

### Familien fördern und Armut vorbeugen

#### *Elterngeld und die Zukunft des bayerischen Landeserziehungsgeldes*

*Anfang Mai war es soweit: Nach langem Ringen und – öffentlichen – Diskussionen hat sich die große Koalition in Berlin auf einen Kompromiss in den Eckpunkten zur Einführung eines Elterngeldes zum 1. Januar 2007 geeinigt: Eltern, die nach der Geburt ihres Kindes eine Berufspause einlegen, erhalten dann ein Jahr lang 67% des letzten Nettogehaltes, maximal 1.800,- €. Eine begrüßenswerte familienpolitische Maßnahme zur Unterstützung der Eltern bei der Kindererziehung und zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf. Denn die meisten jungen Frauen und Männer wünschen sich beides: Familie und Beruf.*

Die grundlegenden Eckpunkte des Elterngeldes –

- 12 bzw. 14 Monate Bezugsdauer, wenn der jeweils andere Elternteil ebenfalls Zeit für die Kindererziehung erbringt; volle 14 Monate für allein Erziehende,
- 67% des letzten Nettogehaltes des betreuenden Elternteils, maximal 1.800 €,
- einkommensunabhängiger Mindestbetrag von 300 € für alle, auch wenn vor der Geburt keine Erwerbstätigkeit vorlag,
- keine Anrechnung des Mindestbetrages auf andere Sozialleistungen, z.B. ALG II,
- steuer- und abgabefrei,
- Möglichkeit der Teilzeitarbeit bis maximal 30 Std./ wchtl.,
- weiterhin zusätzlich Kindergeld,
- Erhalt der geschützten Elternzeit

– sind bekannt und in der großen Koalition festgelegt, die Details und Umsetzungsvoraussetzungen sind noch zu schaffen.

Das Elterngeld ist eine wirksame Maßnahme der Familienförderung, das zeigen uns die Erfahrungen aus den skandinavischen Ländern, in denen sich das Elterngeld seit langen Jahren als Bestandteil der Familien- und Gleichstellungspolitik etabliert hat. Es unterstützt junge Eltern finanziell und begrenzt das berufliche Ausstiegsrisiko durch die Zahlung einer Lohnersatzleistung. Diese erleichtert in der Regel auch jungen Männern ihre Vaterrolle aktiv wahrzunehmen. So ist die Einführung eines Elterngeldes ermutigend und Ausdruck einer begrüßenswerten Wertschätzung der Erziehungsarbeit, denn Familienarbeit wird damit prinzipiell der Erwerbstätigkeit gleichgestellt.

#### **Ausreichendes Angebot an frühkindlicher Erziehung, Bildung und Betreuung folgerichtig**

Das einjährige Elterngeld als Lohnersatzleistung muss jedoch zwingend um ein ausreichendes und gutes Angebot an frühkindlicher Erziehung, Bildung und Betreuung ergänzt werden. Denn um das geplante Elterngeld-Konzept wirksam umsetzen zu können, fehlt bislang ein wesentliches Element: die Bereitstellung von Kinderkrippenplätzen für den Zeitpunkt des beruflichen Wiedereinstiegs nach 12 bzw. 14 Monaten. Dieser vorhersehbare Mehrbedarf an Betreuungseinrichtungen muss in die Bedarfsplanung der Landesregierung und der Kommunen einbezogen und die finanziellen Mittel dazu eingestellt werden. Denn ohne einen entsprechenden Ausbau der Betreuungs- und Bildungsmaßnahmen für unter Dreijährige verfehlt das Elterngeld nicht nur sein Ziel, sondern bürdet den Eltern zusätzlich ein hohes Risiko auf, das sich negativ auf die Verwirklichung vorhandener Kinderwünsche auswirken kann.

#### **Wirtschaftlich schwache Familien im Blick behalten**

Das Elterngeld soll das bisherige zweijährige Bundeserziehungsgeld, das insbesondere Familien mit geringen Einkommen unterstützt hat, ersetzen.

Bedauerlicherweise werden gerade diese Familien mit der Einführung des Elterngeldes benachteiligt. Denn sie müssen durch die Reduzierung der Bezugsdauer von bisher 24 Monate Bundes- und weitere maximal 12 Monate Landeserziehungsgeld in Bayern auf maximal 14 Monate Elterngeld empfindliche Kürzungen hinnehmen. Doch auf dem Hintergrund der demographischen Entwicklung ist es politisch gewollt, dass mit der Einführung des Elterngeldes als Lohnersatzleistung jene Zielgruppe, die sich bisher am wenigsten für Kinder entscheidet, am stärksten davon profitieren soll. Es soll helfen, den Besserverdienern die Entscheidung zum Kind bzw. die Phase der Familiengründung zu erleichtern und deren Lebensstandards zu sichern. Doch neue Konzepte der Familienpolitik dürfen sich nicht allein in Maßnahmen gegen den Geburtenrückgang erschöpfen. Politik für Familien muss Mütter und Väter finanziell und strukturell unterstützen und dabei die wirtschaftlich schwachen Familien nicht aus den Augen verlieren.

### **Familien fördern und Armut vorbeugen**

Mit einem Bundeselterngeld ab 2007 wird über das bisherige Landeserziehungsgeld neu zu entscheiden sein. Mit den zur Verfügung stehenden Mittel wird es nicht möglich sein - so wünschenswert es wäre - analog zum derzeitigen Verfahren, Familien in Bayern mit einem Landeselterngeld für ein weiteres Jahr zu unterstützen.

Die Einführung eines Elterngeldes mit dem Jahr 2007 weist in zwei Richtungen, in denen weitere familienpolitische Maßnahmen zwingend erforderlich werden und in denen die Mittel des bisherigen Landeserziehungsgeldes gut investiert sein werden: Der zwingend erforderliche Bedarf an Angeboten für Betreuung, Erziehung und Bildung für Kleinkinder zur Realisierung des beruflichen Wiedereinstiegs und die Beibehaltung der finanziellen Unterstützung im Anschluss an das Elterngeld für die einkommensschwächsten und von Armut betroffenen Familien in Höhe des Mindestelterngeldes für ein weiteres Jahr könnten jeweils mit einem Teil der Mittel finanziert werden.

Eine Umgestaltung und Weiterentwicklung des Landeserziehungsgeldes in diese beiden Richtungen würde die vielfältigen Bedarfslagen von Familien in den Blick nehmen und ein gesellschaftspolitischer Beitrag sein, Familien zu fördern und deren Armut vorzubeugen.

*Birgit Löwe,  
1. Vorsitzende der eaf bayern  
loewe@eaf-bayern.de*

## **Auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit in der Personalpolitik von Kirche und Diakonie**

*Die diesjährige Konferenz der eaf-Landesgeschäftsführer/innen fand in Nürnberg statt. Ein Thema dabei war die Familienfreundlichkeit von Kirche und Diakonie als Arbeitgeber. Frau Claudia Leisenheimer berichtete dazu von einer Befragung, die sie beim KDA in Bayern durchführte und erörterte die Folgerungen daraus.*

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) setzt sich seit einem halben Jahrhundert für eine gerechte Verteilung von Erwerbsarbeit, Familienarbeit und gesellschaftlicher Arbeit zwischen Männern und Frauen ein. Er versteht sich als Brücke zwischen Arbeitswelt und Kirche und hat eine breite Palette an Angeboten (siehe [www.kda-bay.de](http://www.kda-bay.de)).

Das Projekt „Kinder, Karriere, Kirche“, in dem es um eine familienorientierte Arbeitswelt im KDA geht, war stets verbunden mit der Hoffnung, einzelne Anregungen auch in andere kirchliche und diakonische Einrichtungen tragen zu können.

### **Wichtigste Ergebnisse aus der Befragung<sup>1</sup>**

Im Rahmen des Projektes wurden alle 50 Mitarbeitenden des KDA Bayern befragt, 74% haben geantwortet. Dies macht eine hohe Verbindlichkeit der Mitarbeitenden deutlich und lässt gleichzeitig auf die Wichtigkeit des Themas schließen.

*Viele Mitarbeitende haben oder hatten familiäre Verpflichtungen.*

Bei unserer Erhebung ging es uns nicht ausschließlich um eine Bedarfsabfrage, dann hätte es gereicht nach dem aktuellen Stand zu fragen. Vielmehr wollten wir auch zurückliegende Erfahrungen miteinbeziehen. Und wir haben festgestellt: Der größte Teil der Beschäftigten, nämlich 84% muss oder musste diese Vereinbarkeitsleistung erbringen, also entweder Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Auch dieses Ergebnis unterstreicht die Wichtigkeit des Themas.

Über die Hälfte derjenigen, die eine Vereinbarkeitsleistung erbringen, empfinden diese als größere oder starke Belastung.

„Schwierigkeiten-Spitzenreiter“ bei uns sind *mangelnde Angebote in Notfällen*, also wenn ein Kind oder eine Tagesmutter krank sind oder die Betreuungseinrichtung geschlossen hat sowie anfallende *Überstunden und Dienstreisen*.

<sup>1</sup> Eine ausführliche Auswertung unter [www.kda-bay.de](http://www.kda-bay.de)

Dies ist kein verwunderliches Ergebnis. Ist doch der KDA eine Einrichtung, die durch die Art der Arbeit: Seminartätigkeit an Wochenenden, kurzfristige Termine – eine hohe Flexibilität und Verfügbarkeit einfordert und somit „nie wirklich familienfreundlich“ sein kann, wie ein Mitarbeiter meinte.

Wir meinen allerdings, Familienfreundlichkeit kann sehr wohl hergestellt werden, wenn eine hohe Flexibilität Anforderung an die Mitarbeitenden einhergeht mit einer hohen Flexibilität der Arbeitszeit. Das heißt: wenn Mitarbeitende aus betrieblichen Gründen am Wochenende arbeiten müssen, kann dies ausgeglichen werden, wenn diese Mitarbeitenden aus familiären Gründen Arbeitszeiten verschieben können, zum Beispiel am Geburtstag eines Kindes nicht arbeiten müssen und die Arbeitszeit vorher oder nachher einbringen können.

Analog zu den Schwierigkeiten stehen ganz oben auf der Wunschliste der Mitarbeitenden eine *Kindercke am Arbeitsplatz für Notfälle* sowie ein *Arbeitszeitkonto*, das eine möglichst große Flexibilität verspricht.

In der Diskussion um diese Ergebnisse entstanden nun weitere Bausteine, auf dem Weg zu einer familienorientierten Personalpolitik, zum Beispiel die Formulierung einer Dienstvereinbarung.

### **Zusätzliche Bausteine auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Personalpolitik**

Eine Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, sind *verbindliche* Zusicherungen des Arbeitgebers, zum Beispiel dass Eltern ihren Urlaub in den Schulferien nehmen können.

### **Dienstvereinbarung**

Also haben wir uns hingesetzt und mit der Mitarbeitendenvertretung und den Gleichstellungsbeauftragten eine *Dienstvereinbarung* ausgehandelt. In unserem Fall erschien uns das besonders wichtig, weil wir Mitarbeitenden in ganz Bayern verstreut sitzen und wir in erster Linie eine *Transparenz herstellen* wollten, was wie gehandhabt wird. Dabei stellten wir fest, dass vieles bereits ganz gut läuft. Zum Beispiel ist bei uns eine stufenweise Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit je nach Lebensphase immer möglich gewesen, oder es gab auch Kolleginnen, die in der Schulzeit mehr Stunden gearbeitet haben als in der Ferienzeit - was faktisch einem Arbeitszeitkonto gleichkommt, nur nicht so benannt wurde.

Somit konnten wir in unserer Dienstvereinbarung bereits *bestehende Regelungen systematisieren* und transparent machen. Neu sind nur bestimmte „Verfeinerungen“ oder Ausarbeitungen, wie etwa

ein Gesprächsleitfaden für eine bevorstehende Elternzeit.

Aber auch der Diskussionsprozess selbst über die Vereinbarung hat einiges in Bewegung gebracht (Beispiel: flexible Arbeitszeit). Bei der Formulierung der Dienstvereinbarung wurde deutlich, dass es eine sehr weitgehende Regelung für die Referent/innen gibt, dagegen eine eher restriktive für die Verwaltungsangestellten. Diese Unterscheidung wird zurzeit intern bearbeitet, d.h. wir haben ein Problembewusstsein geschaffen und eine Diskussion darüber in Gang gesetzt. Darin sehen wir einen Fortschritt. Die Dienstvereinbarung ist nachzulesen im Internet unter: [www.kda-bay.de](http://www.kda-bay.de).

Zukünftig muss noch mehr Aufmerksamkeit der *Väterförderung geschenkt werden*, denn auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem und der Betreuung von *pflegebedürftigen Angehörigen*.

### **Regionale Vernetzung**

Ein weiterer wichtiger Baustein auf unserem Weg zu einer familienfreundlichen Organisation ist eine *regionale Vernetzung mit anderen Unternehmen*. In der Nürnberger regionalen „Initiative familienfreundliche Personalpolitik“ präsentieren sich reihum Unternehmen, die familienorientierte Maßnahmen oder Angebote umgesetzt haben oder planen. Dabei kommt es zu einem direkten Erfahrungsaustausch, zum Beispiel, wie können betriebliche Ferienbetreuungen finanziell bezuschusst werden oder sogar zu einem gemeinsamen Vorgehen, so bieten mehrere Firmen gemeinsam eine Ferienbetreuung an. Immer deutlicher versteht sich die Initiative auch als Fachforum, das Informationen aufarbeitet und konkrete Hilfestellungen anbietet. Unter [www.familienbewusste-personalpolitik.de](http://www.familienbewusste-personalpolitik.de) gibt es zum Beispiel einen Kompetenzpool mit konkreten Ansprechpersonen zu einzelnen Themen. Aus dieser positiven Erfahrung heraus ist auch der Gedanke entstanden, dass sich kirchliche und diakonische Einrichtungen, die an diesem Thema arbeiten bayernweit mehr vernetzen müssten.

### **Haltung der Leitung**

Der wohl wichtigste Punkt ist die *Haltung der Leitung* zu diesen Fragen. Sie muss die Notwendigkeit familienorientierter Maßnahmen sehen und aktiv mitgestalten.

Eine unserer wichtigsten Erfahrungen ist die Erkenntnis, dass die Einführung familienorientierter Personalentwicklung ein *fortlaufender Prozess* ist, bei dem die Kommunikation und die Bewusstseinsbildung im Vordergrund stehen. Eigentlich geht es um Haltungen und Einstellungen. Entscheidend für den Prozess ist neben einer aktiven Leitung der Mut zu kleinen Schritten und engagierte Bündnispart-

ner/innen sowie ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch.

**Ausblick: Vereinbarkeit bei Kirche und Diakonie**  
Kirche und Diakonie sind in Anbetracht der Beschäftigtenzahlen überwiegend „Frauenläden“. Die Leitungsebene ist aber immer noch eine Männerdomäne. Für eine größere Geschlechtergerechtigkeit bedarf es Entscheidungen, die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass sie den Lebensentwürfen und Lebensläufen von Frauen und Männern angepasst sind. Ein Teilaspekt dieses noch fehlenden Anpassungsprozesses sind die besonderen Anforderungen aus der Vereinbarkeit von familiären Pflichten und beruflichen Anforderungen. Dabei könnten kirchliche und diakonische Einrichtungen eine Vorreiterrolle einnehmen und aus ihrem ureigenen Verständnis heraus, sich für mehr Gerechtigkeit einzusetzen, mit gutem Beispiel vorangehen.

Die nachfolgenden Vorschläge und Überlegungen wenden sich zum einen an alle aktiven und engagierten kirchlichen Beschäftigten, zum anderen aber auch an die Leitungsverantwortlichen bei Kirche und Diakonie, ohne deren Einsatz wir nicht weiterkommen.

#### **Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit**

Kirche und Diakonie könnten sich als Arbeitgeberinnen selbst verpflichten, zu einer größeren Familienfreundlichkeit beizutragen, indem sie eine *familienorientierte Personalpolitik für Männer und Frauen auf allen Hierarchie-Ebenen* konzipieren, umsetzen und nach außen dafür eintreten. D.h. zum Beispiel: Arbeitszeiten flexibel gestalten, Teilzeit auch in Leitungspositionen ermöglichen, bei Neueinstellungen Familienkompetenzen berücksichtigen, Kinderbetreuungsangebote verstärken, „Elternzeitler“ gezielt einbinden

Grundlage dieser „Selbstverpflichtung“ könnte ein offensives Eintreten für die Gleichstellung von Männern und Frauen im Allgemeinen und der besseren

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Besonderen sein. Dabei muss an die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger genauso gedacht werden wie an die Erziehung von Kindern.

Konkret könnten die Landeskirche und die Diakonie eine *Dienstvereinbarung* zur Vereinbarkeit abschließen und ihren Einrichtungen empfehlen.

#### **Koordinierte Aktionen**

Förderlich für das Thema wären auch mehr *gemeinsame Aktionen von Kirche und Diakonie*:

- eine koordinierte Durchführung von *Mitarbeiterbefragungen*; hier könnten andere Einrichtungen von den Erfahrungen im KDA und unserem Fragebogen, den wir als Modellfragebogen weiterentwickelt haben profitieren oder
- die Erstellung einer gemeinsamen *Informations-Broschüre* oder
- ein kirchlich-diakonischer Wettbewerb, der besonders familienfreundliche Maßnahmen prämiert, etwa nach dem Vorbild des bundesweiten Wettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie“.

Die Landeskirche hat mit dem KGIG eine gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung von Männern und Frauen geschaffen, tut sich aber schwer, innovativ, ausgestaltungstätig zu werden. Dies müssen die einzelnen Einrichtungen in eigener Regie übernehmen.

Obwohl die bessere Vereinbarkeit unbestritten eine Führungsaufgabe darstellt, macht es Sinn auch von „unten“ zu schieben: kleinere Einrichtungen tun sich oft leichter, sind flexibler und schneller im Abschließen von Dienstvereinbarungen. Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeitervertreter/innen können neue Ideen voranbringen, beratend und fordernd tätig sein, brauchen dafür aber auch Unterstützung von „oben“ und Bündnispartner/innen.

*Claudia Leisenheimer,  
Sozialwissenschaftliche Referentin,  
clau.lei@gmx.de*

---

Herausgeber: Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen in Bayern e. V. (EAF Bayern),  
1. Vorsitzende: Birgit Löwe, 2. Vorsitzende: Elke Beck-Flachsenberg, 3. Vorsitzender: Hans Schlicht,  
Geschäftsführer: Helmut Neuberger, Redaktion: Helmut Neuberger  
Geschäftsstelle im Diakonischen Werk Bayern, 90332 Nürnberg, Telefon (0911) 93 54 - 270, Telefax - 299  
Internet: [www.eaf-bayern.de](http://www.eaf-bayern.de), Email: [info@eaf-bayern.de](mailto:info@eaf-bayern.de)

Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben ausschließlich die Meinung der Verfasser wieder.

Druck: Schnelldruck Süd GmbH, Nürnberg

Mitgliedsorganisationen der EAF Bayern:

Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (afa), Amt für Gemeindedienst in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Amt für Jugendarbeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Erwachsenenbildung in Bayern (AEEB), Bayerischer Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen und Tagespflege für Kinder e. V., Deutscher Evangelischer Frauenbund - Landesverband Bayern e. V. (DEF), Diakonisches Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern e. V., Evangelische Arbeitsgemeinschaft für allein erziehende Mütter und Väter, Evangelischer Erziehungsverband in Bayern e. V. (EEV), Evangelischer Fachverband für Familienpflege, Evangelischer Fachverband für Lebensberatung, Evangelische Jugendsozialarbeit Bayern e. V., Evangelisch - Lutherische Gemeinde - Akademie, Evangelisches Männerwerk im Amt für Gemeindedienst in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Evangelische Schulstiftung in Bayern, Evangelische Fachhochschule Nürnberg - Fachhochschule der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, FrauenWerk Stein e.V. in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Freie Elternvereinigung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (FEE), Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (KDA), Landesarbeitsgemeinschaft Evangelischer Familien-Bildungsstätten in Bayern (LAG)