



Bundesverband e.V.

Schriftenreihe Theorie und Praxis 2013

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf –
Positionen der Arbeiterwohlfahrt (AWO),
Handlungsmöglichkeiten
und Praxisbeispiele**

Impressum

Herausgeber: AWO Bundesverband e.V.
Verantwortlich: Wolfgang Stadler, Vorstandsvorsitzender
Redaktion: Jana Teske
Satz: Typografie Marx, Andernach

© AWO Bundesverband e.V.
Heinrich-Albertz-Haus
Blücherstraße 62/63
10961 Berlin
Telefon: 030 26309-0
Telefax: 030 26309-32599
E-Mail: verlag@awo.org
www.awo.org

Berlin, Dezember 2013

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages oder Herausgebers.
Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Positionspapier „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Positionen der Arbeiterwohlfahrt (AWO), Handlungsmöglichkeiten und Praxisbeispiele“ wurde von der Geschäftsführerkonferenz der AWO am 26.9.2013 in Brüssel beschlossen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Positionen der Arbeiterwohlfahrt (AWO), Handlungsmöglichkeiten und Praxisbeispiele

Inhalt

0. Präambel	7
1. Selbstverständnis der AWO in Bezug auf Familie	8
2. Ziele des Positionspapieres	9
3. Handlungsfelder	10
3.1 Organisationskultur	10
3.2 Arbeits(zeit)modelle	10
3.3 Arbeitsorganisation	11
3.4 Information und Kommunikation	11
3.5 Infrastruktur	12
3.6 Mögliche familienfreundliche Regelungen	12
4. Sozialpolitische Perspektiven und Forderungen der AWO	14
5. Anhang	16
5.1 Praxisbeispiele aus der AWO	16
5.1.1 Schritte auf dem Weg zum familienbewussten Betrieb am Beispiel des AWO Bezirksverbandes Braunschweig e.V.	16
5.1.2 Zeitwertkonten der AWO Rheinland	18
5.1.3 Programm zur Förderung interner weiblicher Leitungskräfte (ProFiL) der AWO Altenhilfe GmbH in Kooperation mit der AWO Dienstleistungs- und Service GmbH ..	20
5.1.4 Kinder(t)raum im AWO Bundesverband	21
5.1.5 ElternService AWO für die AWO-Mitarbeiter/innen	21
5.2 Literatur	22
5.3 Links	23

Präambel

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt im gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Kontext eine immer bedeutendere Rolle. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels sind viele Arbeitgeber/innen einem intensiven Wettbewerb um Fach- und Nachwuchskräfte ausgesetzt. Einen Wettbewerbsvorteil verschaffen sich dabei vor allem diejenigen Arbeitgeber/innen, denen es unter Berücksichtigung ihrer wirtschaftlichen Möglichkeiten gelingt, qualifizierte Mitarbeiter/innen zu gewinnen bzw. zu halten und ihre Mitarbeiter/innen dabei zu unterstützen, sowohl ihre beruflichen als auch ihre familiären Interessen zu berücksichtigen (Schneider et al. 2008).

Die AWO hat diese Entwicklung frühzeitig erkannt und bereits in der Geschäftsführerkonferenz am 7./8. September 2006 ein Thesenpapier als Beitrag zur Stärkung von familienunterstützenden Betreuungssystemen verabschiedet (veröffentlicht in: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 2/2007). Hierin hat sie hervorgehoben, dass Kinder und deren Familien Wertschätzung, Investitionen und Stabilität benötigen.

Die AWO hat deshalb angekündigt, sich mit ihren Erfahrungen bei der Erbringung sozialer Dienstleistungen für Familien den zukünftigen Herausforderungen als verlässliche Partnerin für Familien und Betriebe zu stellen. Gleichzeitig berücksichtigt die AWO, dass sie als Anbieterin sozialer Arbeit glaubwürdig und überzeugend sein kann, wenn sie sich selbst als familienfreundliches Unternehmen präsentiert.

Seit Verabschiedung des Thesenpapiers sind mehr als sechs Jahre vergangen. Es zeigt sich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Gliederungen der AWO sowie die Implementierung familienbewusster Personalpolitik im Verband noch weiter entwickelt werden können.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat in seinem 2011 erschienenen Familienreport die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentrales Handlungsfeld herausgestellt und u. a. einen Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen herausgegeben. Am 23. April 2012 veröffentlichte das BMFSFJ zudem gemeinsam mit der Wirtschaft auf dem Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie 2012“ acht Leitsätze für eine flexible und familienbewusste Arbeitszeitkultur in deutschen Unternehmen.

Auf die gemeinwesenorientierte Sozialwirtschaft, innerhalb der die Wohlfahrtsverbände agieren, werden vor diesem Hintergrund besondere Herausforderungen zukommen. D. h. insbesondere Anbieter/innen sozialer Dienstleistungen sind unter den Voraussetzungen zunehmender Privatisierung und Ökonomisierung des sogenannten dritten Sektors angehalten, eine Vorbildfunktion bezüglich der Arbeitsbedingungen zu erfüllen. Hierzu zählen nicht nur das Vorantreiben branchenspezifischer Lohnuntergrenzen und die Stärkung von Tariflöhnen, sondern auch die Balance zwischen familiären Pflichten und Erwerbsleben zu ermöglichen. Neben der Kinderbetreuung rückt dabei vor allem die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger immer stärker in den Fokus, denn bereits heute ist ein erheblicher Teil der Personen, die pflegebedürftige Angehörige versorgen, berufstätig. Die Familienarbeit wird derzeit überwiegend von Frauen geleistet. Daher werden Strategien und Maßnahmen benötigt, die es Frauen, aber auch Männern, ermöglichen, familiäre Pflichten mit ihrer Erwerbstätigkeit zu verbinden. Grundlage dafür ist ein ausgeprägtes Familienbewusstsein auf allen Ebenen innerhalb der AWO.

1. Selbstverständnis der AWO in Bezug auf Familie

Die Grundwerte der AWO – Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit – sind handlungsleitend. Die Übernahme familiärer, pflegerischer und ehrenamtlicher Aufgaben folgt der Solidarität zwischen den Bürger/innen und nicht zuletzt den Generationen. Die Solidarisierung mit und die Unterstützung von Eltern und pflegenden Angehörigen ist eine zentrale Aufgabe der AWO. Als Verband unterstützt die AWO Familien mit professionellen Dienstleistungen und niedrigschwelligen Angeboten nicht nur bei Krisen und Konflikten, sondern auch bei Alltagsfragen. Ziel der AWO ist es, Familien dort, wo sie leben, zu unterstützen und zu stärken.

Als einer der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege setzt sich die AWO dafür ein, dass Familienpolitik und Familienförderung über traditionelle und rechtliche Normen hinaus eine Vielzahl von Formen familiären Zusammenlebens berücksichtigen. Für die AWO und ihre familienpolitischen Vorstellungen sind alle Familienformen gleich bedeutend und zu unterstützen. Sie steht an der Seite aller Familien: mit familien- und bedarfsgerechten Betreuungsformen für Kinder, bei der Unterstützung von Pflege und Betreuung Angehöriger, mit Beratungsleistungen, haushaltsnahen Diensten sowie Vorsorge- und Rehabilitationsangeboten für Mütter, Väter, Kinder und pflegende Angehörige.

Familie ist nach der Wertvorstellung der AWO wesentlich davon geprägt, dass Menschen nachhaltige Verantwortung füreinander übernehmen und

einander Zuwendung schenken. Dies kann auf verwandtschaftlichen Beziehungen basieren. Darüber hinaus zählen zum Familienverständnis der AWO alle weiteren Konstellationen, in denen auf Dauer Verantwortung und Fürsorge für andere Menschen, insbesondere Kinder und pflegebedürftige Erwachsene, übernommen werden. Damit wird eine Vielfalt unterschiedlicher Lebensformen und -entwürfe respektiert.

Um familiales Zusammenleben, Solidarität und Fürsorge zu fördern, sowie die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen zu verwirklichen, bedarf es einer modernen Familien- und Gleichstellungspolitik als neue gesellschaftliche Vereinbarung und mit geteilter Verantwortung. Viel zu oft werden durch die Anforderungen der Arbeitswelt die Interessen und Bedürfnisse von Familien, Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen unzureichend berücksichtigt. Berufstätigkeit und auch beruflicher Erfolg sowie ein gelingendes Zusammenleben in Familien sind gleichrangige Bedürfnisse von Menschen. Familienpolitik muss daher als Querschnittsaufgabe einer solidarischen Gesellschaft verstanden werden, die dazu beiträgt, Familien zu stärken und deutlich zu entlasten.

Die AWO will hierzu einen entscheidenden Beitrag leisten, indem sie sich nicht nur sozialpolitisch für eine nachhaltige Familien- und Gleichstellungspolitik einsetzt, sondern im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch in ihrer Rolle als Arbeitgeberin eine familienbewusste Personalpolitik etabliert und weiterentwickelt.

2. Ziele des Positionspapieres

Mit dem hier vorgelegten Positionspapier „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Positionen der Arbeiterwohlfahrt (AWO), Handlungsmöglichkeiten und Praxisbeispiele“ setzt sich die AWO für eine stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse von Eltern, Kindern und pflegenden Angehörigen ein. Neben den institutionellen Rahmenbedingungen – wie dem Ausbau der Kinderbetreuung und Kindertagespflege zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz sowie der Formulierung eines gesetzlichen Anspruchs auf Pflegezeit für berufstätige pflegende Angehörige – ist vor allem eine größere Wertschätzung der Leistungen, die in Familien erbracht werden, notwendig. Diese Wertschätzung muss sich über alle Lebensbereiche erstrecken, beginnend beim Zugang zu Ausbildung und Beruf bis hin zur stärkeren Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten im Rahmen der Alterssicherung.

Ziel dieses Positionspapieres ist es zudem, das Überkommen über die Rechte des Kindes, kurz UN-Kinderrechtskonvention, stärker zu berücksichtigen. Nach der Konvention haben Kinder nicht nur das Recht, in einer sicheren Umgebung ohne Diskriminierung zu leben, sondern auch das Recht auf eine Familie, elterliche Fürsorge und ein sicheres Zuhause, auf Freizeit, Spiel und Erholung. Kindern steht damit das Recht zu, Zeit mit ihren Eltern zu verbringen.

Auseinandersetzen sollte sich die AWO auch mit ihrer Glaubwürdigkeit als sozialpolitischer Verband.

Die von ihr artikulierten sozialpolitischen Forderungen sollten sich auch in der Organisationskultur widerspiegeln und gelebt werden. Häufig konkurrieren beispielsweise Arbeitgeber/innen und Familien um die vorhandenen Zeit- und Energieressourcen. Von Bedeutung ist deshalb auch die Haltung von Führungskräften gegenüber ihren Mitarbeitenden, damit sich innerhalb der Organisationskultur die informelle Kommunikation und die ggf. vorhandenen formellen familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen nicht widersprechen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann besonders dann gut gelingen, wenn die Mitarbeitenden umfassend informiert werden, die jeweils vorhandenen Möglichkeiten nutzen können und keine Nachteile befürchten müssen.

Stellt sich die AWO diesem Spannungsfeld dauerhaft und nachhaltig, wird ihr das erfolgreiche Zusammenspiel von Familie und Beruf und damit auch eine Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeberin gelingen. In der Implementierung einer familienbewussten Personalpolitik liegt somit auch eine Chance, qualifizierte Mitarbeiter/innen zu gewinnen und zu halten. Und letztlich liegen hierin auch Potenziale für den betriebswirtschaftlichen Gewinn, denn vielfach zeigt sich, dass familienbewusste Unternehmen, die zur Gesundheit, zu anhaltendem Wohlbefinden und zur Produktivitätssteigerung ihrer Mitarbeiter/innen beitragen, in den relevanten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen bessere Ergebnisse erzielen (Schneider et al. 2008).

3. Handlungsfelder

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können nachweislich (a.a.O.) dazu beitragen, die Arbeitsmotivation von Mitarbeiter/innen zu steigern, Fehlzeiten zu reduzieren und die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Mit Bezug auf die unterschiedlichen Handlungsfelder einer familienbewussten Personalpolitik werden daher im Folgenden Handlungsmöglichkeiten für eine familienbewusste Arbeiterwohlfahrt ausgesprochen. Insbesondere Schichtarbeit stellt im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besondere Herausforderung dar, der sich die AWO stellen sollte.

3.1 Organisationskultur

Gefordert ist eine Organisationskultur im gesamten Verband sowie seinen einzelnen Gliederungen und Einrichtungen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur verbindlich strukturell verankert, sondern auch mit Leben füllt. Sinnvoll sind handlungsleitende Prinzipien, nach denen besondere Lebenssituationen der Mitarbeiter/innen der AWO und deren familiäre Bedürfnisse Berücksichtigung finden und auf Verständnis und Wertschätzung treffen. Geschaffen werden sollten Rahmenbedingungen, die den Beschäftigten eine umfassende Fürsorge für Kinder sowie Sorge und Pflege von Angehörigen und Partner/innen ermöglichen. Führungskräften kommt eine besondere Bedeutung in Bezug auf eine familienbewusste Organisationskultur zu und darüber hinaus soll es auch Frauen und Männern mit familiären Aufgaben ermöglicht werden, Leitungspositionen auszufüllen. Die Verankerung einer solchen Organisationskultur soll Bestandteil des Qualitätsmanagements sein.

3.2 Arbeits(zeit)modelle

Die Wahl des Arbeitszeitmodells kann entscheidend zum Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Ziel sollte dabei die Verbesserung der Einbeziehung der Bedürfnisse von Familien bezogen auf die Gestaltung ihrer Zeit sein, ohne

dass dabei die betrieblichen Belange vernachlässigt werden müssen. Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeit ergeben sich unter anderem aus den Modellen Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit, Arbeitszeitkonten, Job-Sharing, Sabbatical, Vertrauensarbeitszeit und Baukastensystem. Arbeitszeitmodelle sollten gemeinsam mit der/m Betroffenen unter Berücksichtigung der familiären und betrieblichen Belange entwickelt werden. Zu beachten ist allerdings, dass die durch einige Arbeitszeitmodelle mögliche Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben vermieden bzw. reduziert wird, da sich hier ein hohes Belastungspotenzial für Familien verbirgt.

Mögliche Maßnahmen und Vorschläge zur Gestaltung:

- EU-Arbeitszeit-Richtlinie, Arbeitszeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Elternzeit-, Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz bieten rechtliche Rahmenbedingungen für die Gestaltung der Arbeitszeit. Es liegt in der Verantwortung der Träger von Einrichtungen, Diensten und Maßnahmen, diese Rahmenbedingungen aktiv in der Belegschaft bekannt zu machen und dafür Sorge zu tragen, dass diese im Bedarfsfall wahrgenommen werden.
- Für vereinbarkeitsunterstützende flexible Arbeitszeitgestaltungen können tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen zur Gleitzeit ausgeschöpft werden.
- Das Instrument der Gleitzeit kann in Verbindung mit Arbeitszeitkonten nutzbar gemacht werden, auf denen im Verlaufe des Kalenderjahres Arbeitszeit zur flexiblen Nutzung angespart wird, z. B. für einen Freizeitausgleich (FZA). Festgelegt werden können parallel dazu Zeitguthabengrenzen und obligatorische Gespräche mit der vorgesetzten Person, sobald dieser Rahmen überschritten wird.
- In der Festlegung des Betriebsablaufs können familiäre Verpflichtungen der Beschäftigten Be-

achtung finden, indem eine familienorientierte Besprechungsorganisation und Terminplanung stattfindet. Besprechungen oder Teamsitzungen sollten innerhalb der Kernzeit bzw. nicht nach 16 Uhr liegen.

- Denkbar sind vielfältige (zeitlich befristete) Teilzeitmodelle, da klassische Vollzeit oder eine 50-prozentige Teilzeit den verschiedenartigen familiären Bedürfnissen von Beschäftigten mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen oft nicht gerecht werden.
- Eingeführt werden können Langzeitkonten, auf denen Arbeitszeit über längere Zeiträume – bis hin zum Renteneintrittsalter – angespart werden kann. Auf diese Weise kann in Phasen hoher Arbeitsbelastung ein Guthaben aufgebaut werden, das in Zeiten der Wahrnehmung familiärer Aufgaben abbaubar ist.
- Möglichkeiten der Telearbeit sollten bei entsprechendem Bedarf der Mitarbeitenden mit Fürsorgeverpflichtungen geprüft und – sofern die Arbeitsaufgabe das zulässt – auch ermöglicht werden.

3.3 Arbeitsorganisation

Nicht nur in der Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort, sondern auch bei der Arbeitsorganisation sollte sich Familienbewusstsein widerspiegeln:

- Förderung der Akzeptanz und Wertschätzung von Mitarbeiter/innen mit familiären Aufgaben bei der Organisation der Arbeit und der Besetzung von Leitungspositionen.
- Regelmäßige Überprüfung und Anpassung von Arbeitsaufgaben und Arbeitszeit sowie ggf. des Arbeitsortes.
- Strukturelle Verankerung regelmäßiger Absprachen zur Arbeitsorganisation und zu Vertretungsregelungen mit der vorgesetzten Person.
- Gegebenenfalls Durchführung von Seminaren, Workshops und Informationsveranstaltungen zu

dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit dem Schwerpunkt Arbeitsorganisation; Einführung von Supervisionsgruppen, die die Umsetzung der Workshop-Ergebnisse begleiten.

3.4 Information und Kommunikation

Zentraler Schlüssel zu einer familienbewussten Personalpolitik sind eine kontinuierliche Weitergabe aktueller Informationen an die Beschäftigten sowie eine familienbewusste Kommunikationskultur. In Bezug auf eine solche Informations- und Kommunikationspolitik können zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf folgende Schritte initiiert werden:

- Die hohe Wertschätzung der Leistungen, die in Familien erbracht werden, sollte regelmäßig von den Führungskräften kommuniziert werden, um die Akzeptanz der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei allen Mitarbeiter/innen zu erhöhen.
- Das gemeinsam mit den Führungskräften entwickelte familienbewusste Leitungsverständnis sollte kommuniziert werden.
- Um Beschäftigte optimal mit aktuellen Informationen zu dem Themenfeld zu versorgen, kann bspw. ein Newsletter „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ eingerichtet werden.
- Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sollte aktiv vorangetrieben, regelmäßig auf die Tagesordnung von Besprechungen gesetzt werden und sich dabei insbesondere auch an Männer und/ oder Väter richten.
- Vorteilhaft sind feste Ansprechpartner/innen für das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.
- Empfehlenswert sind Befragungen der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bspw. im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeiter/innenbefragungen, um Bedarfe zu eruieren

und darauf aufbauend ggf. Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

- Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sollte fester Bestandteil von Mitarbeiter/innenbesprechungen und –gesprächen sein. Denkbar sind auch regelmäßige themenbezogene Abteilungsbesprechungen.
- Mitarbeiter/innen sollten, sofern sie das wünschen, auch während familienbedingter Auszeiten – wie Elternzeit oder Familienpflegezeit – nicht von der Kommunikation abgeschnitten werden.

3.5 Infrastruktur

Zentrales Problem infolge der demografischen Entwicklung ist der sich abzeichnende Fachkräftemangel. Hier zeigt sich, dass es familienbewussten Unternehmen deutlich besser gelingt, Beschäftigte zu gewinnen und zu halten. Dem Vorhalten von Infrastrukturangeboten kann dabei eine bedeutende Rolle zukommen, die sich auszahlt. Im Bereich der Infrastruktur kommen folgende Vorschläge in Betracht:

- Kinderbetreuungsangebote (Betriebliche und betriebsnahe Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege, Belegplätze, Kinderzimmer mit Arbeitsplatz für Notfallbetreuung, Kinderbetreuungs-möglichkeiten bei Veranstaltungen),
- Angebote im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, zu dem sowohl präventive Maßnahmen (Rückenschule, Kuren, Unterstützungsangebote bei Stressbelastungen) als auch ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach krankheitsbedingten Auszeiten gehören,
- bedarfsgerechte Angebote für pflegende Angehörige,
- Beratungsangebote (Pflege, Kinderbetreuung, Psychosoziale Beratung, Erziehungsberatung, Rechtsberatung u. a.),

- Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten, z. B. Pflegekurse und Schulungen für pflegende Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen nach § 45 SGB XI (Themen für weitere Schulungen: Zeitmanagement, Gesundheit u. a.),
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Führungskräfte zur Stärkung der Führungskompetenz und Umsetzung eines familienbewussten Führungsverhaltens,
- Unterstützung bei haushaltsnahen Dienstleistungen (Bügel-service, Fahrdienste, Reinigungsservice, Wäscheservice) und
- Maßnahmen für einen schnelleren und effizienteren beruflichen Wiedereinstieg.

3.6 Mögliche familienfreundliche Regelungen

- Arbeitsunterbrechung wegen Angehörigenpflege: Dazu gehören Regelungen, die bezahlte Freistellungen zur Pflege von Angehörigen festlegen bzw. Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung gemäß PflegeZG, analog der Freistellungsregelungen bei Pflege eines erkrankten Kindes.
- Arbeitszeitflexibilisierung: Denkbar sind Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und dabei insbesondere die Förderung der (zeitlich befristeten) Teilzeitarbeit für Väter und Mütter oder zur Freistellung aus persönlichen Gründen. In Betracht kommen darüber hinaus Regelungen zur Telearbeit, bei der Mitarbeiter/innen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (zeitweise) außerhalb des Unternehmens arbeiten können.
- Elternförderung: Unternehmen können beispielsweise in ihren Leitlinien und ihrem Leitbild festhalten, dass die bei ihnen beschäftigten Mütter oder Väter im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. finanziell) unterstützt werden.

- **Väterförderung:** Unternehmen können außerdem zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, indem sie gezielt Vätern ermöglichen, sich stärker als bisher an der Kinderbetreuung bzw. Familienarbeit zu beteiligen. Denkbar sind z. B. Väter-Projekte, um den (männlichen) Mitarbeitern die Entscheidung für eine Elternzeit zu erleichtern oder auch Arbeitszeitflexibilisierungen in Teilzeit zu ermöglichen.
- **Elternzeit / Familienphasen:** Es können Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge während der Elternzeit verankert werden – zur Kontaktpflege, zu Perspektiv- bzw. Planungsgesprächen sowie zur Übertragung und Verlängerung der Elternzeit. Zudem besteht die Möglichkeit, Vereinbarungen zu Vertretungseinsätzen und zur Wiedereinstellungszusage zu treffen.
- **Gesundheitsvorsorge:** Ein betriebliches System zur Gesundheitsvorsorge kann eingeführt werden.
- **Kinderbetreuung:** Geschaffen werden können Regelungen zur Freistellung von der Arbeit wegen Kinderbetreuung mit oder ohne Lohnfortzahlung. Dabei sollten unverheiratete Beschäftigte gegenüber verheirateten Eltern bspw. bei der Betreuung von erkrankten Kindern gleichgestellt werden. Unternehmen können ihre Beschäftigten bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz unterstützen oder selbst Kinderbetreuung anbieten, indem sie z. B. eine Betriebskindertageseinrichtung/-kindertagespflege einrichten oder Belegplätze zur Verfügung stellen.
- **Sozialleistungen bzw. Zulagen für Familien:** Es besteht die Möglichkeit – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen – Regelungen zu familienbezogenen Einkommensbestandteilen zu etablieren.

Die Einführung dieser Maßnahmen kann geprüft und in Abhängigkeit von Refinanzierungsmöglichkeiten in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen geregelt werden. Dabei soll berücksichtigt werden, dass nichtverheiratete Paare/Eltern mit verheirateten Paaren/Eltern gleichzustellen sind. Und um das deutlich höhere Armutsrisiko von Alleinerziehenden und deren Kindern zu senken, sollte für die Beschäftigten, die in dieser Familienform leben, eine besondere Unterstützung möglich sein.

4. Sozialpolitische Perspektiven und Forderungen der AWO

Auf der sozialpolitischen Ebene wird die AWO weiterhin auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinwirken und sich konsequent dafür stark machen, dass die folgenden Forderungen der AWO umgesetzt werden:

- Eltern wollen und benötigen Zeit für Familie. Die AWO fordert mehr Handlungssouveränität für Familien bezogen auf Zeit sowie eine familienbewusste Neuausrichtung arbeitszeitrechtlicher Grundlagen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer möglich macht.
- Kinderrechte haben Vorrang und müssen in Grundgesetz und Landesverfassungen verankert und umgesetzt werden.
- Der seit August 2013 geltende Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr soll gewährleistet werden.
- Die Qualität der Kindertagesbetreuung muss weiter verbessert werden und darf nicht dem quantitativen Ausbau zum Opfer fallen. Förderungsangebote in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege sollen bedarfsgerecht – und insoweit auch flexibel sowie kostenlos – zur Verfügung gestellt werden.
- Alle Kinder sollen gleiche Chancen auf frühkindliche Bildung und Betreuung haben, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem Wohnort.
- Politische Vorschläge, die falsche Anreize schaffen, wie z. B. das Betreuungsgeld, müssen überdacht und neu bewertet werden, sodass die dafür vorgesehenen Mittel stattdessen z. B. in den Kita-Ausbau fließen können.
- Europarechtswidrige und diskriminierende Sprachanforderungen beim Ehegattennachzug ausländischer Familienangehöriger müssen zurückgenommen werden.
- Träger, die Tagesmütter oder –väter fest einstellen, sollen finanziell unterstützt werden, um diesen Berufs- und Weiterqualifizierungsperspektiven – beispielsweise für den Erzieherberuf – zu ermöglichen und um das familiennahe Angebot der Kindertagespflege quantitativ und qualitativ auszubauen.
- Kinderbetreuungszeiten und Zeiten der Angehörigenpflege sollen eine rentenrechtlich höhere Bewertung zur besseren Alterssicherung und Bekämpfung von (Frauen-)Altersarmut erfahren.
- Bekämpft werden muss das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, um beiden Geschlechtern gleichermaßen die Entscheidung für eine Familiengründung oder für die Angehörigenpflege zu erleichtern.
- Unterstützt werden die Bestrebungen für europaweite Vorgaben zur Frauenquote, um die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben.
- Der Niedriglohnbereich muss eingedämmt und ein allgemein verbindlicher Mindestlohn eingeführt werden.
- Zur Förderung der Übernahme von Pflege- und Betreuungsverantwortung in der Familie muss die Situation von pflegenden berufstätigen Angehörigen verbessert werden.
- Im Familienpflegezeitgesetz muss ein gesetzlicher Anspruch für berufstätige pflegende Angehörige formuliert werden. Derzeit werden zum einen pflegende Angehörige, bei denen eine räumliche Distanz zu den pflegebedürftigen Angehörigen besteht, zum anderen Angehörige mit niedrigem Einkommen oder schließlich Angehörige, die in einem großen zeitlichen Umfang Menschen mit Demenz betreuen, bei denen keine Pflegestufe vorliegt, vom Gesetz nicht erfasst.

- Ein gesetzlicher Anspruch auf Familienpflegezeit für Arbeitnehmer/innen muss unabhängig von Tarif- und Betriebsvereinbarungen bestehen.
- Die Ansprüche auf Pflegezeit und Familienpflegezeit müssen ergänzend bestehen und dürfen sich nicht gegenseitig ausschließen.
- Zusammenfassend fordert die AWO eine Gleichstellungspolitik, die Frauen und Männern gleiche Teilhabechancen im Erwerbsleben einräumt und eine gleichberechtigte Verantwortung für familiäre Sorgearbeit fördert. Das bedeutet einerseits

bestehende rechtliche Vorgaben, die eine traditionelle Rollenaufteilung und eine Besserstellung von Verheirateten in Bezug auf das Erwerbsleben begünstigen, konsequent abzubauen und andererseits gezielt Maßnahmen zu fördern, die eine partnerschaftliche Verteilung und Verantwortung für die Familien- und Sorgearbeit beider Geschlechter stärken. Zu einer in sich schlüssigen Gleichstellungspolitik gehört ebenfalls die Verwirklichung eines gleichen Lohnes für gleiche Arbeit und die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes.

5. Anhang

5.1 Praxisbeispiele aus der AWO

Folgende Beispiele aus der AWO verdeutlichen, wie mögliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer geplant, umgesetzt und/oder weiterentwickelt werden können:

5.1.1 Schritte auf dem Weg zum familienbewussten Betrieb am Beispiel des AWO Bezirksverbandes Braunschweig e. V.

Ausgangslage 1: Im Jahr 2007, vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, der Altersstruktur unserer Belegschaften in den Einrichtungen und der Kenntnisse über die in den kommenden Jahren anstehenden Wellen von in den Ruhestand wechselnden Mitarbeiter/innen, war für uns eine zentrale ...

Frage: *Was macht uns als AWO und Arbeitgeber/in attraktiver, wie binden wir Fachkräfte und wie gewinnen wir neue?*

Eine Antwort: Mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Erster Gedanke dabei war, dass wir familienfreundlicher werden müssen. Gleichzeitig ist uns jedoch aufgefallen, dass wir auch schon einiges – unter anderen Prämissen – verankert haben. Dies galt es zu identifizieren und auf die Allgemeingültigkeit bzw. Übertragbarkeit zu bewerten. Um es vorwegzunehmen: *Familienfreundlichkeit* und *Arbeit* passen tendenziell eher nicht zusammen, insbesondere in Schichtbetrieben. Wir sprechen deshalb vom *familienbewussten* Betrieb.

Andere Antworten (die hier aber nicht weiter erläutert werden) waren z. B.:

- Vernünftige Tarifstrukturen,
- modern ausgestattete Arbeitsplätze,
- transparentes internes Kommunikationsdesign,
- attraktive und großzügige Fortbildungsangebote,
- betriebliche Anerkennungsstrukturen,
- betriebliches Gesundheitsmanagement.

Ausgangslage 2: Wir, das sind 100 Einrichtungen zwischen Harz und Heide, stationäre Einrichtungen der Alten- und Jugendhilfe mit Schicht- und Wochenendbetrieb, Beratungsstellen, Schulen, Verwaltungen, Kindertagesstätten/Betriebskita, städtische Infrastruktur und ländliche Infrastruktur, sowohl solitäre und kleine Einrichtungen als auch große Einrichtungen und Einrichtungsverbünde.

Informationsphase:

Eine Voraussetzung, um sich dem Thema zu nähern, war die personelle Zuordnung. Dann wurden Praxisbeispiele aus dem lokalen Umfeld gesichtet sowie die Mitarbeit im lokalen Bündnis aufgenommen. Dabei sind wir auf das „Audit Beruf und Familie“ gestoßen, haben Informationen eingeholt, Material geordert und gesichtet sowie an Landes- und Bundesnetzwerktreffen teilgenommen, um weitere Anregungen zu bekommen.

Sichtungsphase:

Danach sichtigten wir bestehende Angebote und Regelungen im Hinblick auf die Unterstützung bei der Vereinbarung von Beruf und Familie – von der Betriebsvereinbarung, über betriebliche Übungen bis hin zu einrichtungsspezifischen (teaminternen) Regelungen.

Es folgte der Organisationsentwicklungsprozess:

- a. Beteiligung des Betriebsrates
- b. Definition der Ziele: Zertifizierung über „Audit Beruf und Familie“ (BuF)
- c. Vertragliche Regelung mit BuF, Moderierte Arbeitsgruppen, Definition unseres Familienbegriffs, Erarbeitung verbindlicher Prüf- und Ablaufpläne, Erstellung der Jahresberichte, Kommunikationsplan (intern und extern).
- d. Es wurden eine „Querschnittsgruppe“ – hinsichtlich Geschlecht, Alter und Tätigkeit – im Verband einberufen (15 Personen) sowie unter externer Moderation Themen und Wünsche

zur Verbesserung der Vereinbarkeit erarbeitet. Die ersten Maßnahmenziele waren:

- Berücksichtigung von Familienpflichten bei der Urlaubsplanung
 - Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
 - Aufnahme des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in das Qualitätsmanagement
 - Führungstraining/-workshop zur Thematik
 - Kontinuierliche, gezielte interne Kommunikation zur Thematik und zum Umsetzungsstand der Audit-Ziele
 - Aufnahme der Thematik in Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche
 - Berücksichtigung der Thematik in der Potenzialerkennung und -entwicklung
 - Stärkere Anbindung von Beschäftigten in Elternzeit
- e. Fragebogen an alle Mitarbeitenden; Bedarfsabfragen zu den Themen „Kinderbetreuung“ und „Pflege von Angehörigen“.
- f. Steuerungsgruppe konstituieren (Geschäftsleitung, Betriebsrat, Bereichsmanager, Öffentlichkeitsarbeit). Leitung: Stabsstelle Organisationsentwicklung.
- g. Grenzen definieren: „Die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes und das Kunden- und Klientenwohl haben Vorrang vor individuellen Bedarfen von Mitarbeitenden“.
- h. Aufnahme ins QM-System. Jährliche standardisierte Abfrage der MA.
- i. Jährliche Klausurtagung zur kritischen Reflexion, Soll-Ist-Vergleich.

(Zwischen-)Bilanz:

Positiv:

- ElternService AWO wird allen Beschäftigten angeboten

- Aufnahme ins QM-System vereinfacht die Evaluation
- Tarifliche Voraussetzungen geschaffen für Veränderungen, z. B. im Hinblick auf Arbeitszeitkonten
- Regelmäßige Thematisierung im MA-Kreis
- Regelmäßige kritische Überprüfung
- Haltung der Führungskräfte und Teamleitungen
- Viele Angebote sind bereits vorhanden (Urlaubsgrundsätze, Beihilfefonds, Freistellungsmöglichkeit bei familiärem Anlass, Beratungsangebote für eigene Beschäftigte).
- „Neiddebatten“ sind zwar vorhanden („Wir mussten früher unsere Kinder auch ohne betriebliche Angebote durchbringen. Den heutigen Eltern geht es zu gut.“; „Werde ich bestraft, weil ich keine Kinder habe?“), aber eher selten.
- In den Teams wird mehr bewusst ausgehandelt, z. B.: „Okay, du kannst das nächste halbe Jahr dienstags immer freimachen.“ oder „Welche Aufgaben übernimmst du anschließend für eine begrenzte Zeit zusätzlich?“

Negativ:

- Vermeintlich einfache Angebote werden zu einem logistischen Problem und zu einem Dauerbrenner („Familienpaket“).
- Große Themen benötigen viel Zeit zur Verwirklichung („Tarif“).
- Grundsätzliche Widersprüche lassen sich nicht lösen („Schichtdienst“), stellen sich bei näherer Betrachtung aber nicht als Kernproblem heraus („verlässlicher Dienstplan“).
- Viele vorhandene Angebote sind zu wenig bekannt.
- Kooperationen mit Partner/innen in der Wirtschaft können die Gemeinnützigkeit bedrohen oder werden durch Grenzen im Hinblick auf geldwerte Vorteile erschwert.

(Zwischen-)Fazit:

Die in Ausgangslage 1 zunächst formulierten Ziele sind sicherlich nicht allein mit Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie zu erreichen. Dazu ist ein Bündel weiterer Maßnahmen und Ziele erforderlich (siehe auch „Andere Ziele“), die

wir als Verband auch nur z. T. beeinflussen können, zumal sich die 2007 noch eher nebulös angedeutete Problemlage bis heute vollständig ausgebildet hat. Der Fachkräftemangel (nicht nur in den Kitas, auch in der Altenhilfe und stationären Jugendhilfe) ist dramatischer eingetroffen als damals absehbar war. Aber: Die geschaffenen oder allen zugänglich gemachten Angebote im Rahmen von BuF entsprechen dem Selbstverständnis der AWO und sind für die Mehrzahl der Beschäftigten ein Grund, sich mit dem Verband zu identifizieren.

Mittlerweile stehen die „anderen Ziele“ und das Thema Inklusion auf der Agenda des AWO Bezirksverbands Braunschweig.

Weitere Maßnahmen des Bezirksverbandes Braunschweig:

a. Beihilfen/Geburtsbeihilfen

Beschäftigte können Beihilfen beantragen, wenn sie gegen einen Eigenanteil von 2 € im Monat den Beitritt zum Beihilfefonds erklärt haben und seit mindestens einem Jahr bei der AWO beschäftigt sind, sowie deren unterhaltsberechtigten Kinder und Ehepartner, falls diese über kein oder nur ein geringes eigenes Einkommen verfügen. Beihilfen gibt es in der Regel für Leistungen, zu denen die Krankenkassen einen Zuschuss zahlen. Auch eine Erstausrüstung bei der Geburt eines Kindes oder Beihilfen im Fall des Todes von Ehepartnern oder im Haushalt lebender Kindern können beantragt werden.

Die Höhe der Beihilfe ist gestaffelt nach Einkommen und Familienstand. Die Rechnungssumme muss in den unteren Einkommensgruppen mindestens 30 €, bei den höheren Einkommensgruppen 50 € betragen. Die Höchstsumme der Beihilfe pro Mitarbeiter/in und Jahr ist auf 600 € begrenzt. Das Verfahren ist detailliert in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Formblätter zur Beantragung sind hinterlegt.

Über den Antrag berät und entscheidet dann eine Beihilfekommission. Diese besteht aus zwei durch

den Unternehmensbetriebsrat und zwei durch die Geschäftsführung benannte Mitglieder. Geschäftsführung und Betriebsräte informieren regelmäßig über die Beihilfemöglichkeiten in Mitarbeiterversammlungen. Beispielsweise werden insbesondere die Geburtsbeihilfen gerne in Anspruch genommen.

b. Restcentaktionen

Zur Finanzierung eines Solidarfonds wurde gemeinsam von Betriebsrat und Unternehmensleitung an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen appelliert, durch individuelle Verzichtserklärungen die monatlich vollen Euro-Beträge des Nettogehaltes (damals noch Restpfennige) bzw. der Lohnzahlung übersteigenden Restcents in den Solidarfonds einzuzahlen. Der Unternehmensbetriebsrat und die Geschäftsführung entscheiden dann gemeinsam über die konkrete Mittelverwendung. Die Mittel kommen dabei nicht einzelnen Arbeitnehmer/innen zugute, sondern sollen in den Einrichtungen und Diensten für Projekte (bspw. Wickelkommode, Literatur, Massagestuhl) oder Strukturverbesserungen eingesetzt werden, die anders nicht refinanziert werden können. Sie dienen insoweit direkt oder indirekt der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

5.1.2 Zeitwertkonten der AWO Rheinland

Mit Hilfe eines Zeitwertkontos können Arbeitnehmer/innen der AWO Rheinland e. V., der AWO Altenhilfe GmbH oder der AWO DSG GmbH flexibel und sicher Zeitwerte bzw. Entgelt über eine längere Dauer anlegen. Der Betrag kann „gespart“ und in eine bezahlte Freistellung investiert werden. Flexibilität und Sicherheit der/s Arbeitnehmer/in stehen dabei im Fokus des Konzepts. Eine Mindestverzinsung von 2,25 Prozent pro Jahr ist für alle Zeitwertkonten der AWO gesetzlich garantiert. Ohne Abzug von Steuern und Sozialabgaben zahlt die/der Arbeitnehmer/in seine/ihre Arbeitszeit bzw. sein/ihr Arbeitsentgelt ein. Bei Bedarf werden die Sparbeiträge und Zinsen über eine bezahlte und anpassungsfähige Freistellung eingelöst, die entsprechend den vereinbarten Regeln wahrgenommen werden kann.

Das Beschäftigungsverhältnis bleibt auch während der Freistellung bestehen. Der Lohn wird zudem in der Freistellungsphase ausgezahlt und kann (in bestimmten Grenzen) von der/dem Mitarbeiter/in frei festgelegt werden. Rentenkürzungen können durch die Sparbeträge auf dem eigenen Zeitwertkonto der AWO vermieden werden. Über die gesamte Laufzeit ist die Zinshöhe gesetzlich garantiert. Darüber hinaus gibt es eine Überschussverzinsung. Steuern und Sozialabgaben sind beim Anlegen auf Zeitwertkonten nicht abzuführen. Der Werterhalt des „Guthabens“ wird zudem vom Gesetzgeber zugesichert. Das Gesetz schützt Arbeitnehmer/innen und deren Zeitwertkonten außerdem bei Insolvenz der/s Arbeitgeber/in.

Das Zeitwertkonto der AWO kann in verschiedenen Situationen eingesetzt werden, z. B. für die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen, was zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt. Die Arbeitszeit kann durch Zeitwertkonten

wirtschaftlich leichter reduziert werden (Teilzeitarbeit mit Gehaltsausgleich). Und außerdem wird ein vorzeitiges, flexibles Ausscheiden vor Eintritt in die gesetzliche Rente ermöglicht.

Schließlich besteht die Entscheidungsfreiheit ob, wann, wie oft und wie viel gespart werden soll. Das Guthaben kann unkompliziert auf einen neuen Arbeitgeber oder die DRB (Deutsche Rentenversicherung Bund) übertragen werden. Auch im Falle eines Ablebens geht das Guthaben nicht verloren.

Bei der AWO Rheinland e. V., der AWO Altenhilfe GmbH und der AWO DSG GmbH sind insgesamt etwa 2.100 Mitarbeiter/innen beschäftigt, wovon bereits im September 2012 knapp 5 Prozent ein Zeitwertkonto eröffnet hatten. Insgesamt wird diese Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von den Mitarbeiter/innen sehr positiv bewertet.



Quelle: <http://www.awo-rheinland.de/jobs-ehrenamt/arbeiten-bei-der-awo/zeitwertkonten/> [Stand 13.11.2013]

5.1.3 Programm zur Förderung interner weiblicher Leitungskräfte (ProFiL) der AWO Altenhilfe GmbH in Kooperation mit der AWO Dienstleistungs- und Service GmbH

Frauenförderung ist insbesondere im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein aktuelles Thema in der gesellschaftlichen Diskussion. Auf qualifizierte Frauen kann kein Unternehmen und keine Organisation mehr verzichten. In der Altenpflege stellen sie bereits heute die Mehrheit aller Beschäftigten. Um zukunftsfähig zu bleiben, werden Frauen als Mitarbeiterinnen und Leitungskräfte gebraucht – das gilt sowohl für die Gegenwart als auch für die Zukunft.

Die AWO Altenhilfe GmbH und die AWO DSG GmbH haben dies frühzeitig erkannt und sind damit als erste Unternehmen in der Sozialwirtschaft mit dem vorliegenden Programm zur Frauenförderung zu Vorreitern in der Branche geworden. Das Projekt wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ (www.bundesinitiative-gleichstellen.de). Das Programm wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

- Ziele des Projekts ProFiL

Die AWO Rheinland möchte Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene künftig verstärkt mit internen Fach- und Führungskräften besetzen, d. h. mit qualifizierten Frauen, die die Einrichtungen kennen. Mit der Teilnahme am Projekt ProFiL wird für weibliche Fachkräfte aus den stationären Pflege- und Altenheimen der AWO Rheinland die Möglichkeit geschaffen, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. So können bereits heute Führungskräfte von morgen rekrutiert werden.

Frauenförderung und Chancengleichheit sollen zudem als strategische Themen im Verband etabliert werden. Das ganzheitliche Konzept nimmt sowohl die individuelle Mitarbeiterin als auch die Ebene der Organisation in den Blick, um eine nachhaltige Wirkung zu entfalten.

- Maßnahmen im Projekt ProFiL

„Was will ich?“, „Was kann ich?“, „Was darf ich?“ und „Geht es?“ – so lauten die vier wesentlichen Fragen der Teilnehmerinnen. Diese vier Aspekte bilden daher auch die zentralen Bausteine des Projekts:

„*Ich will!*“ – Zunächst erhalten alle Teilnehmerinnen die Möglichkeit, ihre beruflichen Entwicklungswünsche und -potenziale zu erörtern und mit ihren Vorgesetzten mögliche Karriereschritte zu planen. Die persönliche Standortbestimmung geschieht auf Basis eines psychologischen Tests, mittels dessen die individuellen Lebensmotive analysiert werden. In den Entwicklungsberatungen besprechen die Projekt-Teilnehmerinnen ihre Karrierewünsche und -potenziale mit einer psychologisch geschulten Personalentwicklerin. Dem folgt ein Perspektivgespräch mit der Einrichtungsleitung, in dem konkrete Entwicklungsschritte und -maßnahmen vereinbart werden.

„*Ich kann!*“ – Zweitens nehmen die Fachfrauen an Seminaren oder Workshops teil, um die notwendige Handlungssicherheit als Führungskraft zu erlangen und eigene Kompetenzen weiter zu entwickeln. Wohnbereichsleitungen erhalten zusätzlich Unterstützung durch kollegiale Beratung. Darüber hinaus können die Teilnehmerinnen sich mit Hilfe eines individuellen Coachings persönlich weiterentwickeln. Neben den Bereichen Führung und Management bildet das Thema „Work-Life-Balance“ einen weiteren Schwerpunkt.

„*Ich darf!*“ – Um weiterhin mehr Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen zu schaffen und auf der oberen Führungsebene eine breite Unterstützung für das Thema Chancengleichheit zu erzielen, arbeiten Einrichtungsleitungen und Geschäftsführung aktiv im Projekt mit. In Workshops reflektieren die Top-Führungskräfte zudem ihre eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen in Bezug auf die gezielte Förderung von Frauen.

„*Es geht!*“ – Die Schaffung frauenfreundlicher betrieblicher Strukturen und Prozesse ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für weibliche Karrieren. Eine

Arbeitsgruppe mit Verantwortlichen der oberen Leitungsebene beschäftigt sich mit den betrieblichen Rahmenbedingungen, die dazu beitragen sollen, dass mehr Frauen in Führungspositionen gelangen. Hierzu zählen beispielsweise Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Die Maßnahmen des Projekts ProFiL finden bei den Teilnehmerinnen ein positives Echo. Die Mitarbeiterinnen begrüßen die Möglichkeit, sich beruflich und persönlich weiterentwickeln zu können. Das zeigt auch die hohe Beteiligung: Insgesamt 150 qualifizierte Fachfrauen sind bei dem Projekt dabei.

5.1.4 Kinder(t)raum im AWO Bundesverband

In der Geschäftsstelle des AWO Bundesverbandes ist im September 2012 das geplante Spiel- und Betreuungszimmer fertiggestellt worden. Mit einem Kinderfest, zu dem alle Mitarbeiter/innen eingeladen waren, wurde der Raum eröffnet. Seit Oktober 2012 wird jeweils donnerstags von 9:00 bis 16:00 Uhr eine Kinderbetreuung angeboten, die von Kindern der Mitarbeiter/innen genutzt werden kann.

5.1.5 ElternService AWO für die AWO-Mitarbeiter/innen

Der ElternService AWO unterstützt Arbeitgeber/innen und -nehmer/innen durch ein breit gefächertes Angebot von Betreuungs-, Beratungs-, Informations- und Vermittlungsdienstleistungen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die AWO-Träger können die folgenden Module oder auch Teile von Modulen einzeln vereinbaren und in Anspruch nehmen, denn die Leistungen des ElternService AWO verstehen sich nicht als Gesamtpaket. Ziel ist es, den konkreten Bedarf der Unternehmen und ihrer Beschäftigten zu ermitteln und gemeinsam maßgeschneiderte Konzepte und Lösungen zu entwickeln.

Module

- Beratungs- und Agenturleistungen zur Kinderbetreuung

Beratung und Vermittlungsangebote für die Beschäftigten mit dem Ziel der Organisation einer qualitativ hochwertigen und finanzierbaren Kinderbetreuung.

- Betriebsnahe oder betriebliche Kinderbetreuung

Beratung und Unterstützung beim Aufbau betrieblicher oder betriebsnaher Betreuungsmöglichkeiten, wie z. B. Betriebskindergärten oder Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen.

- Veranstaltungsbetreuung

Organisation der Kinderbetreuung für Kinder aller Altersgruppen während Fortbildungen, Messen, Tagungen o. Ä.

- Notfallbetreuung

Bei Ausfall der Regelbetreuung oder bei unvorhergesehenen Änderungen der Arbeitszeit kann eine bedarfsgerechte Notfallbetreuung vermittelt werden.

- Ferienbetreuung

Vermittlung in regionale Ferienangebote, Nutzung einer großen Online-Feriendatenbank, Organisation und Durchführung von Ferienbetreuungen vor Ort exklusiv oder im Unternehmensnetzwerk.

- Beratungs- und Agenturleistungen zur Pflege von Angehörigen

Beratung und Vermittlungsangebote zu allen Formen der Pflege und Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger.

- Seminare

Seminarangebote für Träger, Führungskräfte und Beschäftigte mit dem Ziel einer besseren Balance

zwischen Erwerbstätigkeit und Familie, z. B. Seminare für Berufsrückkehrer/innen, Elterntraining, Seminare zur Burn-Out-Prophylaxe.

- Seminarreihe zu Themen aus dem Bereich Pflege

Vier Vortragsmodule zeigen konkrete Handlungsmöglichkeiten auf und erläutern praxisbewährte Tipps. Die Vortragsreihe beinhaltet sämtliche Informationen, die die Beschäftigten benötigen, um auch in dieser emotional sehr belastenden Situation handlungs- und leistungsfähig zu bleiben. Im Vergleich zur persönlichen Beratung bietet die Vortragsituation – bei einer ersten Konfrontation mit dem Thema – eine höhere Anonymität. Das senkt die Hemmschwelle, das Informationsangebot anzunehmen, und hilft, den individuellen Bedarf zu konkretisieren. Die Module können einzeln oder als Vortragsreihe gebucht werden. Die Vorträge finden als Inhouse-Veranstaltungen statt; dabei erhalten die Beschäftigten wichtige Informationen in schriftlicher Form zum Nachlesen.

- Modul 1: Finanzierung der Pflege und Leistungsansprüche
- Modul 2: Pflegebegutachtung und Pflegeeinstufung
- Modul 3: Unterstützung für Pflegende von demenzerkrankten Angehörigen
- Modul 4: Sicherer Umgang mit Vorsorgevollmacht, Betreuungs- und Patientenverfügung

- Psychosoziale Beratung

Krisenberatungsangebote für Beschäftigte in Belastungssituationen.

Qualitätskriterien und Erreichbarkeit

Der ElternService AWO arbeitet auf Grundlage von Qualitätskriterien.

Besetzt ist die Hotline des ElternService AWO montags bis freitags von 8:00 bis 20:00 Uhr. Außerhalb dieser Sprechzeiten erfolgt über dieselbe Telefonnummer eine Weiterleitung an ein Callcenter.

5.2 Literatur

AWO Bundesverband e. V. (2007), Thesenpapier „Beitrag der AWO zur Stärkung von familienunterstützenden Betreuungssystemen“, in: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit (TuP) 2/2007

Ders. (2011), Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (BT-Drucks. 17/6000 vom 06.06.2011)

Ders. (2012), Weimarer Erklärung der Arbeiterwohlfahrt. Chancengerechtes Aufwachsen in gemeinsamer Verantwortung – (An)Forderungen an eine Politik für Kinder, Jugendliche und Familien.

Becker, Stefan (2003): Strategien einer familienbewussten Personalpolitik, in: PERSONAL Heft 11/2003, S. 22–24.

Ders. (2008): Wege zu mehr Zeitfreiheit – Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung als Bestandteil einer neuen Zeitkultur, in: Stimme der Familie, 55. Jg., Heft 3–4/2008, S. 9–11.

Becker, Antje (2006): Betriebswirtschaftlich denken, Handfeste Argumente für familienbewusste Personalpolitik. URL [Stand 24.9.2012]: <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=32&iPage=2&search=Betriebswirtschaftlich>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Familienreport 2011 – Leistungen, Wirkungen, Trends. URL [Stand 21.8.2012]: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=176198.html>

Das. (2011): Zur Vereinbarkeitssituation von Eltern mit Schulkindern, Monitor Familienforschung, Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik, Ausgabe 25.

Das. (2012): Familienbewusste Arbeitszeiten – Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis.

Das. (2012): Studie, Elterngeld-Monitor, Kurzfassung. URL [Stand 21.9.2012]:
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=184556.html>

Das. (2012): Acht Leitsätze für familienbewusste Arbeitszeiten, vom 23.04.2012. URL [Stand 29.5.2012]:
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=185942.html>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) / Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2005): Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Beispiele guter Praxis. URL [Stand: 21.9.2012]:
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienfreundliche-regelungen,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>

Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ (2011): Familienbewusste Schichtarbeit.

Europäisches Parlament 2009–2014 (2011): Bericht über die Situation alleinerziehender Mütter, vom 29.9.2011. URL [Stand 25.9.2012]:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONGML+REPORT+A7-2011-0317+0+DOC+PDF+VO//DE>

Schneider, Helmut/Gerlach, Irene/Juncke, David/Krieger, John (2008): Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Arbeitspapier Nr. 5. Münster, Berlin. URL [Stand 19.9.2012]:
www.ffp-muenster.de/Arbeitspapier/Arbeitspapier_FFP_2008_5

Schneider, Helmut / Heinze, Jana / Hering, Daphne (2011): Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Zusammenfassung der Expertise, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Berlin. URL [Stand: 19.9.2012]:
http://www.ffp-muenster.de/tl_files/dokumente/2011/factsheet_folgekosten-pflege.pdf

5.3 Links

<http://www.awo.org/>

<http://www.awo-rheinland.de/jobs-ehrenamt/arbeiten-bei-der-awo/esf-projekt-profil/>

<http://www.awo-rheinland.de/jobs-ehrenamt/arbeiten-bei-der-awo/zeitwertkonten/>

<http://www.beruf-und-familie.de/>

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/familie-und-arbeitswelt.html>

<http://www.elternservice-awo.de/>

<http://www.europarl.europa.eu>

<http://familie.dgb.de/>

<http://www.ffp-muenster.de/start-de.html>

