



DOKUMENTATION DER FACHTAGUNG

ZUKUNFT DER ARBEIT

Konsequenzen für Familien und Familienbildung

14./15. Juni 2018 in Bad Bevensen

VERANSTALTER

Forum Familienbildung
evangelische arbeitsgemeinschaft familie (eaf) e. V.
Auguststraße 80, 10117 Berlin
Telefon: 0 30 / 2 83 95 - 4 00
Telefax: 0 30 / 2 83 95 - 4 50
info@eaf-bund.de, www.eaf-bund.de/familienbildung

TITELBILD

Fotolia © Oliver Boemer, bluedesign

GEFÖRDERT VON

PROGRAMM 14. Juni 2018

- 12.00 Uhr Anreise & Anmeldung mit Mittagessen
- 13.00 Uhr Begrüßung
- 13.10 Uhr »Zukunft der Arbeit – Wie sich Arbeitswelt und Familienleben verändern werden«
Prof. Dr. Friederike Müller-Friemauth
FOM Hochschule für Ökonomie & Management, Köln
- 14.10 Uhr »Gibt es Wege zum familienfreundlichen Betrieb?«
Sandra Mierich, Nils Werner
Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- 15.00 Uhr Pause mit Kaffee und Kuchen
- 15.30 Uhr »Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Wunsch, Wirklichkeit und Ausblick«
Dr. Wiebke Stranz
Roland Berger GmbH, Berlin
- 16.00 Uhr Diskussionsrunde im Plenum
- 16.30 Uhr Workshops
WS 1 »Digitale Zugänge zu Eltern und Familien – elternweb2go«
Brigitte Lackner
Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich, Wien
- WS 2 »Beruf und Familie in Balance – Ein Projekt in Kooperation mit Volkswagen AG«
Karsten Piehl
Leiter der Evangelischen Familienbildungsstätte Wolfsburg
- WS 3 »Kursleitung – Ein rares Gut in der Familienbildung«
Martina Deutsch
Leiterin der Katholischen Familienbildungsstätte Bonn
- 17.30 Uhr »Familie im Wandel: Zukunftsperspektiven für die Familienbildung«
Regina Neumann
Staatsinstitut für Familienforschung, Bamberg
- 18.20 Uhr Ende des Veranstaltungstages
- anschl. Abendessen
- 20.00 Uhr Lesung: Sebastian Lehmann (Autor, Berlin) liest aus »Elterntelefonate«

PROGRAMM 15. Juni 2018

- 8.30 Uhr Andacht
- 9.00 Uhr »Umsatzsteuerliche Behandlung von Bildungsstätten im kirchlichen Umfeld: Auswirkungen der Neuregelung in § 2b UStG«
Steuerberaterin Dr. Carolin Rublack
(Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover)
- Ende der Fachtagung

INHALT

»Zukunft der Arbeit – Wie sich Arbeitswelt und Familienleben verändern werden«	5
Prof. Dr. Friederike Müller-Friemauth	
»Gibt es Wege zum familienfreundlichen Betrieb?«	15
Sandra Mierich, Nils Werner	
»Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Wunsch, Wirklichkeit und Ausblick«	28
Dr. Wiebke Stranz	
»Digitale Zugänge zu Eltern und Familien – elternweb2go«	41
Brigitte Lackner	
»Beruf und Familie in Balance – Ein Projekt in Kooperation mit Volkswagen AG«	51
Karsten Piehl	
»Kursleitung – Ein rares Gut in der Familienbildung«	55
Martina Deutsch	
»Familie im Wandel: Zukunftsperspektiven für die Familienbildung«	69
Regina Neumann	
»Umsatzsteuerliche Behandlung von Bildungsstätten im kirchlichen Umfeld: Auswirkungen der Neuregelung in § 2b UStG«, Steuerberaterin Dr. Carolin Rublack	83



Eröffnung (Andreas Zieske)



Bundeskonferenz

»Zukunft der Arbeit – Wie sich Arbeitswelt und Familienleben verändern werden«

Prof. Dr. Friederike Müller-Friemauth

Wir arbeiten in Strukturen von gestern mit Methoden von heute an Problemen von morgen vorwiegend mit Menschen, die Strukturen von gestern gebaut haben und das Morgen nicht mehr erleben werden.

Knut Bleicher, emerit. Professor für Managementlehre der Universität St. Gallen



„Future Working Spaces“
Silicon Valley



I Sicht der Unternehmen



Substituierbarkeitspotenziale nach Anforderungsniveau

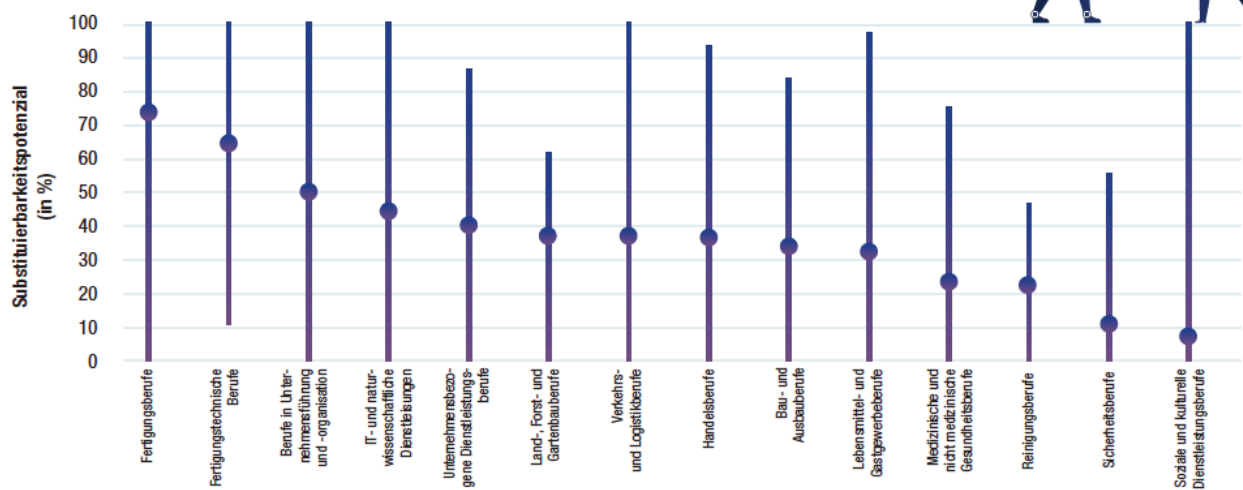


Tätigkeiten, die von qualifizierten Fachkräften ausgeübt werden, können stärker von der Digitalisierung betroffen sein, weil diese gut in programmierbare Algorithmen zerlegt und damit leicht von Computern ausgeführt werden können.

Quelle: IAB Forschungsbericht 11/2015: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt

PCM AKTUELL

Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten

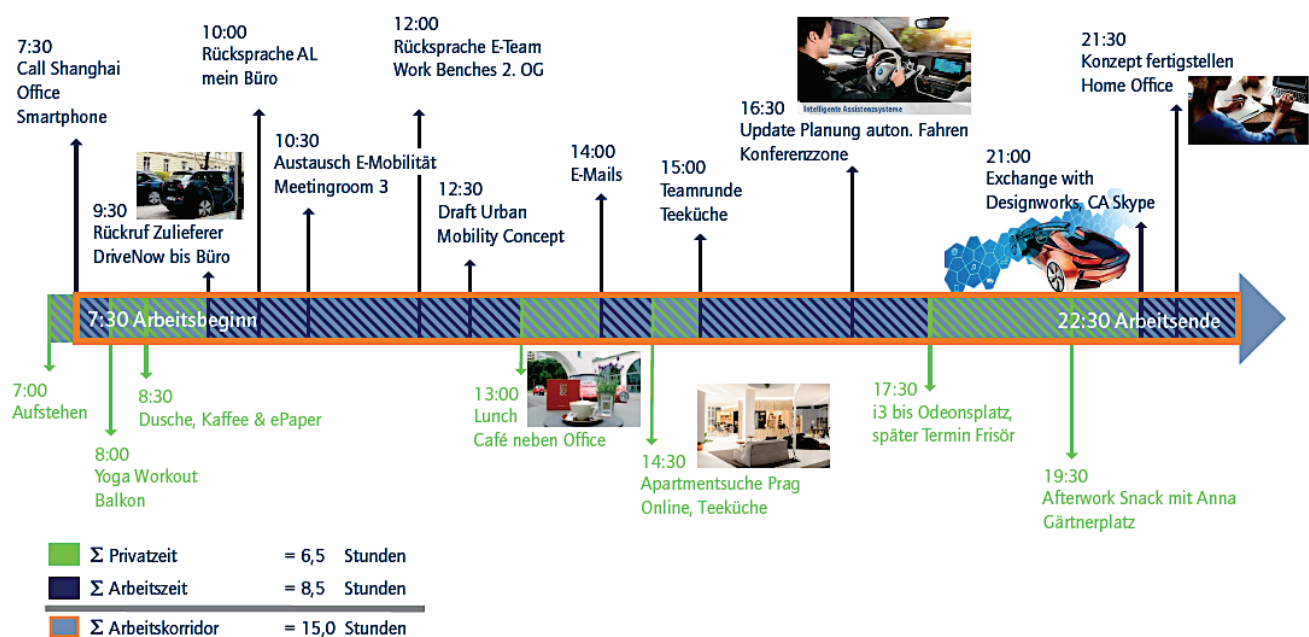


Das gewichtete, durchschnittliche Substituierbarkeitspotenzial ist im Berufssegment Fertigungsbetriebe am höchsten. Um zu verdeutlichen, was das heißt, muss man sich vor Augen führen, dass mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten in diesem Berufssegment schon heute durch Computer ersetzt werden könnten.

Quelle: IAB Forschungsbericht 11/2015: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt

II Sicht der Arbeitnehmer*innen

Agiler Arbeitstag eines Wissensarbeiters



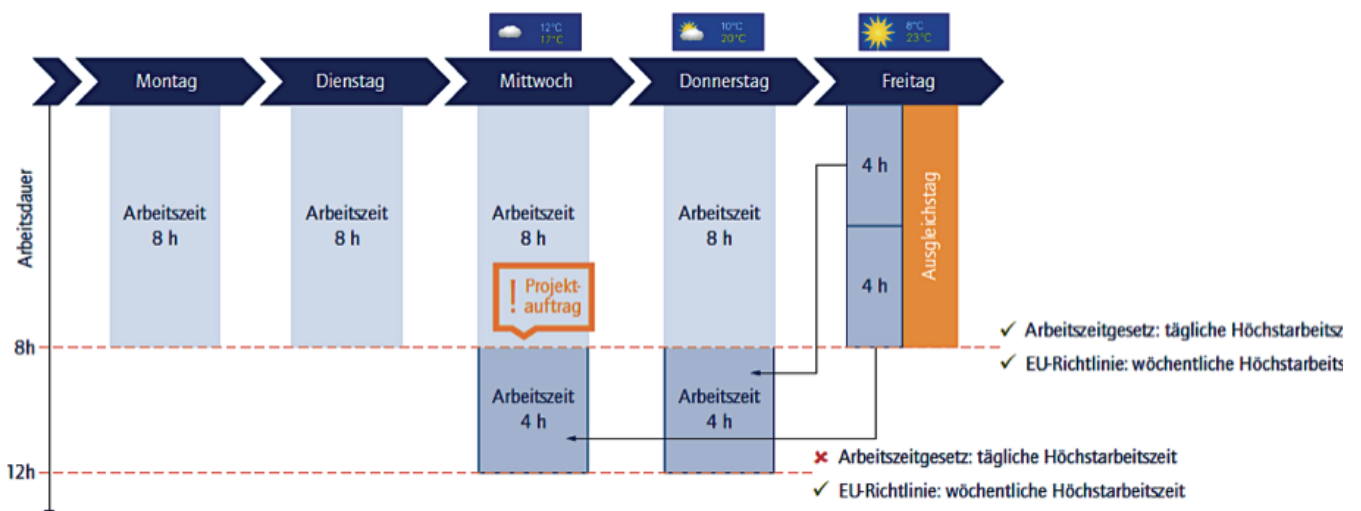
aus: [acatec] Jacobs/Kagermann/Spath (Hrsg.): Arbeit in der digitalen Transformation – Agilität, lebenslanges Lernen und Betriebspartner im Wandel, München: Herbert Utz Verlag 2017 (als pdf)

Agiler Arbeitstag eines Wissensarbeiters

Zielbild	Handlungsfelder
Mehr Flexibilität in der Ausgestaltung der Arbeitstage, um bedarfsgerecht auf neue Anforderungen in Innovationsprojekten reagieren und die Arbeitsintensität im Prozess erhalten zu können.	§ 3 ArbZG: Umstellung der täglichen Höchstarbeitszeit analog der EU-Arbeitszeitrichtlinie auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit (maximal 48 Stunden), welche im Durchschnitt von beispielsweise unverändert sechs Monaten zu erreichen ist.
Mehr Flexibilität und Rechtssicherheit für eine bedarfsgerechtere und eigenverantwortlichere Verteilung der Arbeitsstunden.	
Mehr Flexibilität und Rechtssicherheit für eine individuell selbstbestimmte Verteilung der Arbeitsstunden.	§ 5 ArbZG: Flexibilisierung und Verkürzung der Ruhezeiten bei zeitlich und örtlich flexiblem Arbeiten; kurze Unterbrechungen der Ruhezeit sollten für die Einhaltung von Ruhezeiten unerheblich sein.
Flexible, wochentagunabhängige Einteilung der Arbeitszeit/-tage.	§ 9 ArbZG: Beschäftigten Selbstbestimmung bei der Gestaltung der Sonn- und Feiertagsruhe ermöglichen (mindestens ein freier, wählbarer Tag pro Kalenderwoche).
Anpassung der Arbeitszeit des Partners unter Einbeziehung des Sonntags als Ansatz, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und	

aus: [acatec] Jacobs/Kagermann/Spath (Hrsg.): Arbeit in der digitalen Transformation – Agilität, lebenslanges Lernen und Betriebspartner im Wandel, München: Herbert Utz Verlag 2017 (als pdf)

Agiles Projektteam: Beispiel für mehr Arbeitszeitflexibilität



aus: [acatec] Jacobs/Kagermann/Spath (Hrsg.): Arbeit in der digitalen Transformation – Agilität, lebenslanges Lernen und Betriebspartner im Wandel, München: Herbert Utz Verlag 2017 (als pdf)

Was erwarten Menschen vom System Arbeit?

Arbeiten wie auf dem Campus

PHILIPP (26), JUNGER FAMILIENVATER, ÜBER SEINE ERSTEN ERFAHRUNGEN IN DER UNTERNEHMENSWELT

„Ich kann mich noch gut an meinen ersten Arbeitstag hier erinnern: eine helle Büroetage in unserer Unternehmenszentrale, meinen Schreibtisch konnte ich mir aussuchen, nette Kolleginnen und Kollegen. Ich habe einen Laptop bekommen; das klobige Modell hätte aber eher meinen Eltern gefallen. Warum man mir kein Smartphone geben wollte, habe ich bis heute nicht verstanden.

Zur Einarbeitung sollte ich in mehreren kleineren Projekten mitarbeiten – sozusagen per „Training on the Job“. An der Uni habe ich in den letzten zwei Studienjahren in vielen Projekten gearbeitet und war flexible Projektarbeit gewohnt. Wir haben oft bis spät abends zusammengessen und Projektberichte geschrieben – gerade als unser Sohn auf die Welt kam und ich mir nachmittags Zeit für die Familie genommen habe. Unsere Dateien konnten wir über die Cloud austauschen, jeder konnte die letzten Änderungen online nach-

vollziehen und auch abends wieder nahtlos in den Arbeitsprozess einsteigen. In unserer Chat-Gruppe konnte ich Fragen an jene Teammitglieder stellen, die noch online waren.

Mit Freunden in Teamräumen zu sitzen oder im Café Ideen auszutauschen, zu diskutieren und dann gemeinsam über unser Vorgehen zu entscheiden – das fehlt mir in der starren Arbeitsumgebung in unserem Unternehmen schon sehr. Es ist nicht nur die räumliche Umgebung, sondern vor allem die Art und Weise, wie wir hier arbeiten. Vormittags kämpfe ich mich durch Hunderte E-Mails, obwohl ich privat kaum noch E-Mails nutze. Nachmittags sitze ich in langen Meetings, die oft ohne konkrete Entscheidungen enden – und verpasse dann, meinen Sohn aus der Kita abzuholen und noch etwas Zeit mit ihm zu verbringen. Dabei würde ich sogar am späten Abend noch arbeiten, wenn ich mir meine Zeit freier einteilen könnte.

Zum Glück habe ich einen Chef, der mir viel zutraut und mir auch Freiraum durch flexible Home-Office-Tage gibt. Das ist aber nicht der Standardfall in unserem Unternehmen. Ich hoffe, langfristig wieder so arbeiten zu können, wie ich das schon längst gewohnt war – wie auf dem Campus.“

aus: [acatec] Jacobs/Kagermann/Spath (Hrsg.): Arbeit in der digitalen Transformation – Agilität, lebenslanges Lernen und Betriebspartner im Wandel, München: Herbert Utz Verlag 2017 (als pdf)

zum Nachlese

kühn denken an

Wiedereinstieg nach längerem Pflegeurlaub

MARIE (50), LEITERIN PERSONALENTWICKLUNG, ÜBER IHRE BERUFLICHEN PLÄNE

„Als Leiterin der Abteilung Personalentwicklung in einem mittelständischen Unternehmen verantworte ich die bedarfsorientierte Planung der Qualifizierungsangebote für unsere Kolleginnen und Kollegen. Erst vor Kurzem bin ich wieder zurück in den Beruf gekommen, nachdem ich sechs Monate lang meinen kranken Vater gepflegt hatte. Zusammen mit meinem Team möchte ich nun unsere Bereiche „Karriere und Qualifizierung“ sowie „Führung und Zusammenarbeit“ ausbauen und neu strukturieren. Dabei kann ich in meiner Position eigenverantwortlich und selbstbestimmt handeln. Ich freue mich, all die vielen Ideen, die ich in letzter Zeit entwickelt habe, endlich umzusetzen.

In einem Fachmagazin habe ich kürzlich über Prozessoptimierung im Personalbereich mithilfe von digitalen Tools gelesen. Zu Hause nutze ich längst verschiedene Apps oder digitale Dienste zur Verwaltung meiner Daten und bin begeistert

von deren Effizienz. Warum unsere Geschäftsleitung beim Thema Online-Tools so zurückhaltend agiert, kann ich nicht nachvollziehen – hier ist noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten. Insgesamt würde ich mir wünschen, dass sich jeder in unserem Unternehmen aktiv mit neuen Themen auseinandersetzt und wir die Chancen dieser Veränderungen nutzen.

Nachdem wir für meinen Vater nun einen Platz in einem nahe gelegenen Pflegeheim gefunden haben und unsere Tochter ein Studium im Ausland begonnen hat, ist es ruhig geworden bei uns zu Hause. Umso mehr freue ich mich, im Job jetzt noch einmal richtig durchzustarten. Vor allem habe ich endlich etwas mehr Zeit, mich mit anderen „Personalern“ zu vernetzen. Mit einigen chatte ich seit ein paar Wochen gelegentlich in einer Online-Community zu Themen, die uns in unserer Arbeit gerade umtreiben. Einige Anregungen versuche ich bereits im Unternehmen umzusetzen. Am Wochenende werde ich seit langer Zeit wieder einmal eine Konferenz besuchen und dort vielleicht auch den einen oder anderen Kollegen der Online-Community persönlich kennenlernen. Und ich habe einen kleinen Lehrauftrag an einer Fernhochschule angenommen – mein erstes Webinar.“

aus: [acatec] Jacobs/Kagermann/Spath (Hrsg.): Arbeit in der digitalen Transformation – Agilität, lebenslanges Lernen und Betriebspartner im Wandel, München: Herbert Utz Verlag 2017 (als pdf)

zum Nachleser

Arbeiten und Lernen in der Produktion

LISA (20), AUSZUBILDENDE ZUR INDUSTRIE-MECHANIKERIN, ÜBER IHREN ARBEITSALLTAG

„Als Auszubildende zur Industriemechanikerin im dritten Lehrjahr bin ich meist drei Tage pro Woche im Betrieb und zwei Tage in der Berufsschule. Ich arbeite in der Produktion und stelle unterschiedliche Geräteteile und Baugruppen für Maschinen her. Neben der Metallbearbeitung finde ich den Bau von einzelnen Anlagen, die speziell auf Kundenwünsche zugeschnitten sind, besonders interessant.“

Die starren Schichtpläne im Betrieb stören mich sehr. Ein Kollege aus der Berufsschule kann von zu Hause aus oder unterwegs per Tablet oder Smartphone über das Online-Schicht-Tool seines Betriebs seine bevorzugten Arbeitszeiten auswählen. Wenn in seinem Betrieb besonders viele Kundenaufträge eingehen, schaltet das Tool ihm zusätzliche Schichten frei. Mehr Flexibilität würde ich mir auch für meinen Schichtplan wünschen.

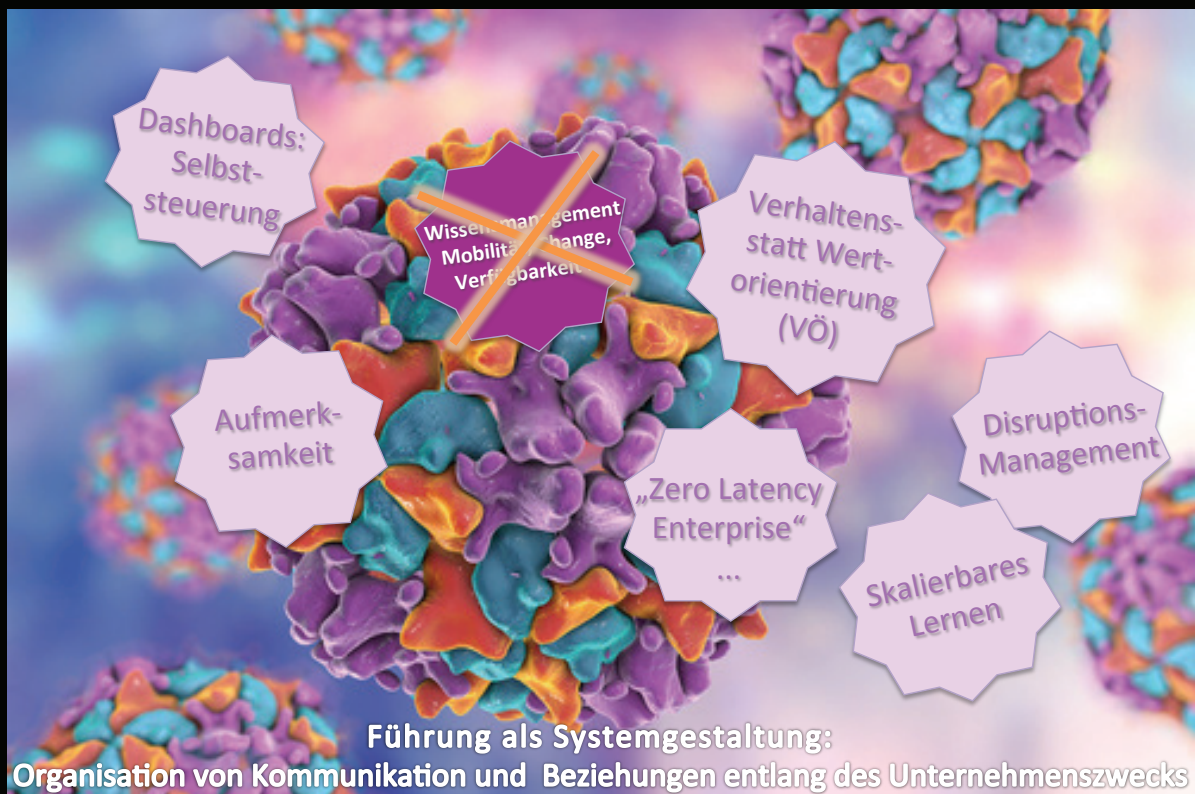
Besonders toll an meiner Ausbildung finde ich die ständig neuen Aufgaben und Herausforderungen. Wenn ich Fragen habe oder Unterstützung benötige, nehmen sich meine Kolleginnen und Kollegen und vor allem mein Ausbilder viel Zeit. Immer öfter darf ich auch selbstständig Aufgaben wahrnehmen und bin für kleinere Fertigungsschritte alleine verantwortlich. Manchmal frage ich mich aber, ob das nach meiner Ausbildung auch noch so sein wird und sich meine Chefs so viel Zeit für meine Fragen und persönliche Weiterentwicklung nehmen werden.

Da ich in der Berufsschule immer wieder merke, dass mein Englisch nicht besonders gut ist, habe ich mir eine Lern-App auf mein Smartphone geladen. Morgens in der S-Bahn oder manchmal auch am Wochenende mache ich dann verschiedene Vokabelübungen auf meinem Smartphone. Leider kann ich mir nur eine sehr günstige Lern-App leisten, die nicht auf meinen aktuellen Lernstand eingeht und ziemlich langweilig gestaltet ist. Ich habe mir überlegt, demnächst meinen Ausbilder zu fragen, ob ich vielleicht über den Betrieb eine bessere Softwarelösung bekommen kann.“

aus: [acatec] Jacobs/Kagermann/Spath (Hrsg.): Arbeit in der digitalen Transformation – Agilität, lebenslanges Lernen und Betriebspartner im Wandel, München: Herbert Utz Verlag 2017 (als pdf)

zum Nachlesen
k
kühn denken auf vorrat
Zugriff auf Zukunft

Organisations-Leitbild



k
kühn denken auf vorrat
Zugriff auf Zukunft



Kann ich das?

III Offizielle Story-Line...

- Vereinbarkeit Beruf / Familie
Mehr Autonomie ist erwünscht
- Anforderungen an den Einzelnen:
 - IT-Know how: Digitalisierungskompetenz
 - Lebenslanges Lernen, in-tune bleiben
- VUCA-Mindset lernen
(Methoden, Resilienz, Komplexitätsbewältigung...)
- KI: Arbeitsplatz-Wegfall wie
Neu-Entstehung



III ... und die inoffizielle

Arbeits- und Lebenswelt verschmelzen

- UNTERNEHMEN: Siegeszug von Verhaltensökonomik und US-amerikanischem, kybernetischem Steuerungsmodell
- GESELLSCHAFT als komplexes Zusammenspiel zahlreicher Einzelinteressen: Marketer, Staat, Handel, Identity-Admin's
- Avatare / Guides (KI) prägen jeden Lebensbereich
- Daten-Lecks, Identitätshacks
- Technologie-induziertes Revival der Klassengesellschaft ...

Die Komplexität der Lebenswelt explodiert

kühn denken auf vorrat

III ... und die inoffizielle

Arbeits- und Lebenswelt verschmelzen

- UNTERNEHMEN: Siegeszug von Verhaltensökonomik und US-amerikanischem, kybernetischem Steuerungsmodell
- GESELLSCHAFT als komplexes Zusammenspiel zahlreicher Einzelinteressen: Marketer, Staat, Handel, Identity-Admin's
- Avatare / Guides (KI) prägen jeden Lebensbereich
- Daten-Lecks, Identitätshacks
- Technologie-induziertes Revival der Klassengesellschaft ...

Haben wir dazu eine eigene Haltung?

Die Komplexität der Lebenswelt explodiert

kühn denken auf vor



GIBT ES WEGE ZUM FAMILIENFREUNDLICHEN BETRIEB?

Bundeskongferenz Familienbildung, 14.06.18

Sandra Mierich & Nils Werner
I.M.U., Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Agenda

1. Vereinbarkeit – was bedeutet das?
2. Was verändert sich in der Arbeitswelt?
3. Handlungsfelder für die betriebliche Mitbestimmung am Beispiel orts- und zeitflexibles Arbeiten
4. Kontakt
5. Literatur

VEREINBARKEIT

„Dank des Internets kann ich meine Informationen schneller erhalten“

„Ich kann jetzt arbeiten, wann immer ich Lust dazu habe“

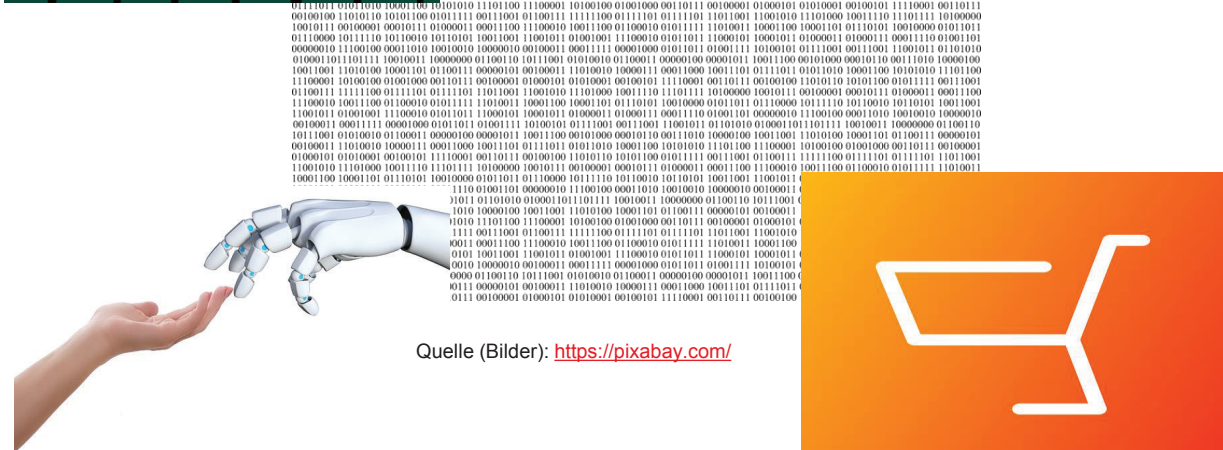
„Das macht es einfacher, wenn mein Kind krank ist“

„Ich kann meinem Fitnessprogramm auf der Arbeit nachgehen“

„In meinem Job kann ich mich ausleben“

„Ich kann nicht richtig abschalten, immer etwas zu tun“

Was verändert sich eigentlich?



Quelle (Bilder): <https://pixabay.com/>

Was verändert sich in der Arbeitswelt?

Beschäftigungssicherung

Arbeitszeit

Arbeitsschutz

Entgelt



Soziale
Leistungen

IT/
Datenschutz

Qualifizierung

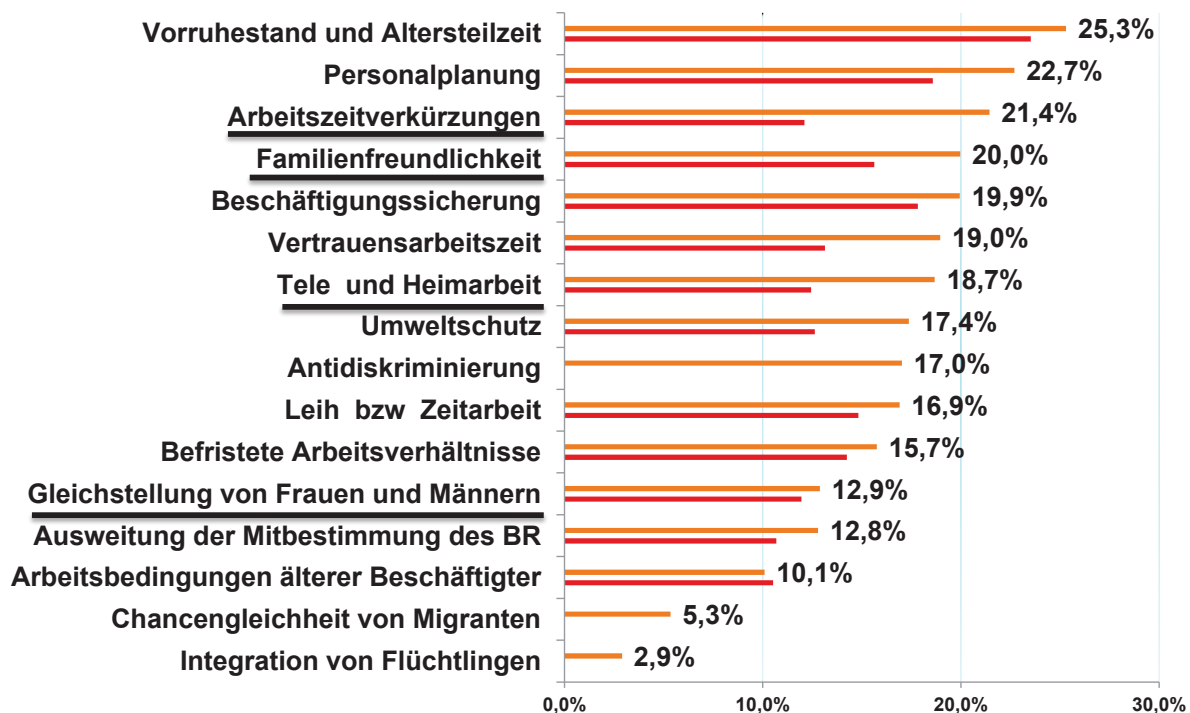
Arbeitsorganisation

Quelle (Bild): <https://pixabay.com/>

Unternehmen mit Betriebsvereinbarung 2017, WSI



Unternehmen mit Betriebsvereinbarung 2017, WSI



Veränderungen der Arbeitswelt – Arbeitszeit

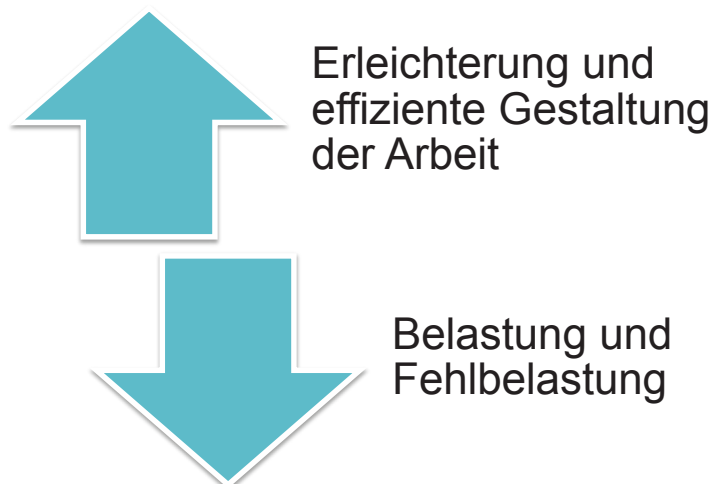
- „Arbeitszeit strukturiert das ganze Leben“
- Zeitsouveränität als Aushandlungsprozess
- Themen:
 - Begründete Auszeiten
 - Weiterbildung
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Lage, Verteilung, Umfang
- Nutzung der Möglichkeiten und Frage der Regelungsaspekte

Beispiel aus der Praxis: Mobiles Arbeiten

„Sehr geehrtes Team der HBS,
wie viele Unternehmen beschäftigt uns das "Mobile Arbeiten"
sehr. Gerne würden wir mit unserem Arbeitgeber eine BV dazu
verhandeln. Gibt es denn schon Beispiel
Betriebsvereinbarungen? und könnt ihr mir die zukommen
lassen?“ (Betriebsratsvorsitzender, Chemische Industrie)

„Guten Tag,
gibt es ein Musterexemplar für eine Dienstvereinbarung zum
"Mobilen Arbeiten/Homeoffice-Arbeitsplätze"?
Über Ihre Antwort freue ich mich.“ (Personalrat, Kreditgewerbe)

Einsatz mobiler Endgeräte: Belastung und Fehlbelastung als Thema aufgreifen

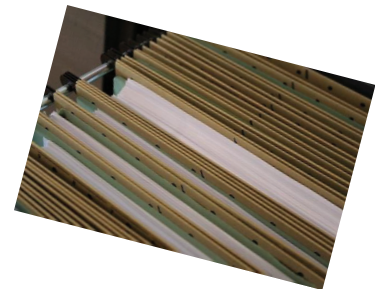


„Mobiltelefonie und Smartphones sollen [...] die telefonische und E-Mail-Erreichbarkeit der Beschäftigten sicherstellen. Sie sollen der sinnvollen Unterstützung von Arbeitsabläufen dienen und zum Nutzen der Beschäftigten eingesetzt werden. Sie können [...] eine Erleichterung und effiziente Gestaltung der Arbeit ermöglichen. Sie sind nicht dazu bestimmt, Arbeitsabläufe zu Lasten der Beschäftigten zu verdichten und den Leistungsdruck zu erhöhen.“ (Öffentliche Verwaltung, 090202/258/2017)

Orts- und zeitflexibles Arbeiten



Quelle (Bilder): <https://pixabay.com/>



Orts- und zeitflexibles Arbeiten in Betriebsvereinbarungen

Erwartungen	Folgenabschätzung	Regulierungsmöglichkeiten
Infrastruktur -> sichere und stabile IT	Zugang jeder Zeit <-> Zugang zu jeder Zeit	Datenschutz & IKT-Rahmen, Ausstattung und Organisation
Zeitanerkennung, -nutzung; Entlohnung	Autonomie <-> Kontrolle Ersparnis <-> Überlastung	AZ-Erfassung, Rufbereitschaft, Planbarkeit
Stressabbau, Entlastung, Ergonomie	Ergebnisorientierung <-> Überstunden	Gefährdungsbeurteilung, Nicht-Erreichbarkeit
Freiwilligkeit, Nachteile vermeiden, Besprechungskultur	Zugehörigkeit <-> Entgrenzung / Ausgrenzung	Vereinbarkeit, Home-Office, Gleitzeitregelung
Selbstmanagement, Selbststeuerung	Neue Arbeitsorganisation <-> Arbeitsplatzabbau	Zielvereinbarung, Führung, Kompetenzen, Gespräche
Wahlmöglichkeit / Beteiligung	Interessenvertretung -> Sicherheit <-> Freiheit	MB-Rechte, Befragungen, Konfliktlösungen

Handlungsfelder für die betriebliche Mitbestimmung - Familienfreundlichkeit

- Freistellung zur Pflege und Betreuung
<https://www.boeckler.de/594.htm#bvdoku32580>
- Teilzeitangebote
<https://www.boeckler.de/113078.htm#bvdoku32568>
- Arbeitszeitkonten
<https://www.boeckler.de/113078.htm#bvdoku32568>
- Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle; flexible Anfangs- und Endzeiten, flexible Pausenregelungen
vgl. Maschke 2016, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12491.pdf>
- Betriebliche Weiterbildung; Erhalt der Qualifikation während der familienbedingten Unterbrechung
- Gutes Betriebsklima und partnerschaftlicher Umgang
<https://www.boeckler.de/113078.htm#bvdoku113081>
- (...)

Die Zukunft ist gestaltbar!

ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

Was bedeutet
Vereinbarkeit aus
der Perspektive der
Mitbestimmung?

4.0

Welche Chancen
und Heraus-
forderungen sehen Sie?



Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

- Wie verändert sich Mitbestimmung?
- Was ist geregelte Praxis?
- Wie kann gute Arbeit mitbestimmt gestaltet werden?

Beratung und Debattenbeiträge

- Branchenübergreifende Auswertungen, Gestaltungshinweise, Tools
- Plattform für Austausch und Transfer
- Gute Beispiele als Argument im Diskurs
- Regelbare Themen identifizieren
- Aktuelle Trends



Sandra Mierich



Nils Werner



Angela Siebertz

Kontakt: Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Sandra Mierich

Telefon +49 211 7778-587

sandra-mierich@boeckler.de

Angela Siebertz

Telefon +49 211 7778-288

angela-siebertz@boeckler.de

Nils Werner

Telefon +49 211 7778-167

nils-werner@boeckler.de

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

betriebsvereinbarung@boeckler.de

Hans Böckler
Stiftung

Mitbestimmung Forschung | Spedition



Download: <https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006816>

MITBESTIMMUNGSPORTAL



Handlungs- und Orientierungswissen für Mitbestimmungsakteure, u.a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035. Jetzt anmelden!

www.mitbestimmung.de

PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN



Gute Betriebsvereinbarungen fallen nicht vom Himmel. Analysen und Gestaltungshilfen sowie Praxisbeispiele für Mitbestimmungspraktiker.

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

#ZUKUNFTMITBESTIMMUNG



Weiterdenken. Mitgestalten. Mitbestimmung.

<https://twitter.com/zukunftmb>

Literatur

Ahlers, Elke (2018): Die Digitalisierung der Arbeit. Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte. Reihe: WSI Report, Nr. 40. Düsseldorf, ISSN: 2366-7079. 22 Seiten, https://www.boeckler.de/wsi_5356.htm?produkt=HBS-006898

Ahlers, Elke / Berk, Beatrice van / Maschke, Manuela / Schietinger, Marc / Schildmann, Christina / Schulze Buschoff, Karin (2018): Digitalisierung: Dienstleistungsarbeit im Visier. Was bedeutet Digitalisierung für Tätigkeiten im Bereich von Wissensarbeit und Dienstleistungen? Reihe: Arbeitspapier, Bd. 312. Düsseldorf, ISSN: 2569-3255. 51 Seiten, <https://www.boeckler.de/5137.htm?produkt=HBS-006876>

Ahlers, Elke / Klenner, Christina / Lott, Yvonne / Maschke, Manuela / Müller, Annkathrin / Schildmann, Christina / Voss, Dorothea / Weusthoff, Anja (2018): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Reihe: Arbeitspapier, Bd. 311. Düsseldorf, ISSN: 2569-3255. 52 Seiten, <https://www.boeckler.de/5137.htm?produkt=HBS-006818>

Baumann, Helge / Mierich, Sandra / Maschke, Manuela (2018): Betriebsvereinbarungen 2017. Verbreitung und Trendthemen. WSI Policy Brief, Nr. 25. Düsseldorf, ISSN: 2366-9527. 8 Seiten, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_25_2018.pdf

Jürgens, Kerstin / Hoffmann, Reiner / Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission »Arbeit der Zukunft«. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeit, Beschäftigung, Bildung, Bd. 189. Bielefeld, ISBN: 978-3-8376-4052-6. 256 Seiten, <https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-006612>

Literatur

Lott, Yvonne (2017): Flexible Arbeitszeiten. Eine Gerechtigkeitsfrage? Reihe: Forschungsförderung Report, Bd. 1. Düsseldorf, ISSN: 2511-6177. 28 Seiten, <https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-006506>

Maschke, Manuela (2016): Flexible Arbeitszeitgestaltung. WISO Diskurs 04/2016. Bonn, ISBN: 978-3-95861-424-6. 36 Seiten, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12491.pdf>

Maschke, Manuela / Mierich, Sandra / Werner, Nils (2018): Arbeiten 4.0 - Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen Teil 2. Reihe: Mitbestimmungsreport, Nr. 41. Düsseldorf, ISSN: 2364-0413. 32 Seiten, <https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006816>

Auswertungen „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“:

Demuth, Ute / Gümbel, Michael (2016): Überlast anzeigen. Reihe: Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 338. Düsseldorf, ISBN: 978-3-86593-246-4. 68 Seiten, <https://www.boeckler.de/5243.htm?produkt=HBS-006442>

Hinrichs, Sven (2016): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Reihe: Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 337. Düsseldorf, ISBN: 978-3-86593-245-7. 84 Seiten, <https://www.boeckler.de/5243.htm?produkt=HBS-006441>

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

- Wie verändert sich Mitbestimmung?
- Was ist geregelte Praxis?
- Wie kann gute Arbeit mitbestimmt gestaltet werden?

Beratung und Debattenbeiträge

- Branchenübergreifende Auswertungen, Gestaltungshinweise, Tools
- Plattform für Austausch und Transfer
- Gute Beispiele als Argument im Diskurs
- Regelbare Themen identifizieren
- Aktuelle Trends



Sandra Mierich



Nils Werner



Angela Siebertz

Kontakt: Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Sandra Mierich

Telefon +49 211 7778-587

sandra-mierich@boeckler.de

Angela Siebertz

Telefon +49 211 7778-288

angela-siebertz@boeckler.de

Nils Werner

Telefon +49 211 7778-167

nils-werner@boeckler.de

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

betriebsvereinbarung@boeckler.de

Hans Böckler
Stiftung

Mitbestimmung Forschung Ökonomie



AUF EINEN BLICK

– Was bedeutet Arbeiten 4.0 bereits heute im betrieblichen Alltag? Diese Frage gehen wir nach und suchen im breiten Spektrum betrieblicher Mitbestimmungsgestaltung in aktuellen, abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, Mitbestimmung, Kommunikation, Arbeitsorganisation und andere zentrale Regelungsfelder.

– Zwischen markierten Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie weiteren Teilzeitsitzungen stellt sich die Frage nach der Handlungsfelder in der betrieblichen Arbeitswelt 4.0. Es kommt auf die Verantwortung an, die insbesondere Sozialpartner und Betriebsräte gemeinsam übernehmen. Beispiele von Beteiligung und Mitbestimmung umgesetzt werden können sind hier zusammengestellt.

– Wir knüpfen mit diesem Report an die Debattenbeiträge wie sie die Kommission Arbeit der Zukunft beschreibt. In diesem Report vertreibt die Hans-Böckler-Stiftung die demokratische Gestaltungsgestaltung in der sozialen Marktwirtschaft.



Download: <https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006816>

MITBESTIMMUNGSPORTAL



Handlungs- und Orientierungswissen für Mitbestimmungsakteure, u.a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035. Jetzt anmelden!

www.mitbestimmung.de

PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN



Gute Betriebsvereinbarungen fallen nicht vom Himmel. Analysen und Gestaltungshilfen sowie Praxisbeispiele für Mitbestimmungspraktiker.

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

#ZUKUNFTMITBESTIMMUNG



Weiterdenken. Mitgestalten. Mitbestimmung.

<https://twitter.com/zukunftmb>

Literatur

Ahlers, Elke (2018): Die Digitalisierung der Arbeit. Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte. Reihe: WSI Report, Nr. 40. Düsseldorf, ISSN: 2366-7079. 22 Seiten, https://www.boeckler.de/wsi_5356.htm?produkt=HBS-006898

Ahlers, Elke / Berk, Beatrice van / Maschke, Manuela / Schietinger, Marc / Schildmann, Christina / Schulze Buschoff, Karin (2018): Digitalisierung: Dienstleistungsarbeit im Visier. Was bedeutet Digitalisierung für Tätigkeiten im Bereich von Wissensarbeit und Dienstleistungen? Reihe: Arbeitspapier, Bd. 312. Düsseldorf, ISSN: 2569-3255. 51 Seiten, <https://www.boeckler.de/5137.htm?produkt=HBS-006876>

Ahlers, Elke / Klenner, Christina / Lott, Yvonne / Maschke, Manuela / Müller, Annkathrin / Schildmann, Christina / Voss, Dorothea / Weusthoff, Anja (2018): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Reihe: Arbeitspapier, Bd. 311. Düsseldorf, ISSN: 2569-3255. 52 Seiten, <https://www.boeckler.de/5137.htm?produkt=HBS-006818>

Baumann, Helge / Mierich, Sandra / Maschke, Manuela (2018): Betriebsvereinbarungen 2017. Verbreitung und Trendthemen. WSI Policy Brief, Nr. 25. Düsseldorf, ISSN: 2366-9527. 8 Seiten, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_25_2018.pdf

Jürgens, Kerstin / Hoffmann, Reiner / Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission »Arbeit der Zukunft«. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeit, Beschäftigung, Bildung, Bd. 189. Bielefeld, ISBN: 978-3-8376-4052-6. 256 Seiten, <https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-006612>

Literatur

Lott, Yvonne (2017): Flexible Arbeitszeiten. Eine Gerechtigkeitsfrage? Reihe: Forschungsförderung Report, Bd. 1. Düsseldorf, ISSN: 2511-6177. 28 Seiten, <https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-006506>

Maschke, Manuela (2016): Flexible Arbeitszeitgestaltung. WISO Diskurs 04/2016. Bonn, ISBN: 978-3-95861-424-6. 36 Seiten, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12491.pdf>

Maschke, Manuela / Mierich, Sandra / Werner, Nils (2018): Arbeiten 4.0 - Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen Teil 2. Reihe: Mitbestimmungsreport, Nr. 41. Düsseldorf, ISSN: 2364-0413. 32 Seiten, <https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006816>

Auswertungen „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“:

Demuth, Ute / Gümbel, Michael (2016): Überlast anzeigen. Reihe: Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 338. Düsseldorf, ISBN: 978-3-86593-246-4. 68 Seiten, <https://www.boeckler.de/5243.htm?produkt=HBS-006442>

Hinrichs, Sven (2016): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Reihe: Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 337. Düsseldorf, ISBN: 978-3-86593-245-7. 84 Seiten, <https://www.boeckler.de/5243.htm?produkt=HBS-006441>

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Wunsch, Wirklichkeit und Ausblick

Bundeskonzferenz Forum
Familienbildung 2018



Bad Reichenhagen, 14. Juni 2018

A



Familienfreundlichkeit gestern und heute

B



Gut, aber noch nicht gut genug!

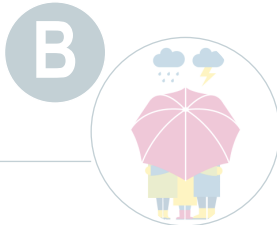
C



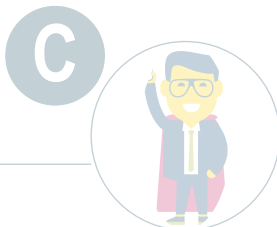
Was nun?



Familienfreundlichkeit gestern und heute



Gut, aber noch nicht gut genug!



Was nun?

Quelle: Roland Berger

180612_Vereinbarkeit_eaf_M02.nntx | 3

Familienfreundlichkeit gestern und heute

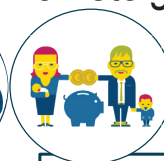
Die Relevanz des klassischen Familienbildes bleibt bestehen –
die Vielfalt an neuen Familienformen steigt

Klassisches Familienbild



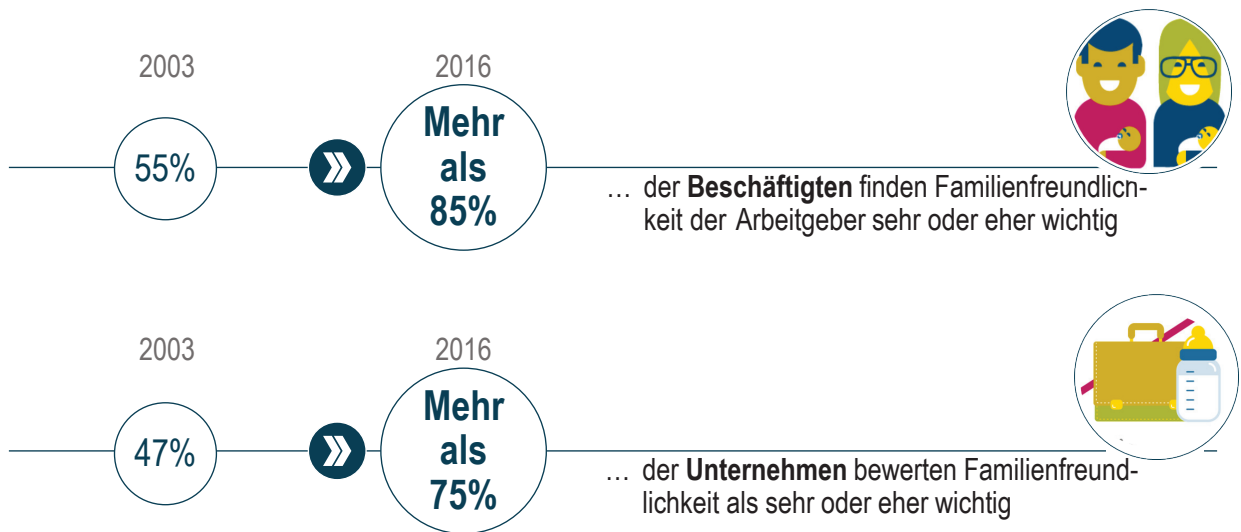
- > Das klassische Familienbild sieht eine Partnerschaft zwischen Frau und Mann vor, die durch eine traditionelle Rollenverteilung bestimmt wird
 - > Der Mann ist mit dem Verdienst des Lebensunterhalts in Vollzeit betraut
 - > Die Frau arbeitet allenfalls in Teilzeit und übernimmt Haushaltsführung und Kindererziehung

Modernes Familienbild



- > Das moderne Familienbild ist von vielfältigen Lebensgemeinschaften wie gleichgeschlechtlichen Partnerschaften, Patchworkfamilien und Alleinerziehenden geprägt
- > Die traditionelle Rollenverteilung löst sich immer mehr auf
 - > 60% der Paare befürworten eine partnerschaftliche Aufteilung von Beruf und Familie
 - > Während 51% der Väter ihr berufliches Engagement zugunsten ihrer Familie reduzieren möchten, streben immer mehr Mütter in die Erwerbstätigkeit

Früher wurde Familienfreundlichkeit belächelt – heute ist das Thema schon lange kein "Gedöns" mehr



Was heißt Familienfreundlichkeit heute?



„In Vollzeit zu arbeiten, bedeutet unabhängig zu sein. Eine gute Kinderbetreuung gibt Frauen die Möglichkeit, ihrem Nachwuchs zum Vorbild zu werden – frei von überholten Rollenmodellen.“

Petra Winter
Mutter und Chefredakteurin von MADAME

#Zukunft Familie

Roland
Berger 

A Familienfreundlichkeit gestern und heute

B Gut, aber noch nicht gut genug!

C Was nun?

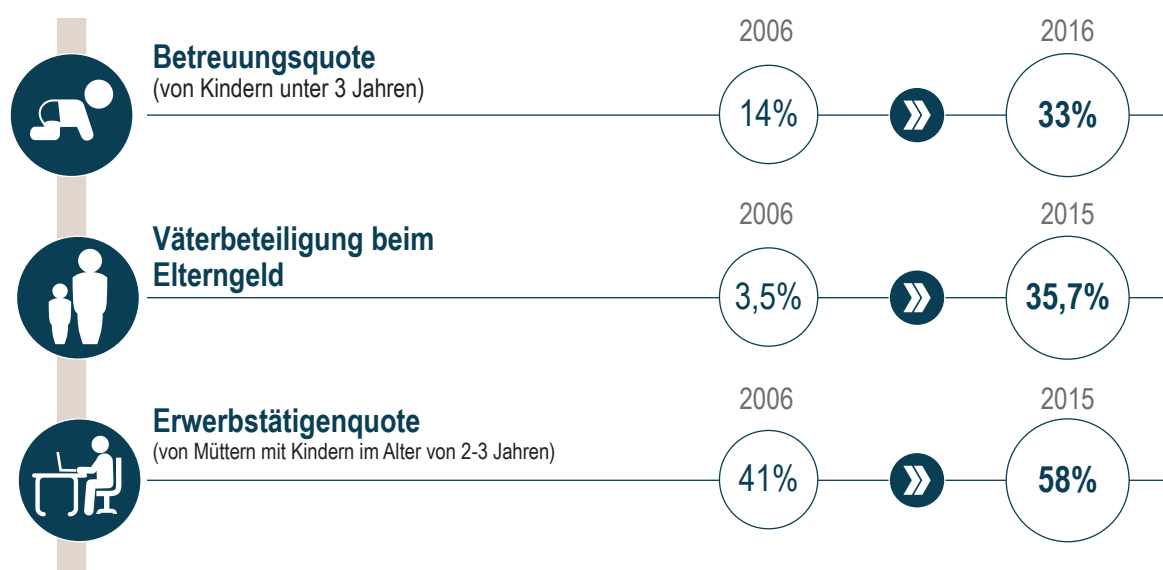
Quelle: Roland Berger

180612_Vereinbarkeit_eaf_M02.pptx | 8

Gut, aber noch nicht gut genug!

Die Bilanz ist positiv, jedoch besteht noch genug Spielraum nach oben

Familienfreundlichkeit in Deutschland



Quelle: Roland Berger; BMFSFJ, 2017

180612_Vereinbarkeit_eaf_M02.pptx | 9

Frage an Sie: Was denken Sie, wie Familien die eigene Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschätzen?



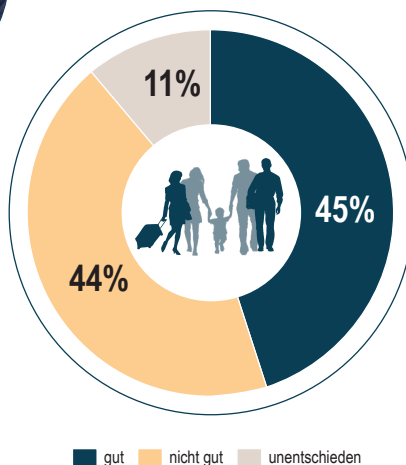
Empfinden Familien ihre eigene Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gut?

- A** Ja, der Großteil bewertet die eigene Vereinbarkeit als **gut**.
- B** Nein, der Großteil empfindet die eigene Vereinbarkeit als **nicht** gut.

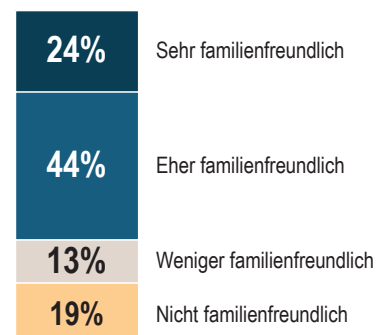
Der Blick in die Familien zeigt: Nicht alle Hoffnungen haben sich erfüllt



Nur 45 Prozent der Familien empfinden ihre eigene **Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gut**.

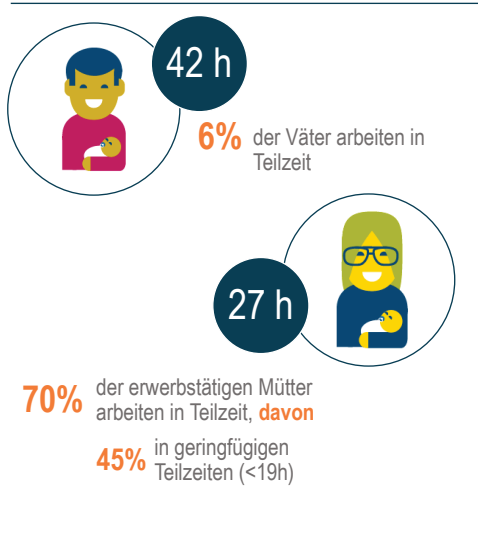


Nur 24 Prozent der deutschen Beschäftigten finden die Unternehmenskultur ihres Arbeitgebers **als sehr familienfreundlich**.



Wunsch und Wirklichkeit – Die Lücke ist insbesondere bei der eigenen Wochenarbeitszeit groß

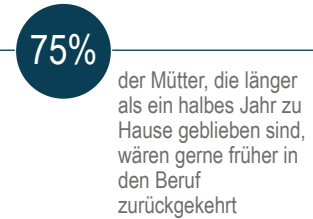
Die durchschnittlichen **wöchentlichen Arbeitsstunden** von Vätern und Müttern weichen immer noch stark voneinander ab



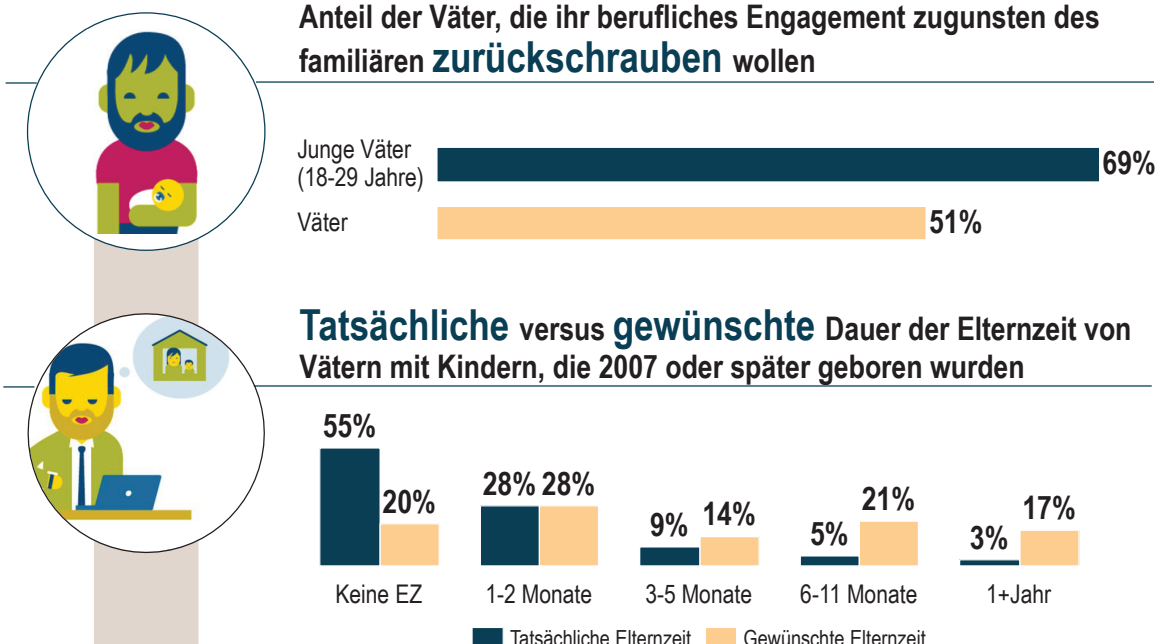
Während viele **Väter im Beruf gerne kürzer treten** würden...



... möchte die Mehrheit der **Mütter früher in den Beruf zurückkehren**.



Blickpunkt Väter – Mehr Zeit für die Familie ist besonders bei jungen Vätern "in"



A



Familienfreundlichkeit gestern und heute

B



Gut, aber noch nicht gut genug!

C



Was nun?

Was nun?

Es braucht einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit mit einer neuen Personalpolitik, Unternehmens- und Führungskultur



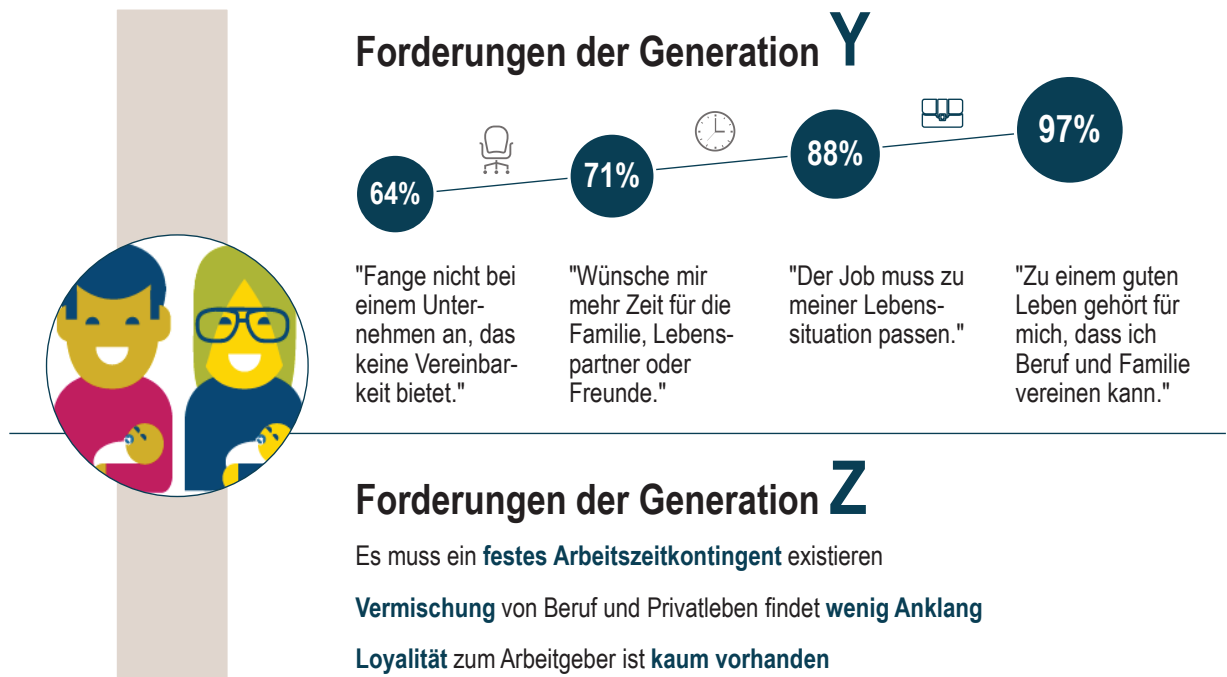
Die NEUE Vereinbarkeit ...

- ... **wird breiter gedacht** – es geht längst nicht mehr um eine Zielgruppe (Mütter) und einen Bedarf (Kinderbetreuung)
- ... bietet **Modelle für alle in verschiedenen Lebensphasen**: Männer und Frauen als Eltern, Alleinerziehende, getrennt Lebende und Pflegende
- ... etabliert einen neuen Standard für eine **moderne und familienbewusste Unternehmenskultur**
- ... zeigt, dass familiengerechte Arbeitsbedingungen einen wesentlichen **Beitrag zu einer nachhaltig erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung** leisten

Die NEUE Vereinbarkeit fordert weiteren Wandel – Unternehmen müssen Antworten auf die Zeitwende in der Vereinbarkeit finden



Vor allem die Ansprüche der jungen Arbeitnehmer bestimmen immer mehr, wo es lang gehen soll



Blickpunkt Digitalisierung – Sie trägt messbar zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit für Beschäftigte bei



Die Digitalisierung bietet Vorteile für Arbeitgeber und Beschäftigte

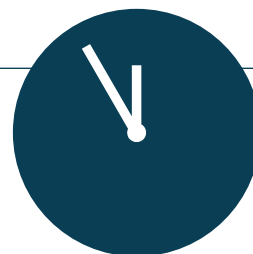
Weshalb bieten Sie Ihren Beschäftigten Home Office an?



45% der Beschäftigten sparen durch Home Office **mehr als 4 Stunden** Zeit pro Woche ein



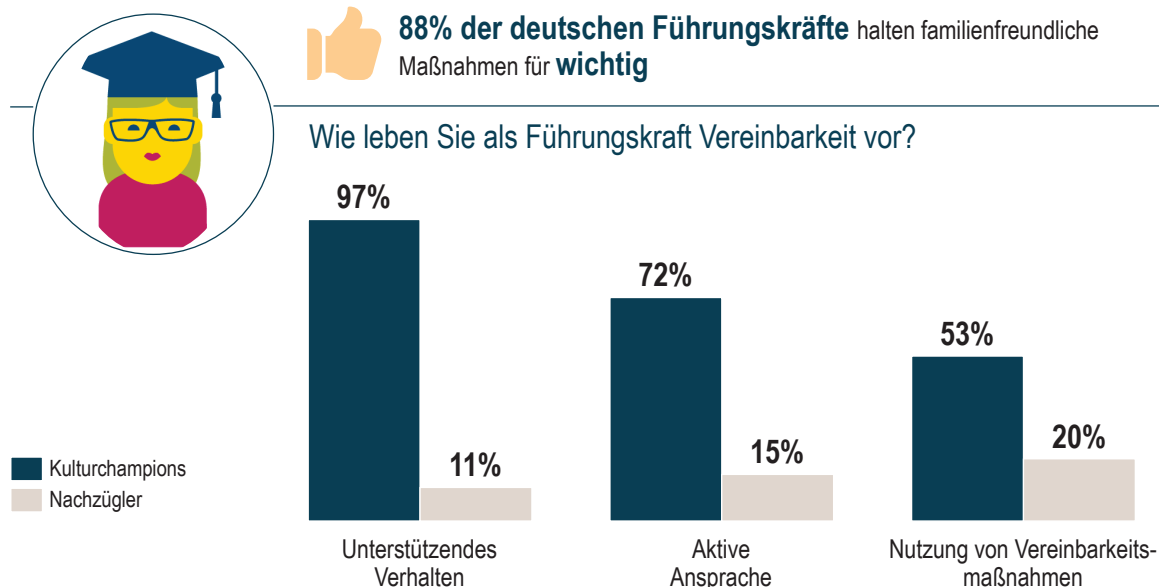
28% sogar **mehr als sechs Stunden**



**Vorbildfunktion der
Führungskräfte
stärken**

Blickpunkt Führungskräfte – Die Relevanz von Familienfreundlichkeit ist erkannt und wird vorgelebt

In Unternehmen mit familienfreundlicher Kultur unterstützen Vorgesetzte Vereinbarkeit



Quelle: Roland Berger, BMFSFJ, 2017

180612_Vereinbarkeit_eaf_M02.pptx | 25

Wir wissen – Vereinbarkeit schafft Vorteile...

1 Steigende Arbeitgeberattraktivität

Durch familienfreundliche Angebote steigern Unternehmen ihre Attraktivität in Hinblick auf die Fachkräftesicherung



2 Höhere Bewerberqualität

Die steigende Attraktivität trägt ebenfalls dazu bei, besonders qualifizierte Bewerber für sich zu gewinnen

"Es entsteht eine höhere Übereinstimmung der Werte und Unternehmenskultur von BewerberInnen und dem Unternehmen"

"Familienfreundlichkeit ist ein wichtiges Puzzlestück neben Führung und Anerkennung [...], das einen positiven Spirit fördert"

Effekte von familienfreundlichen Maßnahmen



Die positive Wahrnehmung auf Kundenseite wirkt als kompetitiver Wettbewerbsfaktor

4 Verbessertes Kundenimage

Familienfreundlichkeit im Unternehmen wirkt als Triebfeder der Mitarbeitermotivation

3 Wachsende Mitarbeitermotivation



Quelle: Roland Berger

Über einen weiteren Austausch mit Ihnen würde ich mich sehr freuen!



Dr. Wiebke Stranz

Consultant I Civil Economics
+49 (160) 7443619
wiebke.stranz@rolandberger.com

Roland
Berger





ein österreichweites Angebot der MARKE Elternbildung

www.elternweb2go.at



14. 6. 2018
Bad Bevensen
Brigitte Lackner, MAS



=

Elternbildung

+

digitales Lernen

elternweb2go

DER DIGITALE ELTERN TREFF

fixe Elemente

- Information
- Möglichkeit und Anregung zum Austausch
- Möglichkeit und Anregungen zum Erarbeiten konkreter Handlungsmöglichkeiten für den eigenen Familienalltag

elternweb2go

DER DIGITALE ELTERN TREFF

Was ist elternweb2go nicht?

- ein reiner Vortrag
- eine „Beratungsstunde“
- eine moderierte Chatrunde
- Belehrung



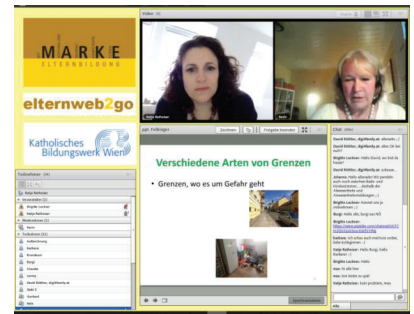


Konzept



ImpulsgeberIn

- für den Inhalt verantwortlich
- bereitet Inhalte vor
- überlegt gemeinsam mit Moderatorin und Veranstalterin die methodische Gestaltung des Webinars
- vertritt „ihre“ Elternbildungseinrichtung



elternweb2go DER DIGITALE ELTERN TREFF

Moderatorin

- führt durch das Webinar
- hält den Kontakt zwischen TeilnehmerInnen und ImpulsgeberIn
- greift Themen und Fragen der TeilnehmerInnen (aus dem Chat) auf
- bündelt sie ggf. und gibt sie an die ImpulsgeberIn weiter
- ist für die jeweiligen Einstellungen der verschiedenen Ansichten verantwortlich
- ist für den zeitlichen Rahmen verantwortlich

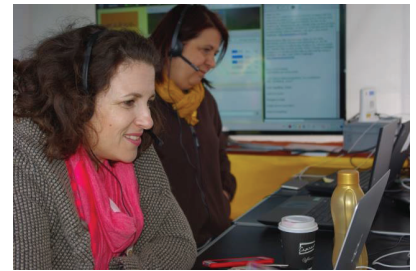


elternweb2go

DER DIGITALE ELTERN TREFF

VeranstalterIn

- für die Organisation und Rahmenbedingungen verantwortlich
- vertritt die MARKE Elternbildung und das Forum Katholischer Erwachsenenbildung
- übernimmt „offizielle“ Begrüßung und Verabschiedung
- arbeitet „im Hintergrund“ mit
- ist während des inhaltlichen Teiles nicht sichtbar



TeilnehmerIn

- Teilnahme von aktiv (Video, Audio) bis anonym möglich
- kein Programm notwendig, Adobe Connect läuft im Browser
- Ausnahme: wenn Flash deaktiviert, einmalige Installation der Adobe Connect Meeting Application

<http://www.elternbildung.or.at/elternbildung/angebote/elternweb2gowebinare>

elternweb2go

DER DIGITALE ELTERN TREFF
so einfach geht's

- Geben Sie in Ihren Browser folgende Adresse ein:

<https://forumkeb.adobeconnect.com/elbi/>

ODER

- Scannen Sie diesen QR Code



- Bei Handys und Tablets werden Sie beim ersten Mal eingeladen, Adobe Connect Mobile kostenlos zu laden, oder sie werden direkt zum Einstieg geleitet, wenn es schon geladen ist.
- Melden Sie sich als Gast mit einem Namen Ihrer Wahl an.
- Und schon sind Sie dabei!

♥ lich willkommen!

elternweb2go

DER DIGITALE ELTERN TREFF

The screenshot shows the elternweb2go web application interface. On the left, there is a sidebar with a list of participants (Teilnehmer) including organizers (Veranstalter) and moderators (Moderatoren). Below this is a chat window (Chat) with messages from participants. The main area displays a video feed (Video) with two participants, Petra and Katja Ratheiser. Below the video feed is a presentation slide titled "Was kann ich meinem Kind in der Pubertät mitgeben?". The slide contains a flowchart with boxes for "ERZIEHUNGSPARTNERSCHAFT", "WURZEL & FLÜGEL", and "Erwachsenes Kind, dass Sie auch weiterhin an seinem Leben teilhaben lässt !!". The bottom of the interface shows a Windows taskbar with various application icons.

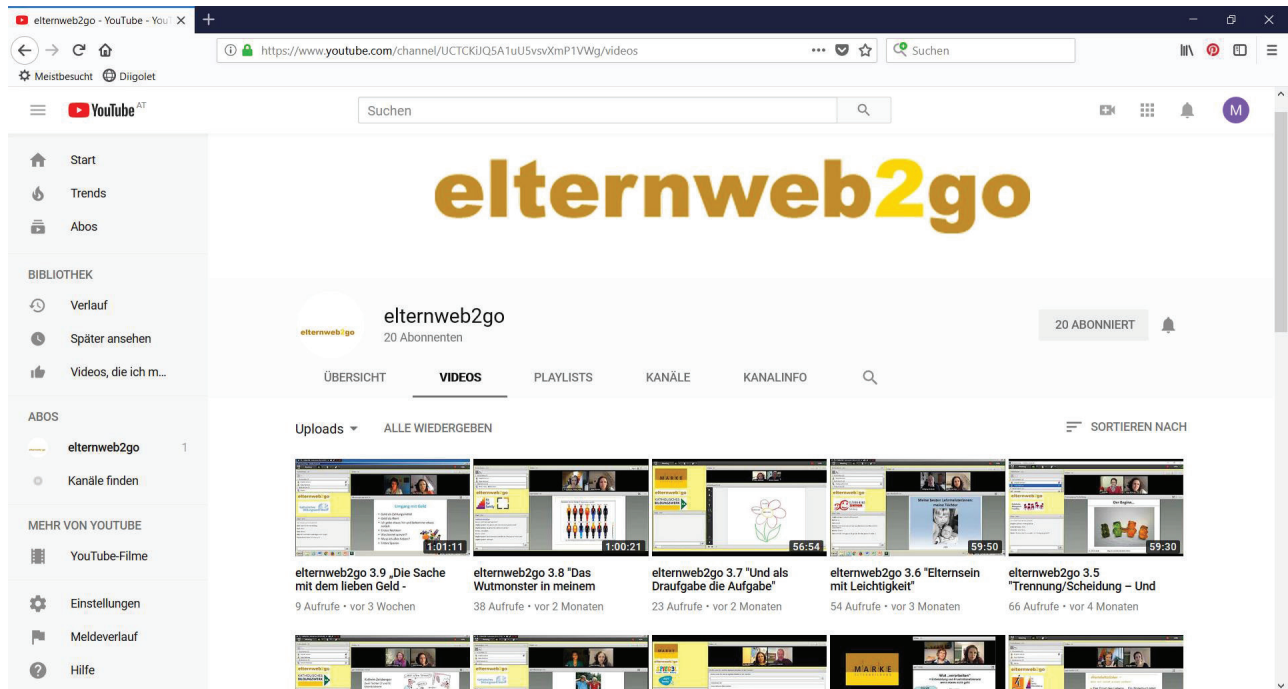
Zielgruppe & Werbung

- ALLE Eltern und Interessierten
- live erreichen wir die Eltern, die wir auch mit den Präsenzangeboten erreichen (Vergleich: http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/BSt_Monitor_Digitale_Bildung_WB_web.pdf)
- ABER: Wen wir mit den Aufzeichnungen erreichen ist nicht bekannt!
- Werbung fast ausschließlich digital über soziale Medien und die Websites unserer Einrichtungen

elternweb2go

DER DIGITALE ELTERN TREFF

auf YouTube

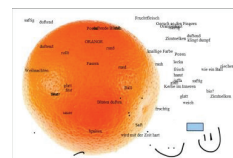
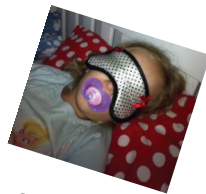


elternweb2go

DER DIGITALE ELTERN TREFF

Auswahl bisheriger Themen:

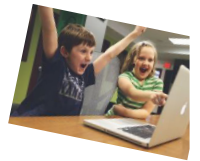
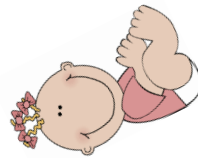
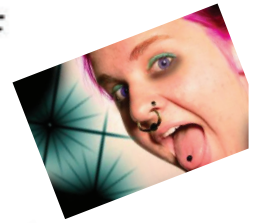
- Schlaf
- Zwischen Verwöhnen und Grenzen setzen
- Spiel
- Geschwister
- Kinder und Smartphones
- Taschengeld



elternweb2go

DER DIGITALE ELTERNTREFF

- Pubertät
- 8 Sachen, die Erziehung stark machen
- Medienkompetenz
- Sauberkeitserziehung
- Kindergeburtstage kreativ gestalten
- Kinderliteratur
- Spielplatz Natur
- Schuleinstieg



elternweb2go

DER DIGITALE ELTERNTREFF

in Zahlen Oktober 2015 – Juni 2017

Ø125 erreichte
Personen
/Thema

1/3 Teilnahmen
live

2/3
über
Aufzeichnungen

The screenshot shows the elternweb2go webinar interface. At the top, there's a header with the logo and title. Below it, a video call window displays three participants: Petra, Brigitte Lackner, and Katja Ratheiser. Below the video, there's a section titled 'Was nehme ich von heute mit?' (What I take away from today) with a list of topics and a chat window on the right.

Video (3)

Petra, Brigitte Lackner, Katja Ratheiser

Was nehme ich von heute mit?

Was nehme ich von heute mit?

Antworten (8)

- Verständnis
- im Gespräch bleiben
- Ganz viel Info in kurzer Zeit!
- für unsere Kinder ist diese Zeit alles andere als einfach
- Reibewärme
- von der Nestwärme zur Reibewärme ... Reibung erzeugt Wärme
- sich selbst zurücknehmen und nicht alles aussprechen
- Entspannung

Chat (Alle)

Brigitte Lackner: Eine schriftliche Zusammenfassung von Petra gibt's auf Wunsch direkt per Mail! Bitte eine kurze Nachricht an: elternbildung@forumkeb.at

Maria 2: zum Ritzen - Jugendliche kommen oft in große innere Spannungszustände und versuchen durch Schmerzreize diese Spannung abzubauen. Die Spannung kann sehr unterschiedliche Ursachen haben. Ich würde mir individuelle fachliche Hilfe holen.

Helmuth: danke

Wolf: Die Zeit ist halt leider viel zu kurz...

Helmuth: ich muss leider los

Helmuth: bis zum nächsten mal!

Renate Rudolf: Aktives Zuhören üben und nicht selber reden!

Brigitte Lackner: Unser nächstes Webinar: elternweb2go kommt wieder am 17. 10. 2016 um 20:15 mit dem Thema: 8 Sachen, die Erziehung stark machen mit Christine Schnetzer aus Vorarlberg

Alle

Video:

<http://www.elternbildung.or.at/elternbildung/angebote/elternweb2gowebinare>



elternweb2go

DER DIGITALE ELTERN TREFF

aktuelle Informationen

www.elternweb2go.at

<https://www.facebook.com/elternbildung/>



Evangelische Familienbildungsstätte „Fabi“ in Wolfsburg

BEGEGNUNG | BERATUNG | BILDUNG

„Beruf und Familie in Balance“



im Rahmen eines Seminarmodells
in Kooperation mit der Volkswagen AG



Mehr als Sie
glauben.

20180614 Projektvorstellung - eaf Bundeskonferenz - handout

familien.bildung
mehr als sie glauben
Familien-Bildungsstätten Niedersachsen

Evangelisch-lutherscher
Kirchenkreis
Wolfsburg-Wittingen



„Beruf und Familie in Balance“ Zielgruppen

VW Mitarbeitende

- die sich in der Familienplanung befinden
- werdende Eltern
- die bereits Eltern gewordenen sind
(mit Kindern unterschiedlichen Alters)
Müttern und/oder Väter in unterschiedlichen
Lebensphasen

Das Konzept ist lebenslagenbezogen und
bedarfsorientiert ausgerichtet und wird mit
Kinderbetreuung angeboten



Mehr als Sie
glauben.

20180614 Projektvorstellung - eaf Bundeskonferenz - handout

familien.bildung
mehr als sie glauben
Familien-Bildungsstätten Niedersachsen

Evangelisch-lutherscher
Kirchenkreis
Wolfsburg-Wittingen

„Beruf und Familie in Balance“

Basismodul und Themenbausteine

- erste Informationen und Kenntnis über die Grundlagen der sechs Themenbausteine im Basisseminar



Mein
Rollenverständnis

Wie sage ich es
meinem Partner/in?

Stress lass nach!

Wie sage ich es
meinem Chef?

Handwerkzeug
für Eltern

Weil ich
es mir wert bin

- Eigene Schwerpunktsetzung für einen oder mehrere der sechs Bausteine

Es besteht die Möglichkeit, innerhalb eines gewissen Zeitraums alle Bausteine inhaltlich bearbeitet zu haben.

Mehr als Sie
glauben.

20180614 Projektvorstellung - eaf Bundeskonferenz - handout

familien.bildung
mehr als sie glauben
Familien-Bildungsstätten Niedersachsen

Evangelisch-lutherischer
Kirchenkreis
Wolfsburg-Weitzen

„Beruf und Familie in Balance“

Modulthemen und Zeiten



Basismodul
2x/Jahr

1 Termin á 8 Unterrichtsstunden

Mein
Rollenverständnis

2 Termine je 8 Unterrichtsstunden

Weil ich
es mir wert bin

2 Termine á 4 Unterrichtsstunden

Wie sage ich es
meinem Chef?

3 Termine 1x8 und 2x2 Unterrichtsstunden

Wie sage ich es
meinem Partner/in?

2 Termine je 8 Unterrichtsstunden

Stress lass nach!

2 Termine je 4 Unterrichtsstunden

Handwerkzeug
für Eltern

4 Termine je 6 Unterrichtsstunden
Samstags und Sonntags

Mehr als Sie
glauben.

20180614 Projektvorstellung - eaf Bundeskonferenz - handout

familien.bildung
mehr als sie glauben
Familien-Bildungsstätten Niedersachsen

Evangelisch-lutherischer
Kirchenkreis
Wolfsburg-Weitzen

„Beruf und Familie in Balance“

Optional zusätzliches Modul

*** Themenjoker ***

Umfang: 2 x 4 UStd.

Seit 1969
und an mehr als
55 Standorten
Ihr Experte für
Familienfragen



Dieser optionale Baustein kann ergänzend oder ersetzend zu den bereits vorhandenen Bausteinen implementiert werden. Die aus dem Teilnehmerkreis des Basismoduls formulierten Bedarfe, können inhaltlich und konzeptionell aufgegriffen und im Rahmen eines Seminarbausteins bearbeitet werden.

Hier finden Themen wie beispielsweise „Patchwork“, „Alleinerziehend“, „Pflege von Angehörigen“, „Leben mit einem behinderten Kind“ oder „Schuleinstieg“ ihren Raum.



Mehr als Sie
glauben.

20180614 Projektvorstellung - eaf Bundeskonferenz - handout

familienbildung
mehr als sie glauben

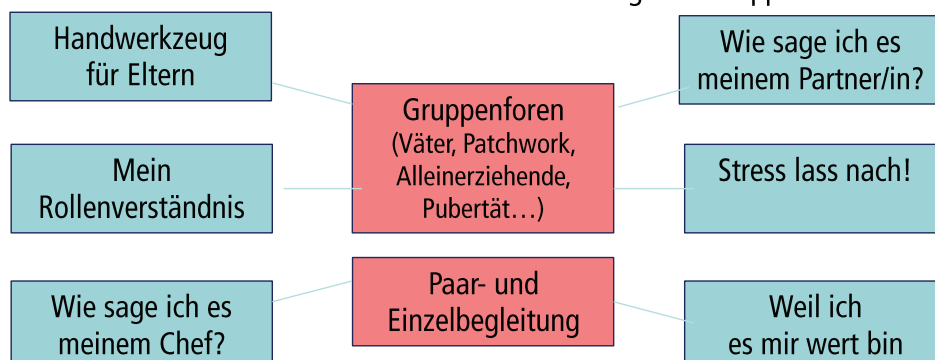
Evangelisch-Lutherscher
Kirchenkreis
Wolfsburg-Weinbergen

„Beruf und Familie in Balance“

Optionale Folgebausteine

Aus den Themenbausteine kann sich ein individueller Bedarf an weiterführender Begleitung und Vertiefung ergeben, die den Rahmen und die Möglichkeiten der Seminararbeit übersteigen. Es wird die Möglichkeit gegeben, diese Inhalte in einer **weiterführenden Begleitung** aufzuarbeiten oder an bestehende (Beratungs)Angebote (von Partnern) zu vermitteln.

In der Seminararbeit können **zielgruppenspezifische Gruppenforen** entstehen, die im Nachgang des regulären Seminars Raum und Ort und Zeit für weiterführende inhaltliche Themen in Form von homogenen Gruppen finden.



Seit 1969
und an mehr als
55 Standorten
Ihr Experte für
Familienfragen



Mehr als Sie
glauben.

20180614 Projektvorstellung - eaf Bundeskonferenz - handout

familienbildung
mehr als sie glauben

Evangelisch-Lutherscher
Kirchenkreis
Wolfsburg-Weinbergen

„Beruf und Familie in Balance“

Optionale Folgeangebote

Durch die Bedarfsermittlung innerhalb der Seminar- und Gruppenarbeit können unkompliziert und zielgerichtet Folgeangebote für die Teilnehmenden entwickelt werden. Wie z.B. erste Hilfe am Kind, Kochkurse, Freizeitangebote, Gesundheit- und Bewegungsangebote, usw. Je nach Thema und Bedarf mit oder ohne Kinder, mit oder ohne separate Kinderbetreuung.

Seit 1969
und an mehr als
55 Standorten
Ihr Experte für
Familienfragen



**„Beruf und Familie
in Balance“**

Beispielangebot
„Joggerlauf um den
Schillerteich“

Beispielangebot
„Erste Hilfe am
Kind“

Beispielangebot
„Gesund und Frisch
von Anfang an“

Mehr als Sie
glauben.

20180614 Projektvorstellung - eaf Bundeskonferenz - handout

familien bildung

Familien-Bildungsrat Niedersachsen


Evangelisch-Lutherischer
Kirchenkreis
Wolfsburg-Weitzen

Kursleitung – Ein rares Gut in der Familienbildung

Martina Deutsch

Leiterin

Katholisches Familienbildungsstätte Bonn

Bundeskongress eaf, Bad Bevensen, 14. Juni 2018

Mein Hintergrund



Martina Deutsch, Lehramt Katholische Theologie und Philosophie

- 10 Jahre freiberufliche Referentin
- seit 2007 Leiterin der FBS Bonn
- seit 2016 Vorstand LAG KEFB NRW



- Gegründet 1956
- Haus, 2 Familienzentren
Fläche: Katholisches Bildungswerk
- 15 Seminarräume incl. Lehrküche und Saal
- 4 HPM, 3 HVM, 1 Hausmeister,
1,5 Reinigungskräfte, 10 Std. Aushilfe
- 1.000 Veranstaltungen
14.550 Unterrichtsstunden
13.515 Erwachsene und Kinder
- 35 Eltern-Kind-Kurse (Pikler + PEKiP) i.d. Woche

Bonn



- 315 000 Einwohner
- Mehr Geburten als Sterbefälle:
2016 so viele Kinder wie seit den 70ern nicht mehr
6.701 Geburten, 4.661 Todesfälle
- Nach Regierungsumzug prosperierende Wirtschaft
2 DAX-notierte Unternehmen: Post, Telekom
- Uni-Stadt, Bildungsstadt
- 20,6 % der Kinder leben in Haushalten mit
Hartz-IV-Leistungen

NRW



- Weiterbildungsgesetz
- Finanzierung FBS Bonn
Stadt (läuft 2024 völlig aus!)
Land
Teilnehmer-Gebühren
Erzbistum Köln

Inhalt

1. Die Referentinnen
2. Von der Mütterschule zur Familienbildungsstätte
3. 2008: Das neue Unterhaltsrecht
4. Der Arbeitsmarkt
5. Referentin als zeitlich begrenzter Beruf
6. Auswirkung auf die Einrichtungen
7. Übersicht

1. Die Referentinnen

Helga Frömbgen



© Bernd Kasper

- Jahrgang 1955
- Verheiratet, 2 Kinder, Ehemann Beamter
- Diplom Pädagogin
- Kurse seit 2006
Eltern-Kind-Turnen
Baby- und Kleinkinderschwimmen
- Honorar: 21 € / 25 €, lange 16 €
- Will aufhören, weil ihr die Arbeit körperlich zu anstrengend ist

Marianne Klein



© Adel

- Jahrgang 1949
- Verheiratet, 3 Kinder, Ehemann hat gute Rente
- Schneidemeisterin
- Kurse seit 1980
- Honorar: 16 €
- Will aufhören, weil Ihre Mann Pflege braucht

Franziska Meyer



© Jutta Rotter

- Jahrgang 1955
- Geschieden
- Lehrerin für Sport und Erdkunde
lebt von ihrer Kurstätigkeit
- Kurse seit 2004
Eltern-Kind-Turnen
Yoga, Pilates, Rückenschule, Gymnastik etc.
- Honorar: 21 €
- Kurse in ganz Bonn und Umgebung
- Hat keine ausreichende Alterssicherung

Manuela Teichert



© Marlies Schwarzin

- Jahrgang 1980
- Verheiratet, 1 Kind, Elternzeit
- Erzieherin
Fortbildung „Das Erste Lebensjahr“
- Kurse seit 2015
Eltern-Kind-Kurse nach Emmi Pikler
- Honorar: 25 €
- Hat eine ganze Stelle in einem privaten
Kindergarten angeboten bekommen

Brigitte Schöne



© Karl-Heinz Laube

- Jahrgang 1970
- Verheiratet, 1 Kind, Ehemann: Lehrer
- Diplom Psychologin
- Kurse seit 2000
Qualifizierungen:
OGS-Kräfte, Tagesmütter, Ehrenamtliche
- Honorar: 50 – 70 €
- Arbeitet auch für andere Träger für deutlich höheres Honorar
- Weiß, dass wir nicht mehr zahlen können, will Hauptreferentin bei bestimmten Qualifizierungen werden

Gaby Hesselmann



© Thomas Max Müller

- Jahrgang 1980
- getrennt, 2 Kind, lebt von ihrer Kurstätigkeit
- Diplom Pädagogin
Pikler-Pädagogin
- Kurse seit 2010
Eltern-Kind-Kurse nach Emmi Pikler
Fortbildungen „Das erste Lebensjahr“
- Honorar: € 21 / 55
- Seit 2017:
70% Stelle bei der Stadt, Projekt: Pikler-Kindergarten
30% freiberuflich

Selin Celik



© Sascha Kohlmann

- Jahrgang 1988
- verheiratet, 2 Kind, Ehemann selbständig
- Erzieherin
- Kurse seit 2016
integrative Eltern-Kind-Kurse
- Honorar: € 21
- Ist in der Familienphase und hat zur Zeit keine Ambitionen in ihren alten Beruf zurückzukehren

Jens Reichert



© Marc Tollas

- Jahrgang 1955
- Verheiratet, 1 Kind,
- Diplom Psychologe
- Hauptberuflich Caritas Bonn
- Vorträge seit 2014
Kommunikation, Sucht
- Honorar: 40 €
- Wird als Rentner teurer werden

2. Von der Mütterschule zur Familienbildungsstätte

2. Von der Mütterschule zur Familienbildungsstätte

Die Referentinnen in der Mütterschule - 50er/60er Jahre

- Hausfrauenehe / Ernährermodell
- 1958 bis 1977 lautete § 1356 BGB Absatz 1: „[1] Die **Frau** führt den Haushalt in eigener Verantwortung. [2] Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“
- Soziales Engagement
- Tätig-Sein jenseits der Familie
- Ehemalige Teilnehmerinnen

Die Referentinnen in der Familienbildungsstätte - 70er/80er/90erJahre

- Reform des Ehe- und Familienrechts 1977
gesetzlich verordnete Hausfrauenehe wird abgeschafft
- Bereits geschlossene Ehe laufen nach dem Modell „Hausfrauenehe“ weiter
- Erwerbstätigkeit der Frau: Zuverdiener-Modell
- Gute Ausbildung
- Willkommende Beschäftigungsmöglichkeit in der Familienphase
- Lange Familienphase (10-15 Jahre)
- Eigene Erwerbstätigkeit wird nicht mehr weiterverfolgt
- Abgesagte Kurse und Ausfall von Honorar weniger problematisch

3. 2008: Das neue Unterhaltsrecht

- „Künftig wird man nach einer Scheidung so gestellt sein als ob die Ehe nie geschlossen worden wäre“
- Notwendige Erwerbstätigkeit der Frau, auch für verheiratete

4. Der Arbeitsmarkt

- 20 % der Eltern sind alleinerziehend, Tendenz steigend
- Erwerbstätigenquote 70 % Frauen / 78 % Männer
- Umbruch am Arbeitsmarkt
 - Weniger Jobs, die eine Familie ernähren
 - Geringere Löhne für bestimmte Tätigkeiten
 - Keine Hilfsarbeit mehr
 - Digitalisierung
- Frauenförderung + der Arbeitsmarkt braucht die Frauen (Fachkräftemangel)
- Große Ungleichzeitigkeit von Arbeitsverhältnissen
- **Umbruchssituation**

5. Referentin als zeitlich begrenzter Beruf

Aktuelle Situation

- Kurze Familienphase
- Weiterbildung in der Elternzeit: z. B. Pikler-Pädagogik, PEKiP Professionalisierung
- Höhere Honorarvorstellungen
- „Regelmäßiges“ Einkommen
- Nach Familienphase Rückkehr zum alten Arbeitgeber oder ganz aktive Suche nach festen Stellen
- Kündigung der Arbeit in der Familienbildungsstätte, wenn feste Stelle gefunden

5. Auswirkungen für die Einrichtungen

Honorartätigkeit und Image der Einrichtung

- prekäre Arbeitsverhältnisse für Honorarkräfte
- Ausnutzen der Situation von Frauen, die momentan beruflich anders keine Stelle finden, sei es durch Familienphase o.a.
- traditionelles Frauen- und Familienbild
- Weniger TN-Bindung durch oft wechselnde Honorarkräfte
- Viel Arbeit neue ReferentInnen einzuführen in die jeweilige „Kultur“
Verweildauer im Verhältnis kurz
- Ausfall von Kursen durch Honorarkräfte-Mangel

Zukunft für die Einrichtung

- Deutlich höhere Honorare und neue Beschäftigungsmodelle notwendig:
 - HPM als Referenten für die ganze Region für die wichtigsten Segmente wie Eltern-Kind-Kurse, Tagespflege, Fortbildung von OGS-Kräften usw.
 - jede/r HPM Kursanteil
- Politik und Verwaltung wollen nicht wirklich hinsehen
- ohne Unterstützung vom Land/Kommune wird Familienbildung zurückgehen

Fazit

- Die ganze Breite der Familienbildung zu bedienen wird schwieriger.
- Wandel des Angebots, auch dorthin, wo Geld zur Verfügung steht
Gretchenfrage:
 - Bildung
 - Sozialpädagogik
- Noch so gute Ideen auf Einrichtungsebene lösen das strukturelle Problem nicht.
- Es muss mehr Geld ins System, damit neue Beschäftigungsmodelle entstehen können.
- Elternrecht auf Familienbildung (Jugendhilfeplanung)

7. Übersicht



Helga 1955
seit 2006
Eltern-Kind-
Turnen
Schwimmen
altersbedingt



Marianne 1949
seit 1980
Nähen
Pflege des
Mannes



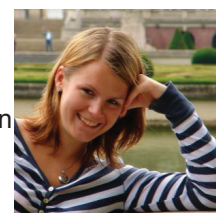
Franziska 1959
seit 2004
Eltern-Kind-
Turnen
Yoga, Pilates
muss arbeiten



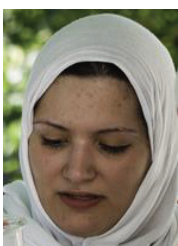
Manuela 1980
seit 2015
Eltern-Kind-
Kurse
ganze Stelle



Brigitte 1970
seit 2000
Qualifizierungen
wird teurer



Gaby 1980
seit 2010
Eltern-Kind-
Kurse
Fortbildungen
70% Stelle



Selin 1988
seit 2016
integrative
Eltern-Kind-
Kurse



Jens 1955
seit 2014
Kommunikation
Caritas

Familie im Wandel

Zukunftsperspektiven für die Familienbildung

Fachtagung und Bundeskongress der evangelischen Arbeitsgemeinschaft Familie

„Zukunft der Arbeit“ – Konsequenzen für Familien und Familienbildung ?!

14. und 15. Juni 2018 in Bad Bevensen

Dipl.-Soz. Regina Neumann



1. Auftrag der Familienbildung
2. Familien(leben) im Wandel
3. Weiterentwicklung der Familienbildung

Definition: Familienbildung ...

- ist Bildungsarbeit zu familienrelevanten Themen
- unterstützt gelingendes Zusammenleben & gelingenden Alltag als Familie
- fördert Erziehungskompetenzen & bietet Orientierung
- fördert die Aneignung konkreter Kenntnisse, Fertigkeiten & Informationsstrategien
- Ist präventiv, ressourcenorientiert & erwachsenengerecht
- richtet sich an alle Familien & deren Mitglieder
- soll bedarfsgerecht und passgenau sein

(Rupp et al. 2010: 61f.)

Rechtliche Grundlagen der Familienbildung

- Lange Tradition in der **Erwachsenenbildung**
 - Gesetze zur Förderung der Erwachsenenbildung der Bundesländer
- Als Leistung der **Kinder- und Jugendhilfe**
 - SGB VIII § 16 und vorliegende Ausführungsgesetze der Bundesländer
- Für Förderung, Ausgestaltung etc. sind zwei unterschiedliche Rechtsgrundlagen von Bedeutung
- Vielfältig gewachsene Träger-, Einrichtungs- & Angebotsstrukturen

§ 16 SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz)

- Zielgruppe sind alle
„Mütter, Väter, andere Erziehungsberechtigte und junge Menschen“
- Angebote gehen auf
„Bedürfnisse und Interessen sowie auf Erfahrungen von Familien in unterschiedlichen Lebenslagen und Erziehungssituationen“ ein

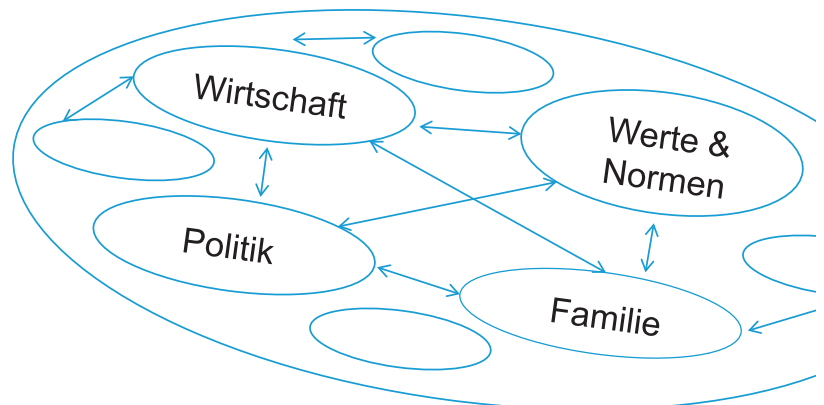
???

Was sind denn die Bedürfnisse, Interessen, Lebenslagen von Familien und Erziehungssituationen und wie haben sie sich verändert?

1. Auftrag der Familienbildung
- 2. Familien(leben) im Wandel**
3. Weiterentwicklung der Familienbildung

Aus der familiensoziologische Perspektive ...

- Gesellschaftliche **Modernisierungsprozesse** haben Rahmenbedingungen & Anforderungen für Familienleben, Elternschaft & Erziehung verändert.



Familienstrukturen

- Familiengründung ist ein Lebensmodell neben vielen Optionen der Lebensgestaltung
- Relativ späte Elternschaft
- Aktive Elternschaft als relativ kurze Phase im Lebenslauf
- Vielfalt an Familienformen
- Vielfalt an potenziell kritischen Übergängen im Lebenslauf
- Jede 3. Familie in Deutschland gilt als Familie mit Migrationshintergrund
- Zunehmende Mobilität und Multilokalität

(Peuckert 2012; Uhlendorff 2017)

Familie als Herstellungsleistung

- Gründung & Erhaltung einer Familie: Einzelbiografien müssen aufeinander abgestimmt werden
 - Insbesondere Anforderungen von Familie & Beruf müssen unter einen Hut gebracht werden
- Familie wird zunehmend zur Organisations- und Managementaufgabe



(Schier/Jurcyk 2007)

Anforderungen an Elternschaft

Pädagogisierung

- Zunehmende Erkenntnisse über kindliche Entwicklung, Bildung und optimale Bedingungen verfügbar
- Leichtere Zugänge zu diesem Wissen
- Gesellschaftliche Erwartungen an Eltern steigen: Eltern sollen sich zum Wohle ihres Kindes selbst Wissen & erzieherische Fähigkeiten aneignen

➤ Verunsicherung steigt!

Verantwortete Elternschaft

- Bestmögliche Förderung der Fähigkeiten des Kindes als Voraussetzung für Elternschaft
Eltern nehmen Elternschaft als Herausforderung & sehr verantwortungsvolle Aufgabe wahr

- Norm ist stark präsent

➤ Druck steigt!

(BiB 2015; Kaufmann 2005; Ruckdeschel 2015)

Vom Befehls- zum Verhandlungshaushalt

Karikatur: Renate Alf

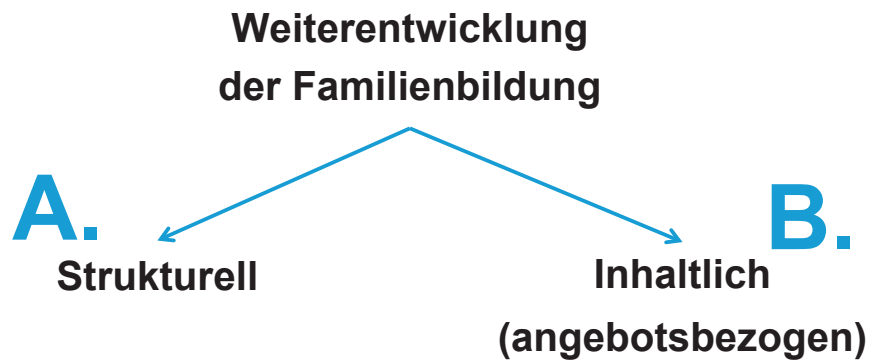


- Moderne Familie als Verhandlungshaushalt
 - Veränderungen im Eltern-Kind-Verhältnis
 - Kinder als Subjekte mit eigenen Rechten (du Bois-Reymond 1994)

???

Welche Anforderungen und Herausforderungen ergeben sich daraus für die zukünftige Familienbildung?

1. Auftrag der Familienbildung
2. Familien(leben) im Wandel
- 3. Weiterentwicklung der Familienbildung**



(z.B. Rupp et al. 2010; Heitkötter/Thiessen 2009)

A. Strukturelle Weiterentwicklung

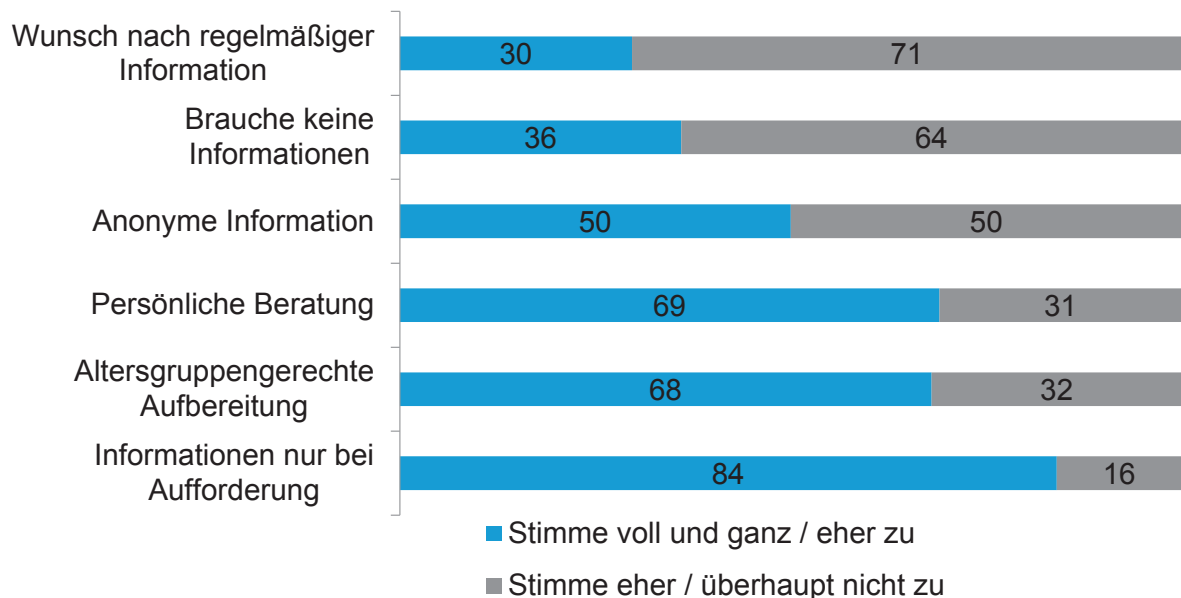
1. Verankerung im Jugendamt & in der Jugendhilfeplanung
2. Vernetzung & Kooperation
3. Professionalisierung & Qualitätssicherung
4. Interkulturelle Öffnung von Trägern & Einrichtungen

B. Inhaltliche, angebotsbezogene Weiterentwicklung

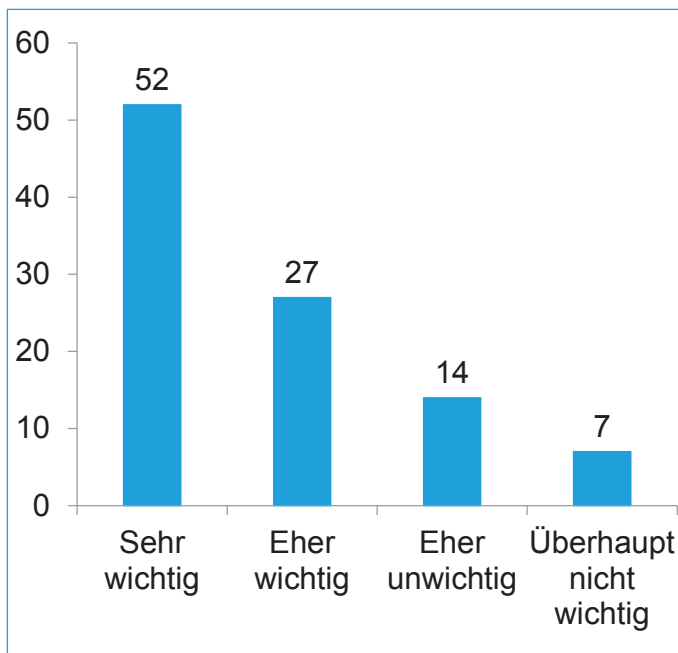
1. Schaffung von Transparenz für Familien
2. Zugänge erleichtern

(Heitkötter/Thiessen 2009; Lange 2017; Pettinger/Rollik 2005; Rupp et al. 2010; Smolka et al. 2013; Textor 2007; Uhlendorff 2017)

Zu 1./2.: Gewünschte Form & Zugangswege von Informationen (in %)



Zu 1./2.: Wunsch nach einer zentralen Anlaufstelle (in %)



Hohe Zustimmung bei:

- Müttern (83 %) und Vätern (70 %)
- Befragten mit älteren Kindern
- regelmäßigen Nutzer*innen

Aber:

- 29 % der Nicht-Nutzer*innen halten eine Anlaufstelle für „sehr wichtig“

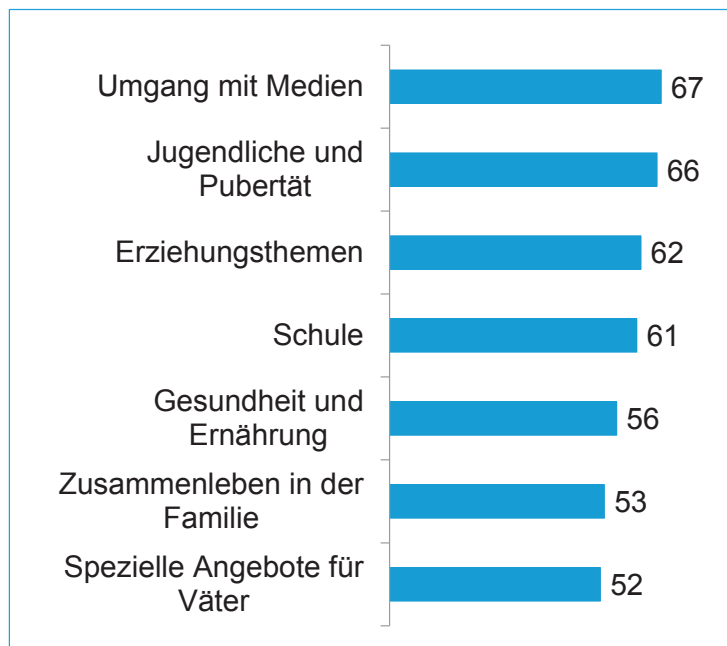
B. Inhaltliche, angebotsbezogene Weiterentwicklung

1. Schaffung von Transparenz für Familien
2. Zugänge erleichtern
3. Konzeption passgenauer und bedarfsgerechter Angebote
 - Orientiert an Familienphasen, Übergängen und Lebenslagen
 - Zielgruppenorientiert und milieusensibel
 - An die Interessen der Adressaten abgestimmte Themen

(Heitkötter/Thiessen 2009; Lange 2017; Pettinger/Rollik 2005; Rupp et al. 2010; Smolka et al. 2013; Textor 2007; Uhlendorff 2017)

Wunsch nach Ausbau von themenspezifischen Angeboten (in %)

- Themen variieren v.a. nach dem Alter des (jüngsten) Kindes
- Entspricht den am meisten genannten Bedürfnissen der Eltern nach Beratung oder Hilfestellung

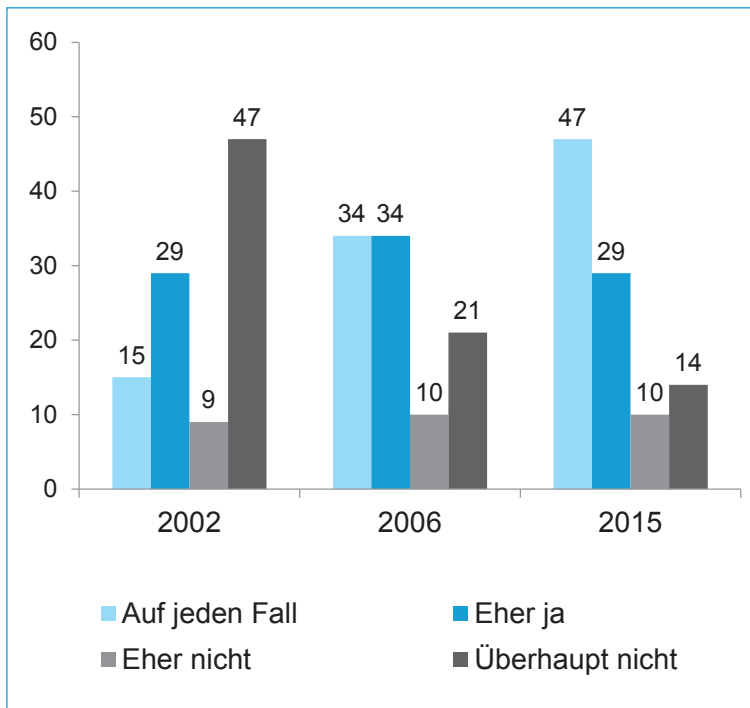


B. Inhaltliche, angebotsbezogene Weiterentwicklung

1. Schaffung von Transparenz für Familien
2. Zugänge erleichtern
3. Konzeption passgenauer und bedarfsgerechter Angebote
 - Orientiert an Familienphasen, Übergängen und Lebenslagen
 - Zielgruppenorientiert und milieusensibel
 - An die Interessen der Adressaten abgestimmte Themen
 - Innovative Formate

(Heitkötter/Thiessen 2009; Lange 2017; Pettinger/Rollik 2005; Rupp et al. 2010; Smolka et al. 2013; Textor 2007; Uhlendorff 2017)

Internetpräferenz im Zeitvergleich (in %)



- Präferenz für Internetnutzung bei Familien- und Erziehungsfragen ist stark gestiegen
- Meist genutzt:
 - Suchmaschinen,
 - Webseiten öffentlicher Stellen und Einrichtungen,
 - Online-Elternzeitschriften

2002: (n = 1.013; missing = 5)
2006: (n = 1.287; missing = 9)
2015: (n = 1.191; missing = 2)

Zusammenfassung

- Familienbildung hat einen breiten Auftrag & soll sich an den Bedürfnissen, Interessen, Lebenslagen von Familien und orientieren
 - Aus dem familialen Wandel ergeben sich veränderte Anforderungen & Herausforderungen für die Familienbildung
 - Eine Weiterentwicklung der Familienbildung ist sowohl auf struktureller als auch auf inhaltlicher Ebene notwendig
- Familienbildung muss vielfältig bleiben!
- Familienbildung muss selbstverständlich werden!

Fragen? Beiträge? Gerne!

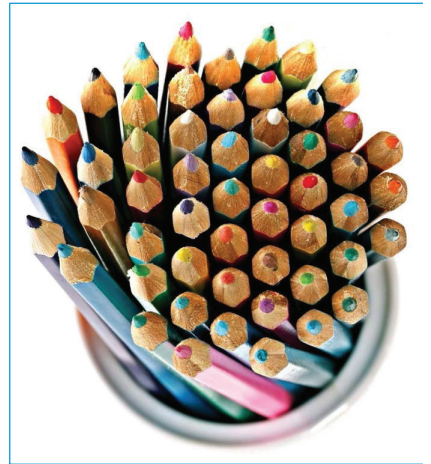
Kontakt:

Regina Neumann

regina.neumann@ifb.uni-bamberg.de



Familienforschung
@ifb_bamberg



Literatur (I)

- Bundesanzeiger Verlag (2015): Bundesgesetzblatt Jahrgang 2015: Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – Prävg) vom 17. Juli 2015 S. 1368-1379.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2015): Muss alles perfekt sein? Leitbilder zur Elternschaft in Deutschland. Wiesbaden
- Du Bois-Reymond, Manuela (1994): Die moderne Familie als Verhandlungshaushalt. In: du Bois-Reymond et al. (Hg.): Kinderleben. Opladen
- Heitkötter, M./Thiessen, B. (2009): Familienbildung: Entwicklungen und Herausforderungen. In: Mertens, G. et al. (Hg.): Handbuch der Erziehungswissenschaft. Paderborn.
- Kaufmann, Franz-Xaver (2005): Schrumpfende Gesellschaft. München.
- Lange, Andreas (2016): Eltern- und Familienbildung in der späten Moderne: Soziologische Perspektiven auf Herausforderungen und Konsequenzen. In: Stefan Faas, Sandra Landhäußer und Rainer Treptow (Hrsg.) (2016): Eltern- und Familienbildung stärken. Konzepte, Entwicklungen, Evaluationen. Wiesbaden: Springer VS, S. 19-27.
- Lösel, Friedrich (2006): Bestandsaufnahme und Evaluation von Angeboten im Elternbildungsbereich. Abschlussbericht. Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen- Nürnberg.
- Lüken-Klaßen, Doris/Neumann, Regina (2018): Familienbildung mit Geflüchteten. Barrieren erkennen und überwinden. In: Geisen, Thomas/Illner, Carola/Kleint, Steffen/Schirmacher, Freimut (Hrsg.): Migrationssensible Familienbildung. Ein interdisziplinäres Forschungsfeld. Waxmann-Reihe „Erwachsenenbildung“ 2018. (Im Erscheinen).
- Neumann, Regina/Smolka, Adelheid (2016): Familienbildung aus Sicht bayerischer Mütter und Väter. Ergebnisse der dritten ifb-Elternbefragung zur Familienbildung. ifb-Materialien 3-2016. Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg.

Literatur (II)

- Pettinger, Rudolf/Rollik, Heribert (2005): Familienbildung als Angebot der Jugendhilfe. Rechtliche Grundlagen – familiäre Problemlagen – Innovationen. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/publikationen/familienbildung/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdokument,property=pdf,bereich=familienbildung,sprach=de,rwb=true.pdf> (18.06.2018)
- Ruckdeschel, Kerstin, (2015): Verantwortete Elternschaft: „Für die Kinder nur das Beste“. In: Schneider, Norbert F./Diabaté, Sabine/Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Opladen: barbara Budrich.
- Rupp, Marina/Mengel, Melanie/Smolka, Adelheid (2010): Handbuch zur Familienbildung im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe in Bayern. ifb-Materialien 7-2010. Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg.
- Schier, Michaela/Jurczyk, Karin (2007): Familie als Herstellungsleistung in Zeiten der Entgrenzung. APUZ 34/2007
- Smolka, Adelheid/Friedrich, Lena/Wünn, Sarah/Engelhardt, Dorothee (2013): Strukturelle Weiterentwicklung kommunaler Familienbildung. Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Familienstützpunkte“ und weiterführende Handlungsempfehlungen des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. ifb-Materialien 4-2013. Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg.
- Textor, Martin R. (2007): Familienbildung. In: Ecarius, Jutta (Hrsg.): Handbuch Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 366-386
- Uhlendorff, Uwe (2017): Familienalltag unterstützen – den Sozialraum gestalten – Familienbildung in kommunaler Verantwortung. Vortrag anlässlich der Fachtagung „Qualität braucht einen plan!“ am 18. Oktober 2017 in Stuttgart, hospitalhof. In: Landesfamilienrat Baden-Württemberg (Hrsg.): Online verfügbar unter: https://www.landesfamilienrat.de/images/Netzwerk/thumbnails/Online-Dokument_gesamt_Kongress2017.pdf, S. 6-16.

Umsatzsteuerliche Behandlung von Bildungsstätten im kirchlichen Umfeld:

Auswirkungen der Neuregelung in § 2b Umsatzsteuergesetz

15. Juni 2018

Dr. Carolin Rublack



Gliederung

- ▶ Einführung
- ▶ Grundlagen der Umsatzsteuer
- ▶ Umsatzbesteuerung von jPöR
 - ▶ Altregelung, § 2 Abs. 3 UStG a. F.
 - ▶ Neuregelung, § 2b UStG
 - ▶ Übergangsregelung
- ▶ Allgemeine Handlungsempfehlungen für jPöR
- ▶ Fazit

Einführung

- ▶ Umsatzsteuer ist europarechtlich harmonisiert
 - ▶ Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie (MwStSystRL) → Umsatzsteuergesetz (UStG)
- ▶ Juristische Personen des öffentlichen Rechts (jPöR) nehmen Sonderstellung ein
- ▶ Widerspruch der bisherigen nationalen Regelung (§ 2 Abs. 3 UStG a. F.) zur MwStSystRL
- ▶ Neuregelung durch Einführung des § 2b UStG (grundsätzlich) ab 1. Januar 2017
 - ▶ Fokussierung auf Wettbewerbssituation
- ▶ Hinweis: Für privatrechtliche Organisationen (z. B. gGmbH, e. V.) ergibt sich grundsätzlich keine Änderung

Grundlagen der Umsatzsteuer (1)

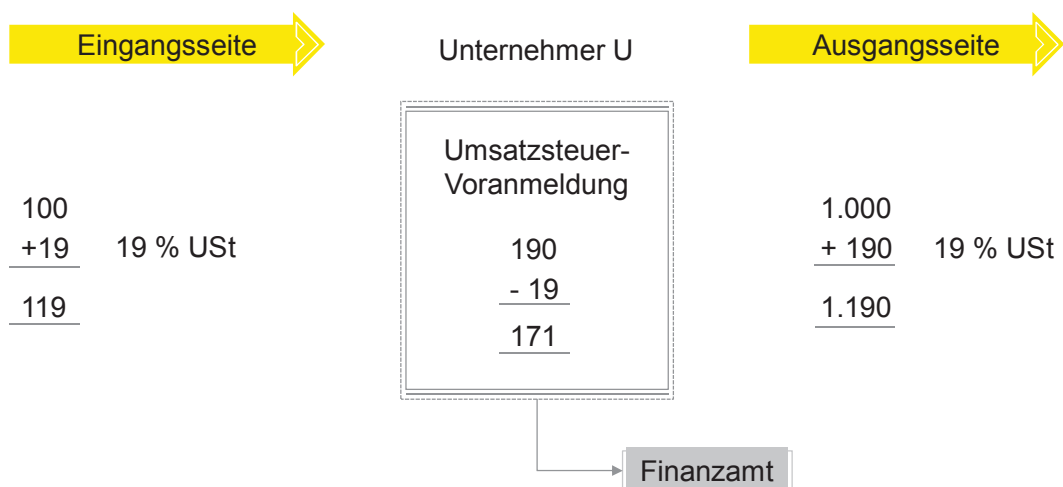
- ▶ Unternehmerbegriff, Grundregel in § 2 Abs. 1 UStG
 - ▶ „Unternehmer ist, wer eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit selbständig ausübt. [...] Gewerblich oder beruflich ist jede nachhaltige Tätigkeit zur Erzielung von Einnahmen, auch wenn die Absicht, Gewinn zu erzielen, fehlt [...]“.
- ▶ Gegenstand der Umsatzbesteuerung: Lieferungen und sonstige Leistungen
- ▶ Steuerbefreiungen für bestimmte Leistungen, § 4 UStG
 - ▶ z. B. für Leistungen anerkannter Wohlfahrtsverbände, Bildungsveranstaltungen, Jugendhilfe (Voraussetzungen prüfen!)
- ▶ Steuersätze
 - ▶ Regelsteuersatz: 19 %, ermäßigter Steuersatz: 7 %

Grundlagen der Umsatzsteuer (2)

- ▶ Kleinunternehmerregelung, § 19 UStG
 - ▶ Umsatzsteuer wird grundsätzlich nicht erhoben, falls Jahresumsatz $\leq$ EUR 17.500 p. a.
 - ▶ Möglichkeit, auf Kleinunternehmerregelung zu verzichten
- ▶ Vorsteuerabzugsrecht, § 15 UStG
 - ▶ Bei Eingangsleistungen für das Unternehmen besteht grundsätzlich das Recht zum Vorsteuerabzug (aber weitere Voraussetzungen zu prüfen!)
 - ▶ Steuerbefreiung von Ausgangsumsätzen kann zu Ausschluss des Vorsteuerabzugs führen

Grundlagen der Umsatzsteuer (3)

Beispiel



Umsatzbesteuerung von jPöR Altregelung, § 2 Abs. 3 UStG a. F.

- ▶ Unternehmereigenschaft von jPöR bisher nicht nach Grundregel des § 2 Abs. 1 UStG zu prüfen
- ▶ Anknüpfung an Körperschaftsteuergesetz: JPöR nur im Rahmen ihrer *Betriebe gewerblicher Art** unternehmerisch tätig, § 2 Abs. 3 UStG a. F.
 - ▶ Kein BgA: Ausübung der öffentlichen Gewalt (Hoheitsbetrieb)
 - ▶ Laut Finanzverwaltung Umsatzgrenze von EUR 35.000 p. a. zu beachten
- ▶ Soweit kein BgA nach KStG begründet wurde, bisher somit keine Umsatzsteuerpflicht der jPöR

* und land- oder forstwirtschaftlichen Betriebe

Umsatzbesteuerung von jPöR Neuregelung, § 2b UStG (1)

- ▶ § 2 Abs. 3 UStG a. F. ist entfallen und damit auch Anknüpfung an KStG
- ▶ Unternehmereigenschaft der jPöR nun auch nach Grundregel des § 2 Abs. 1 UStG zu prüfen
 - ▶ EUR 35.000-Grenze insoweit nicht mehr einschlägig
- ▶ § 2b UStG als Ausnahme zur Grundregel: JPöR ist nicht unternehmerisch tätig, wenn ...
 1. Tätigkeit im Rahmen der öffentlichen Gewalt und
 2. keine größeren Wettbewerbsverzerrungen
 - Öffentliche Gewalt?
 - Größere Wettbewerbsverzerrungen?

Umsatzbesteuerung von jPöR Neuregelung, § 2b UStG (2)

- ▶ Öffentliche Gewalt
 - ▶ Grundsätzlich Leistung auf Basis einer öffentlich-rechtlichen Sonderregelung
 - ▶ Gesetz, Satzung, öffentlich-rechtlicher Vertrag, kirchenrechtliche Rechtsetzung, ...
 - ▶ Abzugsgrenzen: Tätigkeiten auf privatrechtlicher Grundlage fallen grundsätzlich unter § 2 Abs. 1 UStG
- ▶ Frage: Inwieweit sind kirchliche jPöR im Rahmen der öffentlichen Gewalt tätig?
 - ▶ Kirchlicher Verkündigungsauftrag, Seelsorge, tätige Nächstenliebe – Umfang?
 - ▶ Nicht abschließend geklärt / Umstände des Einzelfalls

Umsatzbesteuerung von jPöR Neuregelung, § 2b UStG (3)

- ▶ Größere Wettbewerbsverzerrungen
 - ▶ Keine Legaldefinition
 - ▶ § 2b Abs. 2 UStG schließt größere Wettbewerbsverzerrungen für folgende Fälle aus
 - ▶ Umsatz der jPöR aus gleichartigen Tätigkeiten voraussichtlich jeweils $\leq$ EUR 17.500 p. a.
 - ▶ Vergleichbare, auf privatrechtlicher Grundlage erbrachte Leistung unterliegt Steuerbefreiung ohne Optionsrecht
 - ▶ Sondervorschrift für Beistandsleistungen (zwischen jPöR), § 2b Abs. 3 UStG
- ▶ Frage: Inwieweit können Leistungen kirchlicher jPöR durch private Anbieter erbracht werden?

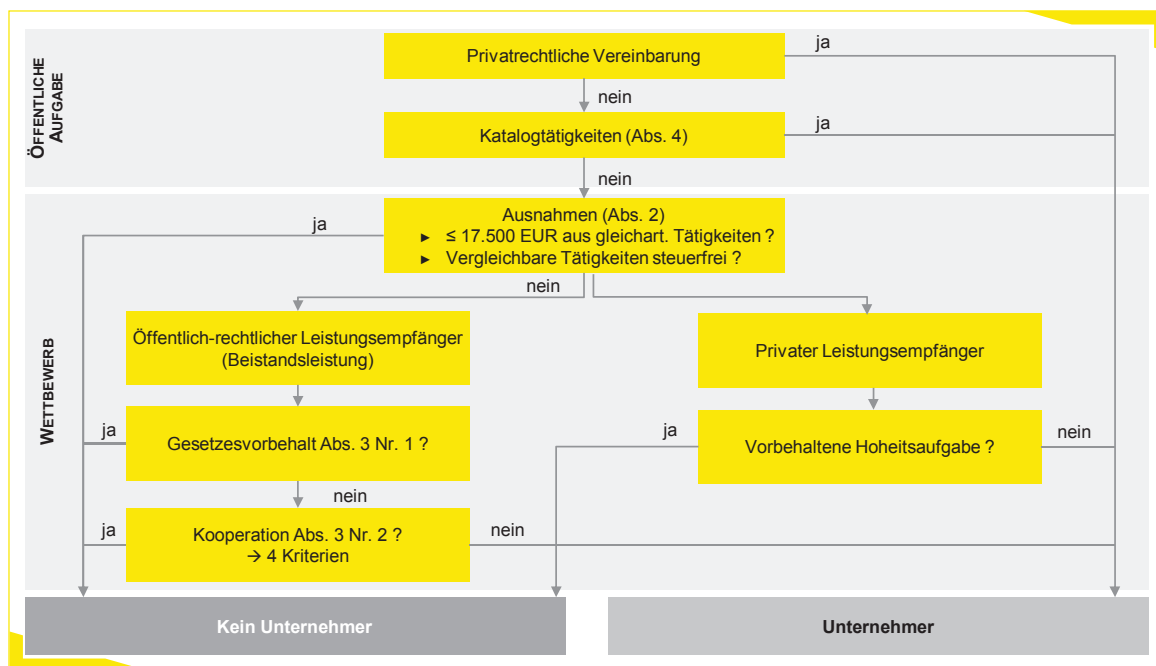
Umsatzbesteuerung von jPöR

Neuregelung, § 2b UStG (4)

Tätigkeit	steuerbar bisher	steuerbar künftig
Betriebe gewerblicher Art	ja	ja
Einnahmenerzielung unterhalb der Betragsgrenze von EUR 35.000	nein	ja
Hoheitliche Tätigkeit	nein	nein
Vermögensverwaltung	nein	ja
Beistandsleistungen (öffentlich-rechtliche Vereinbarung)		
▶ ohne Wettbewerbsverzerrung	nein	nein
▶ mit Wettbewerbsverzerrung	nein	ja

Umsatzbesteuerung von jPöR

Neuregelung, § 2b UStG (5)



Umsatzbesteuerung von jPöR Neuregelung, § 2b UStG (6)

- ▶ Praxisbeispiel
 - ▶ Eine kirchliche jPöR bietet Yoga-Kurse gegen Teilnehmerbeiträge an, Einnahmen: EUR 20.000 p. a.
- ▶ Lösung
 - ▶ BgA-Grenze von EUR 35.000 für umsatzsteuerliche Einordnung nicht relevant
 - ▶ § 2 Abs. 1 UStG: Unternehmerische Tätigkeit?
 - ▶ § 2b UStG: Öffentlich-rechtliche Grundlage?

Umsatzbesteuerung von jPöR Neuregelung, § 2b UStG (7)

- ▶ Soweit eine jPöR unternehmerische Tätigkeiten ausführt und Ausnahme des § 2b UStG nicht einschlägig, greifen grundsätzlich allgemeine umsatzsteuerliche Vorschriften
 - ▶ Ggf. Steuerbefreiung der Leistungen, § 4 UStG
 - ▶ Bildungsveranstaltungen, Jugendhilfe, ...
 - ▶ Kleinunternehmerregelung, § 19 UStG
 - ▶ Vorsteuerabzug, § 15 UStG
- ▶ Sonderfall: Hilfsgeschäfte
 - ▶ BMF: Bei jPöR sind Hilfsgeschäfte, die Betrieb des nichtunternehmerischen Bereichs mit sich bringt, auch bei wiederholter Ausführung nicht nachhaltig → keine unternehmerische Tätigkeit
 - ▶ Beispiel: Verkauf von gebrauchten Kfz, Einrichtungsgegenständen

Umsatzbesteuerung von jPöR Übergangsregelung

1 Vor dem 1.1.2017	2 1.1.2017 – 31.12.2020	3 ab 1.1.2021
Übergangsphase		
▶ Weitergeltung § 2 Abs. 3 UStG a. F. ▶ Bis 31.12.2016: Antragsstellung	▶ Anwendung des § 2 Abs. 3 UStG a. F., wenn Antrag gestellt wurde ▶ Sonst Anwendung des § 2b UStG ▶ Einheitlich für die gesamte jPöR ▶ Widerruf der Option möglich	▶ § 2b UStG gilt für alle jPöR

Allgemeine Handlungsempfehlungen für jPöR (1)

- ▶ Sofern optiert wurde, Vorbereitung der Umstellung auf Neuregelung
- ▶ Bestandsaufnahme: Welche Sachverhalte und Tätigkeiten liegen vor?
- ▶ Einordnung der erbrachten Leistungen
 - ▶ Inwieweit liegen unternehmerische Tätigkeiten i. S. d. § 2 Abs. 1 UStG vor?
 - ▶ Inwieweit sind ggf. die Voraussetzungen des § 2b UStG erfüllt?
 - ▶ Tätigkeit im Rahmen der öffentlichen Gewalt?
 - ▶ Keine größeren Wettbewerbsverzerrungen?
 - ▶ Klärung von Zweifelsfragen mit der Finanzverwaltung

Allgemeine Handlungsempfehlungen für jPöR (2)

- ▶ Soweit unternehmerische Tätigkeiten vorliegen, Anwendbarkeit von Steuerbefreiungen sowie Vorsteuerabzugsmöglichkeiten prüfen
- ▶ Prozess zur Abgabe von Umsatzsteuer-Voranmeldungen sowie -Jahreserklärungen implementieren
- ▶ Dokumentation im Hinblick auf steuerliche Anforderungen (Tax Compliance)
 - ▶ Prozesse
 - ▶ Klärung von Zuständigkeiten
 - ▶ Checklisten

Steuerlich relevante Sachverhalte sind vollständig und richtig zu erklären!
Ansonsten kann Steuerhinterziehung oder leichtfertige Steuerverkürzung vorliegen!

Fazit (1)

- ▶ Grundsystematik: Umsatzbesteuerung und Vorsteuerabzug
- ▶ Bisherige Regelung in § 2 Abs. 3 UStG a. F. stand im Widerspruch zur MwStSystRL
- ▶ Neuregelung des § 2b UStG
 - ▶ Fokussierung auf Wettbewerbssituation
 - ▶ Gilt spätestens ab 1. Januar 2021
- ▶ Unternehmereigenschaft von jPöR dann nach Grundregel des § 2 Abs. 1 UStG zu prüfen, § 2b UStG als Ausnahme
 - ▶ Tätigkeit im Rahmen der öffentlichen Gewalt
 - ▶ Keine größeren Wettbewerbsverzerrungen

Fazit (2)

- ▶ Übergangszeitraum sollte für Bestandsaufnahme und Analyse der Tätigkeiten genutzt werden
- ▶ Problem: Kaum Rechtssicherheit bzgl. Auslegung der Neuregelung
- ▶ Ggf. Anwendbarkeit von Steuerbefreiungen sowie Vorsteuerabzugsmöglichkeiten prüfen

Kontaktdaten



Eike Döring
Business Tax Advisory
Executive Director | Steuerberaterin

Tel +49 511 8508 16599
Mobil +49 160 939 16599
eike.doering@de.ey.com



Dr. Carolin Rublack
Business Tax Advisory
Manager | Steuerberaterin

Tel +49 511 8508 24517
Mobil +49 160 939 24517
carolin.rublack@de.ey.com



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Hinweise zu dieser Präsentation

Die im Rahmen dieser Präsentation zur Verfügung gestellten Informationen können naturgemäß weder allumfassend noch auf die speziellen Bedürfnisse eines bestimmten Einzelfalls zugeschnitten sein. Sie begründen keine Beratung, keine andere Form rechtsverbindlicher Auskünfte oder ein rechtsverbindliches Angebot unsererseits.

Diese Präsentation beruht auf dem Rechtsstand zum Zeitpunkt des Datums dieser Präsentation und gibt unsere Interpretation der relevanten gesetzlichen Bestimmungen und die hierzu ergangene Rechtsprechung wieder.

Im Zeitablauf treten Änderungen bei Gesetzen, der Interpretation von Rechtsquellen sowie in der Rechtsprechung ein. Derartige Änderungen können eine Fortschreibung dieser Präsentation erforderlich machen.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir ohne gesonderten Auftrag nicht verpflichtet sind, diese Präsentation aufgrund einer Änderung der zugrunde liegenden Fakten bzw. Annahmen oder Änderungen in der Gesetzgebung oder Rechtsprechung zu überprüfen und gegebenenfalls fortzuschreiben.

Wir übernehmen keine Gewährleistung oder Garantie für Richtigkeit oder Vollständigkeit der Inhalte dieser Präsentation. Soweit gesetzlich zulässig, übernehmen wir keine Haftung für ein Tun oder Unterlassen, das Sie allein auf Informationen aus dieser Präsentation gestützt haben. Dies gilt auch dann, wenn diese Informationen ungenau oder unrichtig gewesen sein sollten.

Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.ey.com.

In Deutschland ist EY an 21 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Präsentation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2018 Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

www.de.ey.com