



Arbeitgeberzusammenschlüsse – Ein Instrument der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Abschlussbericht des Projekts

PIGEE – Promouvoir l'innovation Groupement d'Employeur en Europe

CERGE –
Centre Européen de Ressources
de Groupements d'Employeurs,
Poitiers, France

Poitiers, Dezember 2013



Diese Broschüre wurde von der Europäischen Union
kofinanziert. Europa unterstützt Poitou-Charentes mit
dem Europäischen Sozialfonds



Partner im Projekt

Frankreich

Centre de Ressources des Groupements
d'Employeurs Poitou-Charentes
60-68 rue Carnot
F 86000 Poitiers
contact@crge.com, www.crge.com



Deutschland

tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH
Feurigstraße 54 A
D 10827 Berlin
mailbox@tamen.de, www.tamen.de



Österreich

ÖAR GmbH
Fichtegasse 2
A 1010 Wien
baumfeld@oear.at, www.oear.at



Italien

Galster Training & Consulting
via Vigevano, 41
I-20144 Milano
info@galster.it, www.galster.it



Projektleitung

France Joubert, Vorsitzender des CERGE
Sigrid Wölfing, Projektkoordinatorin



Autor/innen

Leo Baumfeld, Cyrielle Berger, Michael Galster, Dr. Thomas Hartmann, Anne-Laure Jasmin,
France Joubert, Sigrid Wölfing

Übersetzungen

Frédéric Maas, Sigrid Wölfing

Das CERGE (Europäisches Ressourcenzentrum für Arbeitgeberzusammenschlüsse) ist ein europäisches Netzwerk mit Mitgliedern aus Belgien, Deutschland, Österreich und Frankreich. Dort sind die Ressourcenzentren aus der Bretagne, Pays de la Loire, Languedoc Roussillon, Gironde und Poitou-Charentes Mitglieder. Es arbeitet mit wissenschaftlichen Einrichtungen in Frankreich, der Wallonie und in Deutschland zusammen.

1 Das Projekt PIGEE

Arbeitgeberzusammenschlüsse sind mittlerweile ein ausgereiftes Instrument, dessen Nutzen für Arbeitgeber und Beschäftigte allgemein anerkannt ist. Diese Anerkennung steigt in dem Maße, in dem die AGZ in Frankreich auf regionaler Ebene mit Unterstützung des Staats und der Regionalregierungen Ressourcenzentren einrichten und nutzen. Weiterentwicklung, juristische Unterstützung, Unterstützung für die AGZ-Vereine... die Ressourcenzentren bündeln die Lösungsansätze. Allerdings sind sie nicht bekannt und zahlreich genug. Außerdem benötigt das Modell der AGZ als Antwort auf die Probleme der Exklusion aber auch auf neue Formen der Beschäftigung und auf die Herausforderungen der Flexicurity eine starke Basis.

Das Projekt PIGEE hat deshalb zwei Ziele bei der Verbreitung des Modells der AGZ verfolgt:

- Förderung der Idee des Teilens von Arbeitskräften in Frankreich und in anderen europäischen Ländern sowie der guten Praxis der Partner CRGE Poitou-Charentes, tamen und ÖAR. Die Instrumente und Verfahren, die die Verbreitung in Belgien, Deutschland und Österreich ermöglicht haben, sollen dazu dienen, das internationale und inter-regionale Netzwerk zu erweitern.
- Aufgreifen von konkreten Beispielen von Innovationen, die durch den AGZ möglich werden. Im Rahmen dieses Programms haben wir die Kenntnisse über die Funktionen von AGZ in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere für die Beschäftigten in Frankreich, analysiert.

Wir können davon ausgehen, dass AGZ zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch zwei Aspekte beitragen:

- Durch die flexible Organisation der Arbeit, die es Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Bedarfen zu organisieren, was in „klassischen“ Unternehmen nicht immer möglich ist. Das betrifft sowohl die Arbeitszeiten als auch den Arbeitsort. Die gewollte und gelebte Flexibilität im AGZ gilt nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Beschäftigten.
- Wenn nötig, können AGZ ihre Beschäftigten und die anderer Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unterstützen. Es gibt auch AGZ, die einen Kindergarten für die Kinder ihrer Beschäftigten und die der Beschäftigten ihrer Mitgliedsbetriebe gegründet haben, andere stellen „Tagesmütter“ ein, die sie den Mitgliedsfamilien zur Verfügung stellen, wenn diese zu ungewöhnlichen Zeiten arbeiten müssen; wieder andere organisieren Dienstleistungen für behinderte pflegebedürftige Menschen ihrer Region. Es gibt vielfältige Dienstleistungen: Transport, häusliche Dienstleistungen, Mittagessen, Fußpflege, Pflege etc.

Das Projekt PIGEE hat zum Ziel, die Bedingungen, unter denen diese AGZ entstanden sind und ihre Funktionsweise zu analysieren und diese Erfahrungen mit den Partnern aus Deutschland und Österreich auszutauschen.

2 Arbeitgeberzusammenschlüsse und die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben in Frankreich

Der demografische Wandel, die Zunahme der Zahl von Familien, in denen beide Partner arbeiten und die Zunahme der Zahl der Alleinerziehenden führt zu einer wachsenden Anzahl von Beschäftigten, die entweder einen Elternteil oder ein Kind zu versorgen haben. Die Beschäftigten, oftmals Frauen zu Beginn oder am Ende ihrer beruflichen Karriere, riskieren, ihre Einkünfte zu vermindern, wenn sie sich um Eltern oder Kinder kümmern. Es handelt sich um eine nennenswerte Zahl Beschäftigter, die von innovativen Formen der Arbeitsorganisation profitieren zu können, die diese Verpflichtungen mit der eigenen beruflichen Entwicklung verbinden könnten, ohne dass für die Beschäftigten die eigene Absicherung infrage gestellt wird.

Auf der anderen Seite stellt man bei den Unternehmen eine geringe Sensibilität für dieses Problem fest. Wenn ein/e Beschäftigte/r mit solchen familiären Notwendigkeiten oder mit Notfällen konfrontiert ist, werden Lösungen oft improvisiert und außerhalb aller Regeln organisiert. Sie entsprechen weder den Bedarfen der Unternehmen noch denen der Beschäftigten.

In einem Artikel auf der Webseite des MEDEF (frz. Arbeitgeberverband) vom 14.09.2011 über das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben wird die besondere Aufmerksamkeit, die Arbeitgeber dem Privatleben ihrer Beschäftigten entgegenbringen sollten, unterstrichen. Ausgehend von der Feststellung, dass in immer mehr Familien beide Partner arbeiten und von dem damit verbundenen Organisationsaufwand beschreibt der Artikel die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf als Verpflichtung für den Arbeitgeber und als wichtigen Instrument der Fachkräftesicherung für Unternehmen.

In diesem Artikel werden zwei Lösungen gezeigt: das Angebot von Dienstleistungen für die Beschäftigten und ein Überdenken der Organisation der Arbeitszeiten.

Arbeitgeberzusammenschlüsse, Vereine mit dem Ziel, Arbeitskräfte gemeinsam zu beschäftigen und bei den Mitgliedsbetrieben nach ihrem Bedarf einzusetzen, basieren auf einer Dreierbeziehung zwischen Beschäftigtem, Unternehmen und dem AGZ.

Der Beschäftigte des AGZ ist meist unbefristet beschäftigt und arbeitet bei den Mitgliedsbetrieben.

Der AGZ ist der alleinige Arbeitgeber des Beschäftigten. Er stellt sie ein und bezahlt sie, organisiert ihre Arbeitseinsätze entsprechend den Bedarfen der Mitgliedsunternehmen. Weiterhin sichert er die Begleitung und die Entwicklung der Beschäftigten je nach ihren Kompetenzen und Vorstellungen. Dies alles geht in die Rechnungstellung des AGZ an seine Mitgliedsunternehmen ein.

Das Mitgliedsunternehmen ist für die Arbeitsbedingungen verantwortlich. Es ist auf Dauer Mitglied im AGZ und zahlt jährliche Beiträge. Wenn es Arbeitskräfte einsetzt, wird ihm dies vom AGZ in Rechnung gestellt. Das Mitgliedsunternehmen akzeptiert die gemeinsame Verantwortung für die Beschäftigten.

In Frankreich gab es im Jahr 2013 5.065 AGZ mit 34.600 Beschäftigten.

Für diese Studie wurden AGZ in Poitou-Charentes und in anderen Regionen angesprochen, um ihre Initiativen kennen zu lernen. Es wurden zwei Arten von Vorhaben untersucht: solche, die von allen AGZ zum Nutzen ihrer Beschäftigten umgesetzt werden können und solche AGZ, die Angebote für Junge oder Alte organisieren, damit die Arbeitskräfte einer Region davon einen Nutzen haben.

Dazu wurden telefonisch oder auch persönlich vertiefende Gespräche auf Basis eines Leitfadens geführt. (siehe Anhang)

In dieser Untersuchung sollten die Typen von AGZ herausgearbeitet werden, in denen Arbeit flexibel nach den Bedarfen der Beschäftigten organisiert werden kann, unter welchen Bedingungen sie funktionieren und für welche Beschäftigten sie sinnvoll sind. Ziel war es außerdem, für die AGZ, die sich im Bereich personenbezogener oder medizinischer Dienstleistungen spezialisiert haben, herauszufinden, wer ihre Mitglieder sind, wer ihre Dienste nutzt, welche finanzielle Unterstützung sie zusätzlich zu der Rechnungstellung für die Arbeitsstunden haben (Landwirtschaftliche Sozialkasse, Krankenkasse, Département, Region, Staat....) und auf welche Weise die Zugehörigkeit zu einem AGZ die Vereinbarkeit fördert.

2.1 Vereinbarkeit für die Beschäftigten des AGZ

Es wurden vorwiegend AGZ aus unterschiedlichen Sektoren (Industrie, Landwirtschaft, Handwerk, Sport etc.) befragt, die die Wünsche ihrer Beschäftigten nach flexibleren Arbeitszeiten wegen ihrer Kinder oder kranker bzw. pflegebedürftiger Familienangehöriger berücksichtigt haben.

Vereinbarkeit dank spezieller Zeitorganisation

Ein AGZ fordert von seinen Beschäftigten eine wirkliche geografische Flexibilität, aber auch die Anpassung an verschiedene Arbeitsrhythmen, die von den Einsatzbetrieben vorgegeben werden. Diese Zwänge können für AGZ-Beschäftigte, die jemand zu versorgen haben, echten Stress bedeuten, bis dahin, dass ihr berufliches Fortkommen auf dem Spiel steht. Dessen eingedenk haben einige der befragten AGZ eine Zeitorganisation umgesetzt, die darauf zielt, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu vereinfachen.

Organisation der Arbeitszeit im Vorfeld: Das Beispiel GLEMO und CEMES

GLEMO, ein AGZ auf der Insel Oléron im Département Charente-Maritime, hat 78 Beschäftigte, darunter auch Reinigungskräfte und Kellner/innen, die oft außerhalb der regulären Arbeitszeit eingesetzt werden. Sie müssen in der Regel früh am Morgen oder an Wochenenden und Feiertagen arbeiten. Die Insellage, dominiert vom Tourismus, vereinfacht die Sache: die Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten gehört dort zur Arbeitskultur. Jedoch kann dies für einige wirklich schwierig werden, weswegen dies bereits im Vorfeld bei den Einstellungsgesprächen zur Sprache kommt. Weiterhin passt GLEMO die Einsatzplanung der Beschäftigten, die nicht früh am Morgen oder an Wochenenden arbeiten wollen, entsprechend an. Es ist interessant festzustellen, dass es den umgekehrten Fall auch gibt: Beschäftigte – insbesondere Frauen – die es sich ausgesucht haben, bei GLEMO in Teilzeit zu arbeiten, damit sie sich im Rest der Zeit mit ihren Kindern befassen können. Diese Beschäftigten fragen auch oft nach unüblichen Arbeitszeiten, damit sie tagsüber oder nach 16h Zeit haben.

CEMES, ein landwirtschaftlicher AGZ in Saujon, Charente-Maritime, hat mit denselben Situationen zu tun. Einige ihrer Arbeitsplätze haben unübliche Arbeitszeiten, (früh morgens, spät abends oder Rufbereitschaft am Wochenende), insbesondere bei den Milchviehbetrieben. Die frühzeitige Planung

des AGZ ist also wichtig: auch dort werden die Einschränkungen der Beschäftigten schon beim Einstellungsgespräch thematisiert, um die Mitgliedsbetriebe zu sensibilisieren und folglich ihre Planungen anzupassen. Weiterhin werden notwendige Einsätze am Wochenende 6 Monate vorher angekündigt, um die Zustimmung der Beschäftigten zu bekommen und um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre familiären Verpflichtungen zu organisieren.

Organisation zusammenhängender Arbeitszeiten am Tag: das Beispiel QIETO

QUIETO ist ein AGZ im Bereich der Kleinkindererziehung, der 2011 gegründet wurde.

Aktuell stellt er seinen 14 Mitgliedern ca. 12 Beschäftigte, darunter einen Mann, zur Verfügung. Die Arbeitskräfte sind auf Kleinkinder spezialisierte Erzieher/innen. Sie arbeiten in den Mitgliedsfamilien, und dies nur zu außergewöhnlichen Zeiten, entweder früh morgens (6:00h-9:00h) oder am Abend (16:30h-21:00h). Um seinen eigenen Beschäftigten die Organisation ihres Familienlebens zu erleichtern, hat der AGZ in jeder Familie zwei „Bezugspersonen“. So kann, wenn eine der beiden weg muss, die andere einspringen. Außerdem sind die Teams nach regionalen Aspekten organisiert, um lange Wegezeiten zu vermeiden. Die Arbeitstage sind auch nicht „zerschnitten“ und die Dauer der Einsätze ist lang genug, um für die Beschäftigten sinnvolle Einsätze zu organisieren. Es geht nicht an, dass man nur für eine Stunde eingesetzt wird und dann 30 km weiter für noch eine Stunde. Damit die Beschäftigten planen können, werden ihnen die Einsätze 14 Tage vorher mitgeteilt.

Sehen wir uns auch die Beispiele aus der Bretagne an : Drei AGZ aus der Bretagne (Iroise, Cornoualia und Vénétis) haben besondere Zeitarrangements für ihre Beschäftigten über 50 Jahre oder die weiblichen Beschäftigten entwickelt: entweder bekommen sie 1-2 Tage im Monat bezahlt frei, oder sie können Teilzeit in einem 4/5 Vertrag arbeiten.

Kompensation unüblicher Arbeitszeiten : das Beispiel des AGZ Vereine Val de Boutonne

Der AGZ « Vereine Val de Boutonne », im Jahr 2005 gegründet, setzt 4 Beschäftigte als pädagogische Betreuer und als Sportlehrer bei 14 Vereinen ein. Die Besonderheit dieser Jobs liegt darin, dass sie arbeiten müssen, wenn alle anderen aufhören: während der Schulferien, Samstagvormittag oder nach 19h. Das belastet ihr Privatleben und es ist kein Zufall, dass diese Beschäftigten, die ausdrücklich diese außergewöhnlichen Arbeitszeiten nachgefragt haben, ledig und / oder ohne Kinder sind. Um den Beschäftigten ein Privatleben zu ermöglichen, hat der AGZ ein Kompensationsmodell entwickelt: alle Beschäftigten arbeiten am Mittwoch [Anm. d. Ü.: traditionell der „Kinder- und Hausnachmittag“ in Frankreich, weil die Schulen am Mittwochnachmittag geschlossen sind], der Rest der Woche wird so organisiert, dass die außergewöhnlichen Stunden kompensiert werden und sie ihr Privatleben organisieren können. Beispielsweise arbeiten sie dann am Mittwoch und an zwei Tagen am Abend um 19h, und die zwei anderen Tage zu normalen Zeiten. Ein Beschäftigter wird also nicht seine gesamte Arbeitszeit zu außergewöhnlichen Zeiten ableisten, sondern das wird zwischen mehreren Beschäftigten geteilt. Heute finden die Beschäftigten die Situation sehr gut, weil sonst in diesem Bereich diese große Breite der Einsatzzeiten die Regel ist.

2.2 Vereinbarkeit dank spezieller Dienstleistungen im AGZ

Kindergärtenplätze für die Beschäftigten des AGZ : das Beispiel der bretonischen AGZ

Sechs AGZ haben das Instrument der „Chèques Emploi Service Unique“¹ (CESU), für ihre Beschäftigten in Anspruch genommen. Der CESU ist ein vereinfachtes Zahlungsmittel für personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungen, die den Beschäftigten der AGZ zur Verfügung stehen. Der AGZ „sammelt“ also diese CESU, die von den Unternehmen ihren Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden und organisiert damit sichere Beschäftigung.

Weiterhin haben 4 AGZ in der Bretagne Kindergärten gegründet, die 100 Eltern Plätze zur Verfügung stellen. Sie wurden sehr stark in Anspruch genommen, auch deswegen, weil sie im Industriegebiet lagen, was für die Eltern einfach auf dem Weg zur Arbeit zu erreichen war.

2.3 Außerdem ermöglicht der AGZ die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben auch für andere Beschäftigte ...

Es wurden AGZ angesprochen, die unterstützende Einrichtungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf organisieren und managen: Kindergärten, Kinderbetreuung zu ungewöhnlichen Tageszeiten, personenbezogene Dienstleistungen, Transporte, Hilfe im Haus, medizinische Versorgung etc.

Einrichtung eines Kindergartens für die Mitgliedsbetriebe: das Beispiel eines AGZ aus der Bretagne

Auf Initiative von Mitgliedsunternehmen eines AGZ wurde in der Bretagne ein Kindergarten gegründet, der allen Beschäftigten der Region offensteht.

Das Netzwerk der Unternehmen desselben AGZ hat tatsächlich die Unternehmen motiviert, Betreuungslösungen zu finden und ihre Beschäftigten von dieser Last zu befreien. Ein Angestellter, der keine Betreuungslösung hat, sei es für Arbeit zu „normalen“ oder zu „unnormalen“ Zeiten, sieht seinen beruflichen Werdegang gebremst oder gar unmöglich gemacht. Durch die angebotene Betreuung haben die Unternehmen auch sichergestellt, dass ihnen die Beschäftigten jederzeit zur Verfügung stehen.

Das Angebot von Arbeitskräften zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen im AGZ: das Beispiel QUIETO, CAP EMPLOI, CEMES, GE ADSP

QUIETO, CAP EMPLOI, CEMES, GE ADSP ... diese AGZ helfen Mitgliedern [Anm. d. Ü.: auch Einzelpersonen], für die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wegen der Betreuung von Kindern oder Alten ein Problem darstellt. Sie greifen auf den AGZ zurück, der ihnen dies erleichtert.

Wie bereits erwähnt, arbeitet QUIETO im Bereich der Kinderbetreuung. Seine Mitglieder sind sowohl Kindergärten als auch Familien. Dies sind oft Alleinerziehende, ohne familiären Hintergrund, in der

¹ Diese „Schecks“ können z.B. bei Banken erworben werden. Wer eine Dienstleistung benötigt, kann die Arbeitskraft mit diesen Schecks bezahlen. Die Arbeitskräfte haben bei der Rentenversicherung ein Konto, auf das sie die für ihre Arbeit erhaltenen Schecks einreichen. Die Rentenversicherung zahlt davon die Sozialversicherungsbeiträge und den Lohn an die Arbeitnehmer aus. Auch Unternehmen können solche Schecks erwerben und ihren Beschäftigten geben, die sich damit z.B. sozial abgesicherte Haushaltshilfen oder andere Unterstützung einkaufen können. Dieses System erfüllt in etwa dieselben Funktionen auf dem Arbeitsmarkt, wie in Deutschland die 450€-Jobs. Auch kleine Verdienste sollen abgesichert werden und das Verfahren der Einstellung und Abrechnung für Arbeitgeber soll vereinfacht werden.

Einarbeitungsphase oder im Praktikum, die dank des AGZ ihre Arbeit bekommen oder behalten. Der Erzieher aus dem AGZ bringt ein oder mehrere Kinder in die Schule und entlastet so die Eltern, die in Ruhe zur Arbeit fahren können. Ohne AGZ könnten sie ihren Job nicht behalten, da viele Horte zu den gewünschten Zeiten nicht offen haben.

CAP EMPLOI und CEMES sind AGZ, die in der Landwirtschaft arbeiten. Ihre Mitglieder sind Landwirtschaftsbetriebe, die vom Rhythmus ihrer Kulturen oder Tiere abhängen. Die Zugehörigkeit zum AGZ ermöglicht ihnen, sich mit ihrer Familie zu befassen oder auch die Übernahme von Mandaten in Verbänden. Der AGZ stellt ihnen einen oder mehrere Angestellte zur Verfügung, die ihre Funktion im Unternehmen übernehmen. Die Mitglieder können so Ferien mit der Familie machen oder sich für familiäre Ereignisse freimachen. Der AGZ CAP EMPLOI beschreibt, dass die « Notwendigkeit, Ferien zu machen » aufgetaucht ist, seit die Frauen außerhalb des Betriebs arbeiten. Sie hatten bezahlten Urlaub und wollten verreisen, für einen Landwirt eine schwierige Sache. So schien der AGZ eine gute Lösung. Seit einigen Jahren entwickeln sich auch Vaterschaftsurlaube bei den Mitgliedern dank des AGZ. Ohne ihn hätten die Landwirte keinen Urlaub nehmen können und jenseits familiärer Opfer hätte das zu Stress und schlechten Arbeitsbedingungen im Betrieb beigetragen.

Der AGZ ADSP, im Januar 2007 gegründet, hat zum Ziel, Arbeitssuchende einzugliedern, einerseits durch einen Arbeitsvertrag, andererseits durch eine Ausbildung zum Altenpfleger/in / Familienbetreuer/in. Dieser AGZ arbeitet im Rahmen eines Innovationsprojekts in der Gironde, das zum Ziel hat, Behinderte außerhalb ihrer Familien oder von Betreuungseinrichtungen zu betreuen. Sie wohnen in Wohngemeinschaften und werden von der SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés – Sozialmedizinischer Dienst für erwachsene Behinderte) betreut, jedoch zusätzlich von einem Betreuer, der sich um die soziale Seite der Autonomie der Leute kümmert: Essen kochen, Reisen, Wege erledigen etc.

Wenn das Projekt weiterbesteht, würde es den Familien, die ein hilfebedürftiges Elternteil haben, ermöglichen, Vollzeit zu arbeiten und sich nicht regelmäßig frei nehmen zu müssen, um den Ihren zu helfen. So könnte eine neue Form der Betreuung Hilfsbedürftiger entwickelt und verbreitet werden, die den Familienmitgliedern, die sich sonst um sie kümmern müssten, den Zugang, die Rückkehr oder den Erhalt ihrer Arbeit ermöglichen würde.

Der AGZ mit dem Ziel, Zugang zu Dienstleistungen für abhängige, hilfsbedürftige Personen zu erhalten. Das Beispiel des GEIQ ADI Alpin

Der AGZ zur Einarbeitung und Qualifizierung ADI Alpin wurde im Mai 2010 auf Initiative einer Gruppe von sechs Vereinen gegründet. Aufgrund regionalen Fachkräftemangels in der Region haben sie eine Ausbildung zu „Familienhelfern“ und „Helfern des sozialen Lebens“ organisiert. Heute sieht sich Savoyen, wie viele Regionen Frankreichs, der Alterung der Bevölkerung gegenüber. Viele alte Menschen wollen zuhause bleiben oder sie haben keine andere Möglichkeit, obwohl sie Hilfe brauchen. Für sie ist es lebensnotwendig, Pflege und Dienstleistungen zu Hause zu erhalten, jedoch gibt es zwei Probleme: qualifizierte und erfahrene Kräfte zu finden und als alter Mensch Arbeitgeber sein zu müssen. Der GEIQ kann beiden Problemen begegnen.

Es muss unterstrichen werden, dass diese alten Menschen, die hilfsbedürftig oder schwer krank sind, in der Regel in ihren Familien sind. Die Familienhelfer des GEIQ ermöglichen es den Familienmitgliedern, weiterzuarbeiten oder eine Arbeit zu finden und nicht auf die eigene Berufstätigkeit wegen der Pflege verzichten zu müssen. Ohne das qualifizierte Personal des GEIQ ginge dies nicht. Heute entwi-

ckelt sich der AGZ auch in der Nachbarregion Hoch-Savoyen. Die Zunahme der Haushalte, in denen alle arbeiten und die Alterung der Bevölkerung erhöhen den Bedarf nach Familienhelfern, die den arbeitenden Familien eine echte Stütze sind.

Der GENESEMS, ein AGZ in Bordeaux aus dem medizinisch-sozialen Bereich wurde auch in 2007 gegründet, ebenfalls infolge eines Mangels an qualifizierten Arbeitskräften.

3 Der Aufbau von kooperativen Unterstützungsstrukturen für Menschen mit Betreuungs- und Pflegebedarf in der Uckermark

3.1 Einführung

Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie im Projekt „TriAngel – Pflege genossenschaftlich organisieren“² und der Arbeiten im Projekt PIGEE - Promouvoir l'Innovation Groupement d'Employeur en Europe³ wurden seit Oktober 2012 eine Reihe von Gesprächen und Veranstaltungen mit vielen Akteuren im Kreis Uckermark durchgeführt. Diese Machbarkeitsstudie dient dazu, die Potentiale für die Implementierung eines genossenschaftlichen Modells der Kooperation, wie es in Frankreich bekannt ist, zu erfassen und Wege und Strategien zur Umsetzung unter deutschen Bedingungen zu entwickeln.

Mit dem Aufbau kooperativer Strukturen von Arbeitgebern in der Pflege und in deren Umfeld soll erreicht werden, dass prekäre, unsichere und unattraktive Arbeitsverhältnisse verbessert werden, dass sich die Effektivität von Dienstleistungen im Bereich der Pflege, Betreuung und Haushaltshilfe erhöht und dass die Entwicklung und das Angebot neuer Dienstleistungen gefördert werden.

Die Notwendigkeit innovativer Konzepte und Strukturen

In Deutschland ist das Pflegesystem charakterisiert durch den Grundsatz „ambulant vor stationär“, „die Familie ist der Pflegedienst der Nation“.

Alle demografischen Daten und Untersuchungen der Arbeitsmarktsituation zeigen dringenden Handlungsbedarf vor allem bei der Unterstützung und Entlastung der Familien. So nimmt nicht nur die Zahl der pflegenden Familienangehörigen ab, sondern auch die Zahl des professionellen Pflegepersonals.

Für den Rückgang von familiären „Arbeitskräften“ im Bereich der Betreuung und Pflege sprechen neben den demografischen auch sozio-strukturelle Entwicklungen:

- Niedrige Geburtenraten führen zu einem Rückgang von sorgewilligen Töchtern und Söhnen.
- Berufliche Karrieren und vor allem die Arbeitsmarktlage erfordern mehr Mobilität, so dass die verschiedenen Generationen einer Familie immer seltener im gleichen räumlichen Umfeld leben.
- Steigende Scheidungsraten und auch der Trend, als Single zu leben, werden dazu führen, dass mehr Menschen ohne sorgende Partnerin/sorgenden Partner pflegebedürftig werden.
- Es sind immer noch in der Mehrzahl Frauen, d.h. Partnerinnen, (Schwieger-)töchter und auch Enkelinnen, die die familiären Pflegaufgaben übernehmen. Die weitere Zunahme der Erwerbsquote bei Frauen trägt ebenfalls zu einer Abnahme der pflegewilligen und –fähigen Personen bei und lässt zudem die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege immer mehr in den Vordergrund rücken.
- Ein zunehmender Mangel an Fachkräften führt zu einem stärkeren Wettbewerb um Arbeitskräfte und kann damit durchaus auch zu einem Rückgang des familiären Pflegepersonenpotentials führen, denn es sind zu zwei Dritteln Personen im erwerbsfähigen Alter, die pflegen. Auch die Erhöhung der Lebensarbeitszeit trägt zu einer Reduzierung des familiären Pflegepotentials bei, vor allem auch, weil es meist Personen im letzten Quartal ihres Arbeitslebens sind, die Pflegeverpflichtungen haben.

² Finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg, siehe auch www.tamen.de/projekte

³ Finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Poitou-Charentes

Die Herausforderung, zukünftig den Bedarf an Pflege- und Betreuungsarbeit sicherzustellen, wird nicht nur durch das zurückgehende familiäre Arbeitskräftepotential bestimmt, sondern zudem durch einen zunehmenden Fachkräftebedarf bei einem sich verstärkenden Fachkräftemangel auf Seiten der professionellen Pflegekräfte. Das potenziert die Probleme, denn familiäre Pflege ist in vielen Fällen auf die professionelle Unterstützung durch ambulante Dienstleister angewiesen. Ein Rückgang an familiärem Pflegepotential bedarf der Kompensation durch professionelle Dienstleistungen.

3.2 Zur Pflegesituation in der Uckermark

Die demografische Entwicklung ist in den ländlich-peripheren ostdeutschen Regionen wie der Uckermark sowohl in Bezug auf die Alterung der Bevölkerung als auch den Bevölkerungsrückgang stärker ausgeprägt als in Westdeutschland, einerseits auf Grund des Einbruchs der Geburtenrate in den ersten Nachwendejahren und andererseits durch die starke, bis heute in den meisten Regionen anhaltende Abwanderung gerade jüngerer Personen.

Wer sind die beteiligten Akteure?

Familien

Diejenigen, die jetzt in der Verantwortung für ihre Elterngeneration sind, sind meist selbst um die 60 Jahre und am Ende ihrer beruflichen Laufbahn, Einschränkungen ihrer Berufstätigkeit durch die Belastungen, die sich aus der Pflege ergeben, schlagen unmittelbar auf die eigene Altersversorgung durch. Die aus der Doppelbelastung Pflege-Beruf entstehenden Belastungen psychischer, physischer und finanzieller Art sind oft gravierend und führen nicht selten auch dazu, dass die Berufstätigkeit ganz aufgegeben werden muss. Dies erhöht auch in dieser Generation das Risiko von Altersarmut.

Die demografischen Daten zeigen, dass auch aus dieser Generation viele nach der Wende die Region verlassen haben, um vor allem in den alten Bundesländern eine Arbeit zu finden. Sie fehlen heute, wenn es um die Pflege ihrer Elterngeneration geht. Diese „Auswanderer“ fühlen sich jedoch häufig in der Pflicht ihren Angehörigen gegenüber, sie können und wollen jedoch nicht zurückkehren. Eine kooperative Struktur zur Organisation von Pflege und Betreuung kann eine gute und niedrigschwellige Möglichkeit sein, sich auch aus der Ferne für die hilfebedürftigen Angehörigen zu engagieren bzw. schon frühzeitig, vor Eintreten eines Pflege- oder Betreuungsfalls, einen Beitrag zur Vorsorge zu leisten.

Pflege- und Gesundheitsdienstleister

Der zunehmende Fachkräftebedarf im Bereich der Gesundheitswirtschaft und insbesondere in der Pflege selbst wird nicht allein durch das Angebot auf dem Arbeitsmarkt abgedeckt werden können. Die Belastungen der Beschäftigten in der Pflege steigen, der Zeitdruck ist oft sehr hoch. Dies führt bei vielen Beschäftigten zur „inneren Kündigung“, da der „Benefit“ für die Pfleger/innen, der Kontakt zu den Menschen und die positive Rückmeldung, oft wegfallen. Das erfordert Lösungen zu einer effektiveren Organisation der Arbeit in der Pflege, koordiniertem Einsatz von Fachkräften und damit auch Verringerung der „unproduktiven“ Zeiten, insbesondere der Fahrzeiten zu den Einsatzorten in den ländlich geprägten Teilen des Kreises.

Wohlfahrtsverbände

In der Region sind vier Wohlfahrtsverbände aktiv. Sie gehören zu den „großen“ Anbietern von Pflegedienstleistungen, sie betreiben sowohl ambulante Pflegedienste, die medizinische Pflege und

haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten, als auch stationäre Einrichtungen, Senioren-WGs und Beratungsstellen.

Zusätzlich können sie sich auf eine freiwillige, breite Mitgliedschaft stützen. Alle Verbände verfügen über einen Stamm an Mitgliedern, der dem Ehrenamt gegenüber aufgeschlossen ist. Häufig organisieren sie neben der Pflege auch andere Dienste, bei denen der Einsatz Ehrenamtlicher eine wichtige Rolle spielt. Damit verfügen sie über die Strukturen, auch den Übergangsbereich zu ehrenamtlicher Hilfe organisieren zu können und jenseits der professionellen Hilfe auch Nachbarschaftshilfe und ehrenamtliches Engagement in der Pflege zu mobilisieren.

Die Gemeinden

Die Gemeinden selbst haben im Bereich der Pflege wenig eigene Kompetenzen und Zuständigkeiten, dennoch ist ihnen natürlich an der guten Versorgung ihrer Bürger/innen gelegen. Finanziell haben die meisten von ihnen kaum Spielräume, Aufgaben, die über ihre Pflichtaufgaben hinausgehen, wahrzunehmen. Dennoch können die Gemeinden die geplanten Vorhaben durch ihre ideelle Unterstützung und Legitimation fördern und darüber hinaus durch Kontakte, das Überlassen von Räumlichkeiten oder koordinierende Arbeiten unterstützen.

Gleichzeitig besitzen viele Kommunen Wohnungsunternehmen, deren Mieter ebenfalls altern und die sich im Bereich des barrierefreien und altersgerechten Wohnens, beim Aufbau von Seniorenwohngemeinschaften sowie bei weiteren Formen des betreuten Wohnens engagieren. Dazu gehen sie schon jetzt Kooperationen mit Pflegedienstleistern ein. Mit ihren Erfahrungen und Anliegen sind sie am Ausbau der bestehenden und dem Aufbau von weiteren kooperativen Beziehungen zur Organisation von Pflege, Betreuung und haushaltsnahen Dienstleistungen interessiert.

Der Landkreis

Der Landkreis ist Träger der Regionalen Daseinsvorsorge. Die Gestaltung des demografischen Wandels steht ganz oben auf der Agenda des Landkreises. Der Landkreis ist im Bereich der Pflege unmittelbar finanziell engagiert. Er ist Träger der Sozialhilfe / Grundsicherung und springt ein, wenn die eigenen Einkünfte der Pflegebedürftigen bzw. ihrer Familien nicht ausreichen. Die Ausgaben für die Sozialhilfe sind in den vergangenen Jahren sprunghaft angestiegen.

Unternehmen

In den Unternehmen, die nicht dem Gesundheitssektor angehören, geht es um die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für diejenigen Beschäftigten, die in der Verantwortung für einen zu pflegenden Familienangehörigen sind. Die Schaffung funktionierender Strukturen und niedrigschwelliger Dienstleistungen kann für Berufstätige eine entscheidende Entlastung sein, um ihrer Arbeit konzentriert und ohne zeitliche Abstriche nachgehen zu können. So kann auch einem weiteren Verlust qualifizierter Fachkräfte in anderen Branchen etwas entgegengesetzt werden.

Insgesamt geht es darum, bei dem wachsenden Wettbewerb um Fachkräfte sowohl die Unternehmen dabei zu unterstützen, sich als attraktive Arbeitgeber zu entwickeln und Arbeit insbesondere durch Kooperationen zwischen den Arbeitgebern effektiver zu organisieren, als auch durch den Aufbau von guten Infrastrukturen und Leistungen im Bereich der Pflege, hier ebenfalls im Kern durch kooperative Strukturen, die Konkurrenz zwischen Erwerbsarbeit und familiärer Pflegearbeit zu mindern und vor allem durch mehr Flexibilität im Bereich der zeitlichen Arbeitsgestaltung die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbsarbeit zu erhöhen

Wohnungswirtschaft

Viele Wohnungsunternehmen sind in kommunaler Hand bzw. als Genossenschaften organisiert. Es zeigt sich überall ein vermehrter Bedarf nach unterschiedlichen Formen „Betreuten Wohnens“. Dieser zusätzliche Service bezieht sich sowohl auf Hilfen im Haushalt und bei der Versorgung der Mieter, als auch auf Unterstützung bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Durch systematische Kooperation könnte das Angebot, welches heute noch vom Engagement der Geschäftsführung der Wohnungsgesellschaft abhängt, breit und vielfältig ausgebaut werden.

3.3 Lösungsansätze zur Sicherstellung der Pflege und Betreuung in der Uckermark

Informationen und zunehmende Aufmerksamkeit für das Thema Pflege

Gute Information besteht nicht nur darin, über den Umgang mit Problemen zu informieren, gute Sensibilisierung soll nicht nur an Hilfsbereitschaft und Empathie appellieren. Da sich mit negativ- und angstbesetzten Themen allein kaum Menschen bewegen lassen, geht es bei einer erfolgreichen Informationspolitik und Sensibilisierung nicht nur um Aufklärung, sondern vor allem auch um das, was man gewinnt, wenn man sich in diesem Bereich engagiert.

Entlastung der Familien

Eine Alternative zur illegalen oder prekären Beschäftigung können kooperative Formen der Personalauslastung, das gemeinsame Tragen des Beschäftigungsrisikos bzw. der Kosten sein. Dazu bedarf es einer koordinierenden und die Arbeit organisierenden Stelle. Die Aufgabe besteht darin, die Gemengelage zwischen bezahlter, professioneller Arbeit, familiärer Arbeit, Nachbarschaftshilfe und ehrenamtlicher Arbeit auf Ebene der Familie, also der privaten Sphäre von Menschen, zu klären und auch im Sinne guter und legaler Arbeit zu regeln.

Auch hier kann ein Arbeitgeberzusammenschluss, in dem die Familien als einzelne Arbeitgeber Mitglied werden, eine Lösung bieten. Der AGZ kombiniert die einzelnen Arbeitsfragmente, die in der Pflege, in der Betreuung und in den haushaltsnahen Dienstleistungen oder auch bei Mobilitätsdienstleistungen entstehen, zu guten Arbeitsstellen.

Bessere Koordination der professionellen Dienstleistungen

Auch hier kann, wie bei den Familien schon beschrieben, ein Arbeitgeberzusammenschluss, in dem die Pflegedienste Mitglied sind, die Koordination, die Kombination der Arbeitsfragmente zu guter Arbeit sowie das Management des „geteilten“ bzw. gemeinsam auszulastenden Personals übernehmen. Durch die Kombination der Arbeit um die Pflegearbeit herum lassen sich auch in diesen Bereichen neue und sichere Arbeitsverhältnisse schaffen, wie die französischen Beispiele zeigen.

Strategien gegen den Fachkräftemangel

Qualifizierung Arbeitsloser: Es geht darum, arbeitslose Menschen über Aktivierung, Weiterbildung und das Eröffnen von Berufsperspektiven in den Arbeitsmarkt zu integrieren und für die Bereiche der Pflege und für das Umfeld der Pflege wie haushaltsnahe Dienstleistungen zu gewinnen und zu qualifizieren. Allerdings ist hier genau zu prüfen, wer von den Arbeitslosen überhaupt gewillt und geeignet ist, als Pflegekraft zu arbeiten. Die Erwartungen sollten nach den bisherigen Bemühungen nicht allzu hoch sein. Gerade im Umfeld der Betreuung von hilfsbedürftigen Menschen gibt es jedoch viele Arbeitsfelder, in die arbeitslose Menschen qualifiziert werden könnten. Viele dieser Arbeitsfelder sind nicht so organisiert, dass sie sichere Arbeit begründen könnten. Insofern geht es auch hier darum,

über eine Koordination und Kooperationen von potentiellen Arbeitgebern diese Arbeit zu organisieren.

Fachkräftesicherung: Bei zunehmendem Wettbewerb um Fachkräfte sollten der Gesundheits- und Pflegebereich als attraktiver Arbeitsbereich bzw. die Unternehmen als attraktive Arbeitgeber auftreten. Dabei geht es nicht nur um die Attraktivität der einzelnen Arbeitsplätze, d.h. in erster Linie um angemessene Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen, sondern auch um die Qualität der gesamten Region als Arbeits- und Wohnort. Derzeit gibt es eine hohe Personalfuktuation innerhalb von Pflegedienstleistern, vor allem zwischen ambulanter und stationärer Pflege und zwischen Gesundheitsdienstleistern und anderen Branchen.

Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen: In der Uckermark ist die Anzahl der Teilzeitstellen sowohl in der ambulanten als auch der stationären Pflege gut 10 % höher als in Berlin. Hier liegt ein Potential, das Arbeitsvolumen der Fachkräfte insgesamt zu erhöhen. Auch hier kann die Kooperation von Arbeitgebern, um Personal gemeinsam auslasten und binden zu können, hilfreich sein.

Abwanderung: Der immer noch anhaltenden Abwanderung vor allem junger Menschen, auch von in der Uckermark ausgebildeten jungen Pflegekräften, kann nur entgegengewirkt werden, wenn ihnen in der Heimatregion eine perspektivreiche und attraktive Arbeit angeboten werden kann.

Fachkräfteentwicklung: Weiterbildung, Ausbildung, Qualifizierung von familiären Pflegern, wie schon im Abschnitt zur Situation in den Familien ausgeführt, kann ebenfalls einen Beitrag zur Minderung des Fachkräfteproblems leisten. Bei knapp 5.000 Pflegebedürftigen, die im häuslichen Umfeld gepflegt werden, kann davon ausgegangen werden, dass mindestens 5.000 Menschen aus den Familien Unterstützung bei der Pflege oder gar Pflegedienste selbst erbringen. Wenn es gelänge, pro Jahr nur ein Prozent dieser Menschen für die Pflege als Berufsfeld zu gewinnen und über eine Weiter- oder Ausbildung zur Fachkraft zu qualifizieren, würde das die Fachkräftesituation schon sehr entspannen.

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege

Im Vordergrund muss eine intensive Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema stehen, um sie für Information und Beratung zur Schaffung besserer Möglichkeiten der Vereinbarkeit aufzuschließen: Ist Betreuung und Pflege im Unternehmen kein Tabuthema mehr und ist den Verantwortlichen im Unternehmen bewusst, welche Potenziale das Unternehmen selbst hat, können individuelle und betriebliche Maßnahmen angepasst und eingesetzt werden, um die betroffenen Beschäftigten zu entlasten.

Organisation von ehrenamtlicher Arbeit

Nur wer selbst abgesichert ist, ist in der Lage, sich ausreichend für andere zu engagieren. Es geht darum, verbindliche und nachhaltige Strukturen für ehrenamtliche Arbeit zu stärken und neu zu schaffen. Hier spielen die Wohlfahrtsverbände eine große Rolle. Weiterhin sind vor allem Wohnungsunternehmen, hier besonders die Genossenschaften und die kommunalen Gesellschaften, engagiert. Diese Strukturen gilt es, besser zu vernetzen und gezielt für das Thema „Altern und Pflege“ zu stärken. Kreis und Kommunen können hier vielfältige Unterstützung geben. Insbesondere geht es darum, die (noch) nicht Betroffenen und die jüngeren Personen zu sensibilisieren und zu einem Engagement zu bewegen.

Mobilität

Auch hier liegt es auf der Hand, dass eine „familienübergreifende“ Koordination von Fahrten, die Bildung von Fahrgemeinschaften und damit eine bessere Auslastung der vorhandenen Fahrzeuge helfen kann.

Prävention

Prävention bezieht sich also sowohl auf individuelle Vorsorge, als auch auf entlastende Strukturen und praktische Hilfe. Hieran zu arbeiten, solche Strukturen aufzubauen und Hilfen anzubieten, wird ein wichtiger Bestandteil einer Pflegegenossenschaft sein.

3.4 Was sind die Maßnahmen?

Die Pflegegenossenschaft nach dem Prinzip der Arbeitgeberzusammenschlüsse

Am Ende eines mehrstufigen Entwicklungsprozesses soll eine Genossenschaft und Koordinierungsstelle stehen, die sowohl die räumliche und zeitliche Koordination bestehender Dienstleistungen im Pflegebereich übernehmen, als auch selbst neue Dienstleistungen anbieten kann. Ihre Kernaufgabe liegt in der Kombination von Arbeitsfragmenten, die oft zu unsicheren und prekären Arbeitsverhältnissen führen, zu guten und sicheren Arbeitsverhältnissen. Sie soll nach dem Modell der Arbeitgeberzusammenschlüsse Arbeitskräfte, die ein Arbeitgeber (z.B. Pflegedienstleister, Unternehmen, Wohlfahrtsverbände und Familien) nicht allein auslasten kann, einstellen und die verschiedenen Teilbedarfe so kombinieren, dass abgesicherte Vollzeit-Arbeitsplätze entstehen. Sie soll keine Konkurrenz zu bestehenden Angeboten sein, sondern diese unterstützen und ergänzen.

Geplant ist, eine Genossenschaft zu gründen, deren Mitglieder sich aus folgenden Gruppen zusammensetzen können:

- Pflege- und Gesundheitsdienstleister, ambulante und stationäre Einrichtungen
- Wohlfahrtsverbände
- Wohnungsunternehmen
- Betriebe
- Verbände
- Bildungs- und Beschäftigungsträger
- ggf. Krankenkassen
- ggf. Gemeinden
- der Kreis Uckermark

Funktionen des Zusammenschlusses

Koordination bestehender Dienstleistungen zwischen den Pflegeeinrichtungen: zeitlich, räumlich, qualifikatorisch

Erstens kann dieser Zusammenschluss die bestehende und zukünftige Nachfrage nach haushaltsnahen und Pflegedienstleistungen geografisch und zeitlich so koordinieren, dass lange Wegezeiten vermieden werden, dass Leistungen für mehrere Personen gleichzeitig erbracht werden und dass ein Maximum an Synergien erzielt werden kann.

Fachkräfteteilung: zeitlich, räumlich, qualifikatorisch

Zweitens kann der Zusammenschluss selbst Personal beschäftigen, welches für die Mitglieder in „geteilter Arbeit“ eingesetzt wird. Dieses Angebot der „geteilten Arbeit“, d.h. des Einsatzes von Arbeits-

kräften für mehrere Arbeitgeber, die Mitglieder der Genossenschaft sind, steht grundsätzlich allen, die „Arbeit zu vergeben haben“, d.h. auch anderen Unternehmen, Kommunen, Vereinen und Privatpersonen offen, sofern sie sich auf die Regeln der Kooperation einlassen. Sicherlich wird es Einschränkungen der Aktivitäten der Pflegegenossenschaft durch die Qualifikationsprofile ihrer Beschäftigten und durch den Hauptzweck die Organisation niedrigschwelliger Pflege- und Betreuungsangebote geben. Es spricht jedoch nichts dagegen, im Laufe der Zeit auch andere Kompetenzen, wie etwa Hausmeister oder Handwerker zur Betreuung und den Unterhalt von Gebäuden oder zum altersgerechten Umbau zur Verfügung zu stellen.

Die Beschäftigten in der Genossenschaft erhalten so sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu den üblichen Bedingungen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Schwarzarbeit und unbezahlte Nacht- und Wochenendeinsätze werden zurückgedrängt. Durch die Zusammenarbeit können qualifizierte Fachkräfte eingestellt werden, Weiterbildungen und Spezialisierungen einzelner Beschäftigter werden möglich und finanzierbar.

Sicherung der Nachhaltigkeit – neue Angebote

Drittens muss der AGZ, um die Nachhaltigkeit und Stabilität des Zusammenschlusses zu sichern, durch regelmäßigen Kontakt zu seinen Mitgliedern neue Bedarfe ermitteln und neue Interessenten gewinnen, die ebenfalls von seinen Leistungen profitieren wollen. Die kontinuierliche Ermittlung von Bedarfen, die geeignet sind, in ihrer Kombination Arbeitsplätze zu schaffen, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Kooperation. Hier sind alle Mitglieder gefordert, ihre Kontakte und Kenntnisse einzubringen.

3.5 Funktionen der Kooperationspartner

Familien

Familien, die derzeit mit Pflege konfrontiert sind, haben meist anderes zu tun, als sich um den Aufbau einer Genossenschaft zu kümmern. Anders jedoch sieht es aus, wenn es gelingt, Familien anzusprechen, die (noch) nicht unmittelbar mit dem Thema Pflege konfrontiert sind. Besonders angesprochen werden sollen hier die „Zuwanderer“, die Menschen, die aus Liebe zur Region sich hier niedergelassen haben und die oft unfreiwillig wieder in die Stadt zurück müssen, weil die Infrastruktur für die Betreuung im Alter unzureichend ist. Sie können sich finanziell und ideell, z.B. durch Beratung oder ehrenamtliche Arbeit, in der Kooperation beteiligen.

Eine zweite Gruppe, die angesprochen werden soll, sind die „Auswanderer“, deren Eltern in dem Alter sind, in dem das Thema „Pflege“ aktuell wird, die ihre Eltern aber nicht praktisch unterstützen können. Sie können sich durch regelmäßige Beiträge oder durch die Nutzung der Arbeitskräfteteilung an der Kooperation beteiligen und so sicherstellen, dass ihre Eltern im regionalen Netzwerk gut betreut werden.

Pflege- und Gesundheitsdienstleister, Wohlfahrtsverbände

Fachkräfteteilung: Den Wohlfahrtsverbänden kommt in der geplanten Kooperation eine zentrale Rolle zu. Einerseits beteiligen sie sich, sofern es sinnvoll ist, an der Fachkräfteteilung, d.h. sie beschäftigen gemeinsam Personal, welches sie allein nicht auslasten können.

Koordination: Weiterhin koordinieren sie ihre Einsätze bei den Patienten, die von festangestelltem Personal erbracht werden so, dass sinnvolle regionale Zuschnitte entstehen und ein effizienter Einsatz der Pflegekräfte möglich ist.

Drittens spielen die Wohlfahrtsverbände eine wichtige Rolle in der weiteren Angebotsentwicklung. Sie kennen einerseits die Situation bei den zu pflegenden Personen sehr gut, sie kennen die Proble-

me und Schwierigkeiten in der täglichen Versorgung. Andererseits verfügen sie über die organisatorischen Strukturen und die inhaltlichen Kompetenzen, neue Dienstleistungen zu entwickeln und im Verbund zu organisieren. Dies können z.B. alle Dienstleistungen sein, die in den Bereich der Betreuung der Privathäuser gehen, Hausreinigung, Gartenpflege, kleine Reparaturen etc.

In der Kooperation mit der Wohnungswirtschaft können die Wohlfahrtsverbände neue Formen betreuten Wohnens unterschiedlicher Autonomiegrade entwickeln und die Betreuung mit angepassten Lösungen in der Kooperation sicherstellen.

Weiterhin können sich die Verbände auf ihre Mitgliedschaft stützen: Hier können ohne großen Aufwand Menschen in die Betreuung eingebunden werden, die ehrenamtlich in die regionale Kooperation zur Sicherstellung der Betreuung der Pflegebedürftigen einbezogen werden. Auch dazu bedarf es der Koordination und Kooperation untereinander.

Gemeinden

Sie können sich an der Kooperation einerseits beteiligen, indem sie selbst ihre Nachfrage nach Arbeitskräften, z.B. nach Fahrern oder zur Pflege kommunaler Grünanlagen und Gebäude einbringen, d.h. indem sie sich an der Arbeitskräfteteilung beteiligen. Andererseits haben viele Kommunen kommunale Wohnungsunternehmen, die sich an der Kooperation beteiligen können.

Darüber hinaus können sie die Kooperation auch ideell durch Kontakte, Räumlichkeiten oder koordinierende Arbeiten unterstützen. Auch die Legitimation durch die Gemeinde ist für viele Bürger von großer Bedeutung.

Kreis Uckermark

Der Kreis kann sich an der Kooperation sowohl bei der Information und Sensibilisierung bzw. „Werbung“ für den Zusammenschluss engagieren als auch bei der Bedarfsermittlung und der Vernetzung der Akteure, verfügt er doch über einen sehr guten Überblick über die jeweiligen Problemlagen und Konstellationen in den einzelnen Gemeinden.

Wohnungsunternehmen

In der geplanten Kooperation können sich die Wohnungsgesellschaften einerseits, wie alle anderen Unternehmen auch, im Bereich der „geteilten Arbeit“ beteiligen. Hier könnten ebenfalls alle Arbeiten der Genossenschaftsmitglieder auf lokaler Ebene kombiniert werden, um weite Wege zu sparen und eine kontinuierliche Betreuung vor Ort zu haben. Andererseits sind die Wohnungsgesellschaften Partner bei der Entwicklung weiterer Dienstleistungen, da auch sie einen recht genauen Überblick über die Lebenssituation der betreuungsbedürftigen Personen haben. Sie können weiterhin die Kooperation durch die Überlassung von Räumen und ggf. Werkzeugen bzw. Fahrzeugen unterstützen.

Unternehmen

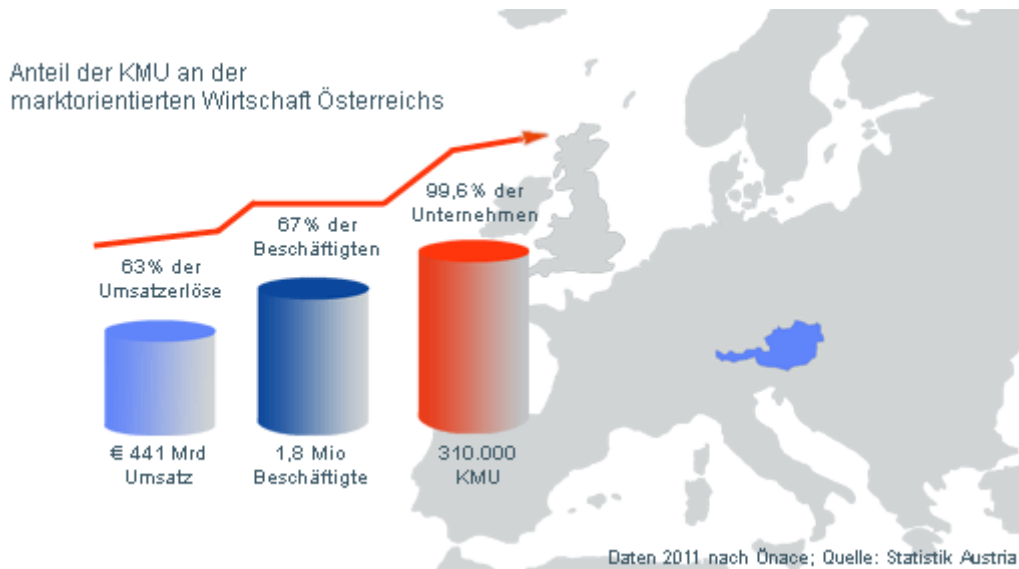
Für die Unternehmen der Region gilt, was für die Pflege- und Wohnungsunternehmen gesagt wurde: Sie können in die Kooperation ihre Nachfrage nach „geteilter Arbeit“ einbringen. Hier ist sicherlich darauf zu achten, dass die Qualifikationsprofile der gemeinsam Beschäftigten zueinander passen, jedoch lassen sich sowohl handwerkliche Fähigkeiten als auch Bürotätigkeiten gemeinsam nutzen.

Wie beschrieben, haben die Unternehmen ein Interesse daran, ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen. So lassen sich auch Modelle denken, in denen Unternehmen die Pflegegenossenschaft finanziell oder ideell unterstützen, um für ihre Beschäftigten eine gute Betreuung ihrer Angehörigen sicherzustellen.

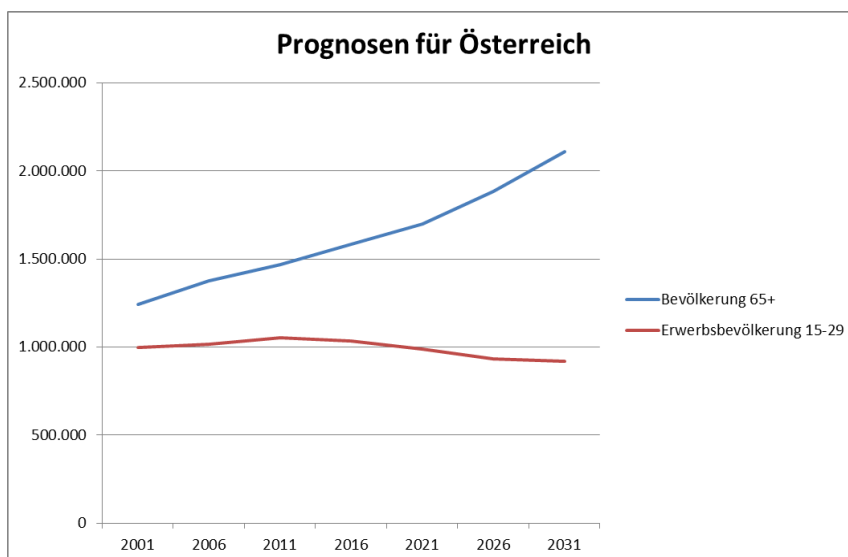
4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich

4.1 Die Situation in Österreich

Österreich ist ein Land der KMU. Nach der EU-Definition von KMU (249 Beschäftigte, 50 Mio. Umsatz, 43 Mio. Bilanzsumme) können 63% der Umsatzerlöse, 67% der Beschäftigten und 99,6% der Unternehmen in Österreich der marktorientierten Wirtschaft zugeordnet werden. Ob Österreich und seine Regionen wettbewerbsfähig sind, hängt daher sehr stark von diesen Unternehmen ab.



Nach einer aktuellen Umfrage bei mittelständischen Unternehmen haben bereits 83% der Unternehmen Schwierigkeiten, gut ausgebildetes Personal zu finden. Immer weniger junge Menschen treten in den Arbeitsmarkt ein und immer mehr verlassen den Arbeitsmarkt. Im Jahr 2020 wird die Zahl der 15 bis 29-jährigen im Arbeitsmarkt von 25,7% auf 23,8% sinken. Der Anteil der 30 – 44-Jährigen wird von 41 auf 36,9% zurückgehen. Bis 2020 fehlen ca. 600.000 qualifizierte Fachkräfte.



Die Prognose für Österreich zeigt eine drastische Lücke in Bezug auf die Beschäftigtenanzahl. Das heißt, der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird sich enorm verstärken. Die Unternehmen sind angehalten sich selbst als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. Ein Attraktivitätsfaktor wird in Zukunft der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugeschrieben.

Große Unternehmen können sich neben etwas höheren Löhnen auch teure Imagekampagnen leisten, um sich attraktiv darzustellen. Kleine Unternehmen können mit einer bewussten Aufmerksamkeit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf punkten.

Diese Attraktivität ist vor allem für Unternehmen wichtig, die

- zur Umsetzung ihrer Geschäftsidee auch in Zukunft qualifiziertes Personal brauchen,
- in nächster Zeit wachsen wollen,
- einen hohen Mitarbeiter/-innenanteil haben,
- auf Grund ihrer Kleinheit verlässliche und engagierte Mitarbeitende benötigen,
- im Dienstleistungsbereich tätig sind,
- im technischen Bereich tätig sind,
- Familien als Kunden haben und
- in der (regionalen) Öffentlichkeit stehen.

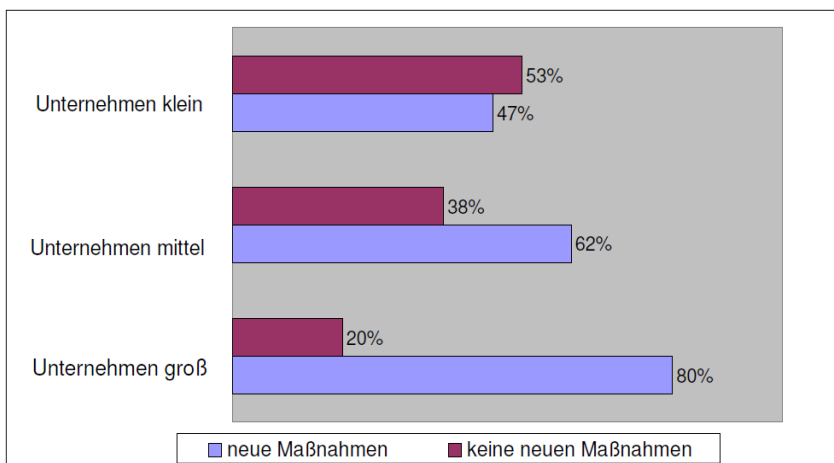
Diese Unternehmen sind besonders angehalten, die Familienfreundlichkeit zur Selbstverständlichkeit zu machen, damit sie dieses Image aufbauen können und Arbeitssuchende „automatisch“ diese Unternehmen als mögliche Beschäftigungsorte ansteuern.

Frauen sind der Schlüssel. Die Erwerbstätigenquote der Frauen liegt bei 66,5 %, dies bedeutet, es gibt noch Spielraum nach oben. Die Frauen zählen in der Zwischenzeit auch zu der besser ausgebildeten Gruppe. In einer 2011 durchgeführten Erhebung durch Statistik Austria gaben 2.004.600 Personen, das sind 35,6% der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren an, regelmäßig Kinder (Personen unter 15 Jahre) oder hilfsbedürftige Erwachsene zu betreuen. Diese Betreuung gilt zu 78,3% Kindern, zu 13,6% erwachsenen Personen und 8,2% gaben an, dass sie beide Gruppen betreuen. Im Jahr 2010 hatten 38% der Erwerbstätigen eine Betreuungsherausforderung zu meistern. Für ein Drittel der Beschäftigten mit Betreuungspflichten war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig.

4.2 Initiativen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf

Bei einer Umfrage wurden Unternehmen gefragt, ob sie in der wirtschaftlich schwierigen Zeit der Jahre 2010 bis 2012 neue Maßnahmen für Familienfreundlichkeit in ihrem Unternehmen umgesetzt haben.

nach Unternehmensgröße:



Das Ergebnis dieser Umfrage zeigt, dass die großen Betriebe (80%) bereits neue Maßnahmen umsetzen, hingegen die mittleren Betriebe bei 62% liegen und die kleinen Betriebe lediglich zu 47% neue Maßnahmen umsetzen. Dies zeigt, dass gerade in nicht städtischen Regionen Aufholbedarf besteht, die Familienfreundlichkeit zu verstärken.

Viele, aber bei weitem noch nicht genug Unternehmen haben bereits Initiativen in folgenden Feldern gesetzt:

Flexible Arbeitszeit

Die Kollektivverträge machen es möglich, die Normalarbeitszeiten auf 10 Stunden zu erhöhen. Mit der Erhöhung der Normalarbeitszeiten auf 10 Stunden kann beispielsweise eine 4-Tagewoche vereinbart werden, was besonders betreuungsintensive Familien entlastet, indem sie innerhalb der Familie eine höhere Konfigurationsmöglichkeit haben. Darüber hinaus können Überstundenregelungen und Mehrarbeitszuschlag so geregelt werden, dass den Mitarbeitenden keine Nachteile entstehen. Darüber hinaus können Maßnahmen wie Urlaub oder reduzierte Arbeitszeiten während der Einschulung der Kinder, Dienstfreistellung am Geburtstag gewährt werden oder die Arbeitszeiten können auf die Fahrpläne öffentlicher Verkehrsmittel abgestimmt werden, bzw. Arbeit kann vorübergehend oder teilweise von zu Hause erledigen, u.a.m.

Elternkarenz – Planen

Kinder sind willkommen, aber sie lösen in Unternehmen Hektik aus. Daher sind Planung und komplementäre Maßnahmen wichtig, um sowohl für die Eltern als auch den Betrieb gute Lösungen zu finden. Bei der Planung ist es wichtig, die werdende Mutter zu schonen und ein Unternehmen zeichnet sich als familienfreundlich aus, wenn es von sich aus auch die Väterkarenz für werdende Väter vorschlägt, ohne Nachteile in Aussicht zu stellen, im Gegenteil. Beides braucht gute Vorbereitungen und Ersatzmaßnahmen für das Unternehmen.

Wiedereinstieg

Zu einem erfolgreichen Wiedereinstieg für Mütter und Väter zählt auch die Vereinbarung, wie während der Karenzzeit der Kontakt zwischen dem Unternehmen und dem Elternteil gepflogen wird, z.B. Teilnahme an Betriebsausflügen oder Firmenfeiern. Eventuell kann die kurzfristige Übernahme von kleinen Projekten oder Aufgaben oder die Möglichkeit von Weiterbildungen geboten werden, oder regelmäßige Information bei Neuerungen im Unternehmen etc.

Maßgeschneiderte Kinderbetreuung

Das Unternehmen kann von sich aus bei Kindergärten oder Kindertagesstätten in seiner Nähe Kontingente für seine Beschäftigten reservieren, es kann selbst Kooperationen mit anderen Unternehmen eingehen, um gemeinsam Kinderbetreuung zu organisieren. Darüber hinaus haben Unternehmen auch im Betrieb Kindernischen eingerichtet, damit Eltern für kürzere Zeiten ihre Kinder mitbringen können. Auch finanzielle Unterstützung kann gewährt werden. Für Eltern, vor allem auch für Alleinerziehende können Wäscheservice oder andere Dienstleistungen unterstützt werden u.a.m.

AGZ für Vereinbarkeit

In Österreich wird gerade an der Bildung eines AGZ vor allem für Betriebe in der Gastronomiebranche gearbeitet. In dieser Branche leiden viele Betriebe daran, qualifiziertes Personal zu finden bzw. zu halten. Ein Lehrling (Auszubildender) mit 3 Jahren Lehrzeit bleibt im Durchschnitt (inkl. Lehrzeit) 7,5 Jahre im Betrieb. Einer der Hauptgründe für die geringe Verweildauer ist die unattraktive Arbeitszeit. Ein AGZ-Management kann besser und intensiver Maßnahmen entwickeln und mit den Mitgliedsbetrieben auch in kooperativer Weise Modelle anbieten, die den Beschäftigten einen attraktiveren Arbeitsplatz ermöglichen. Eine der Maßnahmen wird es sein, im neuen AGZ die Aufmerksamkeit auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu legen und den Mitgliedsbetrieben als gesamte maßgeschneiderte Modelle der Vereinbarkeit vorzuschlagen.

5 Der Fragebogen zur Vereinbarkeit für Unternehmen in Italien

Eines der Instrumente in der Unternehmensberatung, der vom italienischen Partner im Projekt entwickelt wurde, ist ein Fragebogen zur Evaluation von Maßnahmen zur Vereinbarkeit im Unternehmen. Dieser Fragebogen zur Selbsteinschätzung ermöglicht eine erste Übersicht über die Situation im Unternehmen und mögliche Felder, die in diesem Zusammenhang bearbeitet werden müssten.

Assessment-Modell zur Vereinbarkeit Beruf und Familie in AGZs und Sozial- und Arbeitsgenossenschaften in Italien

Bewertungselement		Trifft überhaupt nicht zu					Trifft vollständig zu		k.A.
		-2	-1	0	+1	+2			
1	In unserem Unternehmen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von allen Führungskräften und Verantwortlichen als permanente Aufgabe verstanden.								
2	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war bereits bei der Gründung unseres Unternehmens als Grundwert explizit präsent.								
3	Im Fall einer negativen Antwort bei der vorangegangenen Frage: Wenn auch unausgesprochen, war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits bei der Gründung unseres Unternehmens als Grundwert implizit präsent.								
4	Unser Unternehmen verfügt über zahlreiche Informationen bezüglich der Pflegeaufgaben der Mitarbeiter im persönlichen familiären Bereich.								
5	Unser Unternehmen ist über die gesetzlichen Rahmenbedingungen bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut informiert.								
6	Unser Unternehmen informiert die Mitarbeiter aktiv über alle relevanten betrieblichen und überbetrieblich-rechtlichen Fragen zu Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie.								
7	Die Mitarbeiterinnen teilen dem Unternehmen die anstehende Mutterschaft immer zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit.								
8	In unserem Unternehmen sind überdurchschnittlich viele Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben im familiären Bereich beschäftigt (kleine Kinder, Eltern, andere Familienangehörige im vorangeschrittenen Alter oder mit Behinderungen).								
9	Die aus den Pflegeaufgaben entstehenden Bedürfnisse der Mitarbeiter in Bezug auf Arbeitszeit und -ort werden grundsätzlich berücksichtigt, wenn sie sich mit den betrieblichen Anforderungen vereinbaren lassen.								
10	Viele unserer Mitarbeiter haben unser Unternehmen als Arbeitsplatz gewählt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.								
11	Die Kontinuität der Beziehung zwischen Mitarbeiter und Kunden hat bedeutenden Einfluss auf die Kundentreue.								
12	Das Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie ist wenigstens einmal pro Jahr Gegenstand einer Überprüfung durch die Oberste Leitung unseres Unternehmens.								
13	In unserem Unternehmen gibt es festgelegte Verantwortungen im Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Ernennung eines Referenten, eines internen Komitees oder								

	durch Aufnahme in die Stellenbeschreibung der Personalleitung).						
14	Unser Unternehmen ist über staatliche Förderprojekte und eventuelle Ausschreibungen mit Relevanz zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert.						
15	Unser Unternehmen kennt die steuerlichen Anreize (z.B. freiwillig betriebliche Zusatzleistungen) für an Familienangehörige von Mitarbeitern gerichtete soziale Leistungen (Kinder- und Altenbetreuung bzw. -pflege etc.).						
16	Unser Unternehmen nutzt die steuerlichen Anreize (z.B. freiwillige betriebliche Zusatzleistungen) für an Familienangehörige von Mitarbeitern gerichtete soziale Leistungen (Kinder- und Altenbetreuung bzw. -pflege etc.).						
17	Die Bedürfnisse und Präferenzen aller Mitarbeiter im Bereich Arbeitszeiten sind systematisch erfasst und werden auf Stand gehalten.						
18	Das Prinzip der Kooperation wird in unserem Unternehmen aktiv gelebt und ist handlungsrelevant.						
29	Die Festlegung der Arbeitszeiten stützt sich außer auf Erfahrung auch auf die Ergebnisse einer Analyse des Arbeitsanfalls.						
20	Bei der Formulierung des Dienstleistungsangebots am Markt werden die Präferenzen der Mitarbeiter bezüglich der Arbeitszeiten systematisch in Betracht gezogen.						
21	In unserem Unternehmen unterliegt der Arbeitsanfall während eines Arbeitstages starken Schwankungen.						
22	In unserem Unternehmen unterliegt der Arbeitsanfall während einer Woche starken Schwankungen.						
23	In unserem Unternehmen unterliegt der Arbeitsanfall während eines Monats bzw. Jahres starken Schwankungen.						
24	Bei der Planung und Gestaltung der Arbeitszeiten und der Behandlung die Kundenzufriedenheit betreffender Fragen werden die Mitarbeiter unseres Unternehmens aktiv einbezogen.						
25	Die Instrumente der Informations- und Kommunikationstechnologie werden gezielt zum Managen der Flexibilität eingesetzt.						
26	Unser Unternehmen setzt seine organisatorische Kompetenz und Dimension als Plattform für Einkaufsgruppen zugunsten seiner Mitarbeiter ein (gegenüber Einzel-, evtl. Großhandel sowie Dienstleistungserbringern aller Art).						
27	Auf Anfrage gewähren wir unseren Mitarbeiterinnen nach der Rückkehr aus der Mutterschaft die Möglichkeit der Teilzeitarbeit.						
28	Mitarbeiterinnen, denen nach Rückkehr aus der Mutterschaft Teilzeitarbeit gewährt wurde, haben Anspruch - wenn mit der Auftragslage vereinbar - in Vollzeit zurückzukehren.						
29	Die Erfahrungen von Mitarbeitern in Pflegeaufgaben werden von unserem Unternehmen als zusätzliche Kompetenz im Bereich Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Betriebstreue angesehen.						
30	Die nachgewiesene Aufmerksamkeit einer Lieferantenfirma gegenüber den Bedürfnissen seiner Mitarbeiter stellt – bei sonst gleichen Bedingungen - für unser Unternehmen ein Unterscheidungsmerkmal dar.						

6 Schlussfolgerungen

Das Vorhaben, gleichzeitig das Instrument AGZ auf der allgemeinen Ebene weiterentwickeln zu wollen und seine Wirksamkeit auch in einem speziellen Teilbereich, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachzuweisen, hat gezeigt, dass Klein- und Kleinstbetriebe damit über ein Instrument verfügen, alle Betriebsangehörigen zu unterstützen und etwas unabhängiger zu machen.

In Frankreich wurde 2008 die „Charta über Elternschaft im Unternehmen“ erlassen, um den Willen des Staates, die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in großen Unternehmen zu fördern, deutlich zu machen. Heute sind wir von den erwarteten Ergebnissen weit entfernt.

Die Ergebnisse dieses Programms zeigen, dass Aktionen in zwei Richtungen nötig sind:

Die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen selbst, egal welchen Typs, denn Diversität ist ein wichtiger Faktor. Es gibt keine einheitlichen Lösungen, man kann Schrittfolgen und Methoden übertragen, aber das Endergebnis wird immer unterschiedlich sein.

Die gemeinsame Ausarbeitung lokaler und regionaler Bedingungen, die von den Regierenden als aktive Übernahme von Verantwortung durch die Betroffenen selbst begriffen werden muss. Dies insbesondere in einer Zeit des Abbaus öffentlicher Leistungen und des Schuldenabbaus.

Das Instrument AGZ ist mittlerweile von der Europäischen Kommission im „Beschäftigungspaket“ von 2012 anerkannt und legitimiert. Dennoch ist es wenig bekannt. Dieses Projekt hat es möglich gemacht, die Zahl der Länder, in denen Informationen über AGZ verfügbar sind, zu verdoppeln.

Wir haben in diesem Projekt über das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gearbeitet, aber die AGZ können auch in allen Fragen, die Saisonarbeit, die Alterung der Erwerbsbevölkerung und die Integration von jungen Menschen in das Erwerbsleben nützlich sein, in allen Fragen, die den wirtschaftlichen und sozialen Wandel der modernen Welt begleiten!

Das Ziel ist es, diesen globalen Ansatz weiter zu verfolgen, das Instrument AGZ weiter zu verbreiten und zusammen mit den Menschen, die davon betroffen sind, eine Lösung von allgemeinem Interesse zu entwickeln.

Anhang 1 : Liste der AGZ, die an der Befragung teilgenommen haben

Cap Emploi GE und Service de Remplacement 16

Gründungsdatum: 1973 für den SR16 und 2003 für den AGZ Cap Emploi GE

Branche: Landwirtschaft

Anzahl der Mitglieder: 435 für den SR16 und 161 für den AGZ Cap Emploi

Anzahl der Beschäftigten: 30 Vollzeitäquivalente für jeden AGZ, davon 15% Frauen

CEMES

Gründungsdatum: 1999

Branche: Landwirtschaft

Anzahl der Mitglieder: 140

Anzahl der Beschäftigten: 20 Vollzeitäquivalente, davon 1/3 Frauen

AGZ Associations Val de Boutonne

Gründungsdatum: 2005

Branche: Vereine

Anzahl der Mitglieder: 15

Anzahl der Beschäftigten: 4, davon 1 Frau

AGZ in der Bretagne:

Branche: Industrie

Anzahl der Mitglieder: 1.500

Anzahl der Beschäftigten: 683 Vollzeitäquivalente

GEIQ Adi Alpin

Gründungsdatum: 2010

Branche: Haushaltsnahe Dienstleistungen

Anzahl der Mitglieder: 22 Vereine

Anzahl der Beschäftigten: 30

GLEMO

Gründungsdatum: 1999

Branche: Branchenübergreifend

Anzahl der Mitglieder: 130

Anzahl der Beschäftigten: 78, davon 65% Frauen

QUIETO

Gründungsdatum: 2011

Branche: Kleinkinderbetreuung

Anzahl der Mitglieder: 14

Anzahl der Beschäftigten: 12 davon 85% Frauen

Anhang 2 : Frageleitfaden für die Interviews

Datum :

AGZ :

Adresse :

Kontaktperson :

Funktion :

- **Der AGZ...**

Gründungsdatum :

Branche :

Anzahl der Mitglieder :

Anzahl der Beschäftigten:

Anteil der Frauen an den Beschäftigten :

- **Aktivitäten des AGZ ...**

Arbeitsplätze im AGZ :

Gibt es im AGZ Arbeitsplätze, die Arbeit zu unüblichen Zeiten erfordern ?

Ja

Nein

Wenn ja, welche ?

Zu welchen Zeiten ?

Wie ist das im AGZ organisiert ?

- **Die Beschäftigten mit außergewöhnlichen Arbeitszeiten**

Arbeiten alle Beschäftigten zu ungewöhnlichen Zeiten ?

Ist das für diese Beschäftigten eine Schwierigkeit, sehr früh oder sehr spät am Tag oder am Wochenende oder an Feiertagen zu arbeiten?

Ja

Nein

Kommentar :

Haben Sie Beschäftigte, die diese Arbeitszeiten nachgefragt haben, um z.B. eigene Vereinbarkeitsprobleme zu lösen?

Ja

Nein

Kommentar :

Wie drückt sich für diese Beschäftigten die Vereinbarkeit aus? Bietet der AGZ spezielle Maßnahmen um die Vereinbarkeit zu erleichtern an? (z.B. regelmäßige Rotation)

Ja

Nein

Kommentar :

Wurden mit den Mitgliedsunternehmen spezielle Maßnahmen ergriffen, um ungewöhnliche Arbeitszeiten zu vermeiden oder zu reduzieren?

Ja

Nein

Kommentar :

- **Die Dienstleistungen für die Mitgliedsunternehmen des AGZ...**

Geben Sie uns ein Beispiel einer Person, die in einem Mitgliedsbetrieb eingesetzt wird:

Inwiefern erleichtern diese Einsätze bei den Mitgliedsunternehmen die Vereinbarkeit im Mitgliedsunternehmen?

Mit welchen Problemen hätten die Mitgliedsunternehmen ohne den AGZ zu tun?

Wurden andere Lösungen angestrebt oder sind sie heute noch möglich?

Warum wurde der AGZ gewählt?