

Dokumentation Fachgespräch

# DIE NEUE VEREINBARKEIT

- EIN ZIEL, VIELE PERSPEKTIVEN, VIELE ANSÄTZE

01.12.2016 | Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie | Potsdam

## Die Agenda

- Ziel des Fachgesprächs und Fazit zugleich
- Unter anderem mit dabei gewesen...
- Begriffsbestimmung
- Impulsvortrag von Regine Steinhauer:  
**DIE NEUE VEREINBARKEIT**
- Beispiele guter Praxis im Dialog mit Praxis:  
**INSPIRATION AUS UND FÜR DIE  
 SOZIALWIRTSCHAFT**
- Ganz groß geschrieben: **GESPRÄCHE**



## Ziel des Fachgesprächs und Fazit zugleich

Mit diesem Fachgespräch verfolgt die LIGA das Ziel, Vorhaben und Innovationen, die der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, bei Trägervertretern und Mitarbeiter\*innen aus sozialen Einrichtungen (z.B. der Kinder- und Jugendhilfe, Frauenunterstützungssysteme und vielen anderen) vorzustellen. Die LIGA will für das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisieren und Vorhaben, die der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, unterstützen.

Es ist wichtig, für das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sensibilisieren und Möglichkeiten der Gestaltung von familienfreundlichen Kontexten in der Arbeitswelt aufzeigen.

Aus Sicht der LIGA Brandenburg muss das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Berücksichtigung der Gestaltung positiver Entwicklungsbedingungen für Kinder und deren Familien gerade wegen der aktuellen gesellschaftlichen Themen, weiterhin bewusst verfolgt werden.

## Unter anderem mit dabei gewesen...



Dr. Martin Matz,  
LIGA-Vorsitzender und  
Vorstandsmitglied  
Diakonisches Werk,  
begrüßte alle  
Teilnehmer\*innen und führt  
ins Thema ein



Harald Klier,  
Ministerium für Arbeit,  
Soziales, Gesundheit,  
Frauen und Familien  
referierte eingangs zur  
gesellschaftspolitischen  
Bedeutung der  
Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf sowie der Rolle  
und dem Potential der  
Wohlfahrtspflege



Alexander Nöhring,  
Geschäftsführer des  
Zukunftsforum Familie,  
moderierte den  
Abschlussdialog im  
Fishbowl-Format

## Unter anderem mit dabei gewesen...



Regine Steinhauer,  
Auditorin der  
berufundfamilie Service  
GmbH,  
führt in ihrem Fachvortrag  
ins Thema ein und zeigt die  
künftigen  
Herausforderungen auf



Herbert Fuchs,  
Ministerium für Arbeit,  
Soziales, Gesundheit,  
Frauen und Familien  
im Dialog mit Vertretern aus  
Verbänden und deren  
Einrichtungen



Birgit Uhlwurm,  
Landesarbeitsgemeinschaft  
der Familienverbände,  
nicht nur im  
Abschlussdialog engagiert  
im Gespräch

## Begriffsbestimmung

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine familienfreundliche Arbeitswelt zu fördern, ist Kern einer modernen Familienpolitik. Partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Lebensverlauf zu fördern, muss dabei Anliegen aller sein. Es geht darum, die „geforderte Generation“ wirksam zu unterstützen. Unter dem Stichwort der „Neuen Vereinbarkeit“ finden sich unter anderem folgende Punkte:

- flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle
- gleiche berufliche Entwicklungschancen und Einkommensperspektiven
- Ganztagsbetreuung in Kita und Schule bei guter Qualität
- Lebensphasenorientierte betriebliche Arbeitszeitvereinbarungen
- Vereinbarkeit Pflege und Beruf
- familienbewusste Personalpolitik



Impulsvortrag

## Die neue Vereinbarkeit

- ein Ziel, Viele Perspektiven, viele Ansätze

Regina Steinhauer, berufundfamilie Service GmbH

## **Regine Steinhauer**

---

Auditorin der berufundfamilie Service GmbH

## **Die NEUE Vereinbarkeit -**

ein Ziel, viele Perspektiven, viele Ansätze

# Vielfalt: Megatrend in der Gesellschaft



## Gesellschaftliche Entwicklungen

- Digitalisierung – Der radikale Umbau der Arbeitswelt
- Individualisierung – Die radikale Neudefinition des Privaten
- Demografischer Wandel



## Folgen für Unternehmen

- Fachkräftemangel
- Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt
- Veränderungen der Erwartungen an die Berufstätigkeit

# Ziele NEUE Vereinbarkeit

- Modernisierung der Arbeitskultur hin zu einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen, die Beschäftigten mehr Optionen bei der Arbeits- und Lebensgestaltung gibt
- NEUE Vereinbarkeit zielt auf das gemeinsame Verständnis, dass familiengerechte Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltig erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung leisten.
- NEUE Vereinbarkeit ist ein Innovationsmotor für die soziale und ökonomische Stabilität Deutschlands.

## Das heißt...

- Unterschiedliche Lebensphasen und Lebensstile der Beschäftigten verstehen
- Flexible Arbeitsstrukturen entwickeln und etablieren
- Kulturellen Rahmen für Flexibilität entwickeln

# Vielfalt: Generationen und Werte



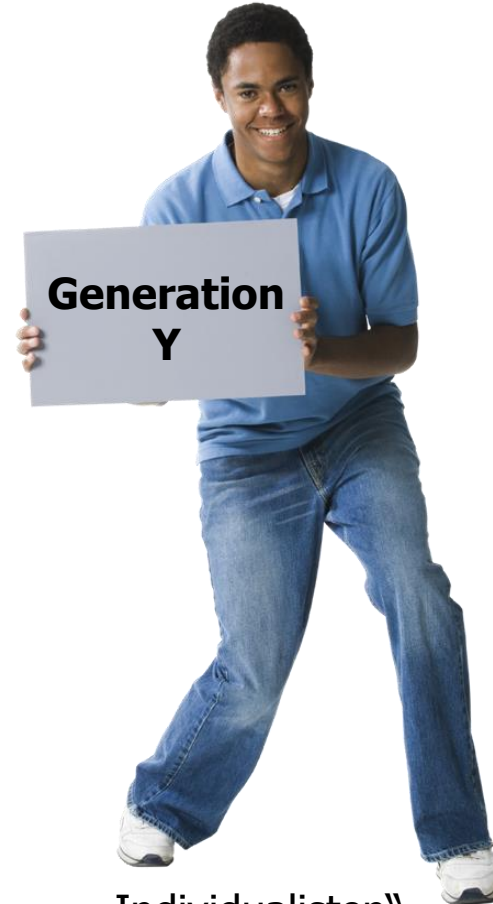
„Zuerst die Arbeit und dann das Vergnügen“



„Beruf oder Familie“



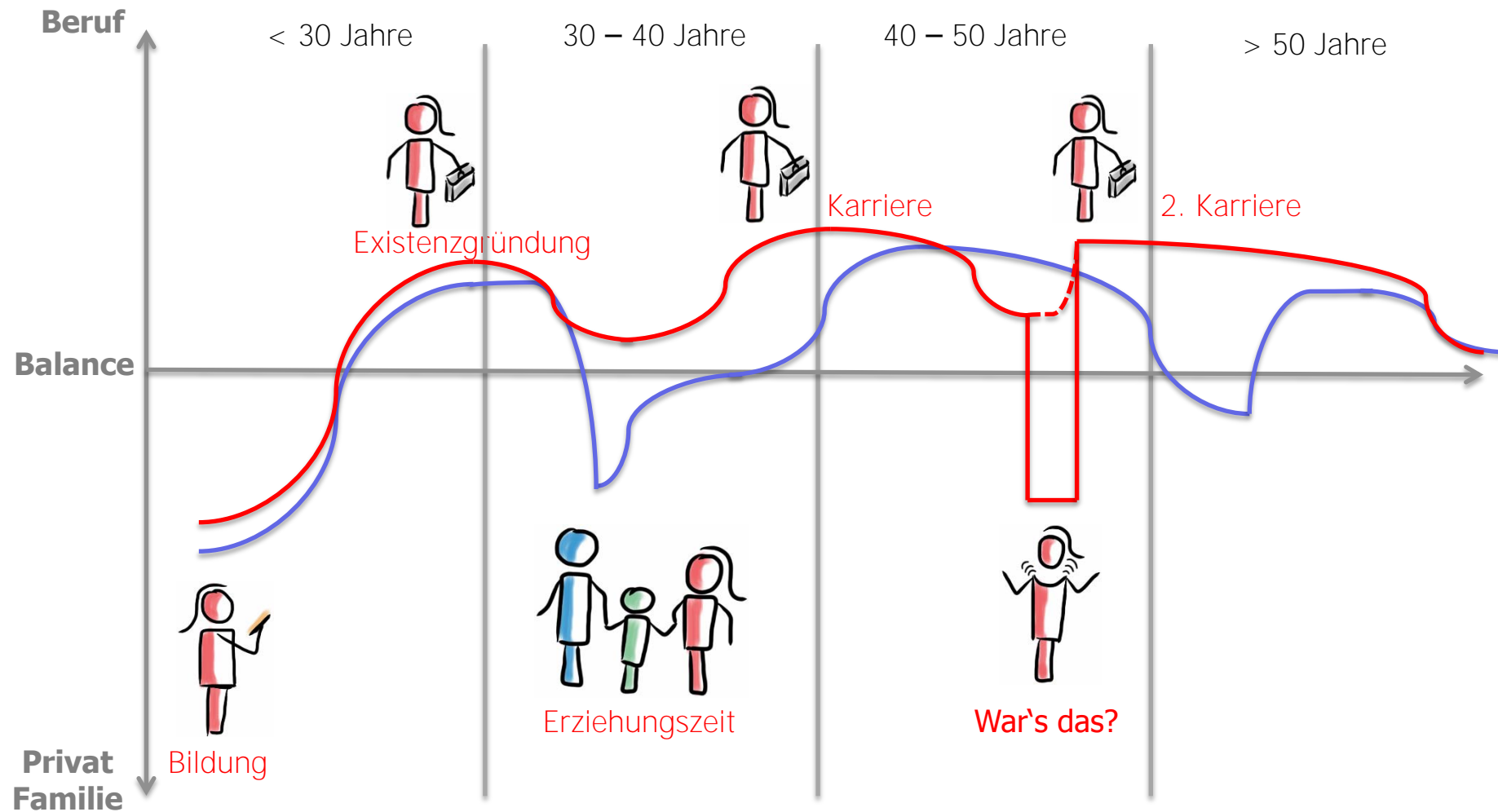
„Sandwich Generation“



„Individualisten“



# Vielfalt: Lebensphasen (Familien- und Berufsphasen)

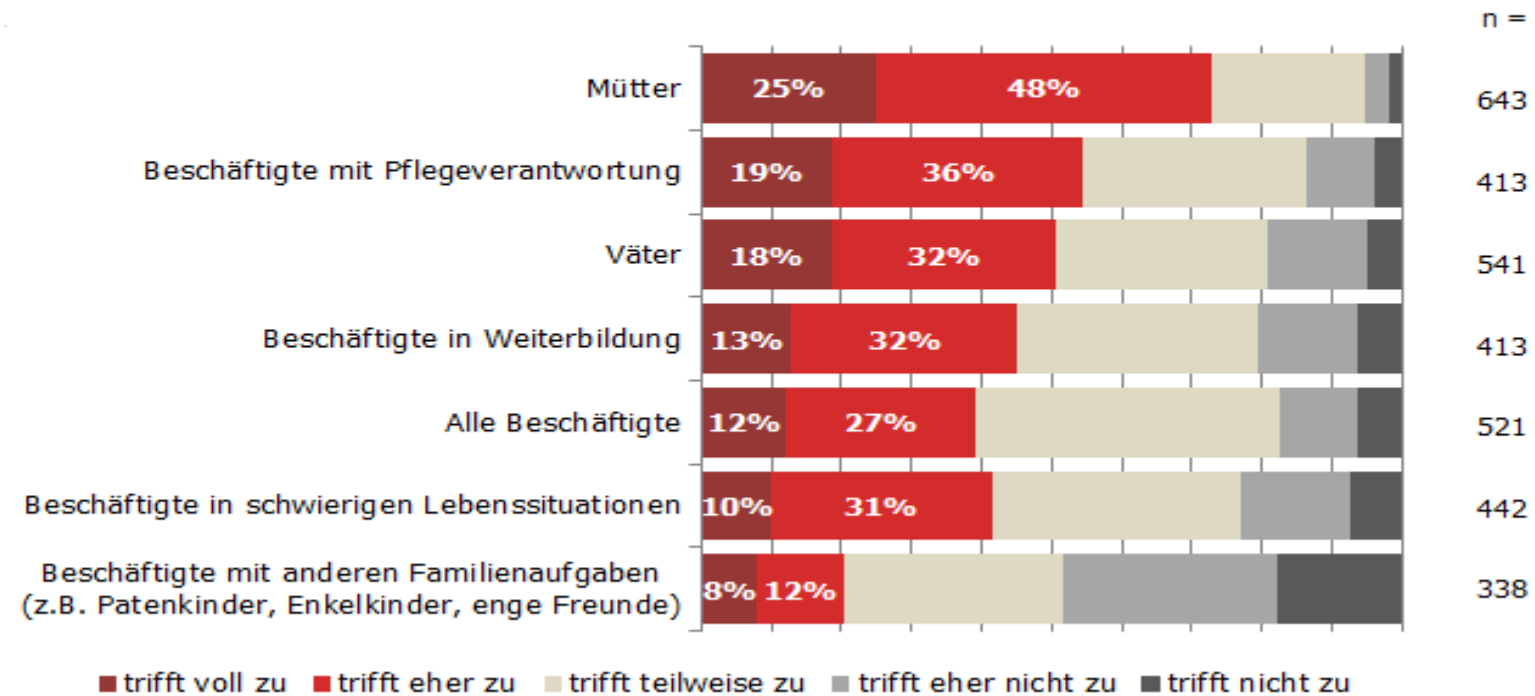


# Fortschrittsfelder der Vereinbarkeit 2015

1. Thema gesetzt
2. Etappenziel erreicht
3. Verbesserte Betreuung
4. Konsens für eine flexible familienbewusste Arbeitszeitgestaltung wächst
5. Müttererwerbstätigkeit und Wahrnehmung von Familienaufgaben durch Väter nehmen zu
6. Breiteres Verständnis von Vereinbarkeit – Die Pflege von Angehörigen rückt immer stärker in den Blickpunkt

# Wer ist im Fokus?

In unserem Unternehmen gilt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für ....



Auszug Studie Vereinbarkeit 2020, berufundfamilie Service GmbH (2015), S. 17

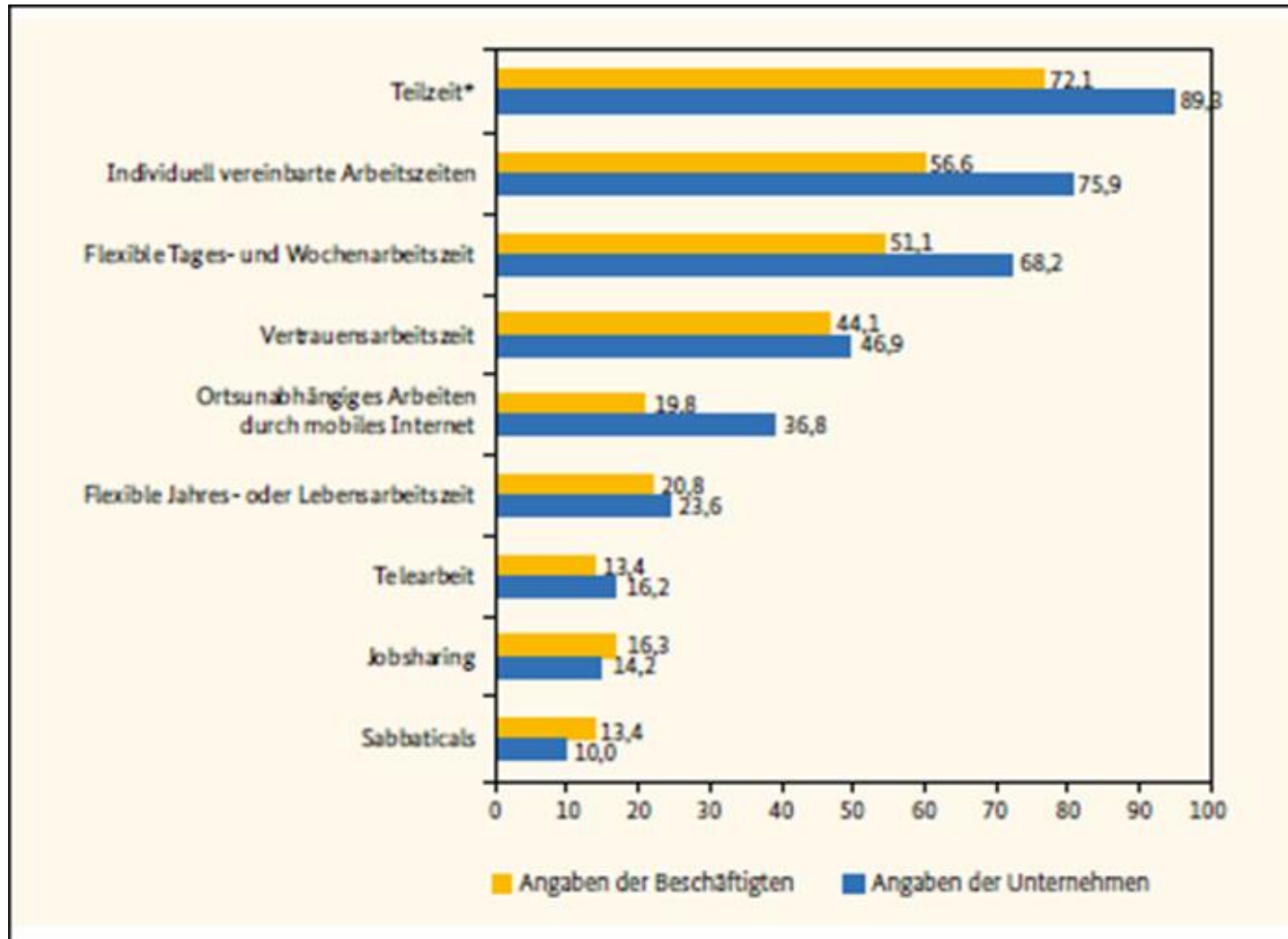
# Die NEUE Vereinbarkeit

## Zukünftige Herausforderungen

- Neue Erwerbsmuster – Individualität, Mobilität und mehr Familienbewusstsein in der Arbeitswelt
- Partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf – Aktive Väter
- Erwerbstätigkeit von Müttern stärken
- Vereinbarkeit auch in Führungsfunktion – für Frauen und Männer
- Digitalisierung – Potenziale für die Vereinbarkeit nutzen, Risiken minimieren
- Pflegesensible Arbeitsbedingungen: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mehr unterstützen

Memorandum Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit, Hrsg.: BMFSFJ, Berlin 2016

# Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation



# Partnerschaftliche Arbeitsteilung – keine Frage des Geschlechts

- das neue Selbstverständnis junger Männer und Frauen zielt auf ihre gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit
- Karriereentwicklung mit Familienaufgaben - für Frauen eine Frage in der persönlichen Lebensplanung
- **(junge) Männer „äußern sich laut“** - eigene Ansprüche an Beruf, Familie und Privatleben
- Männer wie Frauen - Erwartungen an schlüssige Konzepte zur Umsetzung von Karriere und Familie
- Neue gesetzliche Regelungen zum Elterngeld mit dem ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus fördern die partnerschaftliche Arbeitsteilung, den schnellen Wiedereinstieg nach der Geburt durch Teilzeit während der Elternzeit und vollzeitnaher Teilzeit



# Super Daddys



# Väter und Vereinbarkeit

- Väterförderung braucht Vorbilder: Wo männliche Führungskräfte selbst Elternzeit in Anspruch nehmen, ist der Anteil der männlichen Beschäftigten in Elternzeit mit 16 Prozent fünfmal so hoch wie in Unternehmen ohne Führungskräftevorbilder.
- Vollzeitnahe Teilzeit und ergebnisorientiertes Führen sind die wichtigsten unterstützenden Maßnahmen für Väter
- im Falle einer Inanspruchnahme familienfreundlicher Leistungen befürchten 27 Prozent der Väter zwischen 25 und 40 Jahren schlechtere Wahrnehmung der Leistungen durch den Vorgesetzten; 23 Prozent eine Gefährdung ihrer Karriere.
- 20 Prozent der Väter erlebten negativen Auswirkungen durch die Inanspruchnahme von (mehr als zwei) Elterngeldmonaten auf seine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten
- Durchschnittliche wöchentlichen Arbeitsstunden erwerbstätiger Väter 2013: 42 Stunden
- 75 Prozent der Väter wünschen sich weniger Überstunden

# Erwerbstätigkeit von Frauen erhöhen

- Anteil erwerbstätiger Mütter mit minderjährigen Kindern knapp 67 Prozent im Jahr 2013
- fast die Hälfte in Teilzeit – mit durchschnittlich 16,9 Stunden pro Woche
- Rückkehr in den Beruf aktiv gestalten, Rückkehrmanagement
- Hinderungsgründe für einen schnelleren Wiedereinstieg sind: Fehlen passender Betreuungsangebote, flexibler Arbeitszeiten und eine andere Arbeitsteilung mit dem Partner
- Kinderbetreuung in den Randzeiten und Bedarf nach Ganztagsschulangeboten
- Berufliche Entwicklung auch in Teilzeit
- lebensphasenorientiert veränderbare Teilzeitmodelle – Wiederaufstockung von Arbeitszeit

# Führung mit Familie: flexible und vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle

## flexible Arbeits(zeit)modelle

- für 94 Prozent der weiblichen und mehr als drei Viertel der männlichen Führungskräfte zentrale
- für weibliches Führungspersonal das wichtigste Kriterium bei der Wahl eines attraktiven Arbeitgebers

## Vollzeitnahe Teilzeit, Top-Sharing

- 15 Prozent aller weiblicher Führungskräfte arbeiten in ‚Teilzeit‘
- 1 Prozent der männlichen leitenden Angestellten arbeitet in Teilzeit (unter 30 Stunden)
- **60 Prozent der Unternehmen verneinen die Aussage** „Wir ermutigen auch männliche Führungskräfte, familienunterstützende Angebote in Anspruch zu nehmen“

**Ziel:** Vollzeitnahe Arbeitszeit für Männer und Frauen - ein etabliertes Modell auch für Führungskräfte.

# Digitalisierung

- Chancen für eine familienorientierte, zeitlich und örtlich flexible Arbeitsgestaltung für zunehmend mehr Berufsgruppen
- 20 Prozent der Unternehmen gehen von einem steigenden bis stark steigenden Anteil der Anteil der Beschäftigten aus, die im Home Office arbeiten
- Herausforderung: Notwendigkeit eines verantwortungsvollen Umgangs mit der (technisch möglichen) ständigen Erreichbarkeit und Verfügbarkeit
- Unterschiede in den Generationen und soziale Milieus – eigene Vorstellungen und Bedarfe
- Grenzen, z.B. personenbezogene Dienstleistungen und Produktion
  
- Klare Leitlinien der Unternehmen bestärken die Beschäftigten, Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu setzen.

# Management Summary **Beruf und Pflege**

## Unternehmens- und Beschäftigtenumfrage: „Beruf und Pflege“

durchgeführt von der berufundfamilie gGmbH  
in Kooperation mit der GfK  
Frankfurt am Main, November 2014

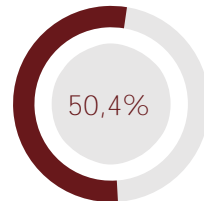


### Inhalt

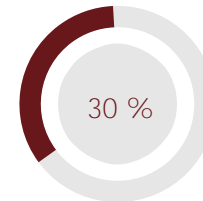
1. Hintergrund und Zielsetzung der Studie
2. Studiendesign
3. Management Summary
4. Studienergebnisse

## Fazit: Arbeitgeber übersehen weiterhin weitgehend die personalpolitische Brisanz des Themas Pflege.

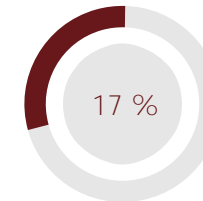
Bei Pflege offenbart sich die fehlende strategische Auseinandersetzung und die mangelnde Kommunikation mit den Beschäftigten.



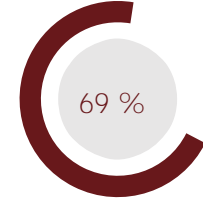
Nur jeder 2. Arbeitgeber hat sich bislang mit Pflege beschäftigt



Nur jeder 3. Arbeitgeber bietet pflegebewusste Maßnahmen an

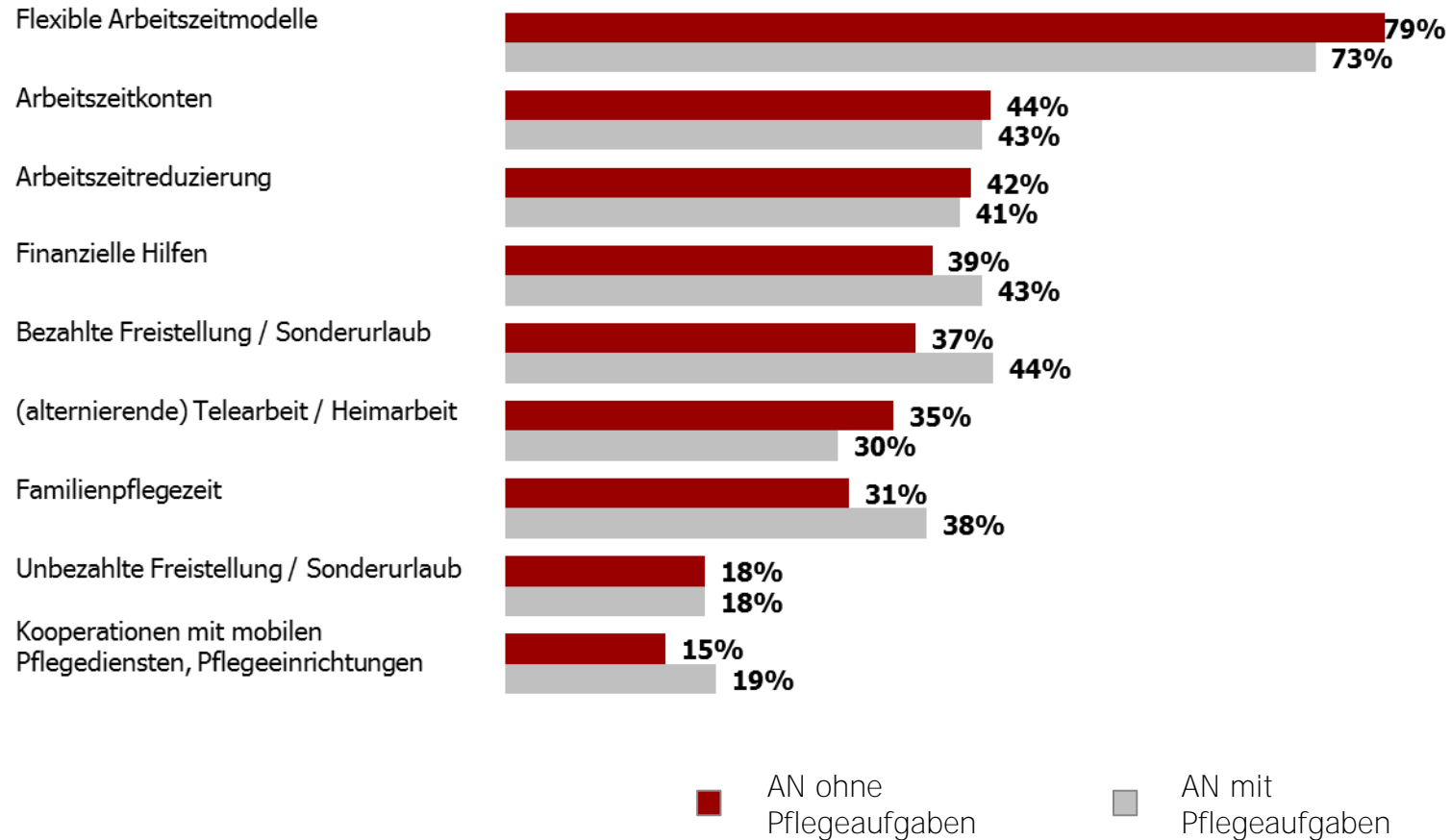


Die pflegebewussten Angebote kommen nur bei einem geringen Teil der Beschäftigten an



2 von 3 Beschäftigten rechnen zukünftig mit Pflegeaufgaben

# Bedarfe von Beschäftigten mit und ohne Pflegeaufgaben



Unternehmens- und Beschäftigtenumfrage: „Beruf und Pflege“; berufundfamilie gGmbH, in Kooperation mit der GfK November 2014

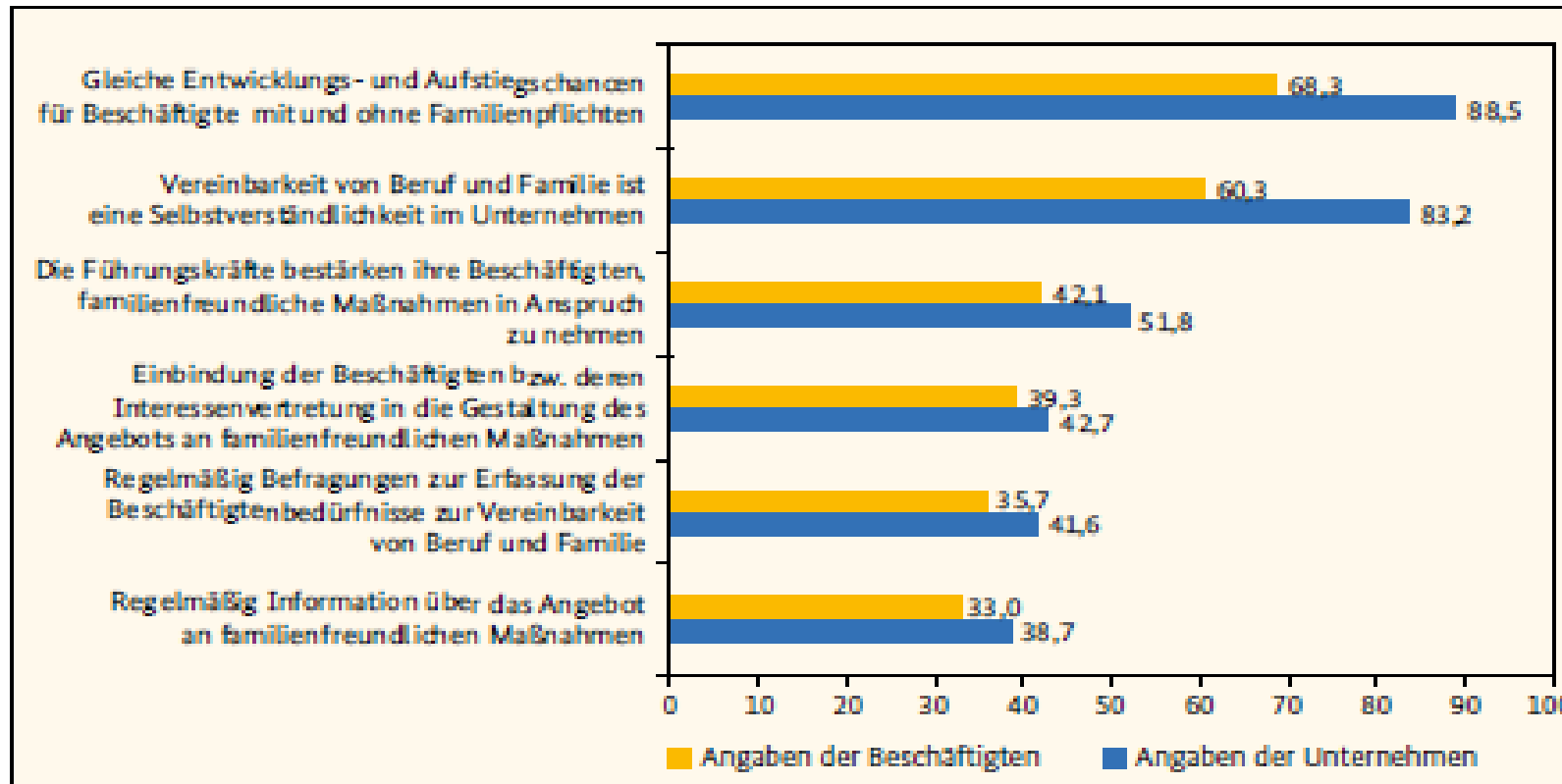
# Zentrale Ergebnisse – Vereinbarkeit 2020

- Vereinbarkeit ist ein wichtiges Thema für alle und bezieht sich nicht nur auf Familie im engeren Sinne
- Hohe Priorität haben Vereinbarkeit als Chefsache und das Betriebsklima
- Vollzeitkräfte und Beschäftigte mit Pflegeaufgaben bewerteten die Vereinbarkeit tendenziell schlechter als Teilzeitkräfte
- Das Eingehen auf individuelle Belange wird erwartet
- Verbesserungspotenziale wird bezüglich der flexiblen Arbeitsorganisation **und der Möglichkeit von „Patchwork-Karrieren“ gesehen**
- Zeit- und Leistungsdruck und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit werden als die größten Einflussfaktoren auf das Privatleben eingeschätzt

Ausführliche Ergebnisfassung siehe Studie Vereinbarkeit 2020, berufundfamilie Service GmbH (2015).

[www.vereinbarkeit2020.berufundfamilie.de/wp-content/uploads/2016/01/Ergebnisbericht\\_Studie\\_Vereinbarkeit\\_2020-2.pdf](http://www.vereinbarkeit2020.berufundfamilie.de/wp-content/uploads/2016/01/Ergebnisbericht_Studie_Vereinbarkeit_2020-2.pdf)

# Differenz Unternehmen / Beschäftigte



# Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit

- „Vereinbarkeitsrendite“ von 25 Prozent mit etablierten Angeboten der „klassischen“ Vereinbarkeit wie festen Teilzeitmodellen, Home-Office oder Kinderbetreuungs-Angeboten.
- Positive Effekte z.B. durch: Reduktion von Fehlzeiten, schnellere Rückkehr in den Beruf nach einer familienbedingten Auszeiten
- Die NEUE Vereinbarkeit - „Vereinbarkeitsrendite“ von bis zu 40 Prozent - weniger durch neue Maßnahmen als durch eine neue Qualität der Maßnahmen (Passgenau und bedarfsgerecht, individuell, größere Beschäftigtengruppen, Kommunikation)

„Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit“, Studie der Roland Berger GmbH, 2016 (Hrsg.: BMFSFJ)

# Führungs- und Organisationskultur

- Führung ist der entscheidende Erfolgsfaktor für eine gelebte familienfreundliche Unternehmenskultur. So steigt der Anteil der unzufriedenen Beschäftigten von knapp fünf Prozent auf 27 Prozent, wenn die Führungskraft die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen nicht unterstützt.
- Personalverantwortliche unterschätzen die Bedeutung familienfreundlicher Angebote für Beschäftigte. Nur 43 Prozent glauben, dass dies für Personen ohne akute Betreuungspflichten wichtig ist, während 81 Prozent der Beschäftigten dies als wichtig erachten.

# Beantragen Sie noch oder verhandeln Sie schon?

**Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Lebensphasen:  
Sicherung der Arbeits-/ Leistungsfähigkeit und Berücksichtigung der Belange und  
Belastung von Kollegen/innen**

**Führungsinstrumentarium auf Flexibilität und Individualität ausrichten**

- Brücke zwischen PE-Instrumenten, Mitarbeiterwünschen und Organisationsstrukturen
- Erwartungen an die Führungskräfte: Je nach Lebensentwurf anders
- Erwartungen an die Arbeit: Je nach Lebensentwurf werden andere Prioritäten gesetzt
- "Finetuning" bei der Vereinbarkeit, Instrumente fortlaufend auf Passgenauigkeit überprüfen
- Fortlaufender Dialog bleibt Aufgabe Nummer eins

Studie „Vereinbarkeit 2020“ der Berufundfamilie Service GmbH und dem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) an der Hochschule Ludwigshafen, 2015

# Individualisierung Von der Strategie bis zur Anwendung im Alltag



# Handlungsfelder des audit berufundfamilie

1. Arbeitszeit

2. Arbeitsorganisation

3. Arbeitsort

**Arbeitsbedingungen**

4. Information und Kommunikation

5. Führung

6. Personalentwicklung

**Verankerung des Themas**

7. Entgeltbestandteile und geldwerter Vorteil

8. Service für Familien

**Flankierende Maßnahmen**





Herzlichen  
Dank



# Kontakt



 Hochstraße 49  
60313 Frankfurt am Main

 069 7171333-0

 [www.berufundfamilie.de](http://www.berufundfamilie.de)

 [info@berufundfamilie.de](mailto:info@berufundfamilie.de)

Beispiele guter Praxis im Dialog mit Praxis

Inspiration aus und für die Sozialwirtschaft

## Praxisbeispiel 1: Individuelle Ausbildungspläne als familienfreundlicher Weg in den sozialen Beruf

Wie kann im Bereich der Ausbildung zu sozialen Berufen mehr Familienfreundlichkeit erreicht werden? Diese Frage ist einerseits vor dem Hintergrund der vielen weiblichen Auszubildenden – unter denen aufgrund der hohen Zahl an Quereinsteigerinnen viele Frauen mit Kindern sind – sowie andererseits vor dem Hintergrund des massiv zunehmenden Fachkräftemangels im Sozialbereich aktuell und mit Blick auf die kommenden Jahre außerordentlich relevant.

Wolfgang Luplow, Geschäftsführer des AWO Regionalverband Brandenburg Süd e.V., und Ulrich Thorhaus, Leiter AWO Bildungszentrum - Berufliche Schule für Sozialwesen, informieren über das Modell der individuellen Ausbildungspläne der Beruflichen Schule in Lübbenau und Erfahrungen aus Perspektive der Sozialeinrichtungen



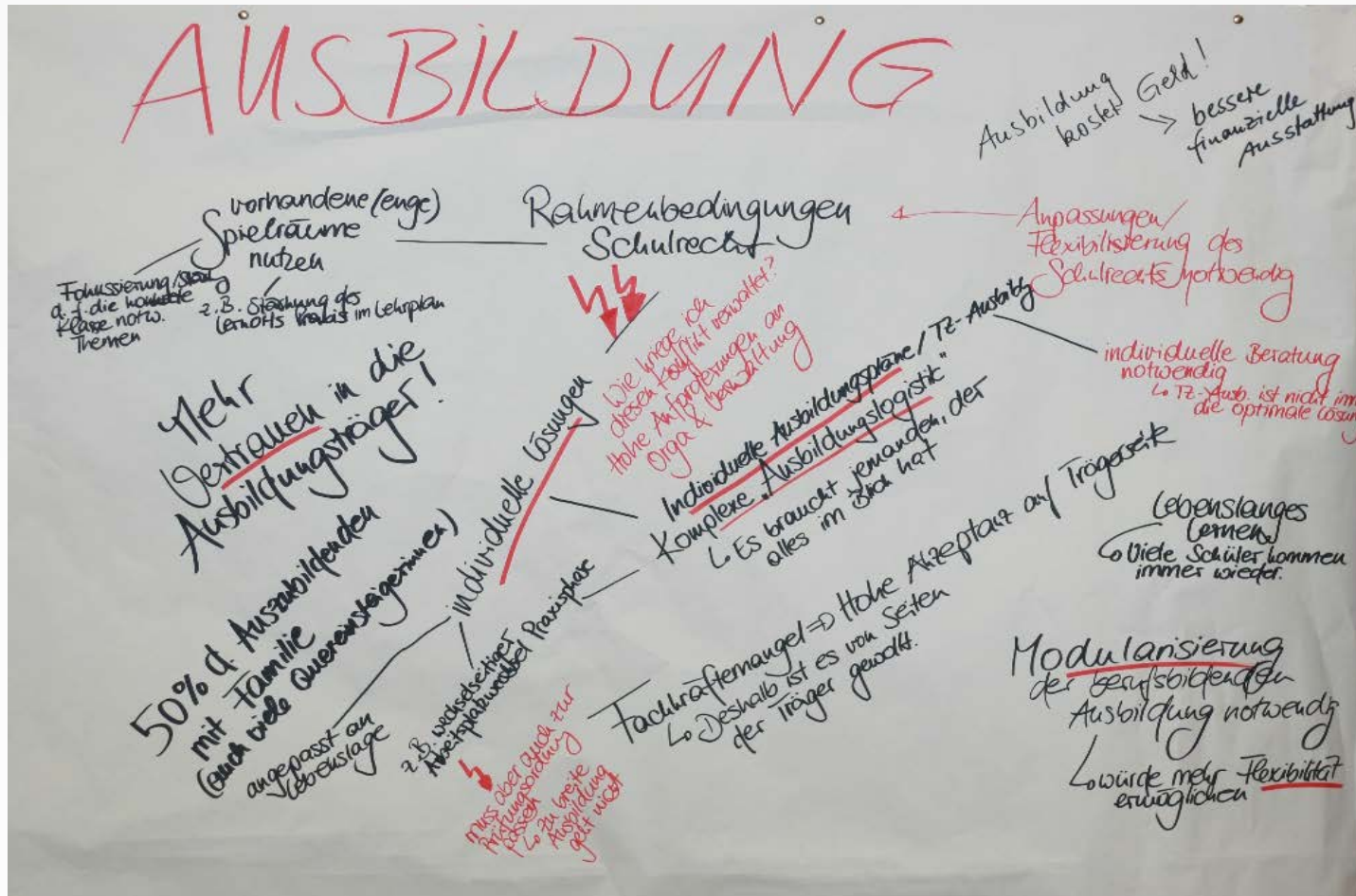
## Individuelle Ausbildungspläne als familienfreundlicher Weg in den sozialen Beruf

Referent Ulrich Thorhauer, Leiter AWO Bildungszentrum - Berufliche Schule für Sozialwesen, stellte zunächst das Modell der individuellen Ausbildungspläne vor. Kern des Modells ist das Anstreben eines höchstmöglichen Maßes an Flexibilität innerhalb der vorgegebenen schulrechtlichen Rahmenbedingungen **z.B. beim Wiedereinstieg im Falle von Ausbildungsunterbrechungen** aufgrund von Schwangerschaft/Erziehungszeiten oder im Rahmen der Praxisphase der Ausbildung. Um **individuelle, lebenslagenorientierte Lösungen** implementieren zu können ist seitens des Ausbildungsträgers die Bereitschaft zu einer komplexen Ausbildungslogistik sowie ein hohes Maß an individueller Beratung notwendig. Im Rahmen der Diskussion wurde deutlich, dass hierzu eine bessere finanzielle Ausstattung sowie größere schulrechtliche Spielräume notwendig sind. Das Schulrecht ist in den Augen der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer heute vielfach zu starr, um das notwendige Maß an Flexibilität umsetzen zu können. Wünschenswert wäre beispielsweise die **Modularisierung der berufsbildenden Ausbildung** oder auch eine **Stärkung des Lernorts Praxis** im Lehrplan.



## Individuelle Ausbildungspläne als familienfreundlicher Weg in den sozialen Beruf

Die Ergebnisse der Diskussion im Überblick:



## Praxisbeispiel 2: Caritas-Flex-Konto: Das Zeitwertkontenmodell der Caritas

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V. die Möglichkeit zu eröffnen, ihr Erwerbsleben bzw. ihre finanzielle Lebensplanung individuell und flexibel zu gestalten haben sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam geeinigt, das Zeitwertkontenmodell „**Caritas-Flex-Konto - das familienfreundliche Lebensarbeitszeitmodell**“ einzuführen. Damit ermöglicht der Caritasverband jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter nach dem sogenannten Flexi-Gesetz (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen) die Einrichtung von Zeitwertkonten, in die vom Mitarbeiter umgewandelte Entgeltbestandteile gutgeschrieben werden. Über dieses Guthaben kann nach Absprache verfügt werden für **Freistellungen, vorzeitigen Ruhestand**, aber auch **Sabbatical, Qualifizierung/Weiterbildung, Elternzeit, Pflegezeit und Teilzeit**. Der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. hat hierzu die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH (DBZWK) als einen Dienstleister zur Beratung, Konzeptionierung, Implementierung und Verwaltung gewinnen können.

## Caritas-Flex-Konto: Das Zeitwertkontenmodell der Caritas

Bei der Vorstellung des Modells im Workshop wurde deutlich, dass das Zeitwertkonto eine gute Möglichkeit bietet, auf individuelle Bedarfe der Mitarbeitenden flexibel einzugehen und Lösungen anzubieten. Hervorgehoben wurden die Möglichkeiten des Flexi-Gesetzes, die es „eigentlich nur“ im Betrieb umzusetzen gilt. Der nötige Aushandlungsprozess lohnt sich und ist für beide Seiten, Arbeitgebern und Arbeitnehmer, von Vorteil, da an einer gemeinsamen Haltung zur Familienfreundlichkeit im Unternehmen gearbeitet wird.



Harald Röder, Geschäftsführer DBZWK, stellt Funktionsweise, Möglichkeiten von Lebensarbeitszeit- und Zeitwertkontenmodellen sowie deren Vorteile vor



Gabriela Tonn und Jens-Uwe Scharf, beide vom Caritas für das Erzbistum Berlin e.V., berichten aus der Mitarbeiterperspektive zur großen Resonanz auf das Angebot und der Vereinbarkeit mit einrichtungsspezifischen Abläufen, Dienstplangestaltung und vielem mehr

## Caritas-Flex-Konto: Das Zeitwertkontenmodell der Caritas

Gleichwohl wurden aber auch Herausforderungen angesprochen: Lassen sich junge Mitarbeiter/innen für dieses Modell gewinnen und an das Unternehmen binden, zumal das Modell meist erst von Arbeitnehmer/innen ab dem 45. Lebensjahr in Anspruch genommen wird? Wie ist die Umsetzung bei kleinen Unternehmen mit unter 10 Beschäftigten? Und wie wird sich der akute Fachkräftemangel auf mögliche Nachbesetzungen bzw. Vertretungen auswirken?

**Fazit:** Das vorgestellte Zeitwertkontenmodell ist eine hervorragende Möglichkeit, auf die individuellen Erwerbsbiografien und Zeitbedarfe der Beschäftigten flexibel und planbar einzugehen. Das Modell leistet einen wichtigen Beitrag zur familienfreundlichen Arbeitsgestaltung im Unternehmen.



Was kann steuer- und sozialabgabenfrei  
umgewandelt werden?  
(Quelle: DBZWK)

## Praxisbeispiel 3: Verlängerte Kita-Betreuungszeiten – Erfahrungen mit dem Bundesprogramm KitaPlus

Das Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Januar 2016 das Bundesprogramm *KitaPlus*: „Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist“ gestartet. Ziel des Programms ist, durch erweiterte Betreuungszeiten in Kitas und in der Kindertagespflege, den Eltern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Eltern, insbesondere Alleinerziehenden, die im Schichtdienst, frühen Morgen, in den in den Abendstunden und an Wochenenden arbeiten, soll eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden.



Simone Klawonn, Praxisberaterin des DRK  
Kreisverband Fläming-Spreewald e.V.  
Harald Röder (Geschäftsführer DBZWK)  
stellt Funktionsweise, Möglichkeiten von  
Lebensarbeitszeit- und Zeitwertkontenmodellen  
sowie deren Vorteile vor

## Verlängerte Kita-Betreuungszeiten – Erfahrungen mit dem Bundesprogramm KitaPlus

Der DRK-Kreisverband Fläming-Spreewald e. V. bietet in der „DRK Kita Am Weichpfuhl“ mit 305 Plätzen in Luckenwalde eine bedarfsgerechte Erweiterung der Öffnungszeiten im Rahmen des Bundesprogrammes „KitaPlus“ an. Diese Erweiterung bezieht sich auf die Morgen, Nachmittags- / Abendstunden. Die Kita ist in der Zeit von Montag bis Freitag von 05:30 bis 20:00 Uhr geöffnet. Die Eltern können diese Stundenzahl flexibel nutzen. Es gibt in dieser Einrichtung keine Sommerschließzeit. Das Bundesprogrammes „KitaPlus“ bietet durch Personal- und Sachkostenzuschüsse die Möglichkeit, die Erweiterung der Öffnungszeiten umzusetzen.

Bei der Vorstellung des Modells im Workshop wurde deutlich, dass bedarfsgerechte Betreuungszeiten vor Ort notwendig und sinnvoll sind und die Möglichkeit der flexiblen Nutzung dieser Zeiten durch die Eltern unerlässlich ist. Arbeitsstätten sind in Brandenburg selten wohnortnah und Arbeiten im Schichtsystem beginnen in der Regel um 6.00 Uhr und können durchaus nach 18.00 Uhr enden.

## Verlängerte Kita-Betreuungszeiten – Erfahrungen mit dem Bundesprogramm KitaPlus

In der Diskussion wurde deutlich, dass sich viele Kitas in Brandenburg durchaus auf diesen Bedarf der Eltern eingestellt haben. Allerdings führt das zu einer weiteren Verschlechterung in der Eltern- Kind Relation, da Brandenburg ohnehin eine zunehmende Anzahl von Kindern mit einem hohen Betreuungsumfang (mehr als 8 bzw. 10 Stunden) betreut. Die im § 10 Abs. 1 KitaG Brandenburg pauschal verankerte Betreuungszeit von sechs Stunden (Mindestbetreuungszeit) und mehr als sechs Stunden ( verlängerte Betreuungszeit) macht die Etablierung bedarfsgerechter Angebote nahezu unmöglich. Wenn somit bedarfsgerechte Betreuungsangebote, die eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen , geschaffen werden sollen, bedarf es- so zeigt das Projekt des DRK Kreisverband Fläming-Spreewald e.V. – mehr Personal, das über die längeren Öffnungszeiten verteilt werden kann. Nur dadurch ist es möglich, dass der vom Land vorgegebenen Personalschlüssel erreicht werden und ein vertretbares Fachkraft- Kind- Verhältnis sichergestellt werden kann.

## Verlängerte Kita-Betreuungszeiten – Erfahrungen mit dem Bundesprogramm KitaPlus

**Fazit:** Es besteht Handlungsbedarf bzgl. der Schaffung bedarfsgerechter Betreuungsangebote, die mit ausreichend Personal- und Sachkosten ausgestattet sind. Die **flexible Nutzung der Betreuungszeiten** ist ein weiterer wichtiger Entlastungsfaktor bei der Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit für die Eltern. **Zusätzliche Personal- und Sachkosten sind jedoch unumgänglich.** Unerlässlich bei der Konzipierung und Umsetzung von verlängerten Betreuungszeiten ist zudem der Blick auf das **Kindeswohl**. Der Auftrag der Kindertagesstätte, Kinder in ihrer Entwicklung zu fördern und Eltern bei ihrer Erziehung zu unterstützen kann nicht dazu führen, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu Lasten der Kinder zu priorisieren. Vielmehr bedarf es darüber hinaus auch **Arbeitszeitmodelle / Arbeitsmodelle, die ein Miteinander von Eltern und Kindern und gleichermaßen eine Erwerbstätigkeit ermöglichen.** Hier ist ein breiter Zusammenschluss zwischen ALLEN Akteuren, der den unterschiedlichsten Interessenlagen (Eltern, Kinder, Personal Kita, Arbeitgeber) gerecht wird, erforderlich.

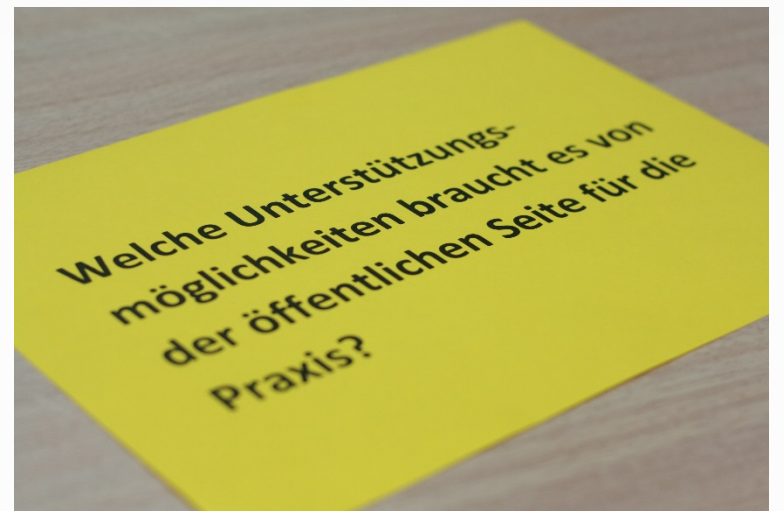
Ganz großgeschrieben:

**GESPRÄCHE**

## Ganz großgeschrieben: GESPRÄCHE



## Ganz großgeschrieben: GESPRÄCHE



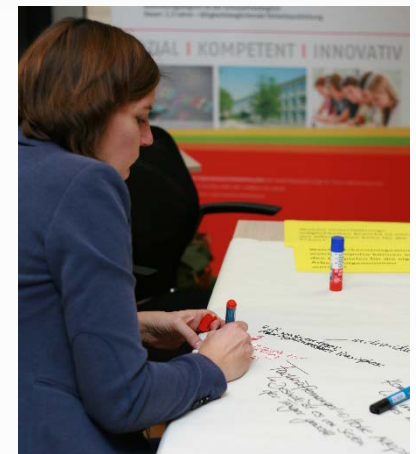
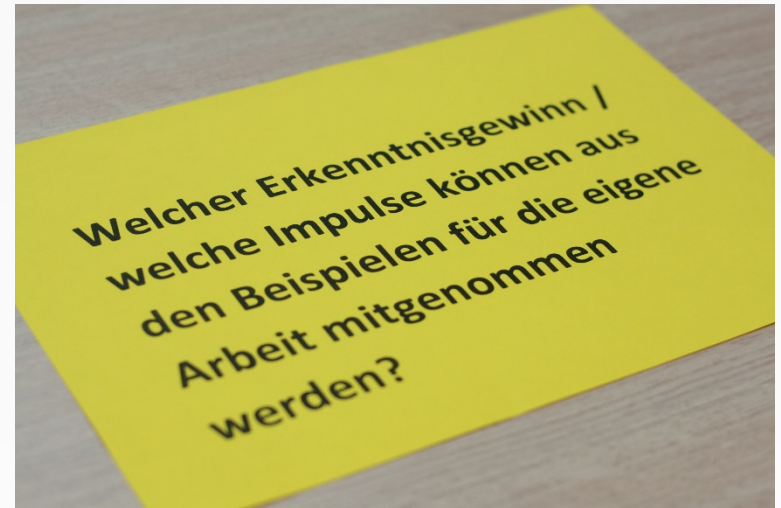
# LIGA

DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE

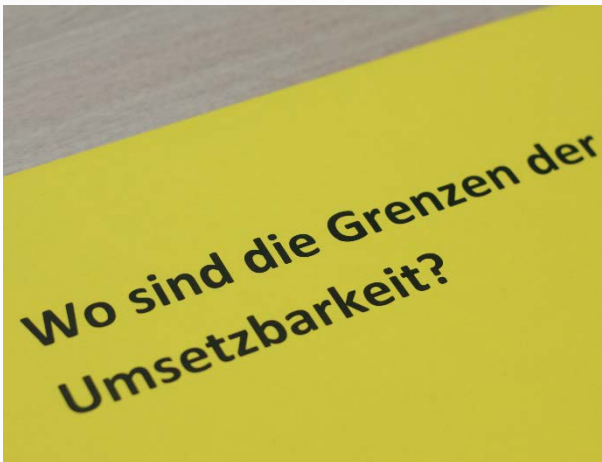
Spitzenverbände im Land Brandenburg



## Ganz großgeschrieben: GESPRÄCHE



## Ganz großgeschrieben: GESPRÄCHE



## Ganz großgeschrieben: GESPRÄCHE

