



München, 13.05.1997

## Familienkompetenzen im Berufsleben anerkennen und nutzen

### Präambel

Daseinsbewältigung und Daseinsvorsorge in unserer vielschichtigen Gesellschaft verlangen von den Menschen umfassende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zum großen Teil über die Familie erworben werden. Diese Befähigungen in die Arbeitswelt einzubeziehen, ist bisher nur unzureichend erfolgt, weil dieses Wissen nicht über organisierte Lernprozesse, sondern über Erfahrungslernen angeeignet wird. Darüber hinaus fehlen bisher Maßstäbe zur Bewertung und Messung von Familienkompetenz.

### 1. Zielsetzung

Mit dieser Stellungnahme will der Bayerische Landesfrauenausschuss erreichen, dass Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Familienarbeit erworben wurden, als berufliche Qualifikation anerkannt werden. Dies bedarf einer breiten Diskussion in Staat und Gesellschaft.

Die Stellungnahme richtet sich an alle Beteiligten: Frauen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Arbeitsverwaltung, Gesetzgeber, Bildungsreinrichtungen und Verbände. Eine Anerkennung der Familienkompetenzen als berufliche Qualifikation muss zu Veränderungen in den Betrieben bei Einstellungen, fachlichen Beurteilungen, beruflicher Höherqualifikation,lohneinstufung und in den Inhalten und Methoden der Aus- und Fortbildung führen. Dies betrifft Frauen und Männer gleichermaßen.

Bayerischer Landesfrauenausschuss  
Geschäftsführung

Hausanschrift:  
Winzererstraße 9  
80797 München  
Telefon (089) 1261-1520, - 1516  
Telefax (089) 1261-1633

Briefanschrift:  
Postfach 40 02 29  
80702 München  
E-Mail:  
[BayLFA@stmas.bayern.de](mailto:BayLFA@stmas.bayern.de)

Internet:  
[www.stmas.bayern.de/frauen/ausschuss/index.htm](http://www.stmas.bayern.de/frauen/ausschuss/index.htm)

## **2. Familienkompetenzen**

Familienkompetenzen sind Qualifikationen, die in der Familienarbeit erworben und in der Arbeitswelt eingesetzt und verwertet werden. Zielorientierung, technisches Verständnis, pädagogische Fähigkeiten, Entscheidungsfreudigkeit und bewusster Einsatz von Ressourcen kennzeichnen sowohl die Erwerbsarbeit als auch die Familienarbeit. Damit ist jede Familie unabhängig von ihrer Form und Größe ein Lernort für berufliche Qualifikation.

Als typische Familienkompetenzen gelten Planungs- und Organisationsvermögen, soziale Fähigkeiten, soziale Zuständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität und Fähigkeit zur Zusammenarbeit. Die familiäre Kompetenzvermittlung kann mit einer betrieblichen verglichen werden. Beide werden beeinflusst durch Situation, Ausstattung, Zielsetzung, soziales Umfeld des Lernortes und die persönlichen Voraussetzungen wie Herkunftsfamilie, schulische und berufliche Biographie und der sich daraus ergebenden beruflichen und außerberuflichen Bildung.

## **3. Familienkompetenz in der Berufs- und Arbeitswelt**

Bei den Familienkompetenzen handelt es sich sowohl um berufsbezogene Fähigkeiten als auch um so genannte Schlüsselqualifikationen wie die Einübung in soziales Verhalten. Sie gewinnen in unserer Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung. Unternehmen nutzen die Familienqualifikationen, honorieren sie jedoch nicht. Die Familienkompetenzen wurden bisher nur bei hauswirtschaftlichen und sozialpädagogischen Ausbildung berücksichtigt, etwa bei den Zugangsvoraussetzungen oder beim Praktikum für die Berufe der Erzieherin, Hauswirtschafterin, Altenpflegerin oder Dorfhelferin.

## **4. Anerkennung von Familienkompetenzen**

### **4.1. in den Betrieben**

Bei der Entwicklung von Anforderungsprofilen für Arbeitsplätze müssen Familienkompetenzen berücksichtigt werden. Personalabteilungen müssen konkrete Handlungshilfen erhalten, die Familienkompetenzen definieren und deren Bewertungsmerkmale festlegen. Für eine Anerkennung der Familienkompetenz als berufliche Qualifikation fehlen bisher Mess- und Bewertungskriterien sowie entsprechende Forschungsprojekte.

Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit- und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit hat ein Projekt zur „Messung der Familienkompetenzen in der betrieblichen Praxis“ in Auftrag gegeben. Dabei soll ein spezieller Interviewleitfaden für Betriebe entwickelt werden. Dies kann eine richtungweisende Orientierungshilfe sein.

### **4.2. bei den Tarifabschlüssen**

In der Tarifgestaltung müssen die Arbeitsleistung beurteilt werden. Tätigkeitsmerkmale müssen soziale Fähigkeiten und durch Erfahrung in der Familie erworbene Kompetenz berücksichtigen.

Die Tätigkeitsbeschreibungen zur tariflichen Eingruppierung müssen neu formuliert werden. Der „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“ von der Kommission der Europäischen Gemeinschaft vom 17.07.1996 bietet hierfür klare Umsetzungsmöglichkeiten.

### **4.3. in der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

Die Zugangsvoraussetzungen für die berufliche Bildung müssen an die Anforderungen moderner Arbeitsplätze angepasst werden.

Zur Anrechnung von Familienkompetenzen müssen geeignete Kriterien entwickelt werden. Familienkompetenzen müssen bei den Lernzielen und –inhalten der Aus- und Weiterbildung Berücksichtigung finden.

Bei der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen Familienkompetenzen ebenso bewertet werden wie andere berufliche Qualifikationen.

### **4.4. bei der Arbeitsverwaltung**

Bei der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung muss Familienkompetenz als „Zusatzqualifikation“ erfasst werden. Dies trifft besonders zu bei arbeitsfördernden und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Umschulungen.

### **4.5. in der Gesellschaft**

In der Arbeitswelt werden eine Vielzahl von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten gefordert, die aus der Familienarbeit abgerufen werden können. Staat und Gesellschaft haben bisher Familienkompetenzen als berufliche Qualifikation zu wenig anerkannt. Dies mag daran liegen, dass Familienkompetenzen über Eigenarbeit und Erfahrung, die Kompetenzen der beruflichen Arbeit über organisierte Lernprozesse erworben werden.

Die Familie als Arbeitsplatz erfährt in der Öffentlichkeit zu wenig Anerkennung.

Frauen und Männern, die Familienarbeit leisten, fehlt häufig die positive Sicht der eigenen Fähigkeiten. Daher können sie auch ihre Kompetenz in der Gesellschaft zu wenig darstellen.

Politik und Verbände sind aufgerufen, durch eine breite Öffentlichkeitsarbeit die gesellschaftliche Bedeutung der Familienkompetenzen für Berufs- und Arbeitswelt darzustellen. Der Bildungsarbeit der Verbände kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu.

## **5. Forderungen**

### **Der Bayerische Landesfrauenausschuss fordert**

1. die Anerkennung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen aus der Familienarbeit
2. die Aufstellung von Bewertungsmerkmalen für Familienarbeit
3. die Entwicklung von Anforderungsprofilen für Arbeitsplätze, bei denen Familienkompetenzen berücksichtigt werden
4. die Formulierung von Tätigkeitsbeschreibungen für Stellen, bei denen Familienkompetenzen berücksichtigt werden
5. die Erstellung von Handlungshilfen für Personalabteilungen
6. die Berücksichtigung von Familienarbeit bei der Arbeitsvermittlung
7. die Festlegung von Kriterien zur Anerkennung von Familienkompetenzen für die Fort und Weiterbildung
8. die Durchführung eines Forschungsprojektes zur Erprobung von Mess- und Bewertungskriterien
9. die Anerkennung der Familienkompetenz als beruflich relevante Qualifikation
10. die breite Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Familienarbeit und ihrer gesellschaftlichen Bedeutung.

### **Schlussbemerkung**

Nach dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland sind Frauen und Männer gleichberechtigt, ebenso steht die Familie unter dem besonderen Schutz des Staates. Zur Erfüllung dieses Verfassungsauftrages ist daher die gleichrangige Bewertung von Tätigkeiten im Erwerbsleben und in der Familie eine unabweisable Forderung. Der Bayerische Landesfrauenausschuss will mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zur Ebenbürtigkeit von Erwerbs- und Familienarbeit leisten.