



Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Landkreis

Gleichstellungsbericht

Männer und Frauen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

2014



Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge



Grußwort



Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Sie halten den zweiten Gleichstellungsbericht des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge in den Händen. In ihrem ersten Bericht gaben die Autorinnen der AG Chancenvielfalt Ihnen einen Überblick aktueller Themen der Gleichstellungsarbeit im Landkreis. In der neuen Ausgabe konzentrieren sich die Autorinnen auf ein Teilgebiet und geben Einblicke in die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Dieses Thema ist inzwischen in der Mitte der Gesellschaft angekommen und bedarf unserer besonderen Aufmerksamkeit.

Anhaltend hohe Geburtenzahlen, steigendes Durchschnittsalter der Bevölkerung, lockere Familienstrukturen oder der Wunsch nach einer Balance zwischen Arbeit und Freizeit sind nur einige aktuelle Schlagworte, die eine höhere Vereinbarkeit fordern. Arbeitnehmerinnen und Ar-

beitnehmer legen immer größeren Wert auf eine familienfreundlichere Arbeitswelt, um Kinder zu erziehen oder Angehörige zu pflegen. Unternehmen, für die Verständnis, Unterstützung oder flexible Arbeitszeitmodelle nicht nur auf dem Papier stehen, haben zufriedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Attraktivität der Unternehmen ist ein klarer Standortfaktor und trägt zur Gewinnung neuer und zum Binden erfahrener Fachkräfte bei.

Es gibt schon heute im Landkreis zahlreiche Unternehmen verschiedener Branchen, die diese Unternehmensphilosophie in ihrer Arbeitsorganisation erfolgreich realisiert haben. Ergänzend zu diesen Ausführungen bietet der zweite Bericht der AG Chancenvielfalt einen Überblick über gesetzliche Grundlagen sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für das Umsetzen familienfreundlicher Maßnahmen im Unternehmen. In diesem Zusammenhang ist natürlich auch die Väterfreundlichkeit hervorzuheben, welche dem Wunsch der Väter nach mehr Familienzeit Rechnung trägt. Diese Möglichkeit unterstreicht das Umdenken in unserer Gesellschaft und lässt auf weitere positive Entwicklungen hoffen.

Ihr Landrat

A handwritten signature in blue ink that reads "M. Geisler".

Michael Geisler

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	3	Anhang	41
Vorwort	5	1. Auszüge Statistik „Beschäftigung am Arbeitsort“ der Bundesagentur für Arbeit	41
Kapitel		2. Auswertung der Kurzbefragung zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“	45
1 Herausforderungen in unserem Landkreis	6	Kontakte	48
2 Elternzeit und Elterngeld	12	Weitere Informationsmöglichkeiten	58
3 Väterfreundlichkeit.....	15	Impressum	59
4 Vereinbarkeit von Kind und Beruf.....	17		
4.1 Wiedereinstieg und Arbeitszeit	17		
4.2 Kinderbetreuung	20		
4.3 Berufliche Bildung und Elternschaft.....	23		
4.4 Alleinerziehende.....	25		
5 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	27		
5.1 Allgemeines und Gesetzlichkeiten	27		
5.2 Pflege bewegt den Landkreis	32		
6 Persönliche Netzwerke und soziale Strukturen	39		
Schlusswort	40		

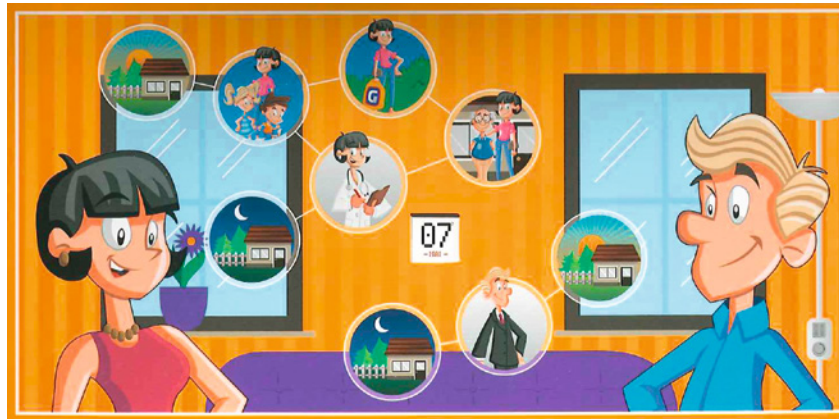
Vorwort

Mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ greift die Arbeitsgruppe (AG) Chancenvielfalt für den zweiten Gleichstellungsbericht des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge ein oft besprochenes und vielseitiges Thema auf. Bereits im ersten Bericht erhielten die Leserinnen und Leser Einblicke in die Thematik, welche auf den folgenden Seiten vertieft werden sollen.

In Gesprächen und Umfragen für die Erstellung des Berichts hat sich gezeigt, dass bei den Schlagworten Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Familienfreundlichkeit zumeist an Kinder gedacht wird. Aber neben der Erziehung von Kindern wird auch die Pflege von Angehörigen unter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefasst.

Bisher werden die meisten Lösungen hierfür im Privaten gefunden, aber zukünftig wird mehr Verständnis und Unterstützung seitens Gesellschaft und Arbeitswelt notwendig sein. Die verschiedenen Lebensmodelle erfordern unterschiedliche Lösungen, es gibt nicht die eine passende Lösung für alle. Wichtige Einflussgrößen sind Arbeits- und Fahrzeiten sowie das Vorhandensein von Betreuungsangeboten und persönlichen Netzwerken.

Dem häufig vorherrschenden Rollenbild nach, haben Frauen die Erziehungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen und die Männer gehen arbeiten um die Familie zu ernähren. Gerade mit der sogenannten Generation Y hat ein gesellschaftliches Umdenken mit neuen Ansprüchen und Zielstellungen begonnen. Zeit für sich und die Familie zu haben, wird zunehmend wichtiger gegenüber dem Stre-



ben nach Karriere – auch für Männer. Für eine gleichberechtigte Teilhabe in der Beziehung ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Grundlage, genau wie die partnerschaftliche Aufteilung der Familienaufgaben. Dennoch bestehen noch immer genügend Hindernisse um Familie anders und verändert zum Rollenbild zu organisieren. Oder wie häufig haben Sie Wickeltische auf Herrentoiletten gesehen?

Der Bericht soll helfen Verständnis zu schaffen: Verständnis seitens der Unternehmen, Verständnis seitens des Kollegiums und auch Verständnis seitens der Familie. Veränderungen sind nicht mit einem Mal umzusetzen, sondern bedürfen guter Planung und vor allen Dingen der Kommunikation.

Wir hoffen, mit dem Bericht einige Anregungen für die erfolgreiche Umsetzung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf geben zu können und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

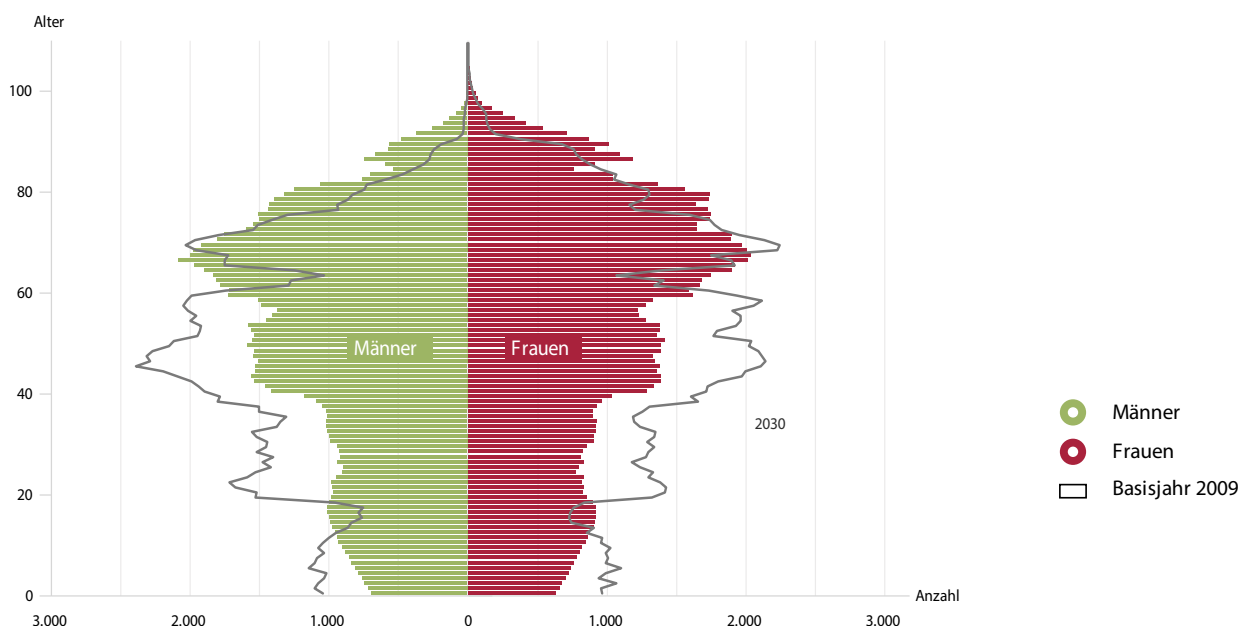
Die Autorinnen der AG Chancenvielfalt

Herausforderungen in unserem Landkreis

Im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge leben 124.820 Frauen und 121.119 Männer (gesamt: 245.939)¹ auf einer Fläche von 1.654 Quadratkilometern². Das entspricht einer Bevölkerungsdichte von 150 Einwohnern pro Quadratkilometer. Im Vergleich dazu leben in der Landeshauptstadt Dresden 1.631 Einwohner pro Quadratkilometer³.

Das verdeutlicht die Prägung des Landkreises durch den ländlichen Raum und macht den Aufbau und Erhalt einer familienfreundlichen Infrastruktur zu einer Herausforderung. Dazu gehört auch die Mobilität, die gerade für junge Familien und ältere Personen immer wichtiger wird.

Bevölkerungspyramide 2030



Quelle: Prognostizierte Bevölkerungspyramide nach Geschlecht für den Landkreis im Jahr 2030 im Vergleich zum Jahr 2009 (Bertelsmann Stiftung, Wegweiser Kommune.)

Die Grafik zeigt, dass sich die Bevölkerungszusammensetzung im Landkreis in den nächsten Jahren verändern wird. Bis auf wenige Altersbereiche lebten 2009 mehr Männer und Frauen im Landkreis als das für 2030 prognostiziert wird. Ganz deutlich ist der Rückgang bei den 20- bis 60-Jährigen

Einwohnern zu erkennen. Da diese Altersklasse den Hauptanteil der arbeitenden Bevölkerung ausmacht, unterstreicht dies den zukünftigen Arbeitskräftemangel, der sich bereits in den nächsten Jahren aufgrund der Vielzahl an Verrentungen verstärkt.

1) Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Zensusdaten vom 9. Mai 2011; Gebietsstand: 31. Dezember 2013.

2) Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. Bevölkerung und Fläche am 31. Dezember 2012 nach Kreisfreien Städten und Landkreisen.

3) Stadt Dresden. Bevölkerungsdichte nach Stadtteilen 1990 und 2013.

>> Die Klinik Bavaria versteht sich als attraktiver Arbeitgeber für Fachkräfte und junge Familien mit beruflicher Perspektive. In diesem Zusammenhang sind uns eine gelebte Willkommenskultur und Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders wichtig. Jeder Mitarbeiter/Jede Mitarbeiterin ist eine Bereicherung für das Unternehmen zum Wohle unserer Patienten. Aber nur mit Engagement und sozialer Verantwortung des Arbeitgebers gelingen die damit verbundenen Herausforderungen. <<

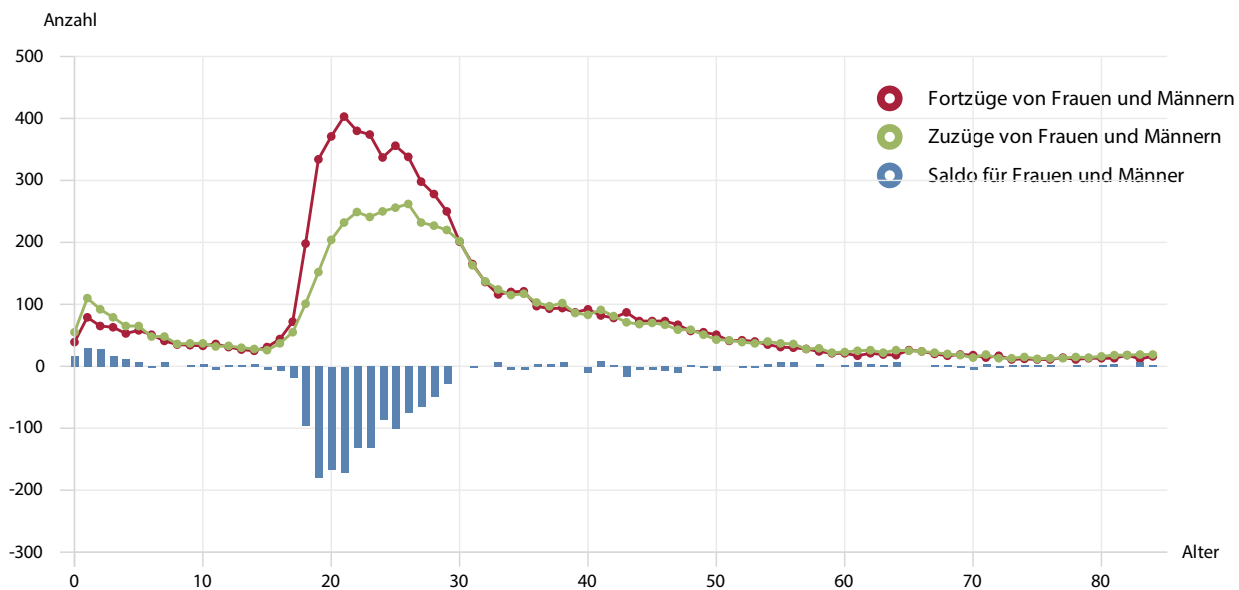
Andreas Frädlich, Klinik Bavaria GmbH – Kreischka

Einige Unternehmen des Landkreises wirken mit der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte entgegen, was auch positive Auswirkungen auf die Internationalität und Kultur in der Gesellschaft hat.

Weiterhin stellt die Grafik dar, dass die Anzahl der älteren Personen steigen wird. Das hat einen

Einfluss auf die Pflege- und Hilfsbedürftigkeit im Landkreis. Das führt zu den Überlegungen, ob die Unterstützung zu Hause erfolgen kann, Arbeitszeiten für die häusliche Unterstützung der Eltern verändert werden können oder ob eine stationäre Betreuung notwendig wird.

Wanderungsprofil 2005 – 2009, Frauen und Männer



Quelle: Wanderungsprofile nach Geschlecht für den Landkreis für die Jahre 2005 bis 2009 (Bertelsmann Stiftung, Wegweiser Kommune.)

In der Darstellung der Wanderungsprofile für den Landkreis ist zu erkennen, dass gerade junge Menschen bis 30 Jahre den Landkreis verlassen. Diese Bildungswanderung wird nicht mit Zuzügen in den Landkreis aufgewogen. Es entsteht ein negativer Saldo, welcher auch über die Jahre nicht ausgeglichen wird.

Die während Ausbildung und Studium entstandenen persönlichen Kontakte und Arbeitsmöglichkeiten führen häufig dazu, dass sich junge Menschen an diesem Ort langfristig niederlassen und dort ihre Familien gründen. Somit muss ein großes Ziel sein, junge Menschen für Ausbildungen in der Region zu begeistern und ihnen nach Ausbildung

>> *Wir haben Verständnis und bieten kurzfristige Lösungen bei allen Familienfragen. Denn nur wenn sich die Mitarbeiter voll auf ihre Arbeit konzentrieren können, wird sie den hohen Qualitätsanforderung im hochwertigen Innenausbau gerecht. Deshalb versuchen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, finanzielle und zeitliche Probleme zu klären und zu regeln.* <<

Manja und Dirk Müller, Tischlerei Müller – Reichenau

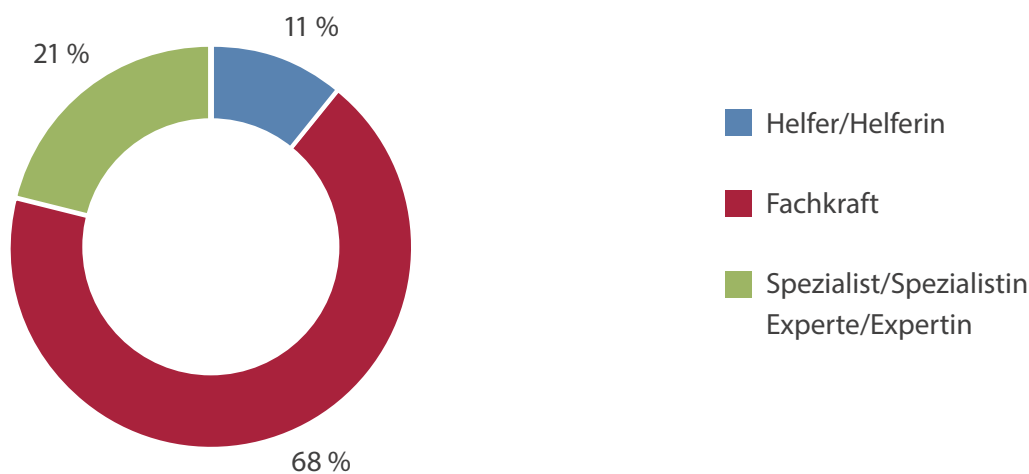
und Studium lukrative berufliche Einsatzmöglichkeiten zu bieten.

Die „neuen“ Fachkräfte gehören der Generation Y – geboren ab 1980 – an und können sich heute und in naher Zukunft mehr denn je ihren Arbeitgeber und Arbeitsplatz aus einer Vielzahl auswählen. Der Wandel in der Arbeitswelt setzt neue Maßstäbe in der Arbeitsgestaltung. Diese Mitarbeitenden sind gut qualifiziert und selbstbewusst; sie erwarten eine gelebte Gleichbehandlung von Mann und Frau im Arbeitsleben.

Zu den ausschlaggebenden Kriterien für einen guten Arbeitsplatz gehören: tolerantes Arbeitsklima, Wohnortnähe, Kreativität, Flexibilität, Entwick-

lungsmöglichkeiten, Anerkennung der erbrachten Leistung. Mitarbeitende wollen für ihre Aufgabe brennen, aber nicht ausbrennen. Die Generation Y schätzt die Möglichkeit der eigenen Gestaltung und Mitwirkung, der gelebten Nachhaltigkeit sowie die Achtsamkeit gegenüber der Gesunderhaltung. Die Lebensauffassung: „Geld allein macht nicht glücklich“ setzt sich stärker durch. Insofern sollten Arbeitgeber und Mitarbeitende aufeinander zugehen um eine Work-Life-Balance zu ermöglichen. Nur wenn junge Eltern oder pflegende Beschäftigte ihre Kinder bzw. Angehörigen in guter Obhut wissen, haben sie „den Kopf frei“ für die Bewältigung der Aufgaben und Probleme am Arbeitsplatz. So erfüllen sie die Erwartungen der Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen und/oder der Kundschaft.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Unternehmen im Landkreis
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge nach dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit
(Stand: 30.09.2013)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik.

Die Grafik zeigt, dass die Arbeitsplätze in den Unternehmen unseres Landkreises anspruchsvoll und von hohem Niveau sind, denn nur für 11 % aller Stellen ist keine Ausbildung erforderlich. Dieses Ergebnis ist nicht verwunderlich, denn die Unternehmen sind besonders im verarbeitenden Gewerbe (z. B. Kunststoffverarbeitung, Feinmechanik, der Metall- und Elektroindustrie), im Gesundheits- und

Sozialwesen, im Groß- oder Einzelhandel und in der Baubranche tätig (siehe Anhang: Tabelle „2.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifizierung der Wirtschaftszweige 2008“). Somit ist es umso wichtiger, Fachpersonal zu halten und an sich zu binden. Denn je höher die Qualifizierung, desto höher sind auch die Wiederbeschaffungskosten, wie die folgende Tabelle wiedergibt.

Wiederbeschaffungskosten einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters

	Untere Einkommensgrenze in Euro	Mittlere Einkommensgrenze in Euro	Obere Einkommensgrenze in Euro
Kosten der unbesetzten Stelle	900	1.600	2.700
Kosten der unbesetzten Stelle (effektiv)	900	3.600	10.800
Anwerbungskosten	1.800	5.500	10.500
Auswahlkosten	1.200	2.400	3.900
Einstellungskosten	800	1.300	1.900
Aus- und Fortbildungskosten	800	1.800	3.700
Einarbeitungskosten	2.800	6.000	7.600
Minderleistung bei Einarbeitung	1.200	2.600	4.800
Summe der Wiederbeschaffungskosten	9.500	23.200	43.200
Durchschnittliche Wiederbesetzungsdauer	1 Monat	2,3 Monate	4 Monate

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse. 2003.

Der Anteil der Beschäftigten nach Frauen und Männern betrachtet ist sowohl in unserem Landkreis als auch in Sachsen annähernd ausgeglichen. Er unterscheidet sich lediglich um 0,6 bzw. 1,6

Prozentpunkte (siehe Anhang: Tabelle „2.1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Regionen und ausgewählten Merkmalen“).

Trotz dieser positiv dargestellten Wirtschaftsstruktur gibt es Probleme, die nicht von der Hand zu weisen sind.

In den Städten und Gemeinden gehören fast alle Unternehmen zu den Klein- und Mittelständigen Betrieben. Das kann sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich bringen. Einerseits haben kleinere Unternehmen einen familiären Charakter und Beschäftigte fühlen sich hier eher aufgehoben als in großen Unternehmen. Allerdings können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber z. B. bei Ausfällen die Arbeit nur auf wenige andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen.

Des Weiteren gibt es in einigen Branchen Einsatzzeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren. Dazu zählen Schicht- und Bereitschaftsdienste (inkl. geteilte Dienste), Wochenend- und Feiertagsarbeit oder auch Montage- und Reisetätigkeit.

Problematisch sind auch die Vereinbarkeit von Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen und der Arbeitszeit inkl. Fahrzeit, wobei dabei regionale Unterschiede und Besonderheiten festzustellen sind.

Bei der Arbeitszeit- und Einsatzplanung sollten Unternehmen auf einen engen Dialog mit ihrer Belegschaft setzen, um so den tatsächlichen gegenwärtigen und künftigen Bedarf bei der Bewältigung der familiären Aufgaben zu erkennen und auf Anforderungen wie Wohnortnähe, Teilzeit, Kostenbeteiligung etc. betriebsorganisatorisch reagieren zu können. Es empfiehlt sich, im Vorfeld den Be-

triebs- oder Personalrat als Partner einzubeziehen. So wächst auch die gegenseitige Akzeptanz für die jeweiligen Aufgaben und gemeinsame betriebliche wie überbetriebliche Lösungen können zur Vereinbarkeit entwickelt werden. Generell ist es ein Vorteil für Unternehmen und Beschäftigte, wenn es eine Ansprechperson für Eltern- und Pflegezeit im Unternehmen gibt.

Gelingt es, Teilzeitarbeitsplätze anzubieten, ist davon auszugehen, dass die Rückkehrquote nach der Eltern- oder Pflegezeit steigt und so wertvolle, qualifizierte Mitarbeitende dem Unternehmen langfristig erhalten bleiben. Die Kosten, welche den Unternehmen durch familienfreundliche Maßnahmen

Familienbewusste Politik rechnet sich

Ein hohes betriebliches Familienbewusstsein geht u. a. einher mit:

- einer geringeren Fehlzeiten- bzw. Krankheitsquote
- einer höheren Motivation der Mitarbeitenden
- einer höheren Produktivität der Mitarbeitenden
- selteneren Eigenkündigungen
- einer höheren Qualität der Bewerberinnen und Bewerber
- einem größeren Pool von Bewerberinnen und Bewerbern

Quelle: FFP Forschungszentrum familienbewusste Personalpolitik. Familienbewusstsein von Unternehmen und betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik – Factsheet. 2013

>> Wenn wir die Fachkräfte in der Gastronomie/Hotellerie in unserem ländlichen Raum halten wollen, müssen wir die Bedürfnisse junger Familien beachten. Eine zunehmende Rolle wird die moralische Verpflichtung von Arbeitnehmern zur Betreuung und Pflege naher Angehöriger spielen. <<

Jürgen Löbel, Geschäftsführer Hotel Lugsteinhof – Altenberg

entstehen, machen sich durch potenzielle Erträge wie z. B. Mitarbeiterbindung, Zufriedenheit oder Senkung von Fehlzeiten bezahlbar. Sehr überzeugend wirkt die Aussage, dass die Fehlzeitquote bei familienbewussten Unternehmen um 12 % und die Krankheitsquote um 22 % geringer ausfällt.⁴

Einen großen Schritt vorwärts gekommen sind in den vergangenen zwei Jahren regionale Unternehmen, Kindereinrichtungen, Jugendamt im Landratsamt sowie die Bereiche „Soziales“ der Stadt- und Gemeindeverwaltungen bezüglich der flexiblen Kinderbetreuung. Eine Reihe an Kindertageseinrichtungen haben ihre Öffnungszeiten den Gegebenheiten der regionalen Betriebe angepasst. Als Beispiel sind hier die Kindereinrichtung „Pfiffikus“ in Neustadt/Sa. und die Kita des A//S-Verein in Freital zu nennen.

Dort, wo es noch nicht gelungen ist, trauen sich die jungen Eltern oft nicht, ihre Wünsche gegenüber der Kita zu äußern. Aber nur wenn die Wünsche bzw. Erfordernisse bekannt sind, kann der Träger der Einrichtung gemeinsam mit den Verwaltungen reagieren.

Eine weitere zur Nachahmung empfohlene Lösung haben drei große Hotels und eine Reha-Einrichtung in Altenberg initiiert. Gemeinsam mit der Stadtverwaltung Altenberg, die Träger aller in der Stadt ansässigen Kindertagesstätten ist, ist es gelungen, die Schließtage der Kitas für Weiterbildungen auf solche Tage zu legen, die für Unternehmen und Belegschaft angenehmer sind. Bis dato wurden dafür sogenannte Brückentage vor und nach Feiertagen

bzw. Wochenenden genutzt. Aber besonders an solchen Tagen war die Nachfrage der Besucher in den Hotels und der Reha-Klinik groß und stellte die Beteiligten vor die große Herausforderung andere Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu finden.

Es zeigt sich „Wo ein Wille ist – ist ein Weg“!

4) Dito. Konkrete Analysen sind unter www.ffp-muenster.de veröffentlicht.

2

Elternzeit und Elterngeld

Das Wundervollste im Leben ist die Geburt des eigenen Kindes. Emotional startet die junge Familie in eine „neue“ spannende, aber auch kräfteaubende Zeit. Um sich dem Kind ausgiebig widmen zu können, ist eine berufliche Auszeit notwendig, ohne aber den Kontakt zum Berufsumfeld zu verlieren.

Eine gute Basis dafür bildet die Elternzeit, die jedes Elternteil beanspruchen kann – unabhängig davon,

ob und in welchem Umfang die Partnerin oder der Partner selbst bereits die Elternzeit nutzt. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis und nach Beendigung besteht ein Anspruch auf die Rückkehr in das selbige.

Die rechtliche Grundlage für die Inanspruchnahme der Elternzeit und die Gewährung von Elterngeld bildet das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG; §§ 15 – 21 und 1 – 4) vom Januar 2007.



Für die Inanspruchnahme der Elternzeit sind u. a. folgende Bedingungen zwingend:

- Vorliegen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses (Ausbildung, befristet, geringfügig, Teil- oder Vollzeit)
- Sorgerecht für das Kind muss vorliegen
- Geltendmachung zur Betreuung
 - des Kindes (bei fehlender Sorgerechtsberechtigung mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils)
 - des Kindes eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde, mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter
 - eines Kindes der Ehegattin, des Ehegatten oder der eingetragenen Lebenspartnerin, des eingetragenen Lebenspartners, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils
 - eines Kindes, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils
- die Berechtigte, der Berechtigte lebt mit dem Kind im selben Haushalt, betreut und erzieht es überwiegend selbst und arbeitet während der Elternzeit nicht mehr als 30 Stunden

Während der Inanspruchnahme der Elternzeit herrscht im Arbeitsverhältnis ein besonderer Kündigungsschutz (frühestens acht Wochen vor der Elternzeit und währenddessen). Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten

Lebensjahres des Kindes (Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag). Ein Anteil von max. zwölf Monaten kann auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden, wenn das Unternehmen zustimmt.

Die Mutterschutzfrist (acht Wochen nach der Geburt) wird auf Elternzeit und Elterngeld angerechnet (Bedeutet: nach der Geburt zwei Monate Mutterschutzfrist und danach zehn Monate Elternzeit). Die Elternzeit des Vaters kann bereits während der Mutterschutzfrist der Mutter beginnen.

Die Elternzeit ist spätestens sieben Wochen vor Beginn bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber schriftlich anzumelden, mit der Festlegung, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Die Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ist dabei nicht notwendig.

Während der Elternzeit wird die Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse nicht berührt, freiwillige Mitglieder müssen ihre Beiträge weiterhin zahlen, außer sie sind bei einer anderen Person familienversichert.

Die Gewährung der Elternzeit erfolgt unabhängig vom Bezug des Elterngeldes. Das Elterngeld ersetzt das Einkommen in den ersten zwölf Lebensmonaten des Kindes und gibt somit die Wahlfreiheit zwischen Beruf und persönlicher Kinderbetreuung.

Anspruch auf Elterngeld hat, wer

- einen Wohnsitz oder den gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat
- mit seinem Kind in einem Haushalt lebt
- dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (max. 30 Stunden/Woche)
- nach dem 31.12.2006 Mutter oder Vater geworden ist.

Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach dem Nettoeinkommen vor der Geburt. Auch nicht-erwerbstätige Elternteile haben Anspruch auf Elterngeld. Dieses beträgt mindestens 300 Euro monatlich. Geringverdienende Eltern werden zusätzlich unterstützt.

Bei Mehrlingsgeburten oder älteren Geschwistern erhöht sich der zustehende Elterngeldanspruch:

- je 300 Euro für jedes zweite und weitere Mehrlingskind

- Erhöhung um 10 % mind. aber um 75 Euro pro Monat bei Geschwisterkindern mit einem Alter von max. 3 Jahren („Geschwisterbonus“)

Das volle Elterngeld wird für max. 14 Monate nach der Geburt des Kindes gewährt. Ein Elternteil kann dabei höchstens zwölf Monate in Anspruch nehmen. Zwei weitere Monate werden gewährt, wenn sich der Partner, die Partnerin an der Betreuung des Kindes beteiligt und dadurch Erwerbseinkommen entfällt. Alleinerziehende können für 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.



Der Bezugszeitraum kann auch auf 24 bzw. 28 Monate verdoppelt werden; die Monatsbeiträge werden dann halbiert. Wird während der Inanspruchnahme von Elternzeit in Teilzeit weiter gearbeitet (max. 30 Stunden) erfolgt die Anrechnung des Einkommens auf das Elterngeld.

Weitere Geldleistungen können in Form des Landeserziehungsgeldes nach dem Sächsischen Landeserziehungsgeldgesetz (SächsLErzGG) oder des Betreuungsgeldes⁵ gewährt werden. Das Landeserziehungsgeld kann im dritten Lebensjahr; das Betreuungsgeld in der Regel ab dem 15. Lebens-

monat des Kindes in Anspruch genommen werden. Voraussetzung für beide Leistungen ist, dass das Kind keine Kindertagesstätte oder Kindertagespflege besucht.

Fragen zu Elternzeit, Elterngeld, Landeserziehungsgeld und Betreuungsgeld beantworten die Eltern- und Erziehungsgeldstelle des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, das Servicetelefon des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder die Personalabteilungen der Unternehmen.

Ausblick

Im Juni 2014 hat das Bundeskabinett das Gesetz zur Einführung eines ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit beschlossen. Neben dem Elterngeld in der bisherigen Form, das es weiterhin gibt, soll das ElterngeldPlus flexibel für die Eltern zur Verfügung stehen, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten. ElterngeldPlus ersetzt den Einkommensanteil, der wegen Teilzeit entfällt. Diese Neuregelungen sollen für Geburten ab dem 1. Juli 2015 in Kraft treten.

Kernpunkte:

ElterngeldPlus

Eltern, die während der Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden arbeiten, erhalten das ElterngeldPlus doppelt solange. Ein Elterngeldmonat wird zu zwei ElterngeldPlus-Monaten

Partnerschaftsbonus

Teilen sich Vater und Mutter die Betreuung des Kindes und arbeiten parallel für mind. vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie jeweils zusätzlich vier Monate das ElterngeldPlus

Elternzeit

Eltern können wie bisher bis zum dritten Geburtstag des Kindes unbezahlte Auszeit vom Job nehmen. Zukünftig können dazu ohne Zustimmung des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin 24 Monate statt bisher zwölf Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genommen werden

5) Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), Abschnitt 2

Väterfreundlichkeit

Bei dem Thema „Vereinbarkeit von Kind und Beruf“ wird oft vorzugsweise an die Frau gedacht, die sich um das Kind kümmert. Dieses Bild beginnt zu bröseln. Seit der Einführung des neuen Elterngeldes im Jahr 2007 vollzieht sich langsam ein gesellschaftlicher Wandel. Elternzeit ist nicht mehr nur ein Modell für die Frauen.

Die unten stehende Tabelle zeigt die Veränderung bei der Anzahl geleisteter Zahlungen (Elterngeld, Betreuungsgeld und Landeserziehungsgeld) im Landkreis in der Gesamtzahl und nach Müttern und Vätern unterschieden auf.

Veränderung der Anzahl geleisteter Zahlungen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

	2010	2011	2012	2013
Anzahl der gezahlten Leistungen* gesamt	5.560	5.230	5.335	5.715
Anzahl der an Mütter gezahlten Leistungen*	4.799 (= 85,3 %)	4.432 (= 84,7 %)	4.385 (= 82,2 %)	4.616 (= 80,8 %)
Anzahl der an Väter gezahlten Leistungen*	761 (= 14,7 %)	798 (= 15,3 %)	950 (= 17,8 %)	1.099 (= 19,2 %)

* Leistungen beinhalten Zahlungen für Elterngeld, Betreuungsgeld und Landeserziehungsgeld

Quelle: Landratsamt SOE, Abteilung Soziale Leistung. Interne Statistik. 2014.

Die Gesamtanzahl der gezahlten Leistungen hat sich von 2010 bis 2013 um 2,8 % (155) erhöht. Die Anzahl an geleisteten Zahlungen an Mütter hat sich innerhalb dieses Zeitraums um 3,8 % verringert (183), während sich die Anzahl der Leistungen für Väter als Antragsteller um 44,4 % (338) erhöht hat.

Das verdeutlicht das steigende Interesse der Väter, sich aktiv in das Familienleben einzubringen. Immer mehr Männer nutzen die sich bietenden gesetzlichen Möglichkeiten, die Zeit gemeinsam mit der Familie zu verbringen und aktiv an der Erziehung ihrer Kinder teilzunehmen. Jeder dritte sächsische Vater nimmt mittlerweile die mindestens zweimonatige Elternzeit in Anspruch. Leider waren

nur wenige Männer länger als zwei Monate in Elternzeit.⁶

Um die Inanspruchnahme von mehr Familienzeit durch die Väter zu erhöhen, benötigt es in erster Linie eigenen Mut, Akzeptanz und vor allem Verständnis im privaten als auch im beruflichen Umfeld.

Die Unternehmensführungen stehen den Wünschen der Väter nach Elternzeit generell offen gegenüber und versuchen familiäre Aspekte zu beachten. Wünsche, die über die zweimonatige Elternzeit oder kurzfristige Ausfälle wegen „Kind krank“⁷ hinausgehen, stellen sie indes vor neue Herausforderungen. Nicht alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können diesen Wunsch nach mehr Zeit

6) Statistisches Bundesamt. Elterngeld für Geburten 2011 nach Kreisen. 2013.

7) Für unter 12jährige Kinder haben gesetzlich krankenversicherte Mütter und Väter nach § 45 SGB V das Recht, sich zehn Krankentage pro Kind (max. 25 Tage/Jahr für alle Kinder) freistellen zu lassen. Das ist für den Arbeitgeber unentgeltlich, da die gesetzliche Krankenkasse die Lohnfortzahlung übernimmt.

>> Die Forderung nach Frauen in Führungspositionen geht mit dem Recht auch von Männern auf eine Vereinbarkeit von Karriere und aktiver Vaterschaft Hand in Hand! <<

Martin Rosowski, Statement zum Gespräch mit der Bundeskanzlerin. (2. September 2014)

nachvollziehen. Für eine langfristige Fachkräftesicherung, die Loyalität der Beschäftigten zum Unternehmen und eine positive Arbeitseinstellung sollten sie aber beginnen, Männer nicht nur als Fachkraft bzw. Arbeitskraft anzusehen, sondern auch als Väter. Dazu gehören die Wertschätzung einer aktiven Vaterschaft und die Unterstützung der männlichen Angestellten bei ihren Wünschen nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dem gegenüber gibt es objektive Gründe, die die Vereinbarkeit erschweren. Häufig sind Unternehmen mit hauptsächlich männlichen Angestellten im Handwerk und der Produktion tätig. Somit sehen sich zum einen kleine und mittelständische Unternehmen mit der Herausforderung konfrontiert, die Arbeitskraft in Zeiten der Abwesenheit zu ersetzen und zum anderen wird häufig im Schichtdienst gearbeitet, was gerade bei Teilzeitarbeit eine Herausforderung darstellt. Frau Gabriel (Personalleiterin bei der Papierfabrik Louisenenthal GmbH, Werk Königstein) sieht darin kein unlösbares Problem: *>>Über ein Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle wird demnächst intern beraten. Natürlich ist die Umsetzung im Schichtsystem schwieriger als im Verwaltungsbereich, aber mit einer entsprechenden Anzahl von Mitarbeitern ist es sicherlich durchführbar. <<*

Gleichzeitig wird durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Region bestätigt, dass es kaum Väter gibt, die mehr als zwei Monate Elternzeit beantragen. Noch seltener wird die Anfrage nach einer verkürzten Arbeitszeit gestellt. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Vorrangig zählen sicherlich finanzielle Gründe, Ungewissheit über die Reaktion

der Vorgesetzten sowie die Angst vor einem Karriereknick und dem Unverständnis des Kollegiums dazu. Ein weiterer Punkt sind bestehende Rollenmuster, welche ein Umdenken hemmen. Väter, die mehr Zeit für ihre Kinder beanspruchen, sehen sich schnell Vorurteilen, wie: „Teilzeit ist unmännlich.“, „Männer sind die Familiernährer.“ oder „Erziehung ist Frauensache.“, ausgesetzt. Auch hier kann eine familienfreundliche Unternehmenskultur positive Effekte setzen, welche zu einer verstärkten Identifizierung der männlichen Angestellten mit dem Unternehmen führen können. Wichtig ist die Kommunikation der familienorientierten Angebote für Männer, welche die unternehmerische Aufgeschlossenheit zu mehr Väterfreundlichkeit aufzeigt. Neben vielen Angeboten, die geschlechterunabhängig sind (siehe Kapitel 7.1.), können für Väter temporäre Freistellungen von Geschäftsreisen oder Montageeinsätzen um den Zeitraum des Geburtstermins erfolgen. Vollzeitnahe Teilzeit (90 %), die Absprache von festen Familienzeiten im Team (z. B. Arbeitszeit an die Öffnungszeiten der Kindertagesstätte angepasst) oder betriebliche Ansprechpersonen sind weitere wichtige Bausteine.

4

Vereinbarkeit von Kind und Beruf

4.1 Wiedereinstieg und Arbeitszeit

Der Wiedereinstieg nach einer Familienphase gestaltet sich individuell recht unterschiedlich. Kehren junge Eltern nach der Elternzeit zurück ins Berufsleben, sind andere Probleme zu lösen, als wenn Frau oder Mann nach der Pflege von nahen Angehörigen wieder eine Beschäftigung aufnehmen möchte. Stehen bei Müttern und Vätern hauptsächlich der Betreuungsplatz für das Kind, die Öffnungszeiten der Kindereinrichtung und die Arbeitszeit im Mittelpunkt, so erweisen sich bei den Wiedereinsteigenden nach der Pflege vorwiegend das Lebensalter und die eventuell nicht aktuelle Qualifikation als schwierig. An der Lösung der Probleme beteiligen sich eine Vielzahl von regionalen Partnern aus Politik, Wirtschaft, Behörden, Infrastruktur und Betreuungseinrichtungen sowie die Familien selbst.

>> Die jungen Eltern in unserem Landkreis möchten nach der Elternzeit recht schnell wieder eine Beschäftigung aufnehmen. In jüngster Zeit haben sie spätestens sechs Monate nach dem Geburtstermin den Wunsch, sich zur Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu informieren und ihre Chancen auszuloten. Vor zehn Jahren kamen sie meistens erst kurz vor Ende der Elternzeit zu uns <<, so Angelika Günzel, ehemalige Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Agentur für Arbeit Pirna.

Bei der Rückkehr in den Beruf gibt es entscheidende Faktoren wie den Betreuungsplatz für das Kind, die Mobilität und der Wohnort, die mögliche Arbeitszeit, die Qualifikation sowie die erworbenen Kompetenzen zu beachten.

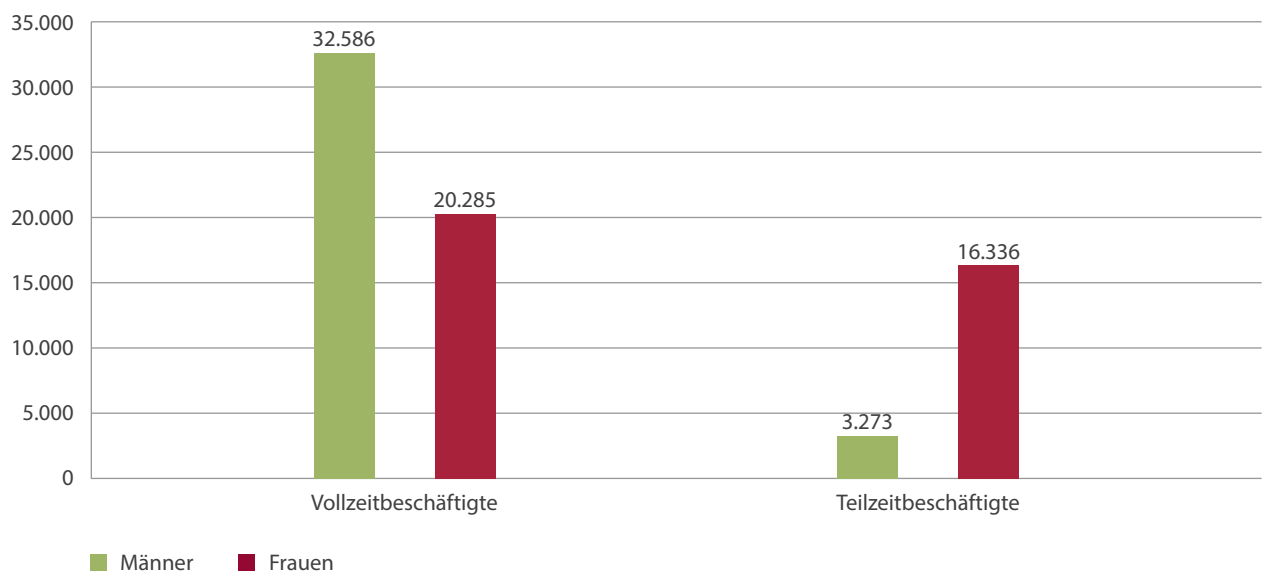
In den meisten Fällen gelingt der Wiedereinstieg in das Berufsleben reibungslos. Haben die jungen Eltern aber einen Beruf im Handel, im Hotel- und Gastgewerbe oder/und in medizinisch/pflegerischen Einrichtungen, so gilt es schon einige Hürden bis zur Arbeitsaufnahme zu nehmen. Unterstützung erfahren sie je nach Anliegen beim Jugendamt im Landratsamt, den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in Arbeitsagentur und Jobcenter sowie den Gleichstellungsbeauftragten in Stadt/Gemeinde/Landratsamt⁸.

Die Unterstützungsmöglichkeiten sind vielfältig und sehr individuell. Häufig kristallisiert sich besonders bei der Arbeitszeit heraus, dass der auf diesem Gebiet in den letzten Jahren vollzogene Wandel nicht bekannt ist. Für viele Unternehmen gehören starre Arbeitszeiten zur Vergangenheit. Sie zeigen sich mit vielfältigen Modellen in Vollzeit oder Teilzeit, die je nach Branche und Unternehmensorganisation Anwendung finden, zunehmend flexibel und modern. Dabei sind z. B. fixe, gleitende und variable Arbeitszeiten, Telearbeit sowie Teilzeit und Job-Sharing möglich.

Die folgende Grafik stellt die Inanspruchnahme von Vollzeit und Teilzeit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in unserem Landkreis nach Geschlecht unterteilt dar. Es ist ersichtlich, dass sich der Anteil der Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern stark unterscheidet: 9 % der sozialversicherungspflichtigen Männer und 44 % der Frauen arbeiten in Teilzeitbeschäftigungen.

8) siehe Kontakte

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge nach Geschlecht entsprechend ihrem Anteil an Vollzeit und Teilzeit. (Stand: 30. Juni 2013)



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. Beschäftigte im Freistaat Sachsen. 2014

In Zeiten des Fachkräfteengpasses setzen Unternehmen auf eine moderne Personalpolitik und sehen diese als Wettbewerbsvorteil an. Sie wissen, dass zufriedene Beschäftigte leistungsbereit und motiviert sind. So werden Stress und die damit einhergehende Fluktuations- und Krankheitsquote abgebaut. Deshalb ist es wichtig, die Lebenswünsche der Beschäftigten und die Produktivität der Unternehmen in Einklang zu bringen. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind dafür eine wichtige Voraussetzung und die Arbeitszeit spielt dabei eine große Rolle. Ansprechpartnerinnen für Unternehmen bezüglich der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle sind unter anderem die Kammern⁹.

Im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge gibt es Unternehmen, die in Zeiten des demografischen Wandels den Ernst der Lage bei der Suche nach Fachkräften erkannt haben und durchaus branchenuntypische Arbeitszeitmodelle ihren und potenziellen neuen Beschäftigten ermöglichen. Wichtig dabei sind die gleichen Zugangsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden: Männer sollen im gleichen Maße wie Frauen auf die angebotenen betrieblichen Maßnahmen zurückgreifen können.

In einer Kurzumfrage bei Unternehmen verschiedener Branchen im Landkreis wurden durch die AG Chancenvielfalt Maßnahmen abgefragt, welche sie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der

9) siehe Kontakte

täglichen Praxis umsetzen. Diese sind im nachfolgenden Kasten wiedergegeben. Es zeigt sich, dass sowohl mutige als auch zukunftsweisende Ansätze

in Pflegeeinrichtungen, Handwerk oder Gastronomie umgesetzt werden können.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der täglichen Praxis

☑ Arbeitszeitregelungen

- Anpassung der Anfangszeiten, Wochenend- und Bereitschaftsdienste an Öffnungszeiten der Kitas oder anderweitiger Betreuungsmöglichkeiten
- Langfristige Erstellung der Dienstpläne mit Berücksichtigung von persönlichen Besonderheiten
- Flexible Arbeitszeiten (gerade bei Erkrankung des Kindes oder pflegebedürftigen Eltern)
- Stundenkonto/ Arbeitszeitkonten
- Arbeitszeit richtet sich nach Arbeitsaufwand und familiären Wünschen
- Teilzeitangebote
- Pflegekräfte haben 24 Wochenenden im Jahr frei, Ärzte haben moderate Dienstbelastung mit geringfügig anfallenden Überstunden mit fairer Abgeltung

☑ Finanzielle Unterstützung

- Bei Eheschließung und Geburt des Kindes
- Übernahme / steuerfreie Erstattung der Kinderbetreuungskosten oder Ferienbetreuungskosten (z. B. Ferienlager in Zusammenarbeit mit dem Arbeiter-Samariter-Bund)

☑ Zusammenhalt und Verständnis im Team

- Volle Akzeptanz der Teilzeitkräfte
- Viele Angestellte sind selbst Eltern und haben somit Verständnis für die anderen Eltern – diese Rücksichtnahme trägt zum guten Betriebsklima bei
- Betriebsweihnachtsfeiern mit Kindern

☑ Kommunikation und Organisation

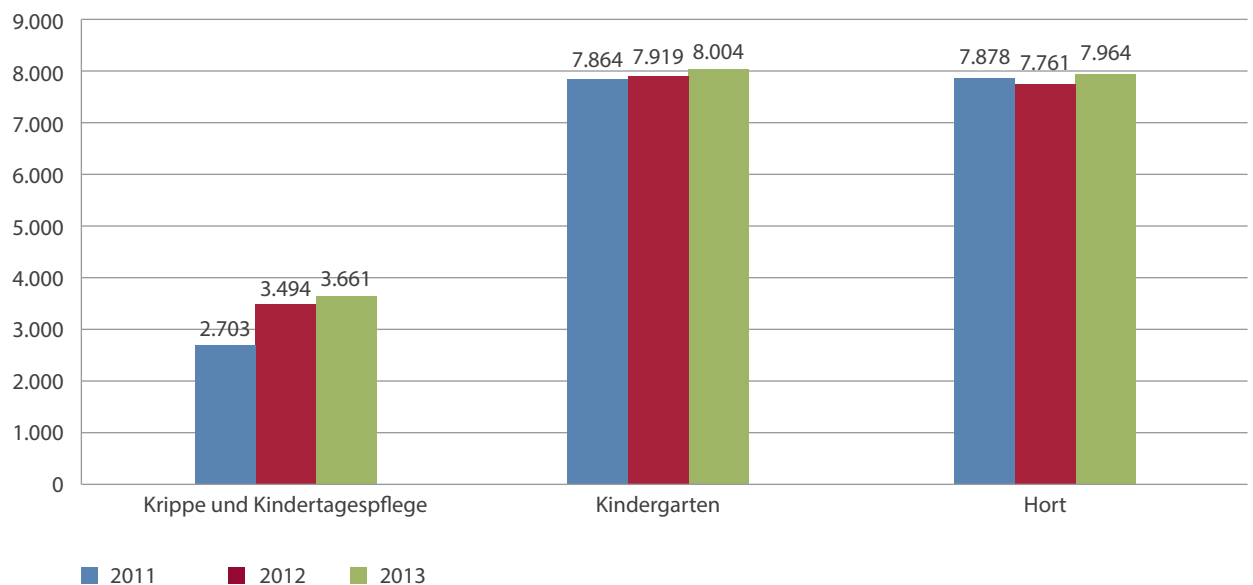
- Wenn familiäre Probleme vorliegen, gibt es gemeinsame Gespräche und Unterstützung mit Hilfsangeboten
- Während Schwangerschaft und Elternzeit hält die Geschäftsführung weiterhin Kontakt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Bei Bedarf kümmert sich das Unternehmen um die Unterbringung der Kinder (teilweise kann durch die Zusammenarbeit mit Kita-Einrichtungen ein Platz garantiert werden)
- Rückkehr nach der Elternzeit wird individuell mit Mitarbeiterin/Mitarbeiter geregelt

4.2 Kinderbetreuung

Die Betreuungsangebote für Kinder haben sich in den vergangenen Jahren spürbar auch in unserem Landkreis verbessert, einerseits in der Anzahl der

bereitgestellten Betreuungsplätze, aber auch in der gestiegenen Qualität und Vielfalt der Betreuungsangebote, wie die nebenstehende Grafik zeigt.

Kapazitäten der Betreuungsangebote im Landkreis von 2011 bis 2013



Quelle: Landratsamt Sächsische Schweiz-Osterzgebirge. Bestandserhebung – Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflege 2011, 2012, 2013.

Im Jahr 2013 konnten statistisch 84 % der Kinder im Alter von 1 bis 3 Jahren, 96 % der Altersgruppe 3 bis 6 Jahre und 94 % der Altersgruppe 7 bis 10/11 Jahre einen Betreuungsplatz erhalten.

Ein Rechtsanspruch der Eltern zur Betreuung ihrer Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr besteht seit dem 1. August 2013. Dies hat zur Folge, dass junge Eltern sich bald nach Vollendung des

ersten Lebensjahres ihres Kindes zur Rückkehr in das Berufsleben entschließen.

Die Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen ermöglichen eine Ganztagesbetreuung. Zahlreiche neue, moderne Einrichtungen wurden in den vergangenen Jahren geschaffen. Die große Trägervielfalt unterstreicht die Mannigfaltigkeit der Betreuungsangebote.

>> Eine familienbewusste Politik, verbunden mit der Sicherung einer qualitativen Kinderbetreuung, führt nachhaltig zu einem ausschlaggebenden Standort- und Wettbewerbsvorteil. Zunehmend werden in Kommunen wie Unternehmen bessere Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen. Das Hauptaugenmerk liegt auf dem quantitativen und qualitativen Ausbau einer bedarfs- und flächendeckenden Kinderbetreuungsstruktur. <<

Ute Genderjahn, Geschäftsführerin der A//S Freital e. V. – Freital

Eltern bevorzugen einen Betreuungsplatz in Wohnortnähe, da oft weitere Familienmitglieder in die Betreuung der Kinder eingebunden sind. Das gestiegene Platzangebot ermöglicht den Eltern, insbesondere in den größeren Städten, eine Wahlmöglichkeit der Kindereinrichtung. Zunehmend erfragen Eltern das pädagogische Konzept der Kinderbetreuung und die Rahmenbedingungen, bevor sie sich für eine Einrichtung entscheiden. Wichtige Kriterien sind dabei die inhaltliche Ausrichtung, die Öffnungszeiten, die räumliche und personelle Ausstattung sowie die Gruppenstärke.

In der Mehrzahl der Einrichtungen bestehen Öffnungszeiten von 07:00 bis 17:00 Uhr. Wenige ausgewählte Einrichtungen halten Öffnungszeiten von 06:00 bis 18:00 – max. 20:00 Uhr vor. Insbesondere für Eltern, welche längere Arbeits- oder Ausbildungswege zurücklegen müssen oder im Dienstleistungsbereich tätig sind, besteht auch ein regulärer Betreuungsbedarf nach 17:00 Uhr. Beispielsweise können hier der A//S Verein für Arbeitsförderung und Selbsthilfe e.V. in Freital mit dem Kindergarten „Mühlenwichtel“ und der Arbeiter-Samariter-Bund in Neustadt/Sa. erwähnt werden.

Das pädagogische Konzept des Kindergartens „Mühlenwichtel“ sieht eine allseitige Entwicklung und Förderung der Kinder vor. Das pädagogische Handeln ist darauf gerichtet, den Kindern genügend Freiraum zum Entdecken, Lernen und Erleben zu geben, ihr Selbstbewusstsein zu entwickeln, wobei Vertrauen und Rücksichtnahme eine besondere Rolle spielen.

Die Einrichtung mit 60 Kindern in drei altersgemischten Gruppen bietet ganzjährige Öffnungszeiten von 06:00 bis 18:00 Uhr an. Die Öffnungszeiten wurden insbesondere durch einen überlegten organisatorischen Tagesablauf und abgestimmte Teamarbeit möglich. Bewährt haben sich dabei zusätzliche altersgruppengerechte Bildungsangebote, das Konzept „Gesunde Kita“ sowie Angebote zur individuellen Frühförderung in der Einrichtung. Eltern wissen es zu schätzen, wenn Logopädie oder Ergotherapie nicht erst in den Nachmittagsstunden stattfinden muss.

Der ASB mit dem Kinderhaus „Pfiffikus“ in Neustadt/Sa. bietet für berufstätige Eltern eine Öffnungszeit bis 18:30 Uhr. Darüber hinaus werden familienunterstützende Angebote wie eine flexible stundenweise Kinderbetreuung von 08:00 bis 18:00 Uhr angeboten. Nach persönlicher Absprache holen hilfsbereite ehrenamtliche Helferinnen und Helfer die Kinder aus den Neustädter Einrichtungen und betreuen sie liebevoll im Mehrgenerationenhaus. Facettenreiche Maßnahmen lokaler Angebote von Vereinen und Organisationen flankieren und unterstützen die Eltern mit zusätzlichen Betreuungsangeboten. Neben Fachkräften arbeiten sehr viele ehrenamtlich engagierte Personen zur Umsetzung dieser Angebote mit. Es ist jedoch festzustellen, dass die nötigen Informationsflüsse nicht ausreichen, um diese Maßnahmen für den individuellen Bedarf zu kennen und zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist anzuregen einen Angebotskatalog zu erarbeiten, welcher Eltern wie Unternehmen umfassender informiert.

Insbesondere zur Absicherung der Kinderbetreuung außerhalb der Regelöffnungszeit, bei Schließzeiten der Einrichtung oder im Krankheitsfalle des Kindes werden von den Eltern hohe Flexibilität und organisatorisches Geschick abverlangt, um Beruf und Familie in Balance zu halten. In solcher Situation könnte ein regionales qualifiziertes „Notfallmanagement“ geschaffen werden, in dem Unternehmen miteinander kooperieren und auf Wunsch bezahlbare individuelle Betreuungsleistungen unkompliziert organisieren.

Einzelne betriebliche Lösungen zur Kinderunterbringung im Notfall sind bisher selten anzutreffen. Eine Entscheidung z. B. für einen zeitweiligen „Mutter/Vater-Kind-Arbeitsplatz“ braucht gegenseitige Akzeptanz, hohes Verantwortungsbewusstsein gegenüber dem Kind, den Eltern und den weiteren Mitarbeitenden. Manche Unternehmen schaffen

dazu räumliche Bedingungen, um das Kind in der Nähe des Arbeitsplatzes der Eltern zeitweise unterzubringen. Ein Weg dazu könnte auch die mobile KidsBox sein. Unkompliziert lässt sich ein „Kinderzimmer“ für den Notfall schaffen. Eltern mit kurzfristigem Betreuungsmangel wird es damit möglich, an wichtigen Meetings, Kundengesprächen etc. teilzunehmen.

Eine weitere Möglichkeit für Unternehmen besteht, wenn für Mitarbeitende, die nicht ständig im Unternehmen anwesend sein müssen, ein Home-Office eingerichtet wird. Vorteile sind u. a. eine flexiblere Zeiteinteilung, höhere Effektivität und die Möglichkeit der Teilzeitarbeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auf diese Weise bleiben die Beschäftigten am laufenden betrieblichen Geschehen und können rascher den Wiedereinstieg bewältigen.

Nicht unerwähnt sollte an dieser Stelle auch die Betreuung von Kindern ab elf Jahren sein. Eltern fühlen sich sicherer, wenn sie wissen, wie und mit wem die Kinder nach der Schule den Nachmittag/frühen Abend oder die Schulferienzeit verbringen. Die Angebote sind diesbezüglich nicht ausreichend bzw. im hohen Maße mit finanziellen und/oder zeitlichen Belastungen verbunden (Trainingsausrüstung, Organisation der Fahrten zwischen Schule, Angebot und zu Hause). Wer sorgt für das Abendessen und die Abendgestaltung, wenn die Eltern im Schichtbetrieb arbeiten und die Großeltern ebenfalls im Berufsleben stehen? Auch hier sind betriebliche zeitlich begrenzte Unterstützungsangebote im häuslichen Umfeld denkbar.



Die mobile KidsBox, www.mykids-box.de

Die finanzielle Mehrbelastung der Kinderbetreuung können die Eltern steuerlich absetzen. Zu den absetzbaren Kinderbetreuungskosten gehören alle Aufwendungen, die für die Behütung eines Kindes gezahlt werden. Es spielt dabei keine Rolle, ob die Betreuung zu Hause, in einer Kindertagesstätte oder einer ähnlichen Institution erfolgt. Auch der Auslagenersatz, z. B. Fahrtkostenersatz, im Rahmen einer unentgeltlichen Betreuung ist abzugsfähig.

Die Kinderbetreuungskosten werden zu zwei Dritteln anerkannt, insgesamt jedoch maximal bis zu 4.000 Euro pro Kind und Jahr (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 Satz 1 EStG), welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten.

Wichtig

Die Rechnung und das Konto, von dem gezahlt wird, müssen auf den Namen des Elternteils lauten, der die Kosten geltend machen will. Das Finanzamt erkennt nur unbare Zahlungen an, also Überweisungen.

Bei einer Kinderbetreuung durch eine(n) Minijobber(in) ist allerdings die Barzahlung unschädlich (Niedersächsisches FG vom 20.3.2013, 3 K 12356/12, nrkr., EFG 2013 S. 1116). Das Finanzamt hat Nichtzulassungsbeschwerde beim BFH eingelegt (Az. VI B 43/13).



4.3 Berufliche Bildung und Elternschaft

Der Stellenwert beruflicher Bildung ist in den letzten Jahren wieder verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Die Aneignung von Wissen und Fertigkeiten durch Aus- und Weiterbildungen, Umschulungen oder Studium wird immer wichtiger. Die Unternehmen in Deutschland benötigen fortwährend Fachkräfte mit fundiertem beruflichem Wissen. Dem stetig steigenden Fachkräftebedarf steht die gegenwärtige demographische Entwicklung entgegen. Dadurch wird es immer wichtiger möglichst alle jungen Menschen zu einem Berufsabschluss zu führen und sie danach entsprechend

ihrer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.

Für einige Bewohnerinnen und Bewohner im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge ist der Zugang zu vielen beruflichen Bildungsmöglichkeiten aufgrund regionaler Besonderheiten (Lage, Verkehrsanbindung) und familiärer Verpflichtungen erschwert. Einschränkungen entstehen z. B. für Erziehende durch Kita-Öffnungszeiten, nicht ausreichende Freizeit- oder Ferienangebote für ältere Kinder oder durch eingeschränkte öffentliche Verkehrsangebote. Leider führen auch Informationsdefizite über alternative Lern- und Qualifizie-

rungsmöglichkeiten oder die Finanzierung von beruflicher Bildung zu mancher unnötigen Einschränkung.

Wichtige Beratungsstellen¹⁰ in der beruflichen Bildung sind die Agentur für Arbeit, deren Homepage mit dem Angebot „KURSNET“ oder das Jobcenter. Hier sind nicht nur arbeitssuchende, sondern auch beschäftigte Eltern mit ihren Fragen zur beruflichen Bildung willkommen. Daneben bieten die Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie die Handwerkskammer (HWK) mit ihren Beraterinnen und Beratern zu Aus- und Weiterbildung branchenbezogene fundierte Informationen zu Qualifizierungsmöglichkeiten. Mit speziellen Förderprogrammen können die Kammern die Finanzierung der Weiterbildung unterstützen.

Die technische Entwicklung ermöglicht auch in der beruflichen Qualifizierung fortschrittliche Angebote. Mit neuen Lernformen wie Online-Learning können vielfach Mobilitäts- oder Zeitprobleme gelöst werden. Unter elektronisch unterstütztem Lernen werden Lernformen zusammengefasst, bei welchen mit Hilfe von elektronischen oder digitalen Medien Lerninhalte präsentiert werden und zwischenmenschliche Kommunikation unterstützt wird. In der letzten Zeit erfolgte eine enorme Weiterentwicklung und in der Regel geht es heute weit über das einfache Online-Selbststudium hinaus. In virtuellen Klassenzimmern ist eine bundesweite Vernetzung mit anderen Lerneteilnehmerinnen und Lerneteilnehmern sowie den Lehrkräften möglich. Die Kommunikation mit der „Klasse“ und direkte Lern-Unterstützung durch die Lehrkraft erfolgen in

Echtzeit. Mit solchen und ähnlichen Lernangeboten ergeben sich z. B. für Eltern bereits im Rahmen der Elternzeit Lernmöglichkeiten in Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg. Bildungsträger wie WBS Training AG Dresden bieten hier einen besonderen Service. Wenn notwendig, werden die technischen Voraussetzungen für eine Teilnahme am Lernprogramm durch den Träger organisiert. So werden den Teilnehmenden PC und Internetanschluss für die Zeitdauer des Kurses zur Verfügung gestellt.

Im Bereich der beruflichen Erstausbildung oder der Umschulung ist die Teilzeitberufsausbildung eine weitere Möglichkeit familiäre Anforderungen und berufliche Bildung zu vereinbaren. Durch eine Reduzierung der Arbeitszeit in der praktischen beruflichen Ausbildung wird dem lernenden Elternteil ein zeitlicher Ausgleich für die Doppelbelastung durch Familie und Ausbildung geschaffen. Die Reduzierung der täglichen praktischen Ausbildungszeit wird je nach Höhe und weiteren Gegebenheiten durch eine anteilige Verlängerung der Gesamtausbildungszeit ausgeglichen.

Die geringere Abbrecherquote dieser Ausbildungsform gegenüber der Vollzeitausbildung zeigt, dass die Teilzeitberufsausbildung eine sehr gute Lernform für junge Alleinerziehende ist. Es bleibt in der Regel ausreichend Zeit, familiäre Anforderungen und notwendige eigene Lernarbeit zu bewältigen. Es kommt seltener zu Überforderungen.

Mit der Qualifizierungsmöglichkeit „Berufsanschlussfähige Teilqualifikation mit Kompetenz-

10) siehe Kontakte

>> Familienfreundlichkeit bedeutet für uns eine Sensibilität für diese Probleme zu entwickeln und das auch als Unternehmenskultur zu fördern. <<

Dr. Tobias Pollack, Gemeinschaftspraxis für Radiologie – Freital / Dippoldiswalde

feststellung der IHK“ wurde 2014 in Sachsen ein weiterer Weg eröffnet, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben. Die beruflichen Kenntnisse werden in diesem Fall in modularer Form sehr praxisbezogen vermittelt. Nach jedem Modul erfolgt eine Kompetenzfeststellung durch die IHK. Die Module haben in der Regel eine Länge von zwei bis drei Monaten. Sind alle notwendigen Module eines Ausbildungsberufes erfolgreich absolviert worden, kann eine Zulassung zur externen Prüfung bei der Kammer erfolgen.

Gerade Erziehende schließen die Ausbildung häufig aufgrund langer Fehlzeiten durch Kindserkrankung nicht erfolgreich ab. Das Modell der modularen Ausbildung sieht hier die Wiederholung des entsprechenden Moduls vor, was auch am Ende der Maßnahme erfolgen kann. Generell ist es ebenso möglich, die Qualifizierung nach Abschluss eines oder mehrerer Module zu unterbrechen, um z. B. gegebenenfalls familiären Problemlagen oder einen erhöhten Betreuungsaufwand durch Heilkuren oder längeren Erkrankungen von Kindern gerecht zu werden.

„Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen mit Kompetenzfeststellung der IHK“ sind eine neue Form auf veränderte gesellschaftliche Bedingungen und Anforderungen junger Erziehender einzugehen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass es auch für junge Menschen mit eingeschränktem Zeitbudget aufgrund von Kindererziehung und Pflege, unter Umständen zusätzlich eingeschränkt in der regionalen Mobilität, Angebote in der beruflichen Bil-

dung vorhanden sind. Mit fachkundiger Beratung steigt die Chance die richtige individuell passende Lösung zu finden. Neben den oben genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern beraten auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder regionale Bildungsträger.

4.4 Alleinerziehende

Die Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen ist für Eltern in allen Lebenslagen eine Herausforderung. Ziehen Elternteile ihre Kinder allein bzw. zum großen Anteil allein groß, können sie schnell an Grenzen kommen, die sie nur mit Unterstützung persönlicher oder gesellschaftlicher Netzwerke bewältigen können.

Alleinerziehende müssen wie alle Erziehenden in ihrem Alltag Herausforderungen meistern, aber zu großen Teilen liegen die Verantwortung, Entscheidungsfindung und Organisation nur bei einer Person. Dies kann bei den alleinerziehenden Müttern und Vätern zu psychischen Belastungen führen, ebenso wie das schlechte Gewissen gegenüber dem Kollegium beim Arbeitsausfall aufgrund erkrankter Kinder. Beschränkungen im Bereich der regionalen Mobilität und der möglichen Arbeitszeit wegen unflexiblen Kinderbetreuungszeiten oder fehlenden Freizeit- und Ferienbetreuungsangeboten für ältere Kinder sind weitere Hürden.

Besonders belastend sind finanzielle Probleme, die durch betreuungsbedingte Teilzeitarbeit, geringe Unterhaltsleistungen oder durch Überschuldung dieser kleinen Familien entstehen.

>> Erfolgreiche Erwerbsbiographien und der hohe Beschäftigungsgrad Alleinerziehender zeigen aber auch, dass ein Elternteil allein durchaus Beruf und Familie meistern kann. Sie sind überwiegend gut ausgebildet und verfügen über ein gut ausgebautes persönliches Netzwerk. << bestätigt Marion Piéc, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Sächsische Schweiz-Osterzgebirge.

Zu Recht wird in alleinerziehenden Müttern und Vätern ein hohes Potenzial zur Bewältigung der steigenden Fachkräftenachfrage gesehen. Für die Vereinbarkeit von Kind und Beruf sind gerade für Alleinerziehende flexible Arbeitsmodelle, Telearbeit oder reduzierte Wochenarbeitszeiten besonders wichtig. Dabei sollte beachtet werden, dass sich entgegen früherer Hoffnungen ein Einstieg über sogenannte Mini-Jobs oftmals zu prekären Arbeitsverhältnissen entwickelt hat und in der Regel in einer beruflichen „Sackgasse“ endet.

Neben der fachlichen Eignung bieten Alleinziehende häufig auch organisatorische Fähigkeiten, Verantwortungsgefühl und realistische Einschätzung eigener Stärken. Dies macht sie für Unternehmen umso attraktiver als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer.

Auskünfte ¹¹ hierfür bieten das Jugendamt des Landkreises sowie die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Pirna und des Jobcenters Sächsische Schweiz-Osterzgebirge an. Daneben gibt es Vereine und Mehrgenerationenhäuser, welche zum Beispiel Treffs für Alleinerziehende oder stundenweise Kinderbetreuung anbieten.

11) siehe Kontakte

5

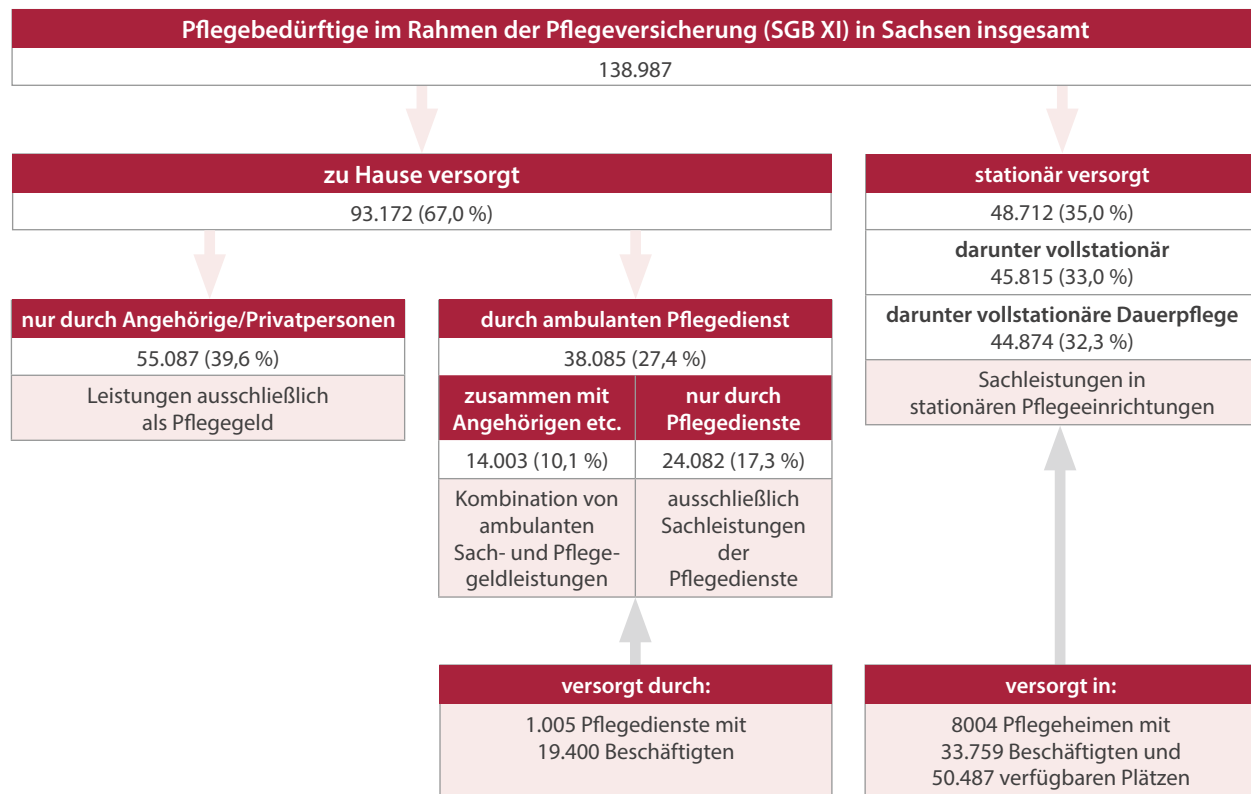
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

5.1 Allgemeines und Gesetzlichkeiten

Zurzeit gelten 2,63 Millionen Menschen in Deutschland im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) als pflegebedürftig – Tendenz steigend.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Pflegebedürftigen nach Versorgungsart in Sachsen (Stand Dezember 2011): Es zeigt sich, dass zwei Drittel der Pflegebedürftigen zu Hause versorgt werden.¹²

Pflegebedürftige im Dezember 2011 nach Versorgungsart / Leistungsart



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. Statistisch betrachtet. Pflege in Sachsen. 2014.

Dem Wunsch von Pflegebedürftigen und pflegenden Angehörigen entsprechend, werden immer mehr Personen im eigenen, vertrauten Wohnumfeld allein durch Angehörige oder ambulante Pflege-

gedienste versorgt. Über 70 % der Hauptpflegepersonen sind Frauen, welche emotional verbunden und mit Pflichtgefühl versuchen, alle Aufgaben um sich herum erledigen zu wollen.

¹² Die Addition der zu Hause Versorgten (67 %) und der stationäre Versorgten (35 %) ergibt eine Summe von 102 %. Das liegt darin begründet, dass die Tagespflegepatienten sowohl stationär als auch zu Hause versorgt werden und bei beiden eingerechnet werden.

Männer stehen in der Pflegeaufgabe nicht nach. Im Gegenteil: Der Anteil der pflegenden Männer ist in den letzten Jahren stetig auf mittlerweile 30 % gestiegen. Aber Männer pflegen anders: In der Organisation der Pflege sind sie rationaler, organisierter und nehmen frühzeitiger fremde Hilfe in Anspruch, z. B. haushaltsnahe Dienstleistungen oder professionelle Pflegedienste. Überwiegend pflegen sie ihre Ehe- und Lebenspartner_innen.

Die Aufgaben eines pflegenden Angehörigen sind vielfältig. Bezug nehmend auf § 14 (1) SGB XI¹³ sind Hilfen „Unterstützungen, in der teilweisen oder vollständigen Übernahme der Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens oder in Beaufsichtigung oder Anleitung mit dem Ziel der eigenständigen Übernahme dieser Verrichtungen. Gewöhnliche und regelmäßig wiederkehrende Verrichtungen im Sinne des Absatzes 1 sind:

1. im Bereich der Körperpflege das Waschen, Duschieren, Baden, die Zahnpflege, das Kämmen, Rasieren, die Darm- oder Blasenentleerung,

2. im Bereich der Ernährung das mundgerechte Zubereiten oder die Aufnahme der Nahrung,

3. im Bereich der Mobilität das selbständige Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, An- und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen oder das Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung,

4. im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung das Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Spülen, Wechseln und Waschen der Wäsche und Kleidung oder das Beheizen.“

Darüber hinaus gehören Fahrten zu Arztterminen oder Behörden, die Suche nach passenden Pflegearrangements und Abstimmungen mit Pflegedienstleistern zu den Tätigkeiten. Ganz wichtig sind natürlich auch Spaziergänge, emotionale Zuwendung und die Rolle als Gesprächs- und Bezugsperson. Neben zeitlichen und finanziellen Aufwendungen für die zu pflegende Person, ist besonders die emotionale Komponente bei diesen Aufgaben nicht zu unterschätzen.



Weitere Angebote zur zeitlichen und finanziellen Unterstützung

- ☑ Pflegegeld und Pflegesachleistungen entsprechend der Leistungen der Pflegeversicherung (Pflegehilfsmittel/Verbrauchsmittel, Wohnumfeldverbesserung, usw.)
- ☑ gesetzlicher Anspruch auf Pflegeberatung der Ortskrankenkassen
- ☑ Teilnahme an unentgeltlichen Pflegekursen
- ☑ Beratung durch die örtlichen Pflegestützpunkte
- ☑ Kurzzeit- und Verhinderungspflege, Tages- und Nachtpflege
- ☑ Familienentlastende Dienste (Mahlzeiten-Bringendienste, Reinigungsdienste, usw.)
- ☑ Angehörigeninitiativen, Selbsthilfegruppen, Kuren für pflegende Angehörige

¹³) § 14 (3), (4) SGB XI

Ein Pflegefall kann von heute auf morgen eintreten – ein Unfall, ein Sturz oder eine schwere Erkrankung verändern alles. Plötzlich wird eine nahe stehende Person zum Pflegefall, egal in welchem Alter. Die meisten pflegenden Angehörigen stehen mit beiden Beinen noch aktiv im Arbeitsprozess. Somit stellt sich sehr schnell und kurzfristig die Frage: „Wie sind Pflegearbeit und Beruf vereinbar?“

Neben gesetzlichen Grundlagen führt der erste und direkte Weg nur über die Personalleitung der Unternehmen. In einem Gespräch kann die Situation dargestellt und nach individuellen Möglichkeiten (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit, Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses, ...) nachgefragt werden.

Übernehmen Beschäftigte im privaten Umfeld Pflegeverantwortung, regeln derzeit zwei Gesetze die Möglichkeiten: Zum einen das 2008 erlassene Pflegezeitgesetz (PflegeZG), zum anderen das 2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz (FPfZG).

Zielstellung ist die Gewährung eines Anspruchs auf kurzzeitige und kurzfristige Arbeitsbefreiung (teilweise oder vollständig), um plötzlich auftretende Pflege zu organisieren oder zu leisten.

Pflegezeit bedeutet, dass pflegende Personen einen Rechtsanspruch auf unbezahlte, sozialversicherte Freistellung von der Arbeit für die Dauer von bis zu sechs Monaten haben.

Die Regelungen des PflegeZG bieten zwei Freistellungsmöglichkeiten

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	Pflegezeit
bei plötzlicher/akut auftretender Pflegebedürftigkeit der Angehörigen	bei längerer Pflege von Angehörigen im häuslichen Umfeld
Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen nach Vorlage ärztlicher Bescheinigung	Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit oder vollständige Arbeitsbefreiung von bis zu 6 Monaten nach Vorlage der Pflegebedürftigkeitsbescheinigung
Regelung gilt auch für kleinere Betriebe, unabhängig der Beschäftigtenzahl	Regelung gilt nur für Unternehmen mit mind. 15 Personen
Arbeitsverhinderung muss dem Unternehmen unverzüglich angezeigt werden	Ankündigung spätestens 10 Tage vor Beginn der Pflegezeit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ohne Entgeltfortzahlung ▪ Kündigungsschutz besteht ▪ Sozialversicherung in allen Versicherungszweigen bleibt bestehen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ohne Entgeltfortzahlung ▪ Kündigungsschutz besteht ▪ Sozialversicherung bleibt bestehen ▪ auf Antrag Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung von der Pflegekasse der zu pflegenden Angehörigen

Personen, die ihre Angehörigen länger als 6 Monate pflegen, sind die genannten Freistellungsmöglichkeiten nicht ausreichend genug. Hier greift das im Januar 2012 verabschiedete Familienpflegezeitgesetz (FPfZG).

Die Familienpflegezeit gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, um parallel zur Pflege von Angehörigen weiterhin erwerbstätig sein zu können. So wird

nicht komplett aus dem Berufsleben ausgestiegen, die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse bleiben erhalten.

Auf die Familienpflegezeit besteht kein Rechtsanspruch; die Inanspruchnahme bedarf der Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und basiert auf einer individuellen Einzelvereinbarung zwischen beiden Parteien.



Familienpflegezeit – Die Eckpunkte

- ☑ Arbeitszeitreduzierung für maximal 2 Jahre
- ☑ Verbleibende Wochenarbeitszeit von mind. 15 Stunden
- ☑ Gehaltsaufstockung um die Hälfte des reduzierten Arbeitsentgeltes während der Pflegezeit

Beispiel:

Reduzierung der Arbeitszeit von 100 auf 50 %; Weiterzahlung des Gehaltes in Höhe von 75 % des letzten Bruttoeinkommens. Nach Beendigung der Pflege wieder 100 % Arbeitszeit; aber weiterhin nur 75 % des Gehaltes, bis die durch den Entgeltvorschuss vorab vergütete Arbeitszeit nachgearbeitet wurde; danach bekommen die Beschäftigten wieder das volle Gehalt.

- ☑ Verpflichtung der Beschäftigten zum Abschluss einer privaten Familienpflegezeitversicherung

Grund:

Deckung des Risikos der Berufsunfähigkeit oder des Todes der Beschäftigten während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit.

- ☑ besonderer Kündigungsschutz
- ☑ kein Verlust von Rentenansprüchen

Begründung:

Während der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase zahlt das Unternehmen die Rentenbeiträge auf Grundlage des reduzierten Arbeitsentgeltes weiter; zusätzlich überweist die Pflegekasse der Rentenversicherung für die geleistete Pflege Beiträge (bei mind. 14 Stunden Pflegeaufwand und max. 30 Stunden/Woche Erwerbstätigkeit; die Ansprüche steigen mit der Höhe der Pflegebedürftigkeit).

Flankierend zu den gesetzlich geregelten Freistellungsmöglichkeiten gibt es weitere Angebote zur zeitlichen und finanziellen Unterstützung, die unbedingt genutzt werden sollten.

Fragen zur Pflege können an die Pflegeversicherung Ihrer Krankenkasse oder das Landratsamt¹⁴ gerichtet werden.

Ausblick

Noch bis Ende 2014 soll ein „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ beschlossen werden, welches am 01.01.2015 in Kraft tritt. Inhalte sind u. a.

- Einführung einer Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld analog Kinderkrankengeld) für Beschäftigte, die bei einer akut auftretenden Pflegesituation bis zu zehn Tage Auszeit vom Beruf benötigen (betrifft § 2 Pflegezeitgesetz)
- Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz bleiben nebeneinander bestehen, werden aber enger aufeinander bezogen
- Einführung des Rechtsanspruches auf Familienpflegezeit
- zur Aufstockung des Arbeitsentgeltes während der Familienpflegezeit wird ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt
- Beschäftigte, die die Pflegezeit in Anspruch nehmen, erhalten ebenfalls während der Freistellungszeit einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen
- Neben der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen im häuslichen Umfeld erfolgt eine Freistellung auch zur Sterbebegleitung und zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder.
- Der Kreis der pflegebedürftigen nahen Angehörigen wird erweitert (Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwäger, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften)

14) siehe Kontakte

5.2 Pflege bewegt den Landkreis

Die Basis für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist die Kommunikation innerhalb der Unternehmen. Wichtig hierbei ist, dass die Betreuung nicht erst mit der Erteilung einer Pflegestufe für die Angehörigen beginnt, sondern schon viel eher. Somit ist es wichtig, dass die unterstützenden Maßnahmen für die pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frühzeitig besprochen

und zeitnah umgesetzt werden müssen. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Unplanbarkeit, wann ein Pflegefall eintritt und wie er verlaufen wird. In diesen Momenten sind schnelle und flexible Lösungen notwendig, die die Pflegenden beruflich entlasten.

Diese Kurzfristigkeit ist nur einer der Unterschiede zur Kindeserziehung, wie die unten stehende Tabelle aufzeigt.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung/Kindesbetreuung

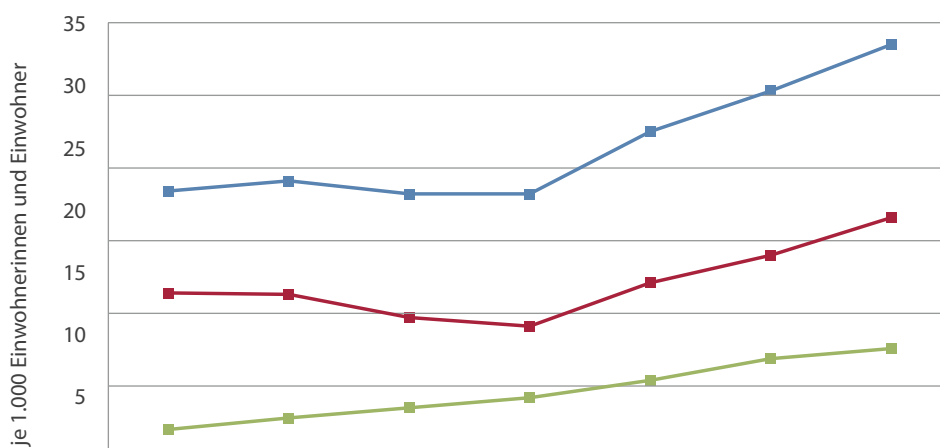
	Vereinbarkeit von Beruf und ...	
	Pflegeverantwortung	Kindesbetreuung
Planbarkeit	Schlechter: Da Zeitpunkt und Unterstützungsbedarf wenig oder gar nicht planbar sind	Besser: Zu erwartende Betreuungszeiten gut planbar
Zeitliche Perspektive	Nicht vorhersehbar	Vorhersehbar
Zeitlicher Aufwand	Hoch: Da häufig räumliche Distanz zur/zum Pflegenden und schlechte Verteilbarkeit der Aufgaben bestehen	Niedriger: Da Kinder im eigenen Haushalt leben und Aufgaben verteilbar sind
Betreuungsmöglichkeiten	Schlechter: Geringere Anzahl (Tagespflege, ambulanter Dienst), Mitnahme zu Terminen ist schwierig und gesellschaftlich wenig umgesetzte Praxis	Besser: Höhere Anzahl (Hort, Kita, Nachbarn, Freunde), Kinder können im Einzelfall bei der Erledigung von Terminen anwesend sein
Psychische Belastung	Höher: Auftreten negativer Gefühle (wie Trauer und Stress), da Abbauprozesse bei der Entwicklung der zu pflegenden Person und Abschiednehmen. Genauso werden positive Gefühle durch emotionale Nähe zur/zum Angehörigen empfunden.	Niedriger: Positive Gefühle (wie Freude und Begeisterung), da Aufbauprozesse der Entwicklung beim Kind
Tabuthema?	Ja	Nein

Quelle: Technische Universität Dresden. Auszug aus der Präsentation eines Workshops im Rahmen des Projekts „Gesund und leistungsfähig: Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ 2014.

Folgende Statistik verdeutlicht, wo im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge gepflegt wird: Zu Hause. Das bedeutet eine enorme Anforderung an die Personen, die pflegen. Dabei ist es meistens für die pflegenden Angehörigen aus finanziellen Gründen notwendig zu arbeiten. Neben den Einnahmen spielt natürlich auch ein Ausgleich zur

pflegenden Tätigkeit eine wichtige Rolle. Die Grafik gibt auch wieder, dass die Anzahl der zu pflegenden Personen in den letzten Jahren gestiegen ist. In absoluten Zahlen lag die Anzahl der Pflegebedürftigen 1999 bei 6.403 und 2011 bei 8.400¹⁵. Das entspricht einem Anstieg von ca. 31 %.

Pflege im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge



	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Pflegebedürftige je 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner	23,4	24,1	23,2	23,2	27,5	30,3	33,5
zu Hause betreute Pflegebedürftige je 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner	16,4	16,3	14,7	14,1	17,1	19	21,6
stationär betreute Pflegebedürftige je 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner	7	7,8	8,5	9,2	10,4	11,9	12,6

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. 2013. Online: K_VIII_3_2j_11_PfI_t001

15) Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. 2013. Online: K_VIII_3_2j_11_PfI_t001

Bei Pflegebedürftigkeit darf der Fokus der Pflege nicht allein auf älteren Personen liegen. Die folgende Tabelle gibt die Altersstruktur der betreuten Pflegebedürftigen im Landkreis wieder: Die Pflege-

bedürftigkeit kann ebenso beim eigenen Kind eintreten, wie die Zahlen der unter 25-Jährigen bzw. 25- bis 65-Jährigen, zeigen.

Betreute Pflegebedürftige im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge in ambulanten (A) und stationären (S) Pflegeeinrichtungen nach Alter (Stand: 12/2011)

	Davon im Alter von ... bis unter ... Jahren								
	Gesamt	< 25	25 bis 65	65 bis 70	70 bis 75	75 bis 80	80 bis 85	85 bis 90	> 90
A	2.261	6	158	87	189	303	496	588	434
S	3.164	9	211	121	254	377	613	764	815

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. Statistischer Bericht. Soziale Pflegeversicherung im Freistaat Sachsen. Leistungsempfänger und Pflegegeldempfänger 2011. 2013.

Die Pflege eines Kindes stellt emotional und entwicklungsbedingt die Pflegenden vor andere Herausforderungen als die Pflege älterer Angehöriger. Wichtiger Ansprechpartner ist hier der Sozialdienst der Klinik Bavaria Zscheckwitz¹⁶. Die Mitarbeiterinnen des Sozialdienstes weisen in ihren Gesprächen Eltern unter anderem auf die regelmäßige Anpassung von Hilfsmitteln hin und erklären, dass Versäumnisse häufig nur schwer oder gar nicht wieder aufgeholt werden können. Sie halten Rehabilitationsmaßnahmen, angepasst an die Entwicklungsschritte des Kindes, für unerlässlich. Unterstützende Pflegemaßnahmen, wie Tageseinrichtungen, Schulen oder der Einsatz von Krankenschwestern/Krankenpflegern, können Eltern unter Beachtung der persönlichen Umstände eine Wiederaufnahme der Arbeit ermöglichen.

Häufig genug ist es allerdings gar nicht bekannt, dass eine angestellte Person pflegt. Aus diesem Grund ist eine pflegesensible Unternehmenskultur wichtig, die eine Anonymisierung und eventuellen längeren Ausfall von pflegenden Angestellten verhindern kann. Damit muss ein Wechsel stattfinden von Pflege als Privatsache hin zu Pflege im Sinne der Vereinbarkeit. Somit ist hier auch ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen gegeben, da das Thema Pflege von Angehörigen früher oder später in allen Unternehmen eine Rolle spielen wird. Als durchschnittliche Höhe der betrieblichen Folgekosten bei fehlender Vereinbarkeit von Pflege und Beruf werden pro Beschäftigtem mit Pflege- bzw. Hilfeaufgaben auf 14.154,12 Euro jährlich angegeben¹⁷. Die möglichen Kosten und deren Ursachen sind in folgender Übersicht aufgezeigt:

16) siehe Kontakte

17) Schneider, Heinze und Hering: Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. (2011).

Betriebliche Folgekosten bei fehlender Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Variable (Auswirkungen)	Ursache betrieblicher Folgekosten
1. Fehlzeiten und eingeschränkte Produktivität	
1.1 Fehltage	entgangene bzw. verminderte Bruttowertschöpfung des Mitarbeitenden
1.2 Fehlstunden	
1.3 Krankheitstage	
1.4 Präsentismus	
2. Veränderung des Berufsstatus	
2.1 Fluktuation (vollständig)	Wiederbeschaffungskosten
2.2 Fluktuation (temporär)	Überbrückungskosten
2.3 Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit	Wechselkosten
3. Personalaufwand	
3.1 Supervision des Vorgesetzten	Supervisionskosten

Quelle: Schneider, Heinze und Hering: Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. 2011.

Wie Unternehmerinnen und Unternehmer die betrieblichen Auswirkungen von Pflege einschätzen, wurde im Projekt „Gesund und leistungsfähig: Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ der TU Dresden¹⁸ in einer Kurzbefragung zum Projekt erfragt. Insgesamt liegen von 295 Unternehmen aus Sachsen auswertbare Datensätze¹⁹ vor, wovon 18²⁰ im Landkreis angesiedelt sind. Nach Angaben des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen gibt im Landkreis ca. 22.000 Unternehmen und Betriebe²¹. Von daher können diese Aussagen nicht über den gesamten Landkreis für alle Branchen, jede Unternehmensgröße und Altersstruktur der Belegschaft verallgemeinert werden. Aber sie deuten – gerade in Verbindung zu den Ergebnissen aus ganz Sachsen²² – an, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie die Einführung unterstützender Maßnahmen in den Unternehmen des

Landkreises weiter intensiviert werden müssen. Denn die Rückmeldung aller Unternehmen hat ergeben, dass knapp 43 % bereits Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf anbieten. Im Landkreis geben das nur knapp 28 % der Unternehmen an.

Die Aussagen dieser 18 Unternehmen werden im Folgenden näher betrachtet. Die meisten Unternehmen (7) gehören dem produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) an. Gefolgt von Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung (4) sowie Handel, Verkehr, Gastgewerbe (3). Acht der Unternehmen haben 10 bis 49 Angestellte, sieben beschäftigen 50 bis 249 Angestellte und drei über 500 Angestellte. In 14 Unternehmen ist die Belegschaft zwischen 30 bis 45 Jahre alt und bei vier Unternehmen über 45 Jahre.

18) Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an die TU Dresden: Kontaktdaten siehe Anhang

19) Insgesamt wurden 3.500 Unternehmen angeschrieben. 502 Unternehmen haben an der Kurzbefragung teilgenommen, das entspricht einer Rücklaufquote von 14,3 %.

20) Aus dem Landkreis wurden 189 Unternehmen kontaktiert, somit beträgt die Rücklaufquote 9,5 % und entspricht einer üblichen Rücklaufquote bei Online-Befragungen.

21) Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. Statistischer Bericht. Auswertung aus dem sächsischen Unternehmensregister 31. Mai 2014. 2014.

22) Vergleich zu Sachsen siehe Anhang

1. In zwei Drittel der Unternehmen sind Angestellte mit Pflegeverantwortung bekannt.
 - Von diesen zwölf Unternehmen hatten vier vereinzelte und acht keine Störungen auf Grund von Pflegeverantwortung im Betriebsablauf in den letzten zwölf Monaten.
2. Auf die Zukunft betrachtet, rechnen acht der 18 Unternehmen mit zeitweiligem Ausfall bzw. einer Leistungsverminderung der Belegschaft infolge von Pflegeverantwortung.
3. Fünf der 18 Unternehmen bieten Maßnahmen an, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverantwortung zu erleichtern.

Auf den ersten Blick lassen diese Aussagen darauf schließen, dass in mehr als der Hälfte der Unternehmen die pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbarende Maßnahmen ohne die Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern organisieren müssen. Das ist umso erstaunlicher, da zwei Drittel der Unternehmen pflegeverantwortliche Angestellte bekannt sind, betriebliche Störungen auf Grund dessen teilweise bereits eingetreten sind und auch zukünftig bei einigen Unternehmen damit gerechnet wird. Was ebenso im Hinblick auf die Altersstruktur der Belegschaft anzunehmen ist, da die Anzahl der ambulant versorgten Pflegebedürftigen ab 65 Jahren (somit der Elterngeneration der Angestellten) stetig steigt, wie die Tabelle Seite 34 zeigt.

In diesem Zusammenhang ist zu überlegen, ob Unternehmen eventuelle betriebliche Störungen nicht

mit Pflegeverantwortung in Verbindung bringen. Beispielfhaft seien hier die Möglichkeiten der verminderten Aufmerksamkeit und der damit verbundenen geringeren Leistungsfähigkeit oder ein erhöhter Krankenstand zum Pflegen der Angehörigen genannt.

Dass nur ca. 30 % der Unternehmen Unterstützungsmaßnahmen anbieten, ist unter Betrachtung der anfallenden betrieblichen Kosten für die Nichtvereinbarung pflegender und beruflicher Tätigkeit besonders bemerkenswert. Hier ist es zu hinterfragen, ob nicht doch weitere Unternehmen ebenfalls Maßnahmen anbieten, aber dies nicht als Vereinbarkeitsmaßnahmen ansehen.

Herausforderungen bei der erfolgreichen Einführung bestehen für Unternehmen jeder Größe und in allen Branchen. Beispielsweise sind kleine Unternehmen von personellen Veränderungen eher betroffen, aber das familiäre Umfeld erleichtert die Kommunikation untereinander und schafft so mehr Verständnis füreinander. Bereits mit einfachen Maßnahmen kann eine bessere Vereinbarkeit erreicht werden, wie im Infokasten gezeigt wird. Hilfestellung zur Umsetzung erhalten Interessierte auch bei der TU Dresden.



Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- ☑ Verbindliche Vertretungsregelungen
 - Dadurch werden Notfälle abgedeckt
 - Bei pflegenden Angestellten wird der Druck auf die Präsenz genommen
- ☑ Akzeptanz für kurzzeitige und flexible Ausfälle beim Team schaffen
 - Der Verlauf der Pflege ist nicht planbar
 - "Schlechtes Gewissen" für Abwesenheit wird vom Pflegenden genommen
- ☑ Keine Arbeitstermine außerhalb der regulären Arbeitszeit
- ☑ Freie Pausenregelung (in Abstimmung mit dem Team)
 - Somit können flexibler Arzt- oder Ärztinrentermin wahrgenommen werden
- ☑ Flexibilisierung der Arbeitszeit (Gleitzeit)
 - Zur Absicherung spontaner Notfälle
 - Oder Termine bei Ärztinnen oder Ärzten
- ☑ Heim- oder Telearbeit (alternierende Telearbeit oder Teleheimarbeit)
 - Somit kann die Anwesenheit zu Hause bei der zu pflegenden Person gewährleistet werden
 - Längere Arbeitswege werden eingespart und die pflegende Person kann mehr bei der zu pflegenden Angehörigen oder dem zu pflegenden Angehörigen sein
- ☑ Sonderurlaub, Freistellungen für kurzfristige Notfälle
- ☑ Vertrauensarbeitszeit
- ☑ Überlegung nach Teilzeitlösungen („Schnupperteilzeit“)
- ☑ Lage der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der zu pflegenden Person anpassen
- ☑ Bedarfsgerechte Variation von Arbeitsbeginn und Arbeitsende
- ☑ Arbeitsunterbrechungen im Tagesverlauf (Arztbesuche,...)
- ☑ Kurzfristige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz anwenden
- ☑ Möglichkeit einer tarifvertraglichen oder betrieblichen Freistellung, z. B. durch Sozialfonds, in die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einzahlen
- ☑ Beratungsangebot bekanntgeben
- ☑ Betriebliche Ansprechperson
- ☑ Pflegekoffer (einschließlich Bekanntmachung im Intranet)

Bei dem Thema Pflege darf im Unternehmen nicht die Sterbebegleitung vergessen werden.

Folgende Maßnahmen können hier angeboten werden:



Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege mit Sterbebegleitung

- ☑ Vollfreistellungen
- ☑ Freistellungen, die über die Beerdigung hinausgehen (erst jetzt „sacken“ die Pflegepersonen zusammen) von zwei bis sechs Wochen
- ☑ Kurzsabbaticals
- ☑ Danach wieder befristete Teilzeitangebote
- ☑ Betriebliche Rückkehrgespräche



Weiterführende Informationen für Pflegebedürftige, pflegende Angehörige und Unternehmen werden auf der Internetseite des Freistaats Sachsen www.pflegenetz.sachsen.de zur Verfügung gestellt.

6

Persönliche Netzwerke und soziale Strukturen

Sowohl bei der Kinderbetreuung als auch bei der Pflege von Angehörigen ist ein soziales Netzwerk (überlebens-)wichtig, das bei der Organisation und Bewältigung des Alltags unterstützend zur Seite steht.

Trotzdem ist es kein Selbstverständnis, dass andere Personen für die Betreuung von Kindern und Angehörigen da zu sein haben. Häufig leben Familienangehörige räumlich getrennt voneinander, so dass die gegenseitige Unterstützung kaum möglich ist. Eine große Herausforderung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Alleinerziehende, für Eltern, die im Schichtbetrieb arbeiten, für Familien, in denen die Partnerin oder der Partner tageweise auswärts arbeiten und für Selbstständige. Wichtig ist, dass die erforderlichen Rahmenbedingungen vorhanden sind, um den täglichen Bedürfnissen des Familienlebens gerecht werden zu können. Dazu gehören zum Beispiel Arbeitszeiten, die mit Öffnungszeiten von Betreuungsangeboten konform gehen, die Möglichkeit, flexibel auf familienbedingte Herausforderungen reagieren zu können, Verständnis und Empathie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Elternschaft oder Pflegeaufgaben und die damit verbundenen Anforderungen wie Zeitmanagement oder Arztbesuche. Dabei sind Solidarität und Vertrauen untereinander ein sehr wichtiger Aspekt, um offen über erforderliche Maßnahmen sprechen zu können. In unserem ländlich geprägten Landkreis sind weitere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit die persönliche Beweglichkeit mit einem eigenen Fahrzeug und die praktische Nutzbarkeit des öffentlichen Personennahverkehrs, da Wohn-, Arbeits- und Betreuungsort meist weiter voneinander entfernt sind.

Wichtig für das persönliche Netzwerk ist eine übersichtliche Anzahl von verlässlichen Bezugspersonen. Dabei ist es von Vorteil, wenn es eine Übereinstimmung von Ansichten und Werten gibt. Das Netzwerk lebt vor allem von gegenseitiger Unterstützung und freundschaftlichem Miteinander. Die Familie ist das engste Netzwerk. Von unschätzbarem Wert ist es, wenn mehrere Generationen einer Familie räumlich nah beieinander wohnen und sich gegenseitig unterstützen können. In der heutigen Zeit, in der das Leben und die Erfordernisse von Arbeit immer globaler werden, wird das immer schwieriger. Deshalb ist es von großer Bedeutung, das Netzwerk um Freunde und Bekannte zu erweitern, die bereit und in der Lage sind, sich in die Bewältigung der täglichen Anforderungen einzubringen. Wichtig dabei ist, dass Geben und Nehmen im ausgeglichenen Verhältnis zueinander stehen. Von großem Vorteil ist es, wenn die Beziehungen flexibel gestaltbar sind, um kurzfristig auf unerwartete Situationen reagieren zu können, wie zum Beispiel verlängerte oder veränderte Arbeitszeiten, Krankheit von Angehörigen oder Verkehrsstau. Genau diese Gründe sind es auch, die die Bildung und Verfügbarkeit des persönlichen Netzwerks so schwierig machen, weil alle Beteiligten ähnlichen Zwängen und Verpflichtungen unterliegen und diese auch miteinander vereinbaren müssen.

Im Landkreis gibt es zahlreiche Vereine²³ wie Familienzentren, Mehrgenerationenhäuser, Zentren für Kinder- und Jugendhilfe, die die Rahmen dafür bieten, Netzwerke aufzubauen und in Beratungsangeboten gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Der erste Schritt ist die eigene Initiative um dort Hilfe und Unterstützung zu finden.

23) siehe Kontakte

Schlusswort

Der zweite Gleichstellungsbericht des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wurde mit dem Ziel geschrieben, die Lesenden zu informieren, gegenseitiges Verständnis zu schaffen und Anregungen für Maßnahmen zur Umsetzung aufzuzeigen. Denn diese Thematik wird nicht nur ihre Aktualität behalten, sondern noch weiter in den Fokus der Gesellschaft rücken.

Es bestehen gemeinsame Herausforderungen bei der erfolgreichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für jede Familie gilt es, individuelle Lösungen zu finden – es gibt kein Patentrezept. Die Ausführungen haben gezeigt, dass schon viele Unternehmen im Landkreis diese Herausforderung angenommen haben und mit branchenuntypischen Maßnahmen attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geworden sind. Es gibt noch eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten, die bestimmt bereits in Unternehmen umgesetzt werden.

Generell gilt die Maßgabe, dass Unternehmen und Belegschaft gemeinsam Lösungen finden müssen. Voraussetzungen sind die Enttabuisierung des Themas sowie die Schaffung von Offenheit und Transparenz. Verständnis, Verständigung, Aufeinander zugehen, Kompromisse, Mut und Kreativität sind dabei die Grundlagen.

Es wurden seitens der Gesetzgebung Rahmenbedingungen geschaffen, die eine bessere Vereinbarkeit unterstützen. Unternehmen sind aufgefordert, auch um wirtschaftliche Ausfälle zu minimieren, sich aktiv mit der Thematik auseinanderzusetzen und Maßnahmen zu implementieren. Gleichsam sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Verständnis zeigen, wenn nicht alle Erfordernisse aus

betrieblichen Gründen (sofort) umgesetzt werden können.

Wenn alle Beteiligten das ehrliche Ziel haben, Beruf und Familie zu vereinbaren, dann ist das der erste Schritt zu einer erfolgreichen Umsetzung.

Ihre AG Chancenvielfalt



Ute Genderjahn
Geschäftsführerin des A//S Freital e.V.

Angelika Günzel
Beauftragte für Chancengleichheit
am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Pirna

Jona Hildebrandt-Fischer
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Freital

Marion Piéc
Beauftragte für Chancengleichheit
am Arbeitsmarkt des Jobcenters Sächsische
Schweiz-Osterzgebirge

Teresa Schubert
Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Sandra Wels
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Pirna

Anhang

1. Auszüge Statistik „Beschäftigung am Arbeitsort“ der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle: 2.1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Regionen und ausgewählten Merkmalen
ausgewählte Regionen Gebietsstand des jeweiligen Stichtags – Stichtag: 30. September 2013

Regionen / Merkmale	Anteile in % *)	Beschäftigte am Stichtag Ende ...					Veränderung gegenüber dem Vorjahresstichtag (Spalte 1 zu Spalte 5)	
		Sep. 13	Jun. 13	Mrz. 13	Dez. 12	Sep. 12	absolut	in %
		1	2	3	4	5	6	7
Sächs. Schweiz-Osterzgebirge (14628)								
Insgesamt	100	73.741	72.502	70.686	71.034	72.712	1.029	1,4
dav. Männer	49,7	36.652	35.873	34.614	34.963	36.128	524	1,5
Frauen	50,3	37.089	36.629	36.072	36.071	36.584	505	1,4
dar. 15 bis 24 Jahre	9,1	6.686	6.179	6.421	6.793	7.238	-552	-7,6
25 bis 49 Jahre	56,8	41.911	41.457	40.392	40.522	41.443	468	1,1
50 bis 64 Jahre	33,5	24.733	24.499	23.521	23.343	23.686	1.047	4,4
dar. in Vollzeit	73,1	53.884	52.871	51.491	51.904	x		
in Teilzeit	26,9	19.836	19.609	19.170	19.104	x		
dar. Deutsche	98,5	72.633	71.503	69.755	70.169	71.811	822	1,1
Ausländer	1,5	1.100	995	926	858	888	212	23,9
Bundesland Sachsen								
Insgesamt	100	1.488.768	1.465.448	1.443.776	1.456.930	1.474.266	14.502	1,0
dav. Männer	50,8	757.028	743.714	725.614	735.257	750.797	6.231	0,8
Frauen	49,2	731.740	721.734	718.162	721.673	723.469	8.271	1,1
dar. 15 bis 24 Jahre	8,7	129.128	121.346	126.317	135.750	142.427	-13.299	-9,3
25 bis 49 Jahre	58,1	865.106	857.733	844.936	850.369	859.432	5.674	0,7
50 bis 64 Jahre	32,8	487.856	479.944	466.380	464.515	466.317	21.539	4,6
dar. in Vollzeit	73,6	1.095.371	1.079.520	1.063.690	1.077.568	x		
in Teilzeit	26,4	392.515	385.030	379.124	378.209	x		
dar. Deutsche	98,1	1.460.548	1.439.136	1.419.479	1.433.263	1.450.384	10.164	0,7
Ausländer	1,9	27.897	26.131	24.140	23.479	23.573	4.324	18,3

*) Anteil an der jeweiligen Gesamtsumme (Spaltenprozent)

**) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

x) Aufgrund der Umstellung der Erhebungsinhalte hinsichtlich der Angaben zur Tätigkeit („Arbeitszeit“, „Berufsabschluss“ und „ausgeübte Tätigkeit (Beruf)“) ist ein statistischer Nachweis für Stichtage nach dem 30.06.2011 und vor dem 31.12.2012 nicht sinnvoll. Siehe methodische Hinweise.

Regionen / Merkmale	Anteile in % *)	Beschäftigte am Stichtag Ende . . .					Veränderung gegenüber dem Vorjahresstichtag (Spalte 1 zu Spalte 5)	
		Sep. 13	Jun. 13	Mrz. 13	Dez. 12	Sep. 12	absolut	in %
		1	2	3	4	5	6	7
Ostdeutschland								
Insgesamt	100	5.591.641	5.506.384	5.426.393	5.461.123	5.542.588	49.053	0,9
dav. Männer	50,3	2.812.804	2.763.895	2.700.114	2.726.338	2.792.738	20.066	0,7
Frauen	49,7	2.778.837	2.742.489	2.726.279	2.734.785	2.749.850	28.987	1,1
dar. 15 bis 24 Jahre	8,6	478.678	449.474	468.184	500.130	525.673	-46.995	-8,9
25 bis 49 Jahre	58,0	3.243.051	3.219.499	3.172.713	3.188.856	3.237.131	5.920	0,2
50 bis 64 Jahre	32,9	1.841.890	1.810.765	1.759.650	1.746.547	1.754.823	87.067	5,0
dar. in Vollzeit	73,1	4.087.185	4.022.920	3.969.270	4.011.639	x		
in Teilzeit	26,9	1.502.699	1.481.647	1.455.144	1.447.213	x		
dar. Deutsche	96,4	5.392.658	5.317.340	5.247.655	5.287.398	5.366.223	26.435	0,5
Ausländer	3,5	196.958	187.736	177.404	172.168	174.298	22.660	13,0
Deutschland								
Insgesamt	100	29.809.864	29.268.918	29.061.596	29.142.661	29.413.605	396.259	1,3
dav. Männer	53,8	16.042.757	15.755.755	15.579.079	15.644.739	15.884.815	157.942	1,0
Frauen	46,2	13.767.107	13.513.163	13.482.517	13.497.922	13.528.790	238.317	1,8
dar. 15 bis 24 Jahre	11,1	3.323.224	3.046.560	3.146.699	3.295.097	3.417.921	-94.697	-2,8
25 bis 49 Jahre	58,7	17.497.716	17.398.601	17.281.986	17.317.469	17.495.223	2.493	0,0
50 bis 64 Jahre	29,5	8.799.793	8.640.125	8.454.286	8.355.107	8.328.947	470.846	5,7
dar. in Vollzeit	74,4	22.183.279	21.761.856	21.648.822	21.770.920	x		
in Teilzeit	25,5	7.614.581	7.496.087	7.400.306	7.357.960	x		
dar. Deutsche	91,7	27.327.410	26.873.213	26.747.715	26.877.073	27.098.242	229.168	0,8
Ausländer	8,3	2.470.535	2.386.243	2.303.332	2.254.330	2.301.631	168.904	7,3
Sächs. Schweiz-Osterzgebirge (14628) am Wohnort								
Insgesamt	100	94.701	93.063	91.280	91.975	93.921	780	0,8
dav. Männer	50,4	47.712	46.716	45.468	45.990	47.395	317	0,7
Frauen	49,6	46.989	46.347	45.812	45.985	46.526	463	1,0
dar. 15 bis 24 Jahre	8,2	7.795	7.168	7.554	8.097	8.651	-856	-9,9
25 bis 49 Jahre	56,6	53.574	53.129	52.154	52.466	53.568	6	0,0
50 bis 64 Jahre	34,7	32.859	32.348	31.162	30.987	31.296	1.563	5,0
dar. in Vollzeit	74,2	70.224	69.036	67.745	68.489	x		
in Teilzeit	25,8	24.446	23.989	23.496	23.443	x		
dar. Deutsche	99,0	93.761	92.228	90.500	91.191	93.121	640	0,7
Ausländer	1,0	930	829	773	771	783	147	18,8

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle: 2.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008)

Sächs. Schweiz-Osterzgebirge (14628); Gebietsstand des jeweiligen Stichtags
Stichtag: 30. September 2013

Wirtschaftsabschnitte Wirtschaftsabteilungen Wirtschaftsgruppen	Anteile in % *)	Beschäftigte am Stichtag Ende . . .					Veränderung gegenüber dem Vorjahresstichtag (Spalte 1 zu Spalte 5)	
		Sep. 13	Jun. 13	Mrz. 13	Dez. 12	Sep. 12	absolut	in %
		1	2	3	4	5	6	7
Insgesamt	100	73.741	72.502	70.686	71.034	72.712	1.029	1,4
A, B Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	2,6	1.925	1.872	1.748	1.713	2.024	-99	-4,9
C Verarbeitendes Gewerbe	23,8	17.582	17.527	17.412	17.427	17.592	-10	-0,1
dar. Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung (10-12)	2,6	1.884	1.879	1.882	1.858	1.914	-30	-1,6
Herst. von chem. u. pharmaz. Erzeugn., Gummi- u. Kunststoffw., Glas u. Glaswaren, Keramik, Verarb. von Steinen u. Erden (20-23)	4,0	2.916	2.829	2.793	2.749	2.805	111	4,0
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen (24-25)	5,8	4.244	4.127	4.109	4.163	4.264	-20	-0,5
Maschinenbau, Fahrzeugbau (28-30)	3,9	2.892	3.172	3.141	3.153	3.430	-538	-15,7
D, E Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseit. von Umweltverschm.	1,9	1.391	1.394	1.396	1.425	1.437	-46	-3,2
F Baugewerbe	10,1	7.426	7.206	6.710	6.728	7.060	366	5,2
dav. Hoch- und Tiefbau (41-42)	3,4	2.489	2.422	2.227	2.196	2.309	180	7,8
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe (43)	6,7	4.937	4.784	4.483	4.532	4.751	186	3,9

*) Anteil an der jeweiligen Gesamtsumme (Spaltenprozent)

**) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Gleiches gilt, wenn in einer Region weniger als 3 Betriebe ansässig sind oder einer der Betriebe einen so hohen Beschäftigtenanteil auf sich vereint, dass die Beschäftigtenzahl praktisch eine Einzelangabe über den Branchenführer darstellt (Dominanzfall).

x) Aufgrund der Umstellung der Erhebungsinhalte hinsichtlich der Angaben zur Tätigkeit („Arbeitszeit“, „Berufsabschluss“ und „ausgeübte Tätigkeit (Beruf)“) ist ein statistischer Nachweis für Stichtage nach dem 30.06.2011 und vor dem 31.12.2012 nicht sinnvoll. Siehe methodische Hinweise.

Wirtschaftsabschnitte Wirtschaftsabteilungen Wirtschaftsgruppen	Anteile in % *)	Beschäftigte am Stichtag Ende ...					Veränderung gegenüber dem Vorjahresstichtag (Spalte 1 zu Spalte 5)	
		Sep. 13	Jun. 13	Mrz. 13	Dez. 12	Sep. 12	absolut	in %
		1	2	3	4	5	6	7
G Handel; Instandhaltg. und Reparatur v. Kfz	11,7	8.591	8.484	8.435	8.525	8.597	-6	-0,1
dav. Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (45)	2,8	2.057	2.002	1.987	2.026	2.029	28	1,4
Großhandel (ohne Handel mit Kfz.) (46)	2,1	1.580	1.552	1.535	1.561	1.653	-73	-4,4
Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz.) (47)	6,7	4.954	4.930	4.913	4.938	4.915	39	0,8
H Verkehr und Lagerei	4,4	3.234	3.145	2.915	2.942	3.051	183	6,0
I Gastgewerbe	4,8	3.530	3.516	3.072	3.156	3.644	-114	-3,1
J Information und Kommunikation	0,3	238	231	232	239	248	-10	-4,0
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,8	1.316	985	988	971	1.024	292	28,5
L Grundstücks- und Wohnungswesen	0,7	530	520	483	484	494	36	7,3
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3,0	2.185	2.179	2.140	2.156	2.143	42	2,0
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3,4	2.535	2.473	2.281	2.412	2.563	-28	-1,1
dar. Überlassung von Arbeitskräften (782, 783)	0,6	459	419	395	414	505	-46	-9,1
O, U Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	6,1	4.490	4.500	4.511	4.514	4.582	-92	-2,0
P Erziehung und Unterricht	4,9	3.631	3.600	3.640	3.703	3.727	-96	-2,6
Q Gesundheits- und Sozialwesen	17,5	12.886	12.642	12.520	12.413	12.320	566	4,6
dav. Gesundheitswesen (86)	10,5	7.775	7.547	7.495	7.427	7.366	409	5,6
Heime und Sozialwesen (87-88)	6,9	5.111	5.095	5.025	4.986	4.954	157	3,2
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,7	481	467	460	467	455	26	5,7
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2,3	1.722	1.714	1.691	1.703	1.682	40	2,4
T Priv. Haushalte mit Hauspersonal; Herst. v. Waren u. Erbringung v. Dienstl. durch priv. Haushalte für den Eigenbedarf o. ausgepr. Schwerpunkt	0,0	29	26	27	29	30	-1	-3,3
X Ohne Angabe	0,0	19	21	25	27	39	-20	-51,3

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

2. Auswertung der Kurzbefragung zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“

Teilnehmerstruktur der Kurzbefragung von Unternehmen (TU Dresden)

Im Rahmen des ESF-geförderten Projekts „Gesund und leistungsfähig: Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ führte die Technische Universität Dresden eine sachsenweite Kurzbefragung von Unternehmen durch. Ziel der Befragung war beispielsweise die Erfassung der aktuellen Bekanntheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Pflegeverantwortung, die aktuelle Situation in Bezug auf das Verhalten von Vereinbarkeitslösungen für Betroffene durch das Unternehmen sowie die Einschätzung des zukünftigen Bedarfs.

Nähere Informationen erhalten Sie im Internet unter <http://www.beruf-pflege.org/>.

Kontakt:



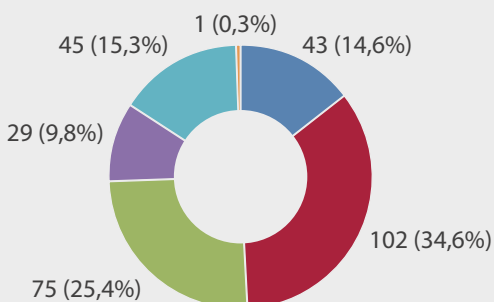
Technische Universität Dresden, Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln

Projektleitung:

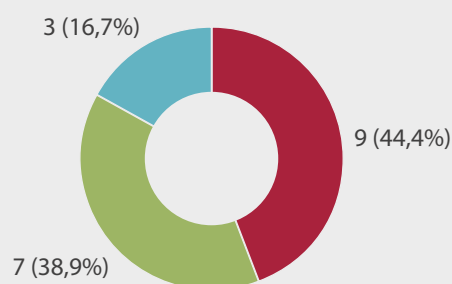
Dr. Ulrike Pietrzyk, E-Mail: ulrike.pietrzyk@tu-dresden.de

Anzahl beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Unternehmen in Sachsen
(295 Unternehmen; Gesamtstichprobe)



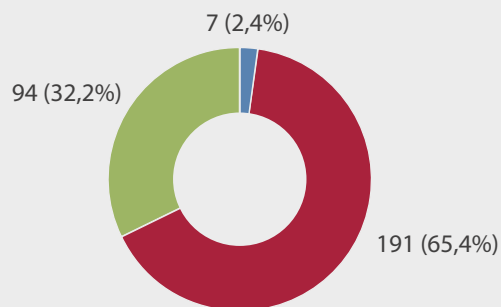
Unternehmen im Landkreis
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
(18 Unternehmen; Teilstichprobe)



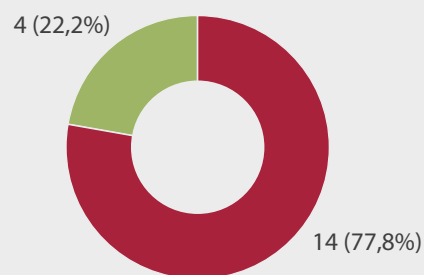
Anmerkung:
Aus dem Landkreis
Sächsische Schweiz-
Osterzgebirge nahmen
keine Unternehmen
mit < 10 und 250–499
Beschäftigte teil.

Altersdurchschnitt der Beschäftigten

Unternehmen in Sachsen
(295 Unternehmen; Gesamtstichprobe)



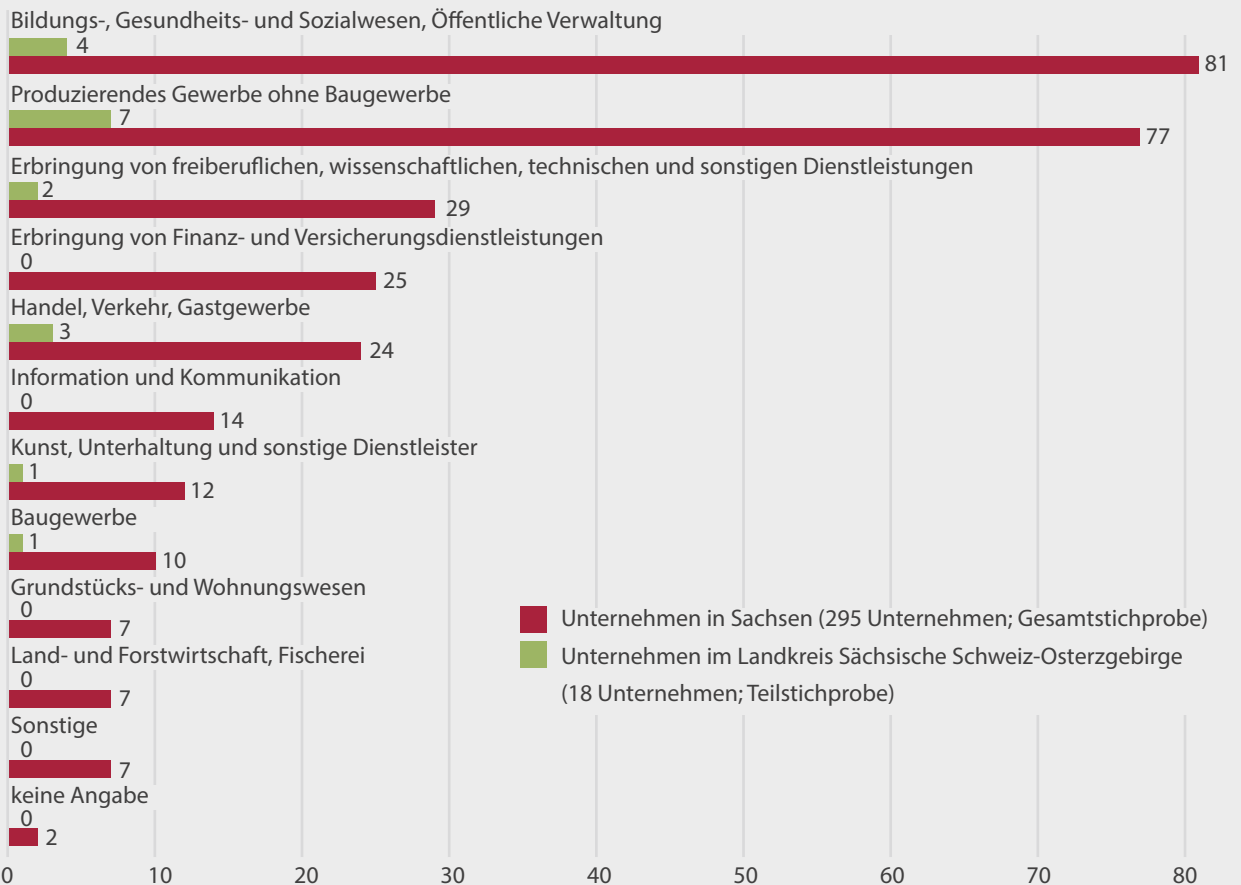
Unternehmen im Landkreis
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
(18 Unternehmen; Teilstichprobe)



■ < 30 Jahre
■ 30 – 45 Jahre
■ > 45 Jahre

Anmerkung:
Kein Unternehmen
aus dem Landkreis
Sächsische Schweiz-
Osterzgebirge wies
einen Altersdurch-
schnitt der Beschäftig-
ten von < 30
Jahren auf.

Wirtschaftszweige teilnehmender Unternehmen



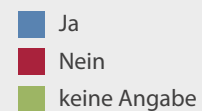
Ergebnisse der teilnehmenden Unternehmen (TU Dresden)

Sind Beschäftigte im Unternehmen bekannt, die sich derzeit um hilfs- oder pflegebedürftige Angehörige kümmern?

Unternehmen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge (18 Unternehmen; Teilstichprobe)



Unternehmen in Sachsen (295 Unternehmen; Gesamtstichprobe)

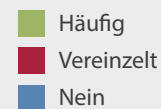


Mit bekannter Pflegeverantwortung: Kam es aufgrund der Pflegeverantwortung von Mitarbeitern in den letzten zwölf Monaten zu Störungen der Betriebsabläufe, z. B. durch kurzfristige Ausfälle oder die Überlastung von Beschäftigten?

Unternehmen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge (12 Unternehmen; Teilstichprobe)



Unternehmen in Sachsen (171 Unternehmen; Teilstichprobe)

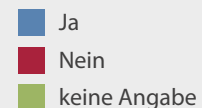


Bieten Sie Maßnahmen an, um Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverantwortung zu erleichtern?

Unternehmen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge (18 Unternehmen; Teilstichprobe)

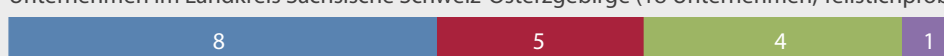


Unternehmen in Sachsen (295 Unternehmen; Gesamtstichprobe)

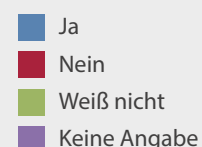


Gehen Sie davon aus, dass für Mitarbeiter Ihres Unternehmens zukünftig mit einem zeitweiligen Ausfall bzw. einer Leistungsminderung infolge von Pflegeverantwortung zu rechnen ist?

Unternehmen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge (18 Unternehmen; Teilstichprobe)



Unternehmen in Sachsen (295 Unternehmen; Gesamtstichprobe)



Kontakte ²⁴

1. Bürgerbüros des Landratsamtes Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

01705 Freital

Hüttenstraße 14

Telefon: 03501 5151146

01744 Dippoldiswalde

Weißeritzstraße 7

Telefon: 03501 5151140

01796 Pirna

Schloßhof 2/4

Telefon: 03501 51510

01844 Neustadt/Sachsen

Am Markt 24

Telefon: 03596 569249

01855 Sebnitz

Kirchstraße 5

Telefon: 035971 841-51 und -54

2. Jugendamt des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

01796 Pirna

Landratsamt

Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Abteilung Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

Schloßhof 2/4

Telefon: 03501 5152101

3. Eltern- und Erziehungsgeldstelle des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge (zuständig für Elterngeld, Betreuungsgeld, Landeserziehungsgeld)

Besucheranschrift

Hüttenstraße 14

01705 Freital

Postanschrift

Postfach 10 02 53/54

01782 Pirna

Telefon: 03501 5152260

24) Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit ist nicht gegeben

4. Beratungsstellen zum Thema Pflege

01796 Pirna

Landratsamt
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Abteilung Soziale Leistungen
Schloßhof 2/4
Telefon: 03501 5152202

01731 Kreischa

Sozialdienst der KLINIK BAVARIA Kreischa
An der Wolfsschlucht 1 – 2
01731 Kreischa
Frau Ursula Glaubitz
Telefon: 035206 62125
E-Mail: ursula.glaubitz@klinik-bavaria.de

01731 Kreischa

Sozialdienst der Klinik Bavaria Zscheckwitz
(Rehabilitationszentrum für Kinder, Jugendliche
und junge Erwachsene)
OT Zscheckwitz 1 – 3
Frau Sandra Porschberg
Telefon: 035206 55393
E-Mail: sandra.porschberg@klinik-bavaria.de

01062 Dresden

Technische Universität Dresden
Fachbereich Psychologie
AG Wissen-Denken-Handeln
Frau Dr. Ulrike Pietrzyk
Telefon: 0351 46336890
E-Mail: ulrike.pietrzyk@tu-dresden.de
www.beruf-pflege.org

5. Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Teresa Schubert
Schloßhof 2/4
01796 Pirna
Telefon: 03501 5151010
E-Mail: teresa.schubert@landratsamt-pirna.de

Stadtverwaltung Altenberg

Monika Morgenstern
Platz des Bergmanns 2
01773 Altenberg
Telefon: 035056 33314
E-Mail: m.morgenstern@altenberg.de

Stadtverwaltung

Bad Gottleuba-Berggießhübel

Heidi Salomo
Hauptstraße 5
01816 Bad Gottleuba-Berggießhübel
Telefon: 035023 67923
E-Mail: h.salomo@stadt-bgb.de

Stadtverwaltung Bad Schandau

Bärbel Prokoph
Dresdner Straße 3
01814 Bad Schandau
Telefon: 035022 501134
E-Mail: bprokoph@stadt-badschandau.de

Gemeindeverwaltung Bannewitz/Possendorf

Kerstin Renner
Schulstraße 6
01728 Bannewitz
Telefon: 0351 4090015
E-Mail: k.renner@bannewitz.de

Stadtverwaltung Dippoldiswalde

Viola Scharr
Dr.-Friedrichs-Straße 25 a
01744 Dippoldiswalde
Telefon: 03504 6499229
E-Mail: viola.scharr@dippoldiswalde.de

Stadtverwaltung Dohna

Peggy Gerischer
Am Markt 11
01809 Dohna
Telefon: 03529 563655
E-Mail:
gleichstellungsbeauftragte@stadt-dohna.de

Gemeindeverwaltung Dürrröhrsdorf-Dittersbach

Steffi Schmidt
Hauptstraße 122
01833 Dürrröhrsdorf-Dittersbach
Telefon: 035026 97510
E-Mail: steffi.schmidt@
duerrroehrsdorf-dittersbach.de

Stadtverwaltung Große Kreisstadt Freital

Jona Hildebrandt-Fischer
Dresdner Straße 56
01705 Freital
Telefon: 0351 6476136
E-Mail: hildebrandt@freital.de

Stadtverwaltung Glashütte

Julienne Döring
Hauptstraße 42
01768 Glashütte
Telefon: 035053 45106
E-Mail: j.doering@glashuetten-sachs.de

Stadtverwaltung Heidenau

Petra Leichter
Dresdner Straße 47
01809 Heidenau
Telefon: 03529 571255
E-Mail: petra.leichter@heidenau.de

Gemeindeverwaltung Hermsdorf

Sonja Weichert
Kirchplatz 2
01776 Hermsdorf/Erzgebirge
Telefon: 035056 33338
E-Mail:
gemeinde-hermsdorf.erzg@t-online.de

Stadtverwaltung Hohnstein

Petra Wauer
Rathausstraße 10
01848 Hohnstein
Telefon: 035975 86816
E-Mail: petra.wauer@hohnstein.de

Gemeindeverwaltung Klingenberg

Karin Schmieder
Schulweg 1
01774 Klingenberg
Telefon: 035055 68012
E-Mail:
karin.schmieder@gemeinde-klingenberg.de

Gemeindeverwaltung Königstein

Manuela Forkert
Goethestraße 7
01824 Königstein
Telefon: 035021 99712
E-Mail: manuela.forkert@stadt-koenigstein.de

Gemeindeverwaltung Kreischa

Heike Götzelt
Dresdner Straße 10
01731 Kreischa
Telefon: 035206 20935
E-Mail: post@kreischa.de

Gemeindeverwaltung Lohmen

Heike Jekel
Schloss Lohmen
01847 Lohmen
Telefon: 03501 58100
E-Mail: gemeindeamt@lohmen-sachsen.de

Gemeindeverwaltung Neustadt

Petra Schlenker
Markt 1
01844 Neustadt
Telefon: 03596 569248
E-Mail: petra.schlenker@neustadt-sachsen.de

Stadtverwaltung Pirna

Sandra Wels
Am Markt 1/2
01796 Pirna
Telefon: 03501 556387
E-Mail: gleichstellung@pirna.de

Stadtverwaltung Rabenau

Petra Scheibner
Markt 3
01734 Rabenau
Telefon: 0351 6498213
E-Mail: scheidner@stadt-rabenau.de

Stadtverwaltung Sebnitz

Christiane Mutze
Kirchstraße 5
01855 Sebnitz
Telefon: 035971 84270
E-Mail: Christiane.mutze@stadtverwaltung-sebnitz.de

Stadtverwaltung Stolpen

Rita Opitz
Markt 1
01833 Stolpen
Telefon: 035973 28024
E-Mail: opitz@stolpen.de

Stadtverwaltung Tharandt

Sybille Reiter
Schillerstraße 5
01737 Tharandt
Telefon: 035203 395116
E-Mail: sybille.reiter@tharandt.de

Stadtverwaltung Wilsdruff

Petra Böhme
Nossener Straße 20
01723 Wilsdruff
Telefon: 035209 20403
E-Mail: post@svwilsdruff.de

6. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Jobcenter Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Marion Piéc
Seminarstraße 9
01796 Pirna
Telefon: 03501 791-420
E-Mail: Marion.Piec2@jobcenter-ge.de

Agentur für Arbeit Pirna

Yvonne Flemming
Seminarstraße 9
01796 Pirna
Telefon: 03501 791-319
E-Mail: Pirna.BCA@arbeitsagentur.de

7. Industrie- und Handelskammer (IHK) & Handwerkskammer (HWK)

Industrie- und Handelskammer Dresden

Langer Weg 4
01239 Dresden
Telefon: 0351 2802-0
Telefax: 0351 2802-280
E-Mail: service@dresden.ihk.de
www.dresden.ihk.de

Öffnungszeiten:

Montag – Donnerstag: 08:00 – 17:00 Uhr
Freitag: 08:00 – 16:00 Uhr

Handwerkskammer Dresden

Am Lagerplatz 8,
01099 Dresden
Telefon: 0351 4640-30
Telefax: 0351 4719-188
www.hwk-dresden.de

Öffnungszeiten:

Montag – Freitag: 08:00 – 18:00 Uhr

8. Vereine im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge²⁵

01705 Freital

A//S Verein für Arbeitsförderung und Selbsthilfe e.V.

Rabenauer Straße 32
Telefon: 0351 6491000
E-Mail: as@as-freital.de
www.as-freital.de

Angebote:

- Lebenshilfe und Beratung in Konfliktsituationen
- Frauennetzwerk
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Förderung der Kinder- und Jugendhilfe
- Seniorenangebote

Diakonisches Werk im Kirchenbezirk e.V.

Familienberatung der Diakonie Dippoldiswalde

Paul-Büttner-Straße 2
Telefon: 0351 6463289
E-Mail: Bstfreital.sekretariat@diakonie-dresden.de
www.diakonie-dresden.de

Angebote:

- Eltern-Kind-Treff
- Krabbelgruppe
- Kindertreffs

Mundwerk e.V.

Gutenbergstraße 12
Telefon: 0351 6463748
E-Mail: info@mundwerk-freital.de
www.mundwerk-freital.de

Angebote:

- Förderung der Erziehung und der Jugendhilfe
- Schülercafé
- Elternfrühstück
- Beratungsangebote zu sozialen Problemen

„Regenbogen“ Familienzentrum e.V.

Poststraße 13
Telefon: 0351 644 1539
E-Mail: memo@regenbogen-freital.de
www.regenbogen-freital.de

Angebote:

- Eltern-Kind-Gruppe
- Eltern-Kind-Sport
- Stundenweise Kinderbetreuung
- Babysittervermittlung
- Patengroßeltern
- Unterstützung beim Aufbau von Selbsthilfegruppen
- Kreativangebote für alle Altersgruppen

25) Weiterführende Informationen: Elternbroschüre des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Treffpunkt Oppelschacht

Wilsdruffer Straße 67 d

Telefon: 0351 6411619

E-Mail: oppelschacht@kjuv-freital.de

www.kjuv-freital.de/projekte

jugendhilfestation-oppelschacht

Angebote:

- offene Kinder- und Jugendarbeit
- soziale Gruppenarbeit
- Beratungsangebote
- Unterstützung im schulischen Bereich
- Krisenintervention
- Allgemeine Förderung der Erziehung in der Familie

01728 Possendorf

Familienbildungsstätte KonZept

Hauptstraße 8

Telefon: 035206 39767

E-Mail: zagei@gmx.de

Angebote:

- PEKiP®
- Familienberatung
- thematische Elterntreffs

01734 Rabenau OT Oelsa

Evangelisch-lutherische Kirchgemeinde Oelsa

Kirchgemeindehaus Oelsa

Pfarrweg 1

Telefon: 0351 641 3076

E-Mail: Thomas.koeckert@googlemail.com

www.kirche-oelsa-seifersdorf.de

Angebote:

- Eltern-Kind-Treffs
- Krabbelgruppen
- Familienfreizeit

01737 Tharandt

Kuppelhalle Tharandt e.V.

Mehrgenerationenhaus

Pienner Straße 13

Telefon: 035203 30042

E-Mail: info@kuppelhalle.com

www.kuppelhalle.com

Angebote:

- Eltern-Kind-Treff
- Erfahrungsaustausch
- Stilltreff
- Familientreff

01744 Dippoldiswalde

Deutscher Kinderschutzbund KV Sächsische Schweiz-Osterzgebirge e.V.

Familienzentrum

Weißeritzstraße 30

Telefon: 03504 600 960

E-Mail: info@kinderschutzbund-soe.de

www.kinderschutzbund-soe.de

Angebote:

- Eltern-Kind-Gruppe
- Infoabende und Beratungen für Eltern
- Babysittervermittlung
- Eltern-Kind-Kurs
- Kindersachenflohmarkt
- Second-Hand-Laden
- Elternstammtisch

Diakonisches Werk im Kirchenbezirk e.V. Familienberatung der Diakonie Dippoldiswalde

Schuhgasse 12

Telefon: 03504 617068

E-Mail: [Familienberatung_dw@](mailto:Familienberatung_dw@diakonie-dippoldiswalde.de)

diakonie-dippoldiswalde.de

www.diakonie-dippoldiswalde.de

Angebote:

- Eltern-Kind-Treff
- Krabbelgruppe
- Kindertreffs

Elterninitiative Sonnenschein e.V.

Glashütter Straße 32

Telefon: 03504 612 486

E-Mail: Kita-reinholdshain@t-online.de

www.elterninitiative-sonnenschein.de

Angebote:

- Krabbelgruppe
- Elterntreffs
- Elterncafe
- Beratung
- Vorträge

01796 Pirna

Atze e.V.

Soziokulturelles Zentrum Pirna-Sonnenstein

Varkausring 1b

Telefon: 03501 490939

E-Mail: kinseher@atze-pirna.de

www.atze-pirna.de

Angebote:

- Eltern-Kind-Treff
- Krabbelgruppe
- Kindertreffs

Diakonie Pirna e.V.

Schillerstraße 21

Telefon: 03501 572577

E-Mail: kbs@diakonie-pirna.de

www.diakonie-pirna.de

Angebote:

- Freiwilligenzentrale u. a. mit dem Projekt „LOMOP“ (Leihoma,-opa)
- Familienberatungsstelle

DRK Kreisverband Pirna e.V.

Erziehungs- und Familienberatungsstelle

Badergasse 8

Telefon: 03501 460179

E-Mail: beratungsstelle@drkpirna.de

www.drkpirna.de

Angebote:

- Eltern-Kind-Treff
- Krabbelgruppe
- Kindertreffs

FAMIL e.V.

Mehrgenerationenhaus Pirna

Schillerstraße 35

Telefon: 03501 446 651

E-Mail: kontakt@famil.de

www.famil.de

Angebote:

- Eltern-Kind-Kreis
- Elternkurse
- Beratung
- Sport- und Kreativangebote
- Elternkurse
- Babysittervermittlung
- stundenweise Kinderbetreuung

01809 Heidenau**CJD Heidenau**

Kinder- und Jugendhaus

Siegfried-Rädel-Straße 5

Telefon: 03529 528756

E-Mail: kiju@cjd-heidenau.de

www.cjd-heidenau.de

Angebote:

- Eltern-Kind-Treff
- Krabbelgruppe
- Kindertreffs

01814 Rathmannsdorf

Familie aktiv e.V.

Am Ring 1

Telefon: 035022 92719

E-Mail: verein@familie-aktiv.com

www.familie-aktiv.com

Angebote:

- Krabbelgruppe
- Spielkreis
- Kinderwerkstatt
- Veranstaltungen rund um Erziehung und Bildung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf

01844 Neustadt / Sachsen

ASB OV Neustadt / Sachsen e.V.

Mehrgenerationenhaus Sächsische Schweiz

Maxim-Gorki-Straße 11a

Telefon: 03596 604710

E-Mail: mgh@asb-neustadt-sachsen.de

www.asb-neustadt-sachsen.de

Angebote:

- Stundenweise Kinderbetreuung
- Kinder Hol- und Bringdienst
- Eltern-Kind-Gruppen
- Elternkurse, Beratung und Begleitung
- Sport- und Kreativangebote
- Treff für Alleinerziehende
- Familienmobil

01855 Sebnitz

DRK Kinder- und Jugendhaus „Schollheim“

Bahnhofstraße 12

Telefon: 035971 52393

E-Mail: schollheim@drk-sebnitz.de

Angebote:

- Krabbelgruppe
- Familienveranstaltungen
- Generationencafé
- Spiel- und Lerntreff

DRK Mehrgenerationenhaus Sebnitz

Schandauer Straße 10

Telefon: 035971 806329

E-Mail: mgh@drk-sebnitz.de

www.drk-sebnitz.de

Angebote:

- Generationenverbindende Angebote
- Treffpunkt

Weitere Informationsmöglichkeiten

Vereinbarkeit von Kind und Beruf

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: So sag ich`s meinem Vorgesetzten. Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Alleinerziehende unterstützen – Fachkräfte gewinnen.
- www.arbeitsagentur.de (siehe auch Button „KURSNET“; nach Wunsch „E-Learning berücksichtigen“ anklicken)
- www.erfolgsfaktor-familie.de
- www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
- www.beruf-und-familie.de/index.php
- www.bmfsfj.de
- www.at Kearney361grad.de/

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

- Deutscher Gewerkschaftsbund: Pflegesensible Arbeitszeitgestaltung. Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können.
- Bundesministerium für Gesundheit: Pflegen zu Hause. Ratgeber für die häusliche Pflege.
- Bundesministerium für Gesundheit: Ratgeber zur Pflege: Alles, was Sie zur Pflege wissen müssen.
- www.wege-zur-pflege.de
- www.pflegen-und-leben.de
- www.wegweiser-demenz.de
- www.pflegenetz.sachsen.de

Elternzeit und Elterngeld

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Elterngeld und Elternzeit.
- Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge: Elternbroschüre.
- www.landratsamt-pirna.de
- www.bmfsfj.de
- www.familien-wegweiser.de

Väterfreundlichkeit

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Abenteuer Teilzeit: Argumente für Männer.
- berufundfamilie gGmbH. Männer vereinbaren Beruf und Familie - Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber.
- Prognos AG (im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend): Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen. Ansatzpunkte – Erfolgsfaktoren – Praxisbeispiele.
- Männernetzwerk Dresden: Väter in Elternzeit. Informationen, Tipps und Perspektiven für Familien und Unternehmen.
- www.vaeter-ggmbh.de

Impressum

Herausgeber

Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Schloßhof 2/4
01796 Pirna
Telefon: 03501 515-0
Telefax: 03501 515-1199
E-Mail: buergerbuero.pirna@landratsamt-pirna.de
www.landratsamt-pirna.de

V.i.S.d.P.

Teresa Schubert
Gleichstellungsbeauftragte
des Landkreises
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Telefon: 03501 515-1010
Telefax: 03501 515-81010
E-Mail: teresa.schubert@landratsamt-pirna.de

Redaktion

Ute Genderjahn, Geschäftsführerin A//S Verein für
Arbeitsförderung und Selbsthilfe e. V.

Angelika Günzel, Ehemalige Beauftragte für
Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur
für Arbeit Pirna

Jona Hildebrandt-Fischer, Gleichstellungsbeauf-
tragte der Großen Kreisstadt Freital

Marion Piéc, Beauftragte für Chancengleichheit
am Arbeitsmarkt des Jobcenters Pirna

Teresa Schubert, Gleichstellungsbeauftragte des
Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Sandra Wels, Gleichstellungsbeauftragte der
Großen Kreisstadt Pirna

Kati Zuber, Sachbearbeiterin Gleichstellungsstelle
des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Gestaltung und Satz

frey.design

Bildnachweis

Wikipedia/Hagar66 (2), Landratsamt Pirna (3)
Beratungsinitiative Gender Mainstreaming im
ländlichen Raum Sachsens. Kalender 2014 (5)

Druck

addprint AG

Auflage

1. Auflage 2014, 2.000 Stück

Die Herausgabe dieser Publikation wurde gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. Diese Publikation wird kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt. Vervielfältigungen sind ausdrücklich erwünscht.

Landkreis
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Schloßhof 2/4
01796 Pirna

Telefon: 03501 515-0
Telefax: 03501 515-1199
E-Mail: buergerbuero.pirna@landratsamt-pirna.de
www.landratsamt-pirna.de