

Positionspapier »Mehr Zeit für Fürsorge in der Familie«



Impressum

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Carstennstraße 58
12205 Berlin
www.drk.de

Autorin

Ümit Yüzen
DRK-Generalsekretariat

Fotos

DRK e. V.: S. 10, istockphoto: S. 6,
photocase: S. 15, 18, 22, 27

Lektorat, Satz und Layout

Kommunikationsagentur IKONUM
www.ikonum.com

Erscheinungsdatum

Berlin, Juli 2016

Vorbemerkungen

Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel, die sinkenden Geburtenzahlen und vor allem der Wunsch junger Eltern nach einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit¹ machen die Familienfreundlichkeit zu einem zentralen gesellschaftlichen Thema.

Familien- und Fürsorgefreundlichkeit ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe: Junge Erwachsene brauchen den Rückhalt der Gesellschaft, damit sie die Zuversicht zur Gründung einer Familie entwickeln. Immer mehr ältere Menschen sind auf Unterstützung angewiesen. Die Gesellschaft muss dafür sorgen, dass ihre Angehörigen ihre Fürsorgeverantwortung wahrnehmen können.

Familien- und Fürsorgefreundlichkeit ist ein gesamtgesellschaftliches Ziel, durch das der Zusammenhalt in unserer Gesellschaft gestärkt wird.

Viele Organisationen und Unternehmen haben die Familien- und Fürsorgefreundlichkeit als Möglichkeit entdeckt, Fachkräfte längerfristig an sich zu binden.

Das vorliegende Positionspapier liefert auf der Grundlage der Werte der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung Argumente für mehr Familienfreundlichkeit und unterstreicht die Verantwortung unseres Verbandes, auf mehr Familienfreundlichkeit hinzuwirken. Es wendet sich an verbandsinterne Entscheidungsträger und – mit einigen Forderungen – auch an die Politik.

¹ Familienreport 2014. Leistungen, Wirkungen, Trends. BMFSFJ, 2015. Seite 55.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	6
2. Arbeitnehmer*innen mit Fürsorgeaufgaben.....	10
3. Bildungs- und Betreuungseinrichtungen.....	14
4. Gerechte Aufteilung der Fürsorgearbeit.....	18
5. Das DRK als familien- freundlicher Arbeitgeber	22
Fazit	26

1. Einleitung



Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) ist als Nationale Rotkreuz-Gesellschaft Teil der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbe-
wegung. Es ist die größte Hilfsorganisation Deutschlands und Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege. Die Arbeit des DRK basiert auf den Grundsätzen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbe-
wegung.

Als Wohlfahrtsverband ist das DRK mit seinen Einrichtungen, Angeboten und Diensten in allen Feldern der Wohlfahrts- und Sozialarbeit aktiv – sowohl mit ehrenamtlich als auch hauptamtlich Tätigen.

Wie keine andere soziale oder humanitäre Bewegung in Deutschland kann das DRK durch seine einzigartige Stellung eine Vielzahl vernetzter Hilfen, Beratungen und Leistungen anbieten – lokal, regional, national und international.

Das DRK ist nach seinem Grundsatz der **Menschlichkeit** bestrebt, die Würde der Menschen zu wahren und ihr Achtung zu verschaffen. Nach seinem Grundsatz der **Unparteilichkeit** räumt das DRK den dringenden Fällen Vorrang ein und versorgt Menschen nach dem Maß ihrer Not.

Zu den schutzbedürftigsten Gruppen in unserer Gesellschaft zählen Kinder und pflegebedürftige Menschen. Das DRK setzt sich für sie besonders ein und wirkt auf gute Rahmenbedingungen für ihre Familien hin. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine grundlegende Bedingung, um ein auskömmliches Einkommen zu erwirtschaften und gleichzeitig für Kinder und Angehörige sorgen zu können.

Das DRK hat sich zu unterschiedlichen Aspekten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geäußert, Gesetzesvorhaben wie das neue ElterngeldPlus² oder das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf³ kommentiert, eine Broschüre über mögliche Wege für Familien aus der Zeitnot⁴ erstellt, eine Studie zum Thema Alleinerziehende und Betreuung⁵ in Auftrag gegeben und zur Kinderarmut⁶ Stellung bezogen.

Dieses Positionspapier fördert mit Argumenten und Anhaltspunkten die Diskussion zu mehr Familien- und Fürsorgefreundlichkeit in der Gesellschaft und im Verband.

- 2 Brief Dr. Seiters an Familienministerin Schwesig, 02.04.2014.
- 3 Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. DRK, 2014.
- 4 Wir nehmen uns die Zeit. Erkenntnisse und gelungene Praxis über Wege aus der Zeitnot für Familien. DRK, 2013.
- 5 Gesamtwirtschaftliche Effekte einer Ganztagsbetreuung von Kindern von Alleinerziehenden. Gutachten Institut der Deutschen Wirtschaft im Auftrag des DRK, 2012.
- 6 Armut hat junge Gesichter. Positionen und Forderungen des DRK, 2010.

Gerechte Aufteilung der Fürsorge- und Erwerbsarbeit

Die gerechte Aufteilung der Fürsorge- und Erwerbsarbeit ist eine vorrangige gesellschaftspolitische Aufgabe der Zukunft.

»Die DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe versteht Familie als eine Lebensgemeinschaft, die danach strebt, gemeinsam Sicherheit, Glück, Wertschätzung und Liebe zu erleben. Im Zentrum dieser Lebensgemeinschaft steht die wechselseitige generationsübergreifende Fürsorge und Verantwortungsübernahme auf der Grundlage von emotional getragenen und verbindlich angelegten Beziehungen.«⁷

Das DRK versteht unter familiärer Fürsorgearbeit die Versorgung, Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken und alten Menschen und die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen durch nahestehende Personen. Es schätzt diese Tätigkeiten als wertvolle Aufgaben, die den Zusammenhalt unserer Gesellschaft gewährleisten.

Nach dem Verständnis des DRK beinhaltet Fürsorge die Sorge um den anderen sowie seine anwaltschaftliche Unterstützung und Begleitung. Die (Wieder-)Herstellung

und Stärkung seiner Teilhabemöglichkeiten sind dabei besonders wichtige Aspekte.⁸

Das DRK hält die gerechte Aufteilung der Fürsorge- und Erwerbsarbeit für eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Aufgaben der Zukunft, denn sie bildet das Fundament einer modernen humanen Gesellschaft.

Diejenigen zu unterstützen, die bei ihren Alltagsvollzügen Unterstützung benötigen, sollte in unserer Gesellschaft für jeden neben Beruf, Freizeit und Regeneration gelebter Alltag sein können. Nach Karin Jurczyk beinhaltet die Tatsache menschlicher Bedürftigkeit, Verletzlichkeit und Endlichkeit, dass alle Menschen am Anfang, viele zwischenzeitlich und sehr viele am Ende ihres Lebens der Fürsorge bedürfen.⁹ Fürsorge geht jeden etwas an, sie ist wichtig, wertvoll und verbindend.

Fürsorge an Dritte zu delegieren, etwa an Menschen aus ärmeren Ländern, kann nur eine moralisch befriedigende Lösung sein, wenn dieser Schritt sehr umsichtig geplant und durchgeführt wird.¹⁰ Menschen, die für uns Fürsorgeaufgaben übernehmen, können eventuell nicht mehr für ihre eigenen schutzbedürftigen Angehörigen da sein. Für Familien ohne finanzielle Res-

7 Rahmenkonzeption der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Seite 17.

8 Das Profil der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Eine Verständigungsgrundlage. 2013. Seite 4.

9 Vgl. Karin Jurczyk, Deutsches Jugendinstitut, München, Vortrag in der Veranstaltung 30 Stunden Arbeit sind genug? Mehr Zeit für Familien! Fachstelle Familien der Nordkirche, Landeshaus Kiel, 16.09.2013.

10 Altenpflege in Deutschland. Ethisch vertretbare Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften in der Pflege. BAGFW, Juli 2015.

sources kommt diese Möglichkeit ohnehin nicht in Betracht.

Das DRK regt an, in der Schule und in der Kinder- und Jugendarbeit Themen wie Tod und Sterben, Pflege und Fürsorge als Rahmen für eine Wertorientierung einzubeziehen.

2. Arbeitnehmer*innen mit Fürsorgeaufgaben



*Das DRK setzt sich ein für eine familienfreundliche Arbeitswelt mit Strukturen, die auf das Bedürfnis nach Kontinuität, Bindung und Sicherheit als Voraussetzung für Familienleben Rücksicht nehmen.*¹¹

Die Aufgabendichte ist für Erwachsene zwischen 30 und 45 Jahren heute höher als in den vorangegangenen Generationen. Die Ausbildungszeiten für Männer und Frauen haben sich verlängert. Die Konsolidierung im Beruf und die Familiengründung finden deshalb oft zur selben Zeit statt.¹² Auch für Arbeitnehmer*innen, die Angehörige pflegen, ist es herausfordernd, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren.

In vielen Branchen können flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Optionen das Spannungsverhältnis von Familie und Beruf entschärfen. Aber auch dort, wo Arbeitszeiten und -orte wenig flexibel sind, zum Beispiel in der Pflege, im Rettungsdienst, im Einzelhandel oder im Gastgewerbe, kann eine langfristige, verlässliche Planung Eltern und pflegenden Angehörigen helfen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Flexibilisierungsoptionen zu entwickeln lohnt sich, gerade da, wo es schwierig erscheint. Es steigt die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und die Arbeitgeber*innen

können ihre Attraktivität für junge Fachkräfte erhöhen.

Die aus- und unausgesprochenen Erwartungen, die mit technischen Neuerungen einhergehen, auch außerhalb der Arbeitszeit ständig für berufliche Belange erreichbar zu sein, sollten intensiv hinterfragt werden. Das Vorbild der Vorgesetzten ist hierbei von großer Bedeutung. Die Themen »gesunde Führung« von Mitarbeiter*innen und »eigene gesunde Führung« von Leitungskräften sind dabei wesentlich.

Die Arbeitszeit zu reduzieren ist oft die wichtigste Voraussetzung dafür, dass Eltern oder Angehörige Fürsorgeaufgaben übernehmen können. Ein Rechtsanspruch auf die ursprüngliche Vollzeitstelle würde dies vielen Menschen erleichtern. Die Unternehmen müssen die anfallenden Aufgaben abdecken, indem sie die Arbeitszeit der Kolleg*innen aufstocken oder zusätzliche Mitarbeiter*innen einstellen.

Flexibilisierung der Elternzeit¹³

Das DRK begrüßt die Flexibilisierung der Elternzeit in der Zeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr, in der Eltern nun bis zu 24 Monate der Elternzeit nehmen können – auch ohne die Zustimmung ihrer Arbeitgeber*in.¹⁴

11 Rahmenkonzeption der KiJuFa, Seite 29 und Pressemitteilung zur Studie Gesamtwirtschaftliche Effekte einer Ganztagsbetreuung von Kindern von Alleinerziehenden. 29.03.2012.

12 Bertram/Deuffhard, Die überforderte Generation, Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft. 2015.

13 Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Erweiterung der GroBelternzeit und zur Modernisierung der Elternzeit. DRK, 2012.

14 Stellungnahme der BAGFW zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. 2014.

Das DRK begrüßt die Initiative des Gesetzgebers, die Prioritäten hin zu mehr Familien- und Kinderfreundlichkeit zu setzen. Die Entwicklung von Kindern ist nicht vorhersehbar. Für Eltern kann es eine große Erleichterung sein, zu wissen, dass sie im Bedarfsfall ganz für ihr Kind da sein können.

Das achte Lebensjahr als Grenze für die Elternzeit sieht das DRK aber als willkürlich an. Gerade im erst danach folgenden Übergang von der Grund- zur weiterführenden Schule und in der Pubertät benötigen Kinder oft verstärkt Unterstützung durch ihre Familie. Das DRK hält es deshalb für sinnvoll, die Elternzeit bis zum 14. Lebensjahr auszuweiten.¹⁵

ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus

Um gemeinsame Sorgeverantwortung tragen zu können, sind das Elterngeld, das neue ElterngeldPlus und der Partnerschaftsbonus von großer gesellschaftspolitischer Bedeutung. Diese Unterstützungen honorieren partnerschaftliche Lösungen der Vereinbarkeitsfrage finanziell, indem sie den Elterngeldbezug durch Teilzeiterwerbstätigkeit in der Elternzeit verlängern oder es beiden Eltern ermöglichen, gleichzeitig vollzeitnahe Teilzeitarbeit zu leisten.

Die gesetzlichen Bestimmungen des ElterngeldPlus und der Partnerschaftsmonate sind recht kompliziert. Es müssen deshalb unbedingt mehr niedrigschwellige Beratungsangebote für Eltern geschaffen werden, die sie bei der Ausgestaltung ihrer Elternzeit kompetent unterstützen.

Die Elternzeit im ersten Lebensjahr des Kindes sehen viele Eltern als Schutzzeit, in der sie sich auf ihr Kind einstellen und ihr Kind auf sie. Das DRK setzt sich dafür ein, dass dies im Grundsatz so bleibt. Nehmen Eltern den Partnerschaftsbonus bereits im ersten Lebensjahr ihres Kindes in Anspruch, ist eine Kinderbetreuung unverzichtbar. An sie wird ein besonders hoher Qualitätsanspruch gestellt, der zum Wohl des Kindes unbedingt eingehalten werden muss.¹⁶

Vom Elterngeld und den neuen Leistungen für mehr Partnerschaftlichkeit profitieren nicht alle Familien: Seit der Elterngeld-Sockelbetrag von 300 Euro als Einkommen gilt, erhalten Eltern im SGB II-Bezug de facto kein Elterngeld mehr. Die Lage der Alleinerziehenden, der einzigen Familienform, deren Zahl zunimmt¹⁷, wird durch die neuen Leistungen nicht verbessert, zumindest nicht für rund 40 Prozent der Familien, die auf staatliche Grundsicherungsleistungen angewiesen sind.¹⁸

15 Stellungnahme des DRK zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Erweiterung der Großelternzeit und zur Modernisierung der Elternzeit. 2012.

16 DRK-Positionspapier Qualität in Kindertageseinrichtungen. 2014. Seite 12.

17 Vater, Mutter, Kind. Acht Trends in Familien, die Politik heute kennen sollte. Bertelsmannstiftung, 2015. Seite 25.

18 Alleinerziehende Unter Druck. Rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Lage und Reformbedarf. Bertelsmann Stiftung, 2014.

Das DRK begrüßt die steuerlichen Entlastungen für Alleinerziehende¹⁹, hält sie aber für unzureichend.

Beim Unterhaltsvorschuss sollte die maximale Dauer des Leistungsbezuges aufgehoben und die Altersgrenze auf das 18. Lebensjahr angehoben werden. Für Familien mit geringem Einkommen hält das DRK die Einführung einer zu versteuernden Kindergrundsicherung²⁰ grundsätzlich für eine gerechte Option.²¹

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Die Zahl jener, die neben dem Beruf ältere Angehörige versorgen, steigt. Diese Menschen benötigen Rahmenbedingungen, die sie entlasten. Das DRK begrüßt die Bemühungen der Bundesregierung, für diese Zielgruppe der Beschäftigten Möglichkeiten zu schaffen, sich dieser wichtigen Aufgabe kurzfristig oder mittelfristig widmen zu können, ohne den Arbeitsplatz dafür aufgeben zu müssen.

Für die Familienpflegezeit können Arbeitnehmer*innen ein Darlehen in Anspruch nehmen. Sie sind dann aber über lange Zeit mit der Rückzahlung belastet. Die Verringerungen ihres Einkommens während der Freistellung und in der Zeit der Rück-

zahlung können sich Geringverdienende und Teilzeitbeschäftigte nicht leisten.²² Familien mit einer doppelten Fürsorgefunktion – sie sorgen gleichzeitig für (kleine) Kinder und ältere Angehörige – sind besonders belastet.

Das DRK plädiert dafür, die familiäre Pflege ihrem hohen gesellschaftlichen Wert entsprechend auch finanziell stärker zu fördern.

Auch Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund, die Angehörige im Ausland pflegen wollen, sollten von der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit profitieren können. Sie sollten ihre nächsten Angehörigen pflegen und begleiten können, auch wenn in ihrem Herkunftsland Pflegestufen wie in Deutschland unbekannt sind.

19 Beschluss des Bundestages zur Erhöhung des steuerlichen Entlastungsbeitrages für Alleinerziehende am 18.06.2016.

20 www.kinderarmut-hat-folgen.de.

21 Positionspapier DRK, Armut hat junge Gesichter. 2010. Seite 23.

22 Stellungnahme des DRK zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. 2014.

3. Bildungs- und Betreuungseinrichtungen



Qualitativ gute Ganztagsbetreuung von Kindern von 0 bis 14 Jahren entlastet Familien und gibt Kindern aus belasteten Verhältnissen bessere Entwicklungs- und Teilhabechancen.²³ Dazu notwendig sind gut ausgestattete und auf hohem Niveau arbeitende Kindertageseinrichtungen. Ebenso notwendig sind Schulen mit einem ausgereiften Ganztagskonzept. Solche Konzepte enthalten integrierte Angebote der Bildung und Betreuung und werden in Zusammenarbeit mit außerschulischen Bildungsakteuren durchgeführt.

Eine Ganztagsbetreuung, die das Erwerbs- und Familienleben entlastet, ist für Alleinerziehende besonders wichtig. Auch Randzeiten müssen gut abgedeckt sein, da Alleinerziehende Mühe haben, ihre Arbeits- und Fahrtzeiten den Öffnungszeiten der Einrichtungen anzupassen.²⁴ Ferien- und Krankheitszeiten der Kinder stellen für diese Gruppe von Erwerbstätigen eine weitere große Herausforderung dar. Auch dafür müssen Lösungen gefunden werden.

Kindertagesbetreuung

Das DRK begrüßt den Ausbau der Kindertagesstätten und den Rechtsanspruch auf Betreuung ab dem zweiten Lebensjahr, denn wie diverse Studien beschreiben,

kann die frühe Förderung von Kindern zu größerer Chancengleichheit führen.²⁵

Für das DRK ist das Wohlbefinden des Kindes maßgeblich, weshalb es neben dem Ausbau der Kindertagesbetreuung insbesondere auch die Verständigung auf qualitative Ziel-Standards unterstützt.²⁶

Die Ausbildung des Fachpersonals ist wichtig für die Qualität der Kinderbetreuung. Das DRK fordert länderübergreifende Standards und Curricula für die Ausbildung und Qualifizierung von Erzieher*innen. Sie brauchen eine leistungsgerechte Vergütung und eine größere gesellschaftliche Anerkennung ihrer Arbeit.²⁷

Ganztagsbetreuung in Schulen

Der Schulunterricht baut häufig auf der Mitarbeit der Eltern auf. Dies kann eine kontinuierliche Erwerbsarbeit vor allem der Mütter erschweren.²⁸ Die Abhängigkeit der Schulleistungen von der Unterstützung der Eltern verschärft die ungleichen Startbedingungen der Kinder.²⁹ Daher unterstützt das DRK die Ganztagesbetreuung. Wie bei den Kindertageseinrichtungen sind auch bei der Ganztagesbetreuung bzw. den Ganztageschulen hohe Qualitätsstandards (u. a. im Bezug auf Ausstattung

23 Vermerk zum Positionspapier der AG A »Familie als Gemeinschaft stärken« des Demografieipfels. DRK, 2014.

24 Pressemitteilung Studie Effekte einer Ganztagesbetreuung von Kindern von Alleinerziehenden. DRK, 2012.

25 Heckman, Preschool Projekt. Vorschul-experiment in Ypsilanti. USA, 1967.

26 Positionspapier Qualität in Kindertageseinrichtungen. 2014.

27 Ebenda.

28 Katja Wippermann/ Carsten Wippermann/ Andreas Kirchner, Eltern – Lehrer – Schulerfolg – Wahrnehmungen und Erfahrungen im Schulalltag von Eltern und Lehrern. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung der Katholischen Stiftungsfachhochschule Benediktbeuern. 2013.

und Qualifikation des Personals) zentral. Nur dann können die Entwicklungschancen der Kinder tatsächlich verbessert werden.

Vernetzung und Koordination vor Ort

Ämter, Behörden, Schulen, Kindertageseinrichtungen, Arbeitgeber, Verkehrsverbände und regionale Dienstleister*innen sollten ihre Angebote und Öffnungszeiten so aufeinander abstimmen, dass Familien ihren Alltag so unaufwändig wie möglich bewältigen können.³⁰

Das DRK befürwortet, dass **Familiennahe Dienstleistungen** an zentralen Orten wie Mehrgenerationenhäusern, Eltern-Kind-Zentren, Kindertagesstätten oder Schulen angeboten werden. Sie sollen auch sozial benachteiligten Familien zugutekommen. Und jene, die sie anbieten, müssen davon leben können.³¹

Kommunen und Unternehmen können den Zuzug von Familien fördern und neue Fachkräfte gewinnen, wenn sie sich familienfreundlich aufstellen. Die Maßnahmen der Kommunen und Unternehmen können sich gegenseitig verstärken – mit vielen positiven Auswirkungen wie höheren Gewerbesteuererträgen, mehr Gewinn für die Unternehmer*innen und einer erheblichen

Steigerung der Lebensqualität für die Bewohner*innen.³²

Ein gutes Beispiel für ein koordiniertes, mit allen relevanten Akteur*innen abgestimmtes Vorgehen vor Ort ist das Projekt »Lebensqualität für Generationen« (www.lebensqualitaet-fuer-generationen.net), das der BRK KV Kronach in Kooperation mit der Gemeinde Steinbach am Wald durchführt.³³ Den Projektpartner*innen ist es gelungen, den Standortvorteil von Steinbach am Wald zu steigern, indem sie familienfreundliche Rahmenbedingungen schufen und regionale Unternehmer*innen für die Finanzierung gewannen.

Im Zusammenhang von Vernetzung und Koordination ist auch das nachbarschaftliche Engagement stärker zu beachten. Durch geeignete Maßnahmen können im Sozialraum vorhandene Kompetenzen aktiviert werden. Ehrenamtliches Engagement ist nicht nur für diejenigen wichtig, die davon profitieren, sondern auch für jene, die es ausüben.³⁴ Von einer Kultur der gegenseitigen Unterstützung und des Ermöglichens profitieren alle.

29 PISA 2012, Fortschritte und Herausforderungen in Deutschland. 2013.

30 Kommunale Zeitpolitik für Familien. Ein Leitfaden für die Praxis: Familien unterstützen, Standorte sichern, Unternehmen fördern. BMFSFJ, 2014.

31 Vermerk zum Positionspapier der AG A »Familie als Gemeinschaft stärken« des Demografieipfels. 2013.

32 Neue Zeiten für Familie. Impulse aus der Praxis deutscher Großstädte für eine kommunale Familienzeitpolitik. Stadt Aachen, 2015. Seite 10.

33 DRK, Wir nehmen uns die Zeit. Erkenntnisse und gelungene Praxis über Wege aus der Zeitnot für Familien. Berlin, 2013. Seite 33.

34 Busy Yet Socially Engaged: Volunteering, Work-Life Balance, and Health in the Working Population. 2015.

4. Gerechte Aufteilung der Fürsorgearbeit



*Das DRK setzt sich ein für ausreichende gesellschaftliche und rechtliche Strukturen, die es den Familien leichter machen, Aufgaben der gegenseitigen Fürsorge zu übernehmen.*³⁵

Familien brauchen mehr Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungsfreiheit darüber, wie sie Familie und Beruf in Einklang bringen. Eltern sollten zum Beispiel wählen können, ob sie eine Zeitlang aus dem Beruf aussteigen oder kürzer arbeiten wollen. Sie sollten dazu aber nicht durch fehlende Strukturen gezwungen werden.

Gut ausgebildete, zuvor in Vollzeit arbeitende Frauen setzen in Deutschland in der Familienphase oft über Jahre in ihrem Beruf aus oder arbeiten nur in Teilzeit, um die Kinder in ihrer gesamten Schullaufbahn zu unterstützen und die Scharnierfunktion zwischen Dienstleister*innen, Bildungsinstitutionen, Behörden und der Familie zu übernehmen. Angesichts der aktuellen Scheidungsrate von 46 Prozent³⁶, der reformierten Unterhaltsgesetzgebung und der immer noch fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder laufen Frauen so Gefahr, keine adäquate Stelle in ihrem früheren Beruf zu bekommen, zu wenig Arbeitslosengeld zu beziehen und zu geringe Rentenanwartschaften zu erwerben. Das

setzt sie einem hohen Risiko der Altersarmut aus. Gleichzeitig gehen Unternehmen durch diese Entwicklung wertvolle, gut ausgebildete Arbeitskräfte verloren.

Eine qualitativ hochwertige Ganztagsbetreuung von Kindern von 0 bis 14 Jahren gibt Eltern den Rückhalt, sich auf das Berufsleben einzulassen, und ermöglicht es vor allem Frauen, sich sozial abzusichern (siehe Kapitel 2).

Gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geben jungen Erwachsenen die Freiheit und Zuversicht, eine Familie zu gründen. Dies belegen europäische Ländervergleiche. Die Länder mit den höchsten Frauenbeziehungsweise Müttererwerbsquoten sind auch die Länder mit den höchsten Geburtenraten: Norwegen, Schweden, Dänemark und Frankreich.³⁷

Bei Vätern gehen **Wunsch und Wirklichkeit** oft auseinander: Sie möchten sich stärker an der Erziehung beteiligen, arbeiten aber in der Familienphase mit jungen Kindern eher mehr als weniger³⁸, weil sie die höheren Ausgaben für die gewachsene Familie und das fehlende Einkommen der Mutter kompensieren müssen.

35 Rahmenkonzeption der KiJuFa. 2010. Seite 29 und Armut hat junge Gesichter. 2010. Seite 15.

36 Statistisches Bundesamt, 2013.

37 Zwischen Autonomie und Angewiesenheit. Familie als verlässliche Gemeinschaft stärken. Eine Orientierungshilfe des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). 2013.

38 Vater, Mutter, Kind: Acht Trends in Familien, die Politik kennen sollte. Bertelsmann Stiftung, 2014. Seiten 84 ff.

Das neue **ElterngeldPlus** und der **Partnerschaftsbonus** sind geeignete Instrumente, um in den ersten Jahren Eltern darin zu unterstützen, die Aufgaben in Beruf und Familie nach ihren Wünschen gleichmäßiger untereinander aufzuteilen.

Der Partnerschaftsbonus, der für beide Eltern gezahlt wird, wenn sie gleichzeitig zwischen 25 bis 30 Stunden pro Woche arbeiten, muss unbedingt mit dem Rechtsanspruch auf eine Kindertagesbetreuung verknüpft werden, da ein solches Arbeitspensum ohne Kindertagesbetreuung kaum möglich ist (siehe auch Kapitel 2).

Um Fürsorgearbeit besser zu ermöglichen, muss über die bisher »normale« durchgehende Erwerbsbiografie von 30 bis 40 Jahren neu nachgedacht werden. Zeiten, in denen Menschen wegen der Erziehung von Kindern, der Pflege von Angehörigen oder bürgerschaftlichen Engagements weniger arbeiten können oder wollen, werden sich in Zukunft abwechseln mit Zeiten, in denen sie mehr arbeiten. Es werden seit einiger Zeit Ansätze diskutiert, ob und wie sich Zeiten der Fürsorgetätigkeit gesellschaftlich finanzieren lassen.³⁹ So wird zum Beispiel überlegt, Bildung und Ausbildung über das Leben zu verteilen und angesichts der längeren Lebenserwartung

nicht immer an den Anfang der Berufsbiografie zu stellen.⁴⁰ Die begonnenen Diskussionen müssen unbedingt weitergeführt werden.

Eine **Familienarbeitszeit** von ca. 32 Stunden je Elternteil für Familien mit jüngeren Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist ein Schritt zu mehr Flexibilität in den unterschiedlichen Lebensphasen.⁴¹ Dieses Modell wird im Rahmen des ElterngeldPlus im Partnerschaftsbonus für vier Monate angeboten. Es sollte zeitlich ausgebaut und auch für die Pflege von Angehörigen genutzt werden können.

Pflege- und Erziehungszeit für alle

Das DRK setzt sich dafür ein, die Pflege- und Erziehungszeit unabhängig vom Alter und der Familienform zu gestalten, um die gegenseitige Unterstützung und Fürsorge zu fördern – auch beispielsweise zwischen Stiefeltern und -kindern, Lebenspartner*innen oder Wahlverwandten. Jede Familie sollte darin unterstützt werden, für ihren Bedarf das richtige Arrangement zu finden.

Auch nachbarschaftliche Unterstützungsleistungen sollten sehr viel stärker gefördert und anerkannt werden als bisher. Dadurch könnten sehr viele Ressourcen freigesetzt

39 Karin Jurczyk, Zeitkonten und atmende Lebensverläufe. Beitrag Radio Kultur, 11.04.2013 und Kurzgutachten: Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle vor dem Hintergrund ihrer Finanzierbarkeit. Expertise für die Projektgruppe 5 »Arbeitswelt, Konsumverhalten und Lebensstile« der Enquete-Kommission »Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität«. 2013.

40 H. Bertram/C. Deufland, Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft. 2015. Seite 217.

41 Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung. FES, Hans-Böckler-Stiftung, 2013.

werden.⁴² In Großstädten, in denen oft mehrere alleinstehende ältere Menschen nebeneinander wohnen, würde die (finanzielle) Anerkennung von Unterstützungsleistungen im Freundes- und Nachbarschaftskreis die gegenseitige Fürsorge fördern und der Isolation vorbeugen.

42 Busy Yet Socially Engaged: Volunteering, Work-Life Balance, and Health in the Working Population. 2015.

5. Das DRK als familienfreundlicher Arbeitgeber



Im Verband haben sich schon einige Gliederungen auf den Weg gemacht, sich familienfreundlich zu positionieren.

Im Bayerischen Roten Kreuz (BRK) hat die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Gleichstellungsbeirat ein Konzept entwickelt, das die Gleichstellung von Frauen und Männern im BRK weiter fördert und unterstützt.

Der BRK-Gleichstellungsbeirat hat sich in seinem Arbeitsprogramm auch das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiter*innen im BRK zu verbessern. Die Leitlinien des BRK zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind daher Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Entwicklung von attraktiven Führungsmodellen (wie Führung in Teilzeit und geteilte Führung). Das BRK-Gleichstellungskonzept gilt für das gesamte BRK als Körperschaft des öffentlichen Rechts mit seinen aktuell rund 23.000 hauptamtlich Beschäftigten.⁴³

Der **Kreisverband Freiburg** war 2007 Mitgründer des Netzwerkes »**Familienfreundlich im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald**« und ist eines seiner ersten Mitglieder. Um sein familienfreundliches

Profil zu schärfen hat der Kreisverband unter anderen folgende Maßnahmen eingeführt:

- flexible Arbeitszeiten
- Einführung von Zeitkonten
- Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Förderung der Gleichstellung wie beispielsweise die Unterstützung von Mitarbeiter*innen mit Familienpflichten
- Unterstützung von Wiedereinsteiger*innen nach Elternzeit
- Kontakthalteprogramm für beurlaubte Mitarbeiter*innen
- Leitungspositionen in Teilzeit
- Ausbau von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten nach Bedarf in allen Abteilungen
- Benennung einer Genderbeauftragten

Der **Kreisverband Hamburg-Harburg e. V.** ist **audit berufundfamilie** zertifiziert. Das Zertifikat steht für Engagement im Bereich der familienbewussten Personalpolitik. Ziel der Auditierung ist es, die Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiter*innen des Kreisverbandes und seiner Tochtergesellschaften zu sichern und zu steigern. Folgende Maßnahmen hat der KV eingeführt:

- einen Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung

43 Das Gleichstellungskonzept des BRK vom Mai 2012 kann bei der Landesgeschäftsstelle des Bayerischen Roten Kreuzes (marsfelden@lgst.brk.de oder sauer@lgst.brk.de) oder beim DRK-Generalsekretariat bei Frau Ümit Yüzen (yuezenue@drk.de) angefordert werden.

- flexible Arbeitszeiten
- regelmäßige Treffen für Mitarbeiter*innen, die sich in Elternzeit befinden

Weiter will der KV die betriebliche Gesundheitsförderung aufbauen und eine Anlaufstelle zur Information über familienbewusste betriebliche Angebote einrichten.

Der **Kreisverband Euskirchen** trägt das **Qualitätssiegel** der Bertelsmann Stiftung »**Familienfreundlicher Arbeitgeber**«. Der KV setzt schon seit vielen Jahren auf Vertrauensarbeitszeit und die flexible Umsetzung der Teilzeitarbeit. Der KV ermöglicht Mitarbeiter*innen regelmäßige Elternzeitverlängerungen und Freistellungen in allen Einsatzbereichen – je nach familiärer bzw. persönlicher Situation. Die familienfreundliche Unternehmenskultur, die sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Mitarbeiter*innen verankert ist, zeichnet sich durch ein hohes Maß an betrieblicher und persönlicher Flexibilität aus.

Das Unternehmensnetzwerk »**Erfolgsfaktor Familie**« ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages. Das Netzwerk versteht sich als zentrale Plattform für Unternehmen, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagie-

ren. 16 DRK-Gliederungen sind bereits am Netzwerk Erfolgsfaktor des BMFSFJ beteiligt:

- KV Hamburg-Harburg e. V.
- KV Ravensburg e. V.
- KV Gifhorn
- DRK-Altenwohn- und Pflegeheim Kaiserin-Friedrich-Haus GmbH
- DRK-Fachklinik Hahnknüll gGmbH
- DRK-Augusta-Schwesternschaft Lüneburg e. V.
- DRK-Krankenhaus Clementinenhaus
- DRK-Krankenhaus Luckenwalde
- DRK-Kreisverband Grafschaft Bentheim e. V.
- DRK-Kreisverband Wolfsburg e. V.
- DRK-Landesverband Rheinland-Pfalz
- DRK-Schwesternschaft Wuppertal e. V.
- DRK-Seniorenpflegeheim Albert Schweitzer
- DRK-Seniorenzentrum Harpstedt
- Krankenhaus Mölln-Ratzeburg gGmbH
- DRK-Krankenhaus Teterow gGmbH
- DRK-Kreisverband Altkreis Lübbecke e. V.
- DRK-Kreisverband Borken e. V.
- Gesellschaft für soziale Einrichtungen des DRK-Landesverbandes Niedersachsen gGmbH

Fazit

Um Familie und Beruf zu vereinbaren, ist eine gute Infrastruktur vor Ort, in den Kommunen, notwendig. Die Abläufe in den Betrieben müssen es den Arbeitnehmer*innen ermöglichen, ihrer Sorgeverantwortung nachzukommen.

Angesichts des Fachkräftemangels bietet Familienfreundlichkeit den Unternehmen inzwischen handfeste betriebswirtschaftliche Vorteile, da Familienfreundlichkeit junge Fachkräfte stärker an Unternehmen bindet als monetäre Vorteile.⁴⁴

Die gesellschaftlich relevanten Akteur*innen wie Gesetzgeber, Bildungseinrichtungen, Kommunen und Unternehmen müssen sich der zunehmenden Bedeutung der Familien- und Fürsorgefreundlichkeit bewusster werden und ihre Prioritäten entsprechend setzen.

Das DRK ist durch die Grundsätze der Menschlichkeit und Unparteilichkeit verpflichtet, sich für besonders schutzbedürftige Gruppen wie Kinder und pflegebedürftige Menschen und ihre Familien einzusetzen. Die Forderung nach familien- und sorgerefreundlichen Bedingungen in der Gesellschaft ist daher unabdingbar.

44 Monitor Familienleben. Institut für Demoskopie Allensbach, 2010.



www.DRK.de

**Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Generalsekretariat**

Carstennstraße 58
12205 Berlin

Telefon: 030 85404 - 0
Telefax: 030 85404 - 468
E-Mail: drk@drk.de
www.drk.de

© 2016 Deutsches Rotes Kreuz e. V., Berlin

Gefördert aus Mitteln der GlücksSpirale und durch das
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

