

» » „Jede dritte Stelle bleibt unbesetzt.“

Mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen gegen den Fachkräftemangel in Sachsen



Pfarrer Dr.
Erik Panzig
Leiter der EEB Sachsen
Erik.Panzig@evlks.de



Annemarie Schrader
Referentin für
Erwachsenenbildung
EEB Sachsen
Annemarie.Schrader
@evlks.de

Schon 2018 hieß es in einer Pressemitteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, dass für ein Drittel der Stellen in Ostdeutschland Fachkräfte fehlen. Was kann ein Arbeitgeber in der Erwachsenenbildung dagegen tun?

Angesichts dieser Frage unterzog sich die Evangelische Erwachsenenbildung Sachsen (EEB Sachsen) in den Jahren 2020/21 einem Zertifizierungsverfahren, um ihre Attraktivität auf dem Stellenmarkt zu erhöhen.

Im September 2021 erhielt sie das *Evangelische Gütesiegel für Familienorientierung*. Für die Erlangung des Zertifikats benennt die Landesgeschäftsstelle 14 familienfreundliche Maßnahmen, von denen 10 in der Dienststelle bereits umgesetzt werden. Dazu gehören unter anderem: Regelungen zur Bildungsfreistellung (Sachsen hat als einziges Bundesland kein entsprechendes Gesetz!), die Subvention des Mittagessens in der Kantine des Hauses und umfangreiche Möglichkeiten für mobiles Arbeiten. Weitere Maßnahmen – wie eine Kinderspielzeugkiste in der Dienststelle sowie die Anschaffung von Sportgeräten für die Nutzung in Pausenzeiten – sind in Planung.

Die Reaktionen auf den Erhalt des Gütesiegels in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens sowie der sächsischen Bildungslandschaft sind vielfältig. Daher haben sich aus dem Team der EEB Sachsen Dr. Erik Panzig (Leitung) und Annemarie Schrader (Projektkoordination) entschieden, verschiedene Personen zur Bedeutung des Siegels für Mitarbeitende, aber auch auf dem Arbeitsmarkt zu befragen.

Im Gespräch:

- Eva Brackelmann (Geschäftsführerin der Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Familienfragen Sachsen e. V.)
- Robert Helbig (Geschäftsführer des Sächsischen Volkshochschulverbandes und einer der Sprecher

der Landesarbeitsgemeinschaft Weiterbildung (LAG) in Sachsen)

- Kathrin Wallrabe (Gleichstellungsbeauftragte der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens)
- Franziska Woellert (Leitung Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung)

Wie hilft das *Evangelische Gütesiegel Familienorientierung der EEB Sachsen und auch der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens (EVLKS) als Arbeitgeberinnen attraktiver zu werden?*

Franziska Woellert: „Die Zertifizierung mit dem Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung beruht auf einem stark an den jeweiligen Rahmenbedingungen vor Ort und an dem Prozess orientierten Verfahren, bei dem die Einbindung der Mitarbeitenden und die transparente Kommunikation eine wichtige Rolle spielen. Ziel ist es, zum einen die schon vorhandenen Angebote und Praktiken, welche den Mitarbeitenden die Vereinbarkeit erleichtern, zu sammeln, weiterzuentwickeln und transparent zu gestalten. Dabei geht es weniger um die einzelne Maßnahme, sondern um ein Gesamtpaket, das dazu beiträgt, die unterschiedlichen Interessen und Bedarfe von Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer:innen in ihren jeweiligen Familien- und Lebensphasen besprechbar zu machen und auszugleichen. Zum anderen geht es darum, die familienorientierten Angebote und die Haltung oder Organisationskultur, die dahinterstehen, nach außen hin sichtbar zu machen. Beide Aspekte tragen zur Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin bei.“

Kathrin Wallrabe: „Das Gütesiegel symbolisiert, dass es verlässliche Bedingungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf für Männer und Frauen gibt. Konkret ist dies ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zur Gleichberechtigung, denn oft werden Fa-



Familienorientierung groß machen!

milienarbeiten an Frauen adressiert, die deshalb in Teilzeit und schlechter bezahlten Arbeitsstellen beschäftigt sind. Die Zertifizierung bedeutet, dass sich ein Kulturwandel in der Institution vollzieht, die individuelle Verantwortung für die Vereinbarung von Familie und Beruf wird als gemeinsame Verantwortung, auch des Arbeitgebers, gesehen. Es werden Arbeitsbedingungen geschaffen, die eine gute Balance zwischen Familie und Beruf ermöglichen und auch bei Personal- und Führungswechsel gelten. In Kirche und Diakonie arbeiten überwiegend Frauen. Kirche und Diakonie können durch das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung als modere Arbeitgeberinnen wahrgenommen werden. Dies ist eine wichtige Botschaft für die Öffentlichkeit und dient der Glaubwürdigkeit, da Kirche sich für Familien und Menschen mit Behinderung einsetzt. Dies muss sich auch in der Beschäftigung der Mitarbeiterschaft widerspiegeln. Menschen, die Familienverantwortung oder Betreuungsaufgaben für Pflegebedürftige haben, dürfen nicht benachteiligt werden. Stereotype und Traditionen sollten kritisch geprüft werden.“

Wie attraktiv und familienfreundlich ist die EVLKS für Arbeitnehmer:innen denn aktuell?

Kathrin Wallrabe: „In der Beschäftigungsstruktur der EVLKS ist sichtbar, dass die traditionellen Rollenbilder überwiegen. Teilzeit und geringer eingruppierte Stellen sind ganz überwiegend in Frauenhand. Der Anteil der Pfarrerinnen beträgt 28 %, in der Gemeindepädagogik und in der Kirchenmusik arbeiten Frauen ganz überwiegend in Teilzeit, da die Arbeitszeiten mit Familienzeiten nicht kompatibel seien (für Männer schon). In der Verwaltung arbeiten aktuell von 1.139 Frauen 962 in Teilzeit, obgleich die Arbeitszeiten mit Kinderbetreuungszeiten übereinstimmen könnten. Dass Familienverantwortung Frauen zugeschrieben wird, ist auch bei dem Wahlverhalten ehrenamtlicher Gremien bemerkbar. Dort scheint es immer noch schwerer, Frauen mit Familie zu platzieren als Männer (mit Familienverantwortung). Eine große Rolle spielt die kirchliche Jugend- und Bildungsarbeit. Dort können Rollen- und Familienbilder im christlichen Kontext thema-

tisiert und reflektiert werden. Allerdings wird die kirchliche Jugendarbeit überwiegend durch Männer im Hauptamt geprägt. In der Landeskirche fehlen immer noch Vorbilder für Frauen in Leitungspositionen. Das gilt ganz besonders im theologischen Bereich. Durch den Maßnahmenplan zur Förderung der Teilhabe von Frauen und Männern in kirchlichen Ämtern und Funktionen wurden unterschiedliche Wege zur Verbesserung der Situation aufgezeigt.“

Eva Brackelmann: „An ihren Taten sollt ihr sie erkennen!“ 1. Johannes 2,1-6. Ob ein Gütesiegel zu einer Verbesserung beitragen wird, hängt natürlich davon ab, ob es nur Absichtserklärung bleibt oder tatsächlich dazu führt, dass Mitarbeiter:innen angehört werden, ihre jeweilige familiäre Situation berücksichtigt wird und konkrete Verbesserungen umgesetzt werden. Wäre angesichts der hierarchischen Strukturen, die in kirchlichen Einrichtungen noch immer vorherrschen, eine Berufung auf das Gütesiegel auch ein wirksames Mittel der Mitarbeiter:innen, um ihre Interessen gegenüber der Leitungsebene zu vertreten?“

Robert Helbig: „In den vergangenen Jahren haben sich viele Dinge in dieser Hinsicht positiv entwickelt. So sind flexible Arbeitszeiten, aber auch Teilzeitmodelle, an vielen Stellen bereits möglich. Während der Corona-Pandemie haben sich zudem – zunächst aus der Not heraus – Konzepte des mobilen Arbeitens entwickelt und etabliert. Ich bin überzeugt, dass ein Teil davon bleibt und auch damit ein Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet wird. Gütesiegel für Familienorientierung können in diesem Zusammenhang ein nützliches Instrument sein. Einerseits, um innerhalb einer Organisation gewisse Standards zu gewährleisten. Andererseits aber auch, um diese Standards nach außen hin zu kommunizieren und damit die Arbeitgebermarke zu stärken. Entscheidend ist letztlich natürlich immer, wie diese Dinge tatsächlich gelebt werden. Oftmals können schon mit kleinen Maßnahmen konkrete Verbesserungen erzielt werden.“

Evangelische Erwachsenenbildung ist familienfreundlich!

Seit September 2021 ist die EEB Sachsen mit dem Ev. Gütesiegel für Familienorientierung zertifiziert!

14 Maßnahmen für euch!

- mobiles Arbeiten
- flexible Arbeitszeiten
- subventioniertes Mittagessen
- Raummietung zur zeitweisen Kinderbetreuung in der Dienststelle
- Bildungsfreistellung
- Kinderspielzeugkiste
- Sportmöglichkeiten
- Sozialfonds
- wöchentliche Andachten für Mitarbeitende
- Nutzung des Fahrradkellers in der Dienststelle
- Bahncard für Referent*innen
- Duschköglichkeiten
- Nutzung von TeilAuto-Konditionen privat
- Implementierung des Gütesiegels im Team und in unserem Qualitätsmanagementsystem

EVANGELISCHE ERWACHSENENBILDUNG SACHSEN
Gütesiegel Familienorientierung
Familienorientierung groß machen!

Welche Bedeutung haben familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Weiterbildungseinrichtungen in Sachsen?

Robert Helbig: „Es steht völlig außer Frage, dass sich alle Weiterbildungseinrichtungen –unabhängig von der Trägerschaft – Gedanken über ihre Rolle und ihre Attraktivität als Arbeitgeber machen müssen. Einerseits natürlich aus Verantwortung gegen-

über ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Andererseits aber auch aus ganz eigenem Interesse, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Im Unternehmensbereich gibt es dafür das Konzept des sogenannten *employerbranding*. Im Wettbewerb um die besten Köpfe wird gezielt eine Arbeitgebermarke aufgebaut.

Gerade junge Menschen bringen heute ganz andere Werte und Erwartungen mit in die Arbeitswelt als vorherige Generationen. Ein gutes Arbeitsklima, Selbstverwirklichung aber eben auch familienfreundliche Bedingungen sind ihnen besonders wichtig. Und dafür tritt die „Generation Z“ auch selbstbewusst ein. Die anerkannten Träger der allgemeinen Weiterbildung in Sachsen haben in dieser Hinsicht grundsätzlich gute Voraussetzungen. So bieten sie überaus sinnstiftende Tätigkeiten, indem sie einen wichtigen Beitrag für das lebensbegleitende Lernen in unserer Gesellschaft leisten, Zugänge zu Bildung schaffen und Teilhabe ermöglichen. Das Thema Familienfreundlichkeit haben die meisten Einrichtungen im Blick, in der praktischen Umsetzung gibt es aber sicher starke Unterschiede.“

Das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung ist kein „Aushängeschild“. Vielmehr soll es der EEB Sachsen helfen, familienfreundliche Maßnahmen aktiv umzusetzen und weiterzuentwickeln. Familienorientierung ist eines der Hauptthemen, welche die EEB Sachsen als zukunftsorientierte Arbeitgeberin vorantreiben wird. Die Berücksichtigung von Fürsorge-, Pflege- und Betreuungsaufgaben sind keine wünschenswerten, sondern notwendige unternehmerische Skills. Die Anschlussfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt und – nicht zuletzt – die Zufriedenheit aller Kolleginnen und Kollegen im Team wird so gestärkt.

Wichtig ist hierbei, alle Mitarbeitenden, unterschiedlichste Familienformen und aktuelle Entwicklungen in den Blick zu nehmen. So bleibt das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung nicht nur ein Signet, sondern dient vielmehr dazu zu zeigen, dass Familienorientierung in der christlichen Bildungseinrichtung aktiv umgesetzt und gelebt wird.

» **schwerpunkt – Gelobte Bildungsgerechtigkeit**

Steffen Hillmert

Bildung und Weiterbildung im Schnittpunkt aktueller gesellschaftlicher Ansprüche 12

Das Bildungssystem sieht sich vielfältigen und dynamischen Ansprüchen gegenüber. Für die Erwachsenen- und Weiterbildung wird neben den bekannten Fragen zu Qualifikationsanforderungen und zur Bildungsungleichheit die Aufgabe einer gesellschaftlichen Integration immer bedeutsamer. Der Beitrag reflektiert, wie es dazu kommt und welche Herausforderungen sich damit stellen.

Andreas Mayert

Bildungsgerechtigkeit durch evangelische Erwachsenenbildung – kein Ding der Unmöglichkeit 17

Seit Jahrzehnten wird beklagt, dass Erwachsenenbildung entgegen ihrem Anspruch Bildungsungleichheiten verstärkt. Der Beitrag diskutiert verschiedene Konzepte von Bildungsgerechtigkeit sowie ihre Bedeutung für eine strukturell unterfinanzierte Erwachsenenbildung. Hiervon ausgehend wird erörtert, ob und wie eine spezifische evangelische Erwachsenenbildungspraxis einen konkreten Beitrag zu Bildungsgerechtigkeit leisten kann.

Ingrid Miethe

Bildungsbe(nach)teiligung
Empirische Befunde und konzeptionelle Schlussfolgerungen für die Erwachsenenbildung..... 23

Im Beitrag wird der Frage nachgegangen, wie sich das Verhältnis von Bildung und sozialer Ungleichheit im Weiterbildungsbereich darstellt. Dafür werden theoretische Erklärungsmuster und die konkreten Auswirkungen für die Erwachsenenbildung dargestellt. Davon abgeleitet wird die Frage verfolgt, welche Möglichkeiten und Grenzen es zur Reduzierung sozialer Ungleichheit im Bereich der Erwachsenenbildung geben kann.

Sandro Bliemetsrieder, Sabine Schneider, Monika Götsch

Weiterbildung als Subjektivierungspraxis?! – Solidarische Bildung und Gemeinwohlorientierung 27

Weiterbildung ist machtkritisch zu hinterfragen, da sie in kapitalistische Subjektivierungsweisen involviert ist. Der Beitrag legt die damit verbundenen Ambivalenzen dar und fragt: Welche Möglichkeiten bietet ein dekonstruktiver Zugang zu Bildung und wie könnte damit eine Idee einer gemeinwohlorientierteren, solidarischen Bildung wahrscheinlicher werden? Führen diese selbstkritischen Überlegungen auch zu einem Entwurf solidarischer Weiterbildung an Hochschulen?

Stefan Botters, Michael Glatz

Bildungsgerechtigkeit beginnt bei Grundbildung – Akteure gewinnen und aktivieren 33

Der Ausruf zur Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung zeigt die gesellschaftliche Relevanz des Themas. Mithilfe der Erwachsenenbildung ist nachträgliche Grundbildung ein wichtiger Schlüssel zur Teilhabe an der Gesellschaft und damit ein weiterer Türöffner zur Erreichung von Bildungsgerechtigkeit.

Reinhold Steurer, Sabine Löcker

Inklusive Erwachsenenbildung – Lernen auf individuelle Art und Weise 37

Menschen mit Behinderungen haben generell einen erschwerten Zugang zu Bildung. Insbesondere diejenigen mit eingeschränkter Lernfähigkeit brauchen individuell auf sie zugeschnittene Angebote. Wie kann Erwachsenenbildung diese besonders benachteiligte und als bildungsfern eingeschätzte Gruppe erreichen? Inklusive Bildung gilt als der wichtigste „Türöffner“ zur Teilhabe, das zeigt sich auch in Gesprächen mit Betroffenen.

» **editorial**

Steffen Kleint Liebe Leserin, lieber Leser,	3
--	---

» **aus der praxis**

<i>Erik Panzig, Annemarie Schrader</i> „Jede dritte Stelle bleibt unbesetzt.“ Mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen gegen den Fachkräftemangel in Sachsen.....	6
<i>Ulrich Klemm</i> Inklusive Bildungsarbeit fördern. Zur neuen Brisanz von Bildungsgerechtigkeit	9

» **europa**

<i>Andrea Mohorič</i> Den Zugang für Teilnehmende mit geringeren Chancen erhöhen.....	11
--	----

» **einblicke**

<i>Dagmar Herbrecht</i> Reformiertes Weiterbildungsgesetz in Nordrhein-Westfalen	42
<i>Monika Tröster</i> Grundbildung immer stärker im DIE-Fokus	44

» **jesus – was läuft?**

<i>Hans Jürgen Luibl</i> Erlösung auf dem Catwalk.....	47
---	----

» **service**

Filmtipps	49
Publikationen	50
Veranstaltungstipps	57
Impressum	62



Mehr **forum erwachsenenbildung**?

Hat dieser Artikel Ihnen gefallen?

Wenn Sie regelmäßig über Bildung im Lebenslauf aus wissenschaftlicher, praxisnaher, bildungspolitischer und evangelischer Perspektive informiert werden möchten, abonnieren Sie **forum erwachsenenbildung**:

Abo bestellen Print oder online

(öffnet eine E-Mail-Vorlage an info@waxmann.com)

- Print:** 4 Ausgaben pro Jahr, Jahresabo 25,- € zzgl. Versandkosten, inkl. Online-Zugang (freier Zugriff auf alle Ausgaben ab 2015)
- Online:** 4 Ausgaben pro Jahr (PDF), Jahresabo 20,- € (freier Zugriff auf alle Ausgaben ab 2015)



www.waxmann.com/forumerwachsenenbildung

DEAE WAXMANN