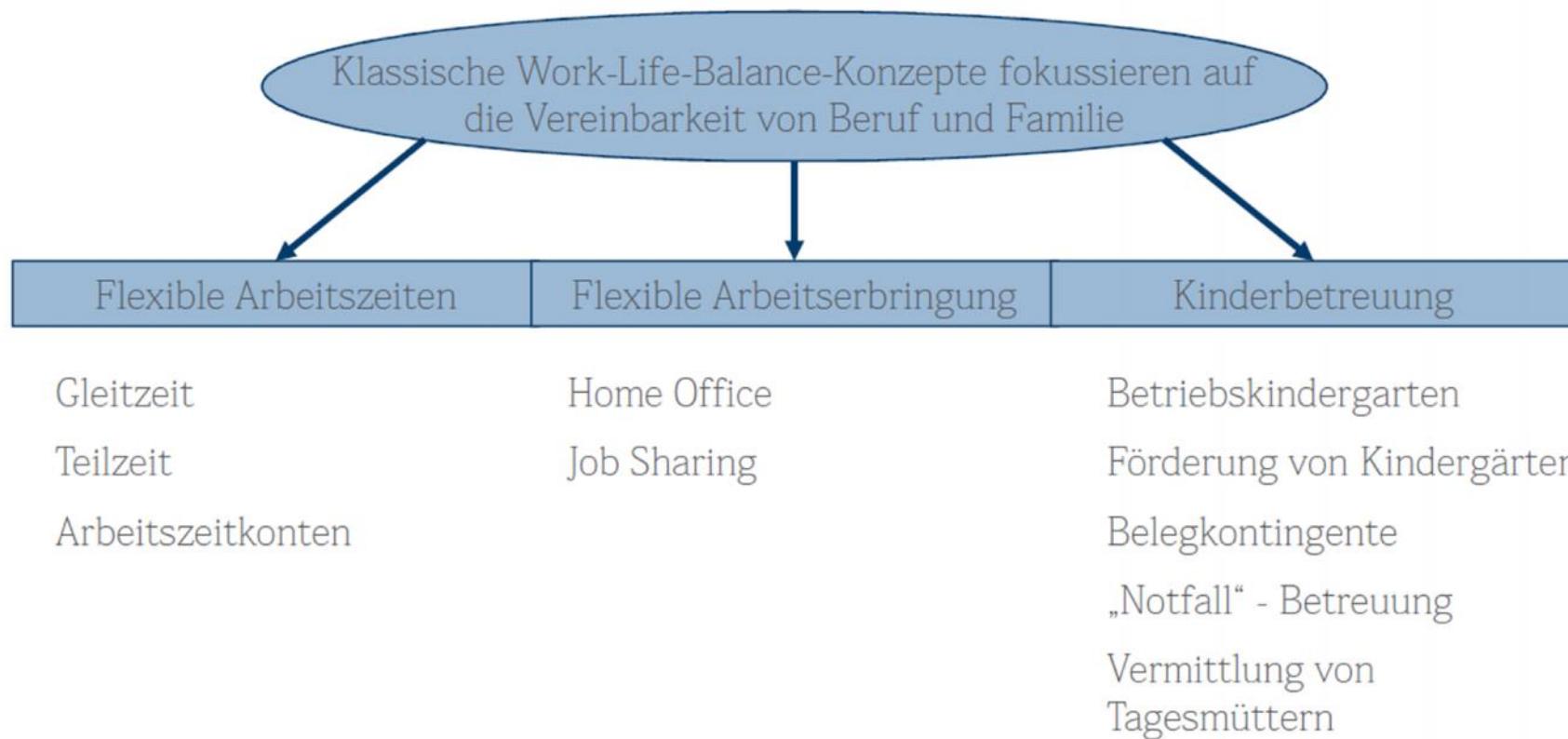


Die gesetzlichen Bestimmungen sind hierarchisch gegliedert. Wirkungsbereiche und Regelbestimmungen sind immer über- oder untergeordnet.

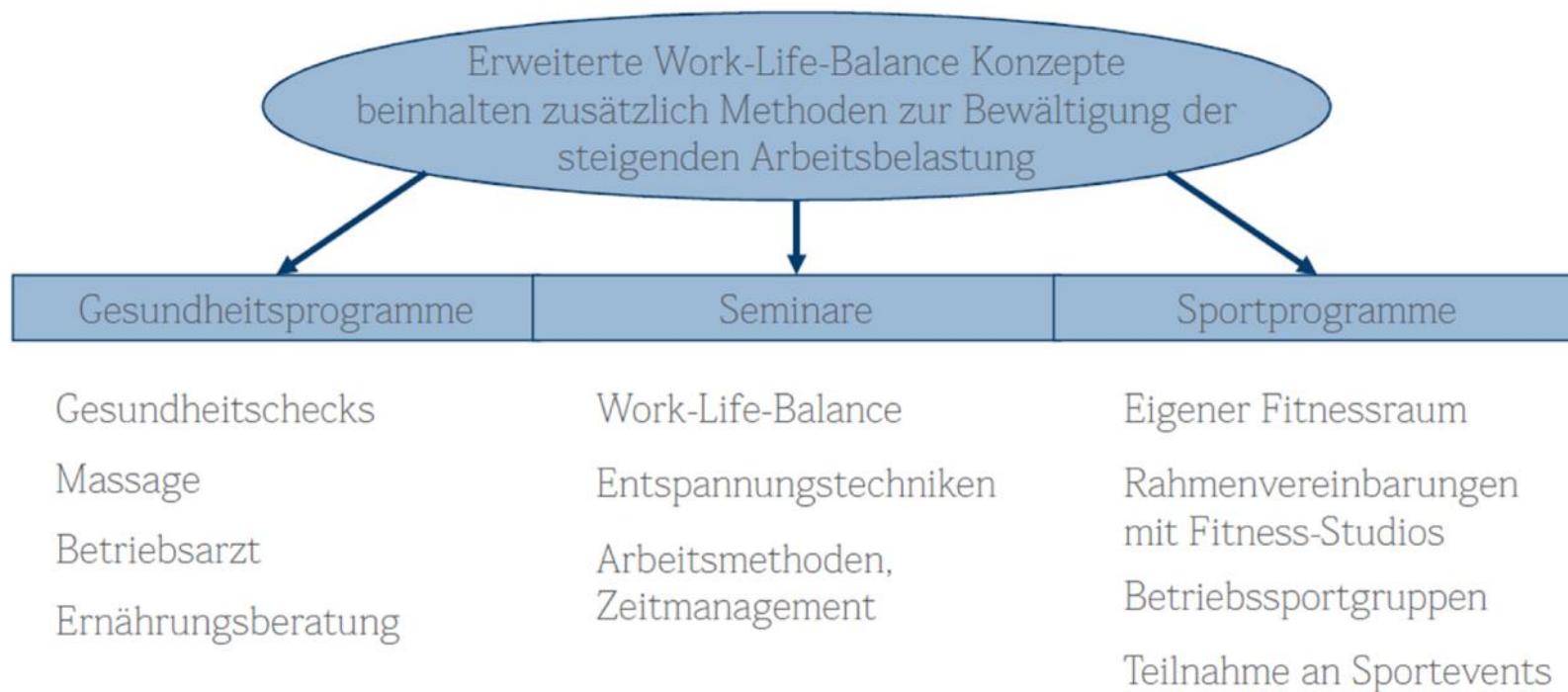
Die höhere Bestimmung setzt Mindestnormen für die unteren.

Das heißt, keine Bestimmung darf gegen die nächst höhere verstößen- z.B. darf eine Betriebsvereinbarung nicht gegen den Tarifvertrag verstößen.

Klassisches Konzept



Erweitertes Konzept



Was muss vereinbar sein?

1. Elternzeit (Schwangerschaft)
2. Kinderbetreuung (Kita)
3. Kinderbetreuung (Schule, Hort)
4. Pflege von Familienangehörigen
5. Ausgewogene Arbeitszeit

Was mus Vereinbar sein?

1. Elternzeit (Schwangerschaft)
2. Kinderbetreuung (Kita)
3. Kinderbetreuung (Schule, Hort)
4. Pflege von Familienangehörigen
5. Ausgewogene Arbeitszeit



1. Elternzeit / Schwangerschaft

§ 4 Weitere Beschäftigungsverbote MuschG

[...]

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. [...]

§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit MuschG

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. [...]

§ 11 Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten MuschG

(1) Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist [...] vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren [...]

Was muss Vereinbar sein?

1. Elternzeit (Schwangerschaft)
2. Kinderbetreuung (Kita)
3. Kinderbetreuung (Schule, Hort)
4. Pflege von Familienangehörigen
5. Ausgewogene Arbeitszeit



2./3. Kita, Schule, Hort

Art 6 GG

- (1) Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung.
 - (2) Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.
 - (3) Gegen den Willen der Erziehungsberechtigten dürfen Kinder nur auf Grund eines Gesetzes von der Familie getrennt werden, wenn die Erziehungsberechtigten versagen oder wenn die Kinder aus anderen Gründen zu verwahrlosen drohen.
 - (4) Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.
 - (5) Den unehelichen Kindern sind durch die Gesetzgebung die gleichen Bedingungen für ihre leibliche und seelische Entwicklung und ihre Stellung in der Gesellschaft zu schaffen wie den ehelichen Kindern
- [...]

2./3. Kita, Schule, Hort

§ 1626 BGB Elterliche Sorge, Grundsätze

- (1) Die Eltern haben die Pflicht und das Recht, für das minderjährige Kind zu sorgen (elterliche Sorge). Die elterliche Sorge umfasst die Sorge für die Person des Kindes (Personensorge) und das Vermögen des Kindes (Vermögenssorge).
 - (2) Bei der Pflege und Erziehung berücksichtigen die Eltern die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes zu selbständigem verantwortungsbewusstem Handeln. Sie besprechen mit dem Kind, soweit es nach dessen Entwicklungsstand angezeigt ist, Fragen der elterlichen Sorge und streben Einvernehmen an.
 - (3) Zum Wohl des Kindes gehört in der Regel der Umgang mit beiden Elternteilen. Gleiches gilt für den Umgang mit anderen Personen, zu denen das Kind Bindungen besitzt, wenn ihre Aufrechterhaltung für seine Entwicklung förderlich ist.
- [...]

2./3. Kita, Schule, Hort

§ 171 StGB Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

Wer seine Fürsorge- oder Erziehungspflicht gegenüber einer Person unter sechzehn Jahren gröblich verletzt und dadurch den Schutzbefohlenen in die Gefahr bringt, in seiner körperlichen oder psychischen Entwicklung erheblich geschädigt zu werden, einen kriminellen Lebenswandel zu führen oder der Prostitution nachzugehen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

[...]

§ 26 StGB Anstiftung

Als Anstifter wird gleich einem Täter bestraft, wer vorsätzlich einen anderen zu dessen vorsätzlich begangener rechtswidriger Tat bestimmt hat.

2./3. Kita, Schule, Hort

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Zitat Erfurter Kommentar zum Weisungsrecht

Randnotiz 4

Seine Grenzen findet das Weisungsrecht in den Vorschriften der G, des Kollektiv- und Einzelvertragsrechts (klarstellend S.1) Die einzelne Weisung darf straf- und ör. Bestimmungen nicht zuwiderlaufen.

2./3. Kita, Schule, Hort

Kinderbetreuung im Vorschulalter mitgestalten

Unternehmen können ihren Beschäftigten Zuschüsse für Betreuungskosten gewähren. Nach §3 Nr. 33 EstG sind diese für Kinder im Vorschulalter steuer- und sozialabgabenfrei.

1. Unternehmen fördern die privat organisierte Tagespflege
2. Ein Unternehmen unterstützt eine Elterninitiative (Öffnungszeiten)
3. Unternehmen sichern sich Belegrechte in bestehenden Einrichtungen
4. Ein Unternehmen errichtet im Stadtteil eine Kindertageseinrichtung
5. Mehrere Unternehmen richten gemeinsam eine Kindertageseinrichtung ein
6. Ein Unternehmen richtet auf dem Firmengelände eine Kindertageseinrichtung ein
7. Unternehmen kooperieren mit professionellen Kinderbetreuungsagenturen (Sitten)

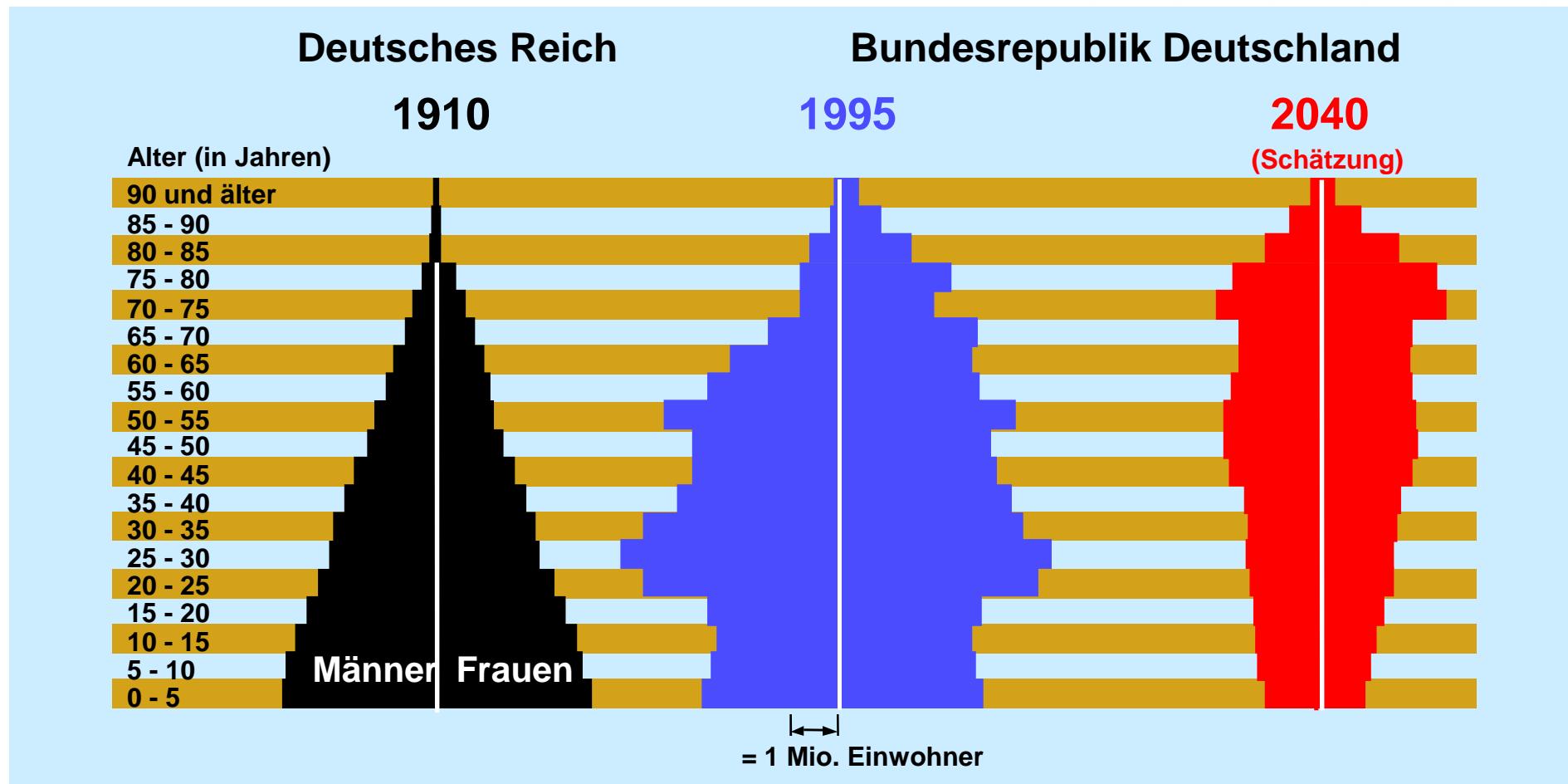
Was mus Vereinbar sein?

1. Elternzeit (Schwangerschaft)
2. Kinderbetreuung (Kita)
3. Kinderbetreuung (Schule, Hort)
4. Pflege von Familienangehörigen
5. Ausgewogene Arbeitszeit



4. Pflege von Familienangehörigen

Veränderung der Altersgruppenverteilung in Deutschland zwischen 1910 und 2040



4. Pflege von Familienangehörigen

§ 2 PflegZG Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

- (1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. [...]

§ 3 PflegeZG Pflegezeit

- (1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen
[...]

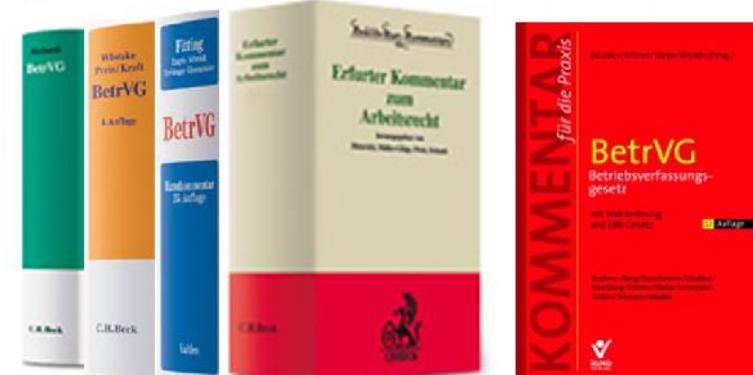
(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
[...]

§ 4 PflegeZG Dauer der Pflegezeit

- (1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). [...]

Was muss Vereinbar sein?

1. Elternzeit (Schwangerschaft)
2. Kinderbetreuung (Kita)
3. Kinderbetreuung (Schule, Hort)
4. Pflege von Familienangehörigen
5. Ausgewogene Arbeitszeit



5. Ausgewogene Arbeitszeit

§ 87 BetrVG Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
- [...]

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

5. Ausgewogene Arbeitszeit





Vielen Dank