

Geht doch!

So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Gemeinsam geht's besser

Wie durch Firmenkooperationen
Betreuungsangebote entstehen

Neue Chancen eröffnen

Welche Möglichkeiten eine
Teilzeitausbildung bietet

Mit betrieblicher Betreuung punkten

Die Bundesfamilienministerin
im Interview



Inhalt

24 „Betriebliche Kinderbetreuung stärkt Unternehmen“



Im Interview erklärt Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig, warum es sich für Unternehmen lohnt, sich beim Thema Kinderbetreuung zu engagieren und wie sie dabei unterstützt werden.

Betriebliche Kinderbetreuung

06 So bunt ist betriebliche Kinderbetreuung

Drei Geschichten von Müttern und Vätern, die von Angeboten ihrer Unternehmen profitieren.

10 Ein Ziel, viele Möglichkeiten

Betriebskita, Belegplätze, Tagespflege – eine Übersicht über Modelle betrieblicher Kinderbetreuung.

12 Gemeinsam geht's besser

Die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen für betriebliche Betreuungsangebote kann sich lohnen.

16 Die Kita auf dem Campus

Wie Hochschulen Studierende dabei unterstützen, Familie und Studium zu vereinbaren.

18 Von der Tagespflege überzeugt

Von der Kindertagespflege können vor allem kleine Unternehmen und ihre Beschäftigten profitieren.

20 Kinder fördern, anstatt sie nur zu betreuen

Wie qualitativ hochwertige Betreuung in der Praxis aussieht.

21 „Mit der Gruppenstärke und der Qualität der fachlichen Ausbildung steht und fällt alles“

Dr. Ilse Wehrmann, Unternehmensberaterin und Sachverständige für Frühpädagogik, über Qualität bei der Kinderbetreuung.

22 Warum wir betriebliche Kinderbetreuung anbieten

Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen, Hochschulen und Krankenhäusern erklären, warum sie sich engagieren.

23 Wie Beschäftigte und Arbeitgeber auf einfache Weise sparen können

Vom Kinderbetreuungszuschuss profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte.

26 Mit betrieblicher Kinderbetreuung Fachkräftepotenziale erschließen

Im Gastbeitrag erklärt der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) Dr. Eric Schweitzer, wie Unternehmen mit betrieblicher Kinderbetreuung punkten können.

Inhalt

28 Helfer im Notfall

Schnell und unkompliziert: Eine Notfallbetreuung hilft Beschäftigten, wenn sie in Schwierigkeiten geraten.

31 Zu Besuch in Papas Firma

Beim Kindermitbringtag kommen die Kleinen zu den Eltern ins Unternehmen.



Das sind Zeiten!

32 Gemeinsame Zeit ist die Basis für Familien

Was Zeit Familien bedeutet, erläutern Prof. Dr. Sabine Walper und Dr. Karin Jurczyk vom Deutschen Jugendinstitut in einem Gastbeitrag.

34 „Der Dreh- und Angelpunkt ist die Arbeitszeitsouveränität“

Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, im Gespräch.

36 Trend zu Familienfreundlichkeit hält an

Die Ergebnisse des „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013“ auf einen Blick.

39 „Eine familienfreundliche Arbeitsumgebung ist ohne flexible Arbeitszeiten undenkbar“

Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, im Interview.

40 Eine wertvolle Chance

Wie Betriebe mit Teilzeitausbildungs-Modellen hoch motivierte Fachkräfte von morgen gewinnen.

42 „Wer authentisch kommunizieren will, muss auch Konflikte ansprechen“

Worauf kommt es bei der internen Kommunikation zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf an? Ein Gespräch mit Sofie Geisel, Leiterin des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“, und Kommunikationsberaterin Andrea Montua.

Foto: Thomas Bernhardt/„Erfolgsfaktor Familie“



44 Was Beschäftigte beim Thema Vereinbarkeit bewegt

Was sich aus Sicht von Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ändern sollte und was ihnen wichtig ist.

Eltern heute und früher

46 „In der Familie ist Zusammenhalt genauso wichtig wie Freiheit“

Ein Gespräch mit Per Ledermann, Vorstand der edding AG, und seinem Vater Volker Ledermann über Freiräume, ein Leben zwischen Studium und Familie und darüber, wie man auch als Globetrotter Familie und Beruf vereinbaren kann.

50 „Viele Väter wollen keine großen Kompromisse mehr eingehen“

Wie tickt die neue Väter-Generation? Ein Interview mit dem Experten Volker Baisch.

53 „Meine Elternzeit möchte ich nicht missen“

Warum sich immer mehr Väter entscheiden, in Elternzeit zu gehen – ein Beispiel aus der Praxis.

54 Flohmarktpädagogik

Bestsellerautor Horst Evers ist auf dem Flohmarkt unterwegs. Seine Tochter lernt dort eine Menge über Verhandlungsgeschick – wenn auch ganz anders als gedacht.

56 Impressum



Foto: Jakob Börner/„Erfolgsfaktor Familie“



„Fußball und Basketball spielen oder experimentieren: Mein Sohn hat viel Spaß im Brose Kids Club und profitiert zudem von den vielfältigen Bildungsangeboten. Ich habe die Gewissheit, dass Alexander bestens betreut wird, und das schafft mir den Freiraum, in Vollzeit zu arbeiten.“

Swetlana Hermann, 31, Projekt
ingenieurin bei der Brose
Fahrzeugteile GmbH & Co. KG
(Foto: auf dem Außengelände des
Brose Kids Club)

So bunt ist betriebliche Kinderbetreuung

In ganz Deutschland wächst die Zahl der betrieblichen Betreuungsangebote. Und damit auch die Zahl der Beschäftigten, die davon profitieren. Drei Geschichten über Mütter und Väter, die dank der Unterstützung ihrer Arbeitgeber Familie und Beruf vereinbaren können.

Foto: Uwe Mühlhäußer/„Erfolgsfaktor Familie“

Nach der Schule gut betreut: Wenn die Kinder mittags die Schule verlassen, fangen für viele berufstätige Eltern die Betreuungsprobleme an. Für Swetlana Hermann ist das ein Fremdwort, denn die Projekt-ingenieurin bei der Brose Fahrzeugteile profitiert vom „Brose Kids Club“. Der Kids Club in Coburg ist die unternehmenseigene Bildungs- und Betreuungseinrichtung für Kinder im Alter zwischen 6 und 18 Jahren – so wie auch für Swetlana Hermanns 7-jährigen Sohn Alexander. Er isst hier zu Mittag und macht seine Hausaufgaben. Mithilfe einer Muttersprachlerin lernen er und die anderen Kinder

Englisch. „Die Qualität der Betreuung ist sehr gut“, fasst Swetlana Hermann zusammen. Und das Nachmittagsprogramm bietet große Abwechslung: Die Kinder können Fußball oder Basketball spielen, bei Musicalprojekten mitmachen oder in kleinen Kinder-Labors spielerisch mehr über Chemie und Elektronik lernen. 25 Kinder werden nachmittags betreut. Auch in den Ferien kann Swetlana Hermann auf das Angebot setzen. Ganztags bietet der Kids Club den Kindern Programm. „Das ist keine Selbstverständlichkeit, und es hilft mir sehr, Familie und Beruf zu vereinbaren“, sagt die 31-Jährige.

„Ich bin in weniger als fünf Minuten bei meinem Sohn. Das gibt mir ein gutes Gefühl, und ich kann mit freiem Kopf arbeiten.“

Maria Ammerlaan, 33, Global Human Resources Managerin bei der Biologische Heilmittel Heel GmbH
(Foto: in der Heel-Betriebskita)



Alles ganz nah: Wenn Maria Ammerlaan ihr Bürofenster öffnet, kann sie manchmal die Kinder hören, die gerade von der Betriebskita zu einem kleinen Ausflug aufbrechen. Auf dem Gelände der Biologische Heilmittel Heel GmbH in Baden-Baden hat das Unternehmen 2011 eine Kinderbetreuung eingerichtet. Auch Maria Ammerlaans 2-jähriger Sohn Tim besucht sie. Zwei Tagesmütter kümmern sich hier um aktuell acht Kinder im Alter bis zu drei Jahren. Morgens bringt die 33-Jährige ihren Sohn vor der Arbeit zur Kita und holt ihn nach der Arbeit um 17 Uhr ab. „Das macht es mir möglich, Familie und Beruf zu vereinbaren“, sagt die HR Managerin. Falls mal ein Termin etwas länger dauert, kann sie flexibel Betreuungsstunden hinzubuchen. Und wenn ihr Sohn erkrankt, kann sie – dank der kurzen Wege – sofort bei ihm sein. „Durch diese Nähe habe ich ein gutes Gefühl bei der Arbeit“, sagt Maria Ammerlaan.

Foto: Thomas Bernhardt/„Erfolgsfaktor Familie“

„Die betriebliche Kindertagespflege bietet uns die Sicherheit, dass unsere Kinder gut betreut sind. Das hat meiner Frau und mir beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt sehr geholfen.“

Tim Wenzel, 34, Einkaufsleiter bei der BÜFA Chemikalien GmbH & Co. KG
(Foto: in der BÜFA-Kindertagespflege)



Wiedereinstieg leicht gemacht: Bei der BÜFA Chemikalien GmbH & Co. KG ist Tim Wenzel als Einkaufsleiter dafür zuständig, dass die Warenströme richtig fließen. Dass es bei der Betreuung richtig läuft, dafür sorgt sein Arbeitgeber mit einer betriebseigenen Kindertagespflege. Zwischen 7 und 16 Uhr werden in der Einrichtung des Oldenburger Unternehmens bis zu zehn Kinder bis zum vierten Lebensjahr betreut. Eine Erzieherin, eine Kinderpflegerin und eine Tagesmutter kümmern sich um sie. „Es ist schön, dass es eine kleine Einrichtung mit einer überschaubaren Gruppe ist“, erklärt Tim Wenzel. Er und seine Frau Jana Huntemann profitieren von diesem Angebot bereits zum zweiten Mal: Nachdem ihre Tochter Jenna bis zum Start im Kindergarten hier betreut wurde, ist nun ihr Sohn Arik ein „BÜFA-Mini“. „Durch die Betreuung ist der schnelle Wiedereinstieg nach der Elternzeit möglich“, sagt der Einkaufsleiter. „Das ist uns beiden wichtig.“

Foto: Andreas Burmann/„Erfolgsfaktor Familie“

Ein Ziel, viele Möglichkeiten

Betriebskita, Belegplätze, Tagespflege – wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten mit betrieblicher Kinderbetreuung unterstützen können.

Eigene Betriebskita



- Arbeitgeber können selbst eine Kindertageseinrichtung betreiben. Die Betriebskita lohnt sich eher für größere Unternehmen.

Kooperation mehrerer Unternehmen



- Für kleinere Unternehmen empfiehlt sich eine Kooperation mit anderen Arbeitgebern. Mehrere Firmen schließen sich zusammen, um für die Kinder ihrer Beschäftigten eine gemeinsame Betreuung aufzubauen.

Belegplätze



- Wer keine eigene Betreuungseinrichtung aufbauen kann oder möchte, kann Belegplätze bei schon bestehenden Einrichtungen erwerben. Der Arbeitgeber schließt einen Vertrag mit einer Kindertageseinrichtung und garantiert seinen Beschäftigten auf diese Weise einen Betreuungsplatz.

Elterninitiativen



- Manche Eltern wollen das Heft selbst in die Hand nehmen. Arbeitgeber können sie dabei unterstützen, die Betreuung ihrer Kinder selbst zu organisieren, etwa im Rahmen einer Elterninitiative oder eines privaten Vereins.



Tagespflege



- Arbeitgeber können auch mit Tagespflegepersonen zusammenarbeiten. Diese Form der betrieblichen Kinderbetreuung ist besonders für Kleinstunternehmen attraktiv, weil sie flexibel gestaltet werden kann. Arbeitgeber stellen meist die Räumlichkeiten zur Verfügung und beteiligen sich an den Betreuungskosten.

Familiendienstleister



- Damit Beschäftigte passende Betreuungsmöglichkeiten finden, können Arbeitgeber Dienstleister engagieren. Diese zeigen auf, welche Betreuungsangebote infrage kommen. Außerdem vermitteln sie Betreuungsplätze. Manche organisieren auch eigene Angebote.

Notfallbetreuung



- Wenn die regelmäßige Betreuung ausfällt, benötigen Eltern eine verlässliche Alternative. Arbeitgeber können auf unterschiedliche Weise helfen, zum Beispiel mit einer Notfallbetreuung. Auch die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers im Unternehmen kann eine Lösung sein.

Ferienbetreuung



- Arbeitgeber können mit Anbietern von Ferienbetreuungsmaßnahmen (wie zum Beispiel Jugendämtern oder Trägern der Kinder- und Jugendhilfe) eigene Angebote auf die Beine stellen. Vielerorts organisieren Lokale Bündnisse für Familie Angebote, an denen sich Arbeitgeber beteiligen können.



Zu zweit läuft's: Schritt für Schritt balanciert ein Mädchen in der Kita City Nord auf einem Baumstamm.

Gemeinsam geht's besser

Der finanzielle Aufwand für eine eigene Betriebskita erscheint zu groß? Der Betreuungsbedarf für ein eigenes Angebot ist zu klein? Dann kann sich die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen lohnen. Durch Kooperationen lässt sich eine Betriebskita oder eine neue Kitagruppe leichter aufbauen.

Matschhügel und Sandberge so weit das Auge reicht – als 2006 die Kita City Nord in Hamburg eingeweiht wurde, war das Außengelände noch ein wildes Durcheinander. Den Kindern war das ganz egal: Sie bauten zufrieden Sandburgen. Und auch die Eltern waren sehr glücklich. Denn obwohl das Außengelände noch nicht ganz fertig war: Die helle, lichtdurchflutete Kita mit ihrer rotbraunen strahlenden Fassade stand. Für die Mütter und Väter war damit ein großer Schritt

auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf getan.

In Hamburgs City Nord war die Einrichtung ein Novum. In dem reinen Büroquartier, in dem 30.000 Menschen arbeiten, war es die erste Betriebskita. Zehn Unternehmen hatten sich zusammengetan und 50 Betreuungsplätze für die Kinder ihrer Beschäftigten und zehn weitere Plätze für Jungen und Mädchen aus dem Stadtteil geschaffen.

Foto: Wolfgang Huppertz

„Auf dem Weg dorthin mussten aber erst einmal einige Bedenken ausgeräumt werden“, erinnert sich Sylvia Soggia von der Grundeigentümer-Interessengemeinschaft City Nord GmbH (GIG). In der Interessengemeinschaft haben sich Unternehmen zusammengeschlossen, um gemeinsame Anliegen vorzubringen – wie zum Beispiel die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Drei Jahre nach dem Start wurde die Kita erweitert

„Viele Unternehmen hatten sich gefragt, ob die Nachfrage wirklich groß genug sein würde“, erzählt Soggia. Zudem bestand die Herausforderung darin, die Unternehmen und Eltern für eine Kita zu begeistern, die es noch gar nicht gab. „Da war erst einmal ein Vertrauensvorschuss nötig“, sagt Beate Riege, die heutige Leiterin der Kita City Nord.

Riege besuchte deshalb Unternehmen für Unternehmen und erklärte Arbeitgebern sowie Beschäftigten das Konzept: Lange Öffnungszeiten von 7 bis 18 Uhr, Betreuung in den Ferien und ein naturwissenschaftlich-technischer Schwerpunkt beim pädagogischen Konzept, der den Aktivitäten der Firmen entspricht – das waren einige Punkte, die die Beschäftigten und Unternehmen überzeugten.

Das geplante Angebot sprach sich schnell unter den Eltern herum. Und so wurde die Einrichtung trotz anfänglicher Bedenken ein großer Erfolg: Die Plätze waren von Anfang an ausgebucht. Wegen der großen Nachfrage ließen die Unternehmen den Bau schon drei Jahre später erweitern, sodass heute 100 Kinder im Alter von acht Wochen bis zur Einschulung in der Betriebskita betreut werden.

Die Tchibo GmbH ist eines der Unternehmen, das in die Kita City Nord investierte. Für das Handelsunternehmen kam eine eigene Betriebskita nicht infrage. „Das wäre mit enormen Umbaumaßnahmen und vielen Vorgaben der Behörden verbunden gewesen“, erzählt Stefanie Heske, Koordinatorin für das Thema „Beruf und Familie“ bei Tchibo. „Daher haben wir beschlossen, das einem ortsansässigen, erfahrenen Kitabetreiber zu überlassen.“

Die beteiligten Unternehmen übernahmen einen Großteil der Kosten für den Bau und die

Einrichtung der Kita City Nord. Sie erwarben für die Kitaplätze ein Nutzungsrecht für 30 Jahre. Falls die Unternehmen einmal weniger Plätze benötigen sollten, können sie diese tauschen oder verkaufen. Das gibt den Unternehmen Flexibilität.

Ein weiterer Vorteil: Der Aufwand für die Unternehmen hält sich in Grenzen. Die Beschäftigten bei Tchibo können ihre Kitaplatzwünsche schriftlich bei Stefanie Heske einreichen. Darüber hinaus trifft sie sich zweimal im Jahr mit den Vertreterinnen und Vertretern der anderen Unternehmen, der Elternvertretung, der Regionalleitung der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten und der Kitaleiterin Beate Riege. Bei den Treffen halten sie sich über die Aktivitäten der Kita auf dem Laufenden und planen gemeinsame Aktionen, wie etwa kleinere Spendenaktionen für die Einrichtung. Laufende Kosten fallen bei den Unternehmen nicht an. Denn die Betreuungskosten werden durch Kita-Gutscheine der Stadt Hamburg getragen.

Die Kita hilft dabei, Familie und Beruf zu vereinbaren

Nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Beschäftigten wissen die Kita City Nord zu schätzen. Sven Witten sind die Vorteile jeden Morgen aufs Neue bewusst. Der 34-Jährige arbeitet bei Tchibo im Recruiting Team und bringt seinen einjährigen Sohn Henrik jeden Morgen zur Kita. Sein Büro ist gerade einmal 150 Meter von der Betreuungseinrichtung



Der Förderlotse von „Erfolgsfaktor Familie“

Welches Betreuungsangebot ist für Ihren Betrieb und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Richtige? Der Förderlotse von „Erfolgsfaktor Familie“ hilft Ihnen dabei, in nur wenigen Minuten geeignete Angebote für Ihren Betrieb zu ermitteln. Anschließend können Sie sich gezielt über die einzelnen Betreuungsmöglichkeiten informieren. Den Förderlotsen finden Sie unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung

„Durch die Betriebskita habe ich mehr Zeit für meinen Sohn.“

Sven Witten

entfernt. „Ich muss keine Umwege fahren. Dadurch habe ich mehr Zeit für meinen Sohn“, erzählt er.

Henrik ist erst seit wenigen Wochen in der Kita. Gerade in dieser Anfangsphase helfen Sven Witten die kurzen Wege. „In der Eingewöhnungsphase kann ich kurz zu ihm hinüberlaufen, wenn etwas sein sollte. Das finde ich gut.“ Die Nähe gibt ihm Flexibilität. Und da auch seine Frau berufstätig ist, hilft ihnen die Kita doppelt, Beruf und Familie gut zu vereinbaren.

Erst der Belegplatz ermöglichte die Rückkehr

Ein Modell wie in Hamburg, bei dem Unternehmen in den Bau und die Einrichtung investieren, kommt jedoch nicht für alle Unternehmen

infrage. Für kleinere und mittelständische Unternehmen bieten sich auch andere Lösungen an. Sie können beispielsweise gemeinsam eine neue Gruppe in einer bestehenden Kita aufbauen und darin Belegrechte buchen. Wie eine solche Kooperation im Kleinen aussehen kann, zeigt die „Löwen-Gruppe“ in der Kindertagesstätte Villa Afrika in Iserlohn. Hier hat die Kita Hegemann gGmbH fünf Unternehmen zusammengebracht, die sich Belegrechte sichern. „Damit wollten wir den Betrieben die Möglichkeit geben, familienfreundliche Angebote zu schaffen“, erzählt Kita-Geschäftsführerin Melanie Hegemann.

Für Robin Ochmann, Geschäftsführer der Aktuell Vertriebs GmbH in Iserlohn, bot sich dadurch eine interessante Möglichkeit: Er konnte einer Stammkraft anbieten, früher aus der Elternzeit zurückzukehren. Die kaufmännische Angestellte arbeitet bei dem Importeur von Gebäckspezialitäten im Vertrieb. Die 32-Jährige ging nach der Geburt ihrer Tochter zwei Jahre in Elternzeit. Da sie zunächst keine Betreuungseinrichtung fand, hätte sie nicht wieder in den Job einsteigen können. Erst der Belegplatz in der Villa Afrika machte die Rückkehr möglich.

Mit bestehendem Angebot starten, dann erweitern

Der Aufwand für den neuen Betreuungsplatz war gering. Für den Platz füllte Robin Ochmann lediglich ein paar Formulare mit Angaben zu seinem Unternehmen und der Mitarbeiterin aus – das war's. „Dafür habe ich keine zwei Stunden gebraucht“, erzählt Ochmann. Zuvor hatten sich beide die Einrichtung angeschaut und mit der Leiterin und Betreuerinnen gesprochen. Beide waren sich dann sicher: „Hier sind Kinder gut aufgehoben.“ Dieses Vertrauen ist für Ochmann der entscheidende Punkt bei der Auswahl des Kitaträgers.



Gut aufgehoben dank Belegplätzen: Kinder in der Iserlohner Kindertagesstätte Villa Afrika.



Schritt für Schritt zur Betriebskita – eine Übersicht zu den wichtigsten Punkten

1. Gemeinsam planen: Beziehen Sie unterschiedliche Akteure ein: Mütter und Väter, die Personalabteilung, die Gleichstellungsbeauftragte sowie andere Betriebe als Partner.

2. Bedarf analysieren: Klären Sie, wie hoch der bestehende und künftige Betreuungsbedarf ist. Dazu können Sie zum Beispiel Ihre Beschäftigten anonym befragen.

3. Informationen vom Jugendamt einholen: Das örtliche Jugendamt beziehungsweise Landesjugendamt berät Sie zu den rechtlichen Anforderungen einer betrieblichen Einrichtung.

4. Rechtsform und Trägerschaft klären: Unterschiedliche Modelle sind denkbar. Der Betrieb selbst kann Träger der Einrichtung sein. Außerdem besteht die Möglichkeit, eine Körperschaft zu gründen, die die Einrichtung betreibt. Eine weitere Alternative: Ein erfahrener Träger übernimmt die Trägerschaft.

5. Finanzierung und Fördermöglichkeiten klären: Stellen Sie zusammen, welche Kosten (zum Beispiel für das Personal) auf Sie zukommen und welche Einnahmen (beispielsweise durch öffentliche Fördergelder) Sie erwarten.

6. Räume und Personal suchen: Bei der Suche nach einer Immobilie kann Ihnen die Gemeinde Kontakte vermitteln.

7. Betriebserlaubnis beantragen: Das Jugendamt prüft in Zusammenarbeit mit weiteren Institutionen, ob Qualitätsstandards erfüllt werden (zum Beispiel die Ausstattung der Räume).

8. Rechte und Pflichten klären: Zwischen den Beteiligten sollten genaue Vereinbarungen getroffen werden. Wenn Sie mit anderen Unternehmen kooperieren, müssen beispielsweise Belegvereinbarungen getroffen werden.

Weitere Hinweise für Ihre Planung erhalten Sie in der Publikation „Unternehmen Kinderbetreuung“. Die Broschüre finden Sie unter www.erfolgsfaktor-familie.de/wissensplattform

Für den Platz zahlt die Aktuell Vertriebs GmbH 290 der insgesamt 690 Euro pro Monat. Die restlichen 400 Euro stammen aus dem Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung. Mit dem Förderprogramm unterstützt das Bundesfamilienministerium betriebliche Ganztagsbetreuungsplätze.

Von der Förderung profitiert auch die Bilstein GmbH & Co. KG. Das mittelständische Unternehmen produziert am Standort Hagen-Hohenlimburg mit rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Stahlbänder. Eine eigene Betriebskita kam für das Unternehmen aufgrund des unklaren Betreuungsbedarfs nicht in Frage. „Es ist für uns schwierig, den Betreuungsbedarf

zu planen, weil wir nicht genau abschätzen können, wie viele Eltern wir in Zukunft beschäftigen werden“, sagt Melanie Gräser, Personalleiterin bei Bilstein. Deswegen hat sich das Unternehmen entschlossen: Wir starten mit Belegplätzen. „Danach kann man regelmäßig das Angebot auf den Prüfstand stellen und, wenn es nötig ist, erweitern“, so Gräser.

Für die Firma Bilstein und die anderen Unternehmen in der Region hat sich dieses Modell bewährt. Und auch in Hamburg hat sich die Kooperation ausgezahlt. Sylvia Soggia von der GIG in Hamburg bringt es auf den Punkt: „Gemeinsam geht es einfach besser.“

Die Kita auf dem Campus

Studium und Familie zu vereinbaren, ist eine große Herausforderung. Hochschulen können Studentinnen und Studenten dabei unterstützen, zum Beispiel mit einer eigenen Kinderbetreuung. Das hilft den jungen Eltern und erhöht die Attraktivität der Hochschule.

Lisa Braun ist keine gewöhnliche Studentin. Die 29-Jährige ist Mutter einer 2-jährigen Tochter und bringt täglich Familie und Studium unter einen Hut. Mit Genehmigung der Hochschule Bremen brachte sie ihre Tochter Edita wenige Monate nach der Geburt anfangs mit in den Hörsaal. Doch das ging nicht lange gut: „Für mich war das zu anstrengend. Ich konnte mich nicht konzentrieren. Deshalb musste ich mir überlegen, wie es anders weitergehen kann“, erinnert sich Lisa Braun, die Soziale Arbeit im vierten Semester studiert.

Doch die Suche nach einer Betreuung für ihre Tochter gestaltete sich schwierig. Ihr Partner arbeitet in Vollzeit. Ihrer Schwiegermutter wollte sie die Betreuung nicht zumuten. Und von den Betreuungseinrichtungen in ihrem Wohnort erhielt sie

Absagen. Was also tun? Die Lösung fand Lisa Braun nur wenige Meter entfernt von ihrer Hochschule: mit dem Flummi e.V.

Eltern schätzen Nähe zur Einrichtung

Flummi e.V. ist eine Betreuungseinrichtung für Kinder von Studentinnen und Studenten an der Hochschule Bremen. Der Verein wurde 2003 auf Initiative von studierenden Eltern gegründet. Das Bundesfamilienministerium unterstützte den Start der Einrichtung im Rahmen des Förderprogramms Betriebliche Kinderbetreuung. Die Kindertagesstätte zeigt, wie Universitäten und Fachhochschulen mit eigenen Betreuungsangeboten jungen Menschen helfen können, Studium und Familie zu vereinbaren. Ein Modell, von dem alle Seiten profitieren.



Auf Entdeckungsreise: zwei kleine „Piraten“ auf dem Sommerfest 2013 von Flummi.

Foto: Flummi e.V.



Freuen sich über das Betreuungsangebot: Lisa Braun und ihre Tochter Edita.

Aktuell werden bei Flummi acht Kinder zwischen ein und drei Jahren von 8 bis 15 Uhr betreut. Zwei ausgebildete Sozialpädagoginnen kümmern sich fünf Tage die Woche um die Mädchen und Jungen. Zahlreiche Aktivitäten wie Bibliotheksbesuche, Erzähltheater und Musik ergänzen das pädagogisch hochwertige Betreuungsprogramm.

Flummi e.V. ist organisiert als eigenständiger Elternverein und doch ein fester Bestandteil der Hochschule. Denn die Betreuungseinrichtung ist auf dem Gelände der Hochschule untergebracht und kann die Infrastruktur der Hochschule – wie Poststelle oder IT-Service – nutzen. „Wir fühlen uns als Teil der Hochschule und verfügen über ein gutes Netzwerk. Davon profitieren die Studentinnen und Studenten und ihre Kinder“, sagt Joana Morgenroth, die gemeinsam mit ihrer Kollegin

Jana Steffan die Kinder betreut. Für die Eltern ist vor allem die Nähe zur Betreuungseinrichtung ein großer Vorteil. „Ich kann nahe meiner Tochter studieren. Das ist ein gutes Gefühl. Und wenn sie mich braucht, dann bin ich in zehn Minuten bei ihr“, erzählt die Studentin Lisa Braun. Zudem können die Eltern die Räume der Betreuungseinrichtung nutzen. Hier können sie sich zwischen Seminaren entspannen oder in Ruhe für eine Prüfung lernen. Ein weiterer Vorteil der Einrichtung: Die Schließzeiten der Kindertagesstätte richten sich nach den Semesterferien.

Hochschule übernimmt Teil der Personalkosten

Die monatlichen Kosten für die Betreuung inklusive Mittagessen von 248,50 Euro müssen die jungen Eltern selber zahlen. Allerdings erhalten viele Studentinnen

und Studenten auf Antrag einen Betreuungszuschuss vom Jugendamt der Stadt Bremen, da Flummi als selbst organisierte Kindertageseinrichtung von der öffentlichen Hand gefördert wird.

Die Hochschule Bremen stellt Räume und Ausstattung bereit und übernimmt zusammen mit dem Land Bremen einen Teil der Personalkosten der beiden Betreuerinnen. „Das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Studium beziehungsweise Beruf hat an der Hochschule einen hohen Stellenwert“, sagt Barbara Rinken, zentrale Frauenbeauftragte und Leiterin der Gleichstellungsstelle an der Hochschule Bremen. Mit Flummi e.V. und einer weiteren Einrichtung werden Betreuungsplätze für Studierende und Beschäftigte bereitgestellt. Dadurch steigert die Hochschule ihre Attraktivität – für Studierende wie für Fachkräfte.

Daneben bietet die Hochschule Studentinnen und Studenten mit Kindern zahlreiche Beratungsmöglichkeiten an. In der Gleichstellungsstelle wurde ein Familienbüro eingerichtet, in dem eine Mitarbeiterin Studierende und Hochschulangehörige zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Studium beziehungsweise Beruf berät. Die Einrichtung informiert zudem über das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Studium.

Lisa Braun will in rund eineinhalb Jahren ihr Studium erfolgreich abschließen, als Studentin mit Kind. Und das wäre nicht nur ein schöner Moment für sie, sondern auch ein gutes Zeichen für die Vereinbarkeit in Deutschland.

Foto: Lisa Braun

Von der Tagespflege überzeugt

Kostengünstig und flexibel: Es gibt viele Gründe, die für eine Kindertagespflege als betriebliches Betreuungsmodell sprechen. Von den Vorzügen profitieren vor allem kleine Unternehmen und deren Beschäftigte.

Aschenputtel, Rotkäppchen, Schneewittchen – damit hat das Märchenland in der Gemeinde Surwold im Emsland nichts zu tun. Das Märchenland hilft Familien bei einer ganz realen Herausforderung: Wie vereinbare ich Familie und Beruf? Diese Frage stellte sich auch Familie Hanneken.

Heiner Hanneken arbeitet 40 Stunden die Woche als Einkaufsleiter, seine Frau ist ebenfalls berufstätig. Bei der Betreuung ihrer 2-jährigen Tochter Ella erhalten sie Unterstützung von den Großeltern, die in der Nähe wohnen. An zwei Tagen kümmern sie sich um das Kind. Doch wer übernimmt die Betreuung an den anderen Tagen? Die Lösung fanden die Hannekens im Märchenland.

Das Märchenland ist die Großtagespflege für die Mitarbeiterkinder der Jansen Brandschutz GmbH & Co. KG, dem Arbeitgeber von Heiner Hanneken. Die Einrichtung wurde 2011 eröffnet. Aktuell betreuen dort drei fest angestellte Tagesmütter 14 Kinder zwischen elf Monaten und drei Jahren. Das Märchenland ist an drei Tagen in der Woche geöffnet und bietet die Flexibilität, die Betreuung stundenweise zu nutzen. Heiner Hanneken schätzt das Angebot seines Arbeitgebers sehr: „Die Großtagespflege ist eine ideale Ergänzung für unsere Kinderbetreuung.“

Über dieses Lob freut sich sein Arbeitgeber. Die Jansen Holding GmbH mit rund 300 Beschäftigten engagiert sich seit Jahren beim Thema Familienfreundlichkeit. Sandra Jansen betreut das Projekt Märchenland bei der Jansen Holding GmbH. Sie ist von der Großtagespflege als betrieblichem Betreuungsangebot überzeugt: „Wir sind bei uns im Unternehmen zusammen ein starkes Team – vor allem auch, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.“

Vor allem für kleine Unternehmen interessant

So wie die Jansen Holding GmbH bieten auch viele andere Unternehmen in Deutschland ihren Beschäftigten eine betrieblich finanzierte Tagespflege und leisten damit einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. An der Tagespflege schätzen Arbeitgeber und Eltern die flexiblen Betreuungszeiten und die Möglichkeit einer individuellen Förderung der ganz kleinen Kinder.

Vor allem für kleine Unternehmen eignet sich die Zusammenarbeit mit einer Tagespflegeperson. Denn das finanzielle Risiko ist überschaubar, weil häufig eigene Räumlichkeiten genutzt werden können. Ein weiterer Vorteil: Das Angebot lässt sich flexibel an die jeweilige Nachfrage anpassen.



Flexible Lösung: Die Großtagespflege Märchenland der Jansen Brandschutz GmbH & Co. KG bietet an drei Tagen in der Woche eine Betreuung für Mitarbeiterkinder an.

Diese Erfahrungen machte auch die Softwarefirma INOSOFT AG in Marburg. Das Kleinunternehmen betreibt seit zehn Jahren eine Tagespflege als betriebliche Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Geschäftsleitung hat sich bewusst für dieses familienfreundliche Engagement entschieden – auch aus unternehmerischen Gründen: „Mit diesen Maßnahmen unterstützen wir die Familien vor Ort und sichern dauerhaft die Fachkräfte, die in unserer Branche so heiß begehrt sind“, erklärt Karin Batz, Vorstand Finanzen und Personal bei INOSOFT.

Mehr Zeit durch die betriebliche Kinderbetreuung

Von dieser Entscheidung des Unternehmens profitiert zum Beispiel Familie Schanze. Vater Hans-Bernt arbeitet als Teamleiter im Bereich Entwicklung bei der INOSOFT AG. Sein 5-jähriger Sohn Simo geht vormittags in den Kindergarten, seine 7-jährige Tochter Silja besucht die Schule. An ein bis zwei Tagen in der Woche werden die beiden Kinder nachmittags von einer Tagesmutter im Unternehmen betreut.

„Uns war wichtig, dass die Kinder im Kontakt mit älteren Kindern ihre Sozialkompetenz üben und von ihnen lernen“, sagt Hans-Bernt Schanze. In der Kinderbetreuung Ino-Zwerge treffen Simo und Silja auf Kinder im Alter von sechs Monaten bis zu zehn Jahren. Aber nicht nur die beiden Kinder haben etwas vom Angebot des Unternehmens. Die betriebliche Kinderbetreuung schenkt auch den Eltern etwas Kostbares: mehr Zeit.



Online-Beratung Kindertagespflege

Träger von Tagespflegeangeboten, Tagespflegepersonen oder Eltern können sich mit ihren Fragen rund um die Kindertagespflege an die Online-Beratung des Bundesfamilienministeriums wenden. Mehr Informationen unter: www.online-beratung-kindertagespflege.de

Kinder fördern, anstatt sie nur zu betreuen

Individuelle Betreuung, intensive Elternarbeit sowie Musik und Englisch für die Kinder: In der Villa Kunterbunt in Gütersloh zeigt sich, wie qualitativ hochwertige Betreuung aussehen kann.



Rhythmusgefühl lernen: zwei Kinder bei der musikalischen Früherziehung.

Einmal im Jahr sind in der Kindertagesstätte Villa Kunterbunt die Eltern gefragt: Welche Anregungen haben Sie zur pädagogischen Arbeit? Ermöglichen Ihnen die Öffnungszeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren? Was können wir an der Elternarbeit verbessern? Mithilfe eines Fragebogens wird das Angebot weiterentwickelt. Und das mit Erfolg, wie die Rückmeldungen zeigen: Bei der letzten Umfrage sagten alle Mütter und Väter, sie würden sich wieder für die Einrichtung entscheiden.

Eine der Gruppen in der Villa Kunterbunt ist die betriebliche „Käfergruppe“. Zehn Plätze für

Kinder im Alter von bis zu drei Jahren stehen Beschäftigten der Bertelsmann SE & Co. KGaA zur Verfügung. Sie profitieren – so wie die anderen Kinder in der Einrichtung – von der qualitativ hochwertigen Betreuung: Dazu gehören Angebote zum Frühenglisch, bei denen die Kinder durch Lieder, Tanz- oder Fingerspiele erste Erfahrungen mit der Sprache sammeln. In der musikalischen Früherziehung bauen die Mädchen und Jungen Rasseln und bekommen beim Trommeln ein erstes Gefühl für Rhythmus.

„Wichtig ist uns vor allem, die Kinder möglichst individuell bei ihrer Entwicklung zu unterstützen“,

erklärt Christiane Keller, Leiterin der Villa Kunterbunt. Dies wird dadurch ermöglicht, dass sich drei Erzieherinnen um die zehn Kinder kümmern und diese fachlich und liebevoll begleiten.

Vater-Kind-Aktionen, Ausflüge, Elternkurse

In der Villa Kunterbunt hat zudem die Elternarbeit einen hohen Stellenwert. Die Kita organisiert neben Elterngesprächen und Themenabenden auch Vater-Kind-Aktionen, Ausflüge oder Elternbildungskurse, zum Beispiel zum Thema „Starke Eltern – Starke Kinder“.

Von den Angeboten profitiert auch Esin Köksecen, die bei Bertelsmann im Controlling beschäftigt ist. Die alleinerziehende Mutter schätzt neben den langen Öffnungszeiten von 7.30 bis 17.30 Uhr die Förderung in der Einrichtung. „In der ‚Käfergruppe‘ wird mein Kind nicht nur betreut, sondern auch individuell gefördert – sprachlich und mit Blick auf alle Sinne“, sagt Esin Köksecen. „Das gefällt mir sehr gut.“

Foto: Villa Kunterbunt

Foto: Andy Ridder

„Mit der Gruppenstärke und der Qualität der fachlichen Ausbildung steht und fällt alles“

Dr. Ilse Wehrmann berät kleine und große Unternehmen beim Aufbau betrieblicher Betreuungsangebote. Im Interview erklärt sie, worauf es beim Thema Qualität ankommt.

Frau Dr. Wehrmann, welche Aspekte spielen mit Blick auf die Qualität in der betrieblichen Kinderbetreuung eine wichtige Rolle?

Hauptthemen sind vor allem die Gruppenstärke und die Qualität der fachlichen Ausbildung der Pädagogen. Damit steht und fällt alles. Bei der Gruppenstärke wird auf internationaler Ebene für die Betreuung von unter Dreijährigen ein Schlüssel von 1:3 empfohlen; bei den 3- bis 6-Jährigen von 1:8. Da sind wir aber in Deutschland noch weit davon entfernt.

Und welche Anforderungen sollten die pädagogischen Fachkräfte erfüllen?

In jeder Gruppe sollte bestenfalls eine Pädagogin oder ein Pädagoge mit Hochschulausbildung sein, mindestens jedoch einer pro Einrichtung. Zudem sollte niemand unter dem Niveau einer Erzieherin oder eines Erziehers angestellt sein. Die Träger müssen außerdem auf die Aus- und Weiterbildung ihrer Betreuerinnen und Betreuer achten: Ich halte acht bis zehn Tage pro Jahr an Weiterbildung für angebracht.

Es gibt eine Fülle von Angeboten in Betreuungseinrichtungen, wie zum Beispiel Musik- oder Sprachkurse. Was sind aus Ihrer Sicht sinnvolle Angebote?

Ich finde, eine zweite Sprache wie Englisch gehört mittlerweile in jede Einrichtung. Kinder werden später global ihren Arbeitsplatz

finden. Deswegen halte ich es für sehr wichtig, dass sie zweisprachig aufwachsen. Das Konzept in der Kita sollte dabei so angelegt sein, dass eine Erzieherin den ganzen Tag über die Sprache spricht. Sie sollte auf Englisch trösten, mit ihnen singen, beim Spielen Englisch sprechen. Dann bringt es etwas. Nur einmal in der Woche einen Englischkurs anzubieten – davon halte ich nichts. Zudem finde ich es wichtig, den Kindern zu ermöglichen, alleine in Ruhe Erfahrungen zu sammeln und zu experimentieren. Erzieher sollten eher die Funktion einer „Tankstelle“ haben, an der sich Kinder dann einen Rat holen können, wenn sie nicht weiterwissen.

Bedeutet höhere Qualität auch immer gleich höhere Kosten? Und was sind eventuell Punkte, bei denen man sparen kann?

Was man in frühen Jahren nicht an Geld ausgibt, muss dann für spätere Reparaturen ausgegeben werden. Hier gilt: früh investieren statt später reparieren. Die finanzielle Belastung für eine betriebliche Kinderbetreuung rechnet sich allemal, weil die Unternehmen dadurch Kosten für die Einarbeitung neuer Beschäftigter sparen und geringere Ausfallzeiten haben. Für Unternehmen lohnt sich das absolut.

Und wie stellt man langfristig die Qualität sicher?

Wir entwickeln für Unternehmen

ein Qualitätshandbuch mit einem klaren Konzept. Darin gibt es einen Leitfaden für die pädagogische Arbeit, zu Fort- und Weiterbildungen, zu der Gestaltung der Räume oder gesundem Essen. Darauf bauen wir ein internes Evaluationsverfahren auf. So schaffen wir durch die Betriebskitas Leuchttürme, in denen pädagogisch hohe Standards gesetzt werden. Die Einrichtung sollte aber immer mit einer Stadtteilöffnung kombiniert werden. Es sollte nie ein reiner Betriebskindergarten sein, sondern er sollte allen offenstehen. Dann profitieren auch wirklich alle von der Qualität.



Dr. Ilse Wehrmann: Von 1976 bis 2007 Geschäftsführerin des Landesverbandes Evangelischer Tageseinrichtungen in Bremen und Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e. V. (BETA). Von 1990 bis 2007 Abteilungsleiterin der Bremischen Evangelischen Kirche. Als Sachverständige für Frühpädagogik berät und begleitet sie seit 2007 Unternehmen beim Aufbau betrieblicher und betriebsnaher Kitas.

Warum wir betriebliche Kinderbetreuung anbieten

Es gibt viele gute Gründe, sich für eine betriebliche Kinderbetreuung zu engagieren. Hier erklären Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen, Hochschulen und Krankenhäusern, warum sie Angebote geschaffen haben.



Dr. Werner Brandt
Mitglied des Vorstands der SAP AG
Finanzvorstand und Arbeitsdirektor

„SAP bietet seinen Mitarbeitern flexible Arbeitsbedingungen in einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld. Dazu zählt neben virtuellen Arbeitsplätzen und flexiblen Arbeitszeiten auch eine verlässliche Kinderbetreuung in direkter Nähe zum Arbeitsplatz, wie beispielsweise unsere Kita ‚Haus der Kleinen Hände‘. Mit dem betrieblichen Betreuungsangebot möchten wir Eltern den reibungslosen Wiedereinstieg in das Berufsleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Dies ist für uns ein wichtiger Bestandteil einer langfristigen und nachhaltigen Personalpolitik.“



Dr. Petra Schmidhals
Geschäftsbereichsleiterin Personal
Universitätsklinikum Köln

„Die Betriebs-Kita führt zu einer echten Win-win-Situation für Arbeitgeber und Beschäftigte: Durch einen raschen Wiedereinstieg ins Berufsleben können qualifizierte Beschäftigte frühzeitig zurückgewonnen werden. Die Kinder gut betreut zu wissen, steigert Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten. Und bei der Wahl zwischen mehreren Arbeitgebern war die Kita schon mehrfach ausschlaggebend für die Entscheidung zugunsten des Arbeitgebers Universitätsklinikum Köln.“



Prof. Dr.-Ing. Jens Strackeljan
Rektor der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

„So heterogen wie unsere Studierenden, so international wie unsere Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und Beschäftigten, so vielschichtig sind auch deren Lebensplanungen. Wir wollen, dass an unserer Universität Studieren, Forschen und Arbeiten mit familiären Bedürfnissen vereinbar ist. Auf dem Weg zu einem familienfreundlichen Klima sind wir schon einen Riesenschritt vorangekommen. Ob flexible Prüfungstermine, Eltern-Kind-Arbeitszimmer oder die zwei Kindergärten: Wir wollen diese Angebote ausbauen – nicht zuletzt, um im Wettbewerb um kluge Köpfe vorne zu bleiben.“

Fotos: SAP AG/Martin Joppen; Universitätsklinikum Köln; Viktoria Kühne

Wie Beschäftigte und Arbeitgeber auf einfache Weise sparen können

Das lohnt sich: Durch den Kinderbetreuungszuschuss spart der Arbeitgeber seinen Anteil an der Sozialversicherung und die Beschäftigten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

Wenn es darum geht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung zu unterstützen, denken viele sofort an betriebliche Betreuungsangebote. Doch es gibt noch weitere Lösungen, um Müttern und Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern – zum Beispiel den Kinderbetreuungszuschuss (§3 Nr. 33 EStG, §1 Arbeitsentgeltverordnung).

Er bietet zum einen den Beschäftigten Vorteile: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten den Zuschuss zusätzlich zum Lohn oder Gehalt – und das steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Zuschuss kann deshalb für Beschäftigte eine deutlich spürbare finanzielle Entlastung bedeuten.

Damit er gezahlt wird, müssen bestimmte Voraussetzungen gegeben sein: Erstens darf das Kind noch nicht schulpflichtig und/oder noch keine sechs Jahre alt sein. Zweitens muss das Kind in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen betreut werden – zum Beispiel in Kindertagesstätten oder Kinderkrippen außerhalb des eigenen Haushalts.

Wird das Kind im Haushalt zum Beispiel durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater betreut, kann der Zuschuss allerdings nicht gezahlt werden. Zudem lassen sich nur Kosten für eine regelmäßige Betreuung steuerlich absetzen – für eine Notbetreuung gilt das nicht.

Interessantes Angebot für neue Beschäftigte

Auch für Arbeitgeber ist der Kinderbetreuungszuschuss ein attraktives Angebot, denn sie sparen für den Zuschussbetrag den Anteil an der Sozialversicherung. Sie können damit Beschäftigten mit geringem Gehalt einen Anreiz zur Rückkehr in den Beruf geben. Zudem kann der Zuschuss beim Anwerben von Fachkräften interessant sein. Denn der Zuschuss ist ein zusätzliches attraktives Angebot bei Neuanstellungen. Nicht zuletzt lässt sich damit auch die Motivation der Beschäftigten steigern.

Es lohnt sich somit für beide Seiten, wenn ein Teil des Arbeitsentgelts als Kinderbetreuungszuschuss gezahlt wird.



„Betriebliche Kinderbetreuung stärkt Unternehmen“

Im Interview erklärt Bundesfamilienministerin **Manuela Schwesig**, warum es sich für Unternehmen lohnt, sich beim Thema Kinderbetreuung zu engagieren und wie das Bundesfamilienministerium sie dabei unterstützt.



Bundesfamilienministerin
Manuela Schwesig

Frau Schwesig, das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt Ihnen besonders am Herzen. Auch immer mehr Unternehmen haben die Zeichen der Zeit erkannt. Ein echter Trend?

Mein Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie langfristig zu verbessern. Für viele Betriebe in Deutschland ist das zwar ein wichtiges Thema und es gibt vorbildliche Beispiele der Kinderbetreuung. Das gilt aber noch lange nicht für die gesamte Wirtschaft. Daher steht für mich die Förderung einer familien-

freundlichen Arbeitswelt ganz oben auf der Agenda. Die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, flexiblere Arbeitszeiten und ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen sind der Schlüssel, um Familien den Rücken zu stärken.

Welche Rollen können Unternehmen überhaupt beim Thema Kinderbetreuung spielen?

Wir wissen aus Umfragen: Eltern wünschen sich Entlastung durch flexible Arbeitszeiten und durch eine betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Zwei Drittel der Mütter sagen, ihr Betrieb sollte eigene Betreuungsplätze anbieten. Unternehmen können diesen Wünschen auf ganz unterschiedliche Weise entgegenkommen – je nach Bedarf und Größe des Unternehmens. Das kann die eigene Betriebskita in einem größeren Unternehmen sein. Oder beispielsweise eine Ferien- oder Notfallbetreuung, für die sich mehrere kleine und mittlere Unternehmen zusammenschließen. Davon profitieren nicht nur die Eltern, sondern auch die Arbeitgeber.

Wie profitieren sie?

Wenn Unternehmen sich als attraktive Arbeitgeber positionieren und die klügsten Köpfe gewinnen und halten wollen, müssen sie ihnen etwas bieten. Dabei kommt es nicht nur auf das Gehalt an.



Fotos: Bundesregierung/Denzel, ©iStock.com/Christopher Fletcher

Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen eine ebenso wichtige Rolle – zum Beispiel betriebliche Kinderbetreuungsangebote. Damit gelingt es erfahrungsgemäß besonders gut, die eigene Arbeit mit dem Familienleben zu vereinbaren. Denn die Betreuungszeiten der Kinder und die Arbeitszeiten der Eltern können passgenau aufeinander abgestimmt werden.

„In Unternehmen mit betrieblichen Betreuungsangeboten sind die familienbedingten Fehlzeiten kürzer.“

Dennoch: Unternehmen müssen zunächst investieren. Warum lohnt sich das für Arbeitgeber?

Die Zahlen sprechen für sich: In Unternehmen mit betrieblichen Betreuungsangeboten sind die familienbedingten Fehlzeiten kürzer. Mütter und Väter, die ihre Kinder gut aufgehoben wissen, arbeiten stressfreier. Sie sind zufriedener und motivierter und fühlen sich stärker mit dem Unternehmen

verbunden. Betriebliche Kinderbetreuung stärkt somit Unternehmen nachhaltig.

In welcher Weise unterstützt das Bundesfamilienministerium Unternehmen dabei?

Mit dem Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ bieten wir Unternehmen konkrete finanzielle Unterstützung. Unser Programm ist auf großes Interesse gestoßen. Davon profitieren berufstätige Eltern in Unternehmen, Krankenhäusern, Hochschulen und öffentlichen Einrichtungen. Ich freue mich, dass wir im Koalitionsvertrag beschlossen haben, das erfolgreiche Programm weiter fortzuführen.

Mit betrieblicher Kinderbetreuung Fachkräftepotenziale erschließen

Mit eigenen Betreuungsangeboten können Betriebe bei Beschäftigten punkten – und das auch bei Eltern mit Schulkindern. Das lohnt sich nicht nur für größere Unternehmen, schreibt **Dr. Eric Schweitzer**, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK).



Dr. Eric Schweitzer ist seit März 2013 Präsident des DIHK.

Für Unternehmen wird die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter zunehmend zur Herausforderung. Gleichzeitig sind Frauen immer besser ausgebildet und möchten sich auf dem Arbeitsmarkt verwirklichen. Aber: Der größte Hemmschuh für ihre Berufstätigkeit ist die mitunter schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 26 Prozent der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren haben laut Statistischem Bundesamt 2011 nicht gearbeitet und waren nicht auf Jobsuche. Mehr als jede zweite von ihnen bleibt wegen der Betreuung ihrer Kinder zu Hause, und bei Frauen mit Kindern unter drei Jahren waren es sogar mehr als zwei Drittel.

Zwar sind wir mit dem flächen-deckenden Ausbau der Kinderbetreuung – auch angesichts des gesetzlichen Anspruchs – zuletzt ein gutes Stück vorangekommen, und auch das Angebot an Ganztagschulen wächst allmählich. Dennoch sind wir von einem Angebot, das die Bedürfnisse berufstätiger Eltern vollständig erfüllt, noch ein gutes Stück entfernt. Das gilt insbesondere für Schulkinder. Denn die längste

Zeit sind die Kinder nicht in der Kita, sondern in der Schule. An dieser Schwelle müssen Eltern oft eine völlig neue Betreuungsstruktur aufbauen. Hier können Betriebe auch mit eigenen Angeboten punkten.

Oft helfen schon kleine Lösungen weiter

Angebote zur betrieblichen Kinderbetreuung zu machen, kann sich auch für ein kleineres Unternehmen lohnen. Die Motivation und damit auch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten steigen. Die Rückkehrquote nach der Elternzeit, die Bindung an das Unternehmen und die Loyalität nehmen zu. Die Fehlzeiten sinken. Dadurch erfährt das Unternehmen zusätzlich einen Imagegewinn nach innen und nach außen.

Damit das Angebot der betrieblichen Kinderbetreuung dem Bedarf im eigenen Betrieb entspricht, empfiehlt es sich, eine möglichst genaue Bedarfsanalyse – im Idealfall durch eine Beschäftigtenbefragung und durch Workshops – durchzuführen. Nicht für jedes Unternehmen ist

es sinnvoll, eine eigene Betriebskita zu eröffnen. Oft helfen schon kleine Lösungen, wie ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, das im Notfall zum Beispiel von Beschäftigten mit kränkenden Kindern genutzt werden kann. Attraktiv für die Beschäftigten ist auch ein Kinderbetreuungszuschuss, der für Kinder unter sechs Jahren steuer- und sozialversicherungsfrei ist, wenn sie in einer Einrichtung betreut werden. Ein Notfallservice bietet qualifiziertes Personal an, auf das Eltern bei Krankheit des Kindes oder bei Dienstreisen zurückgreifen können.

Mit Hausaufgaben-, Randzeiten- oder Ferienbetreuung Eltern von Schulkindern unterstützen

Ein Betrieb, der bei seinen Beschäftigten einen Betreuungsbedarf feststellt, für den eine eigene Kita aber betriebswirtschaftlich unrentabel wäre oder aus anderen Gründen nicht infrage kommt, kann beispielsweise in kommunalen Einrichtungen Belegplätze für seine Beschäftigten fest buchen. Dafür schließt er mit dem gemeinnützigen oder gewerblichen Träger einen Vertrag über eine Zahl an Plätzen, die er dann belegen darf. Im Gegenzug beteiligt sich der Betrieb an den Kosten.

Für kleinere Unternehmen bieten sich auch Kooperationen mit benachbarten Betrieben an, mit denen

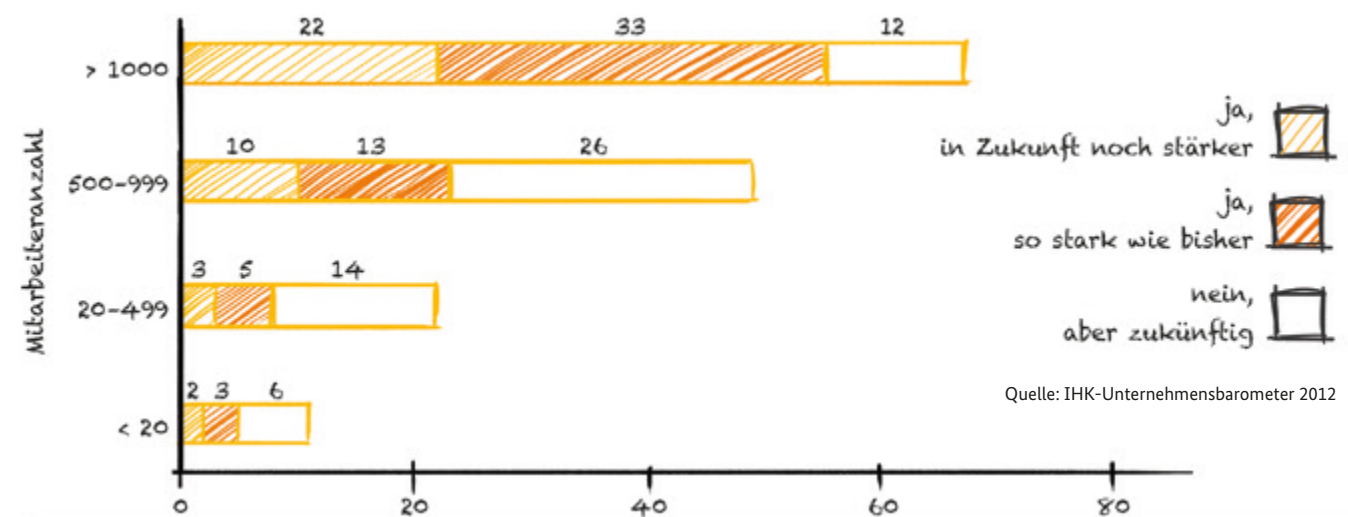
sie Belegplätze buchen oder auch eine gemeinsame Betriebskita eröffnen. Eine solche Lösung kann auch im Rahmen der Lokalen Bündnisse für Familie realisiert werden.

Besonders unbefriedigend ist die derzeitige Betreuungssituation für Schulkinder. Auch hier gibt es gut funktionierende Angebote, mit denen Unternehmen ihren Beschäftigten unter die Arme greifen können: zum Beispiel durch eine Hausaufgabenbetreuung an einem oder mehreren Nachmittagen im Betrieb. Unternehmen können ihre Beschäftigten auch finanziell dabei unterstützen, erweiterte Öffnungszeiten in Einrichtungen mit Randzeitenbetreuung zu nutzen. Ebenso wichtig für erwerbstätige Eltern sind Ferienprogramme. Denn Ferien sind an 60 Tagen im Jahr, der Urlaub der Beschäftigten aber in der Regel nicht. Unternehmen beauftragen zum Beispiel auch – nicht selten im Verbund – örtliche Vereine oder Dienstleister mit kindgerechten, pädagogisch sinnvollen und unterhaltsamen Ferienprogrammen.

Es gibt vielfältige Möglichkeiten für Unternehmen, ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Das beim DIHK angesiedelte Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ bietet umfangreiche Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Unternehmen wollen sich stärker bei der Kinderbetreuung engagieren

Engagiert sich Ihr Unternehmen bei der betrieblichen Kinderbetreuung? (z. B. Belegplätze, Kita, ...) Alle Branchen (Angaben in Prozent)



Helfer im Notfall

Wenn das Kind erkrankt oder kurzfristig ein wichtiger Termin ansteht, geraten berufstätige Eltern – und mittelbar auch ihre Arbeitgeber – in Schwierigkeiten. Eine Notfallbetreuung hilft ihnen: schnell und unkompliziert. Wie Arbeitgeber und Beschäftigte davon profitieren können, zeigen die Angebote der Lokalen Bündnisse für Familie in Wolfsburg und Darmstadt.

Diana Arnreich ist erschöpft. Sie fühlt sich müde und schlapp, wahrscheinlich ist es eine angehende Erkältung, die ihr gerade jede Kraft nimmt. Gleich kommen ihre beiden Kinder nach Hause: ihr 3-jähriger Sohn aus der Kita und der 8-Jährige aus der Schule. Am Vormittag ist Diana Arnreich als Geschäftsleitungsassistentin in einem Reisebüro in Wolfsburg tätig. Nachmittags betreut sie ihre Kinder. Normalerweise gelingt es ihr gut, Familie und Beruf zu vereinbaren. Doch heute fühlt sie sich zu krank, um die Betreuung zu übernehmen. Ihr Mann ist beruflich unterwegs, ihre Eltern wohnen weit weg. An wen kann sie sich jetzt wenden?

Da fällt ihr Kaleo ein. Kaleo ist ein Kinderbetreuungs-Notruf in Wolfsburg, der Familien in Betreuungsnotfällen rund um die Uhr zur Verfügung steht. Diana Arnreich wählt die Notfallnummer und schildert ihr Problem. Bereits 15 Minuten später klingelt es an der Tür. Eine Betreuerin stellt sich vor. Sie wird sich die nächsten drei Stunden um die Kinder kümmern – und bei Bedarf schaut sie auch am nächsten Tag noch einmal vorbei. „Wenn man in so einer Notfallsituation ist, dann ist es entscheidend, dass man schnell fachliche Hilfe erhält“, sagt Diana Arnreich.

Für Kaleo haben sich mehrere Partner im Lokalen Bündnis für Familie in Wolfsburg zusammengeschlossen: Die Stadt Wolfsburg, die Volkswagen AG und der Wolfsburger Familienservice haben das Angebot im Juni 2010 gestartet. Inzwischen sind weitere Unternehmen hinzugekommen, die per

Kooperationsvertrag Kaleo-Partner werden. Entsprechend der Anzahl ihrer Beschäftigten beteiligen sich die Unternehmen finanziell an dem Angebot. Eltern zahlen 8 Euro pro Betreuungsstunde und eine Fahrtkostenpauschale von 6,50 Euro. 100 Eltern nutzen jedes Jahr den Betreuungsservice.

Die Unternehmen wollen damit ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter erleichtern. „Trotz des guten Betreuungsangebots in unserer Region kann es immer mal wieder passieren, dass Eltern in Schwierigkeiten geraten“, sagt Elke Heitmüller, Leiterin der Frauenförderung bei VW. Wenn das Kind erkrankt oder kurzfristig ein wichtiger beruflicher Termin ansteht, benötigen die Beschäftigten Unterstützung. „Wir engagieren uns deshalb für ein Angebot, das unsere Beschäftigten schnell und unkompliziert buchen können. Das gibt ihnen Sicherheit, und sie können beruhigter arbeiten“, erklärt Heitmüller.

Arbeitgeber haben die Wahl zwischen verschiedenen Modellen der Notfallbetreuung

Eine Notfallbetreuung ist ein wichtiger Baustein der Kinderbetreuung, weil sie das Regelangebot sinnvoll ergänzt. Immer mehr Unternehmen übernehmen Verantwortung und investieren in Notfallangebote. Diese lassen sich in der Praxis auf verschiedene Weise umsetzen. Eine Möglichkeit besteht darin, eine Notfalleinrichtung in Kooperation mit anderen Unternehmen anzubieten. Hier können die Kinder für ein paar Stunden oder bei



Bedarf für ein paar Tage betreut werden.

Unternehmen können aber auch Räume für die Beschäftigten zur Verfügung stellen. Spielecken mit Spielzeug, Still- und Wickelzimmer oder Eltern-Kind-Zimmer – Angebote wie diese lassen sich häufig ohne großen finanziellen und logistischen Aufwand umsetzen. Eine weitere Möglichkeit: Arbeitgeber können Notfallplätze in lokalen Einrichtungen reservieren. Ein Modell, das sich besonders für kleine und mittlere Unternehmen eignet, die nur geringe Tageskontingente erwerben wollen.

Angebote für den Notfall können aber auch – so wie in Wolfsburg – in Lokalen Bündnissen entstehen. In Lokalen Bündnissen für Familie

schließen sich Akteurinnen und Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zusammen und entwickeln Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ wurde 2004 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ins Leben gerufen. Die bundesweit rund 670 Lokalen Bündnisse sind in zahlreichen Handlungsfeldern aktiv, eines davon ist die Notfallbetreuung.

Gemeinsam entsteht eine Lösung, die alleine nicht machbar wäre

Wie wertvoll ein Engagement in diesem Bereich sein kann, wird auch 400 Kilometer südwestlich von Wolfsburg deutlich. In Darmstadt können Eltern im Notfall das Fluggis-Abenteuerland nutzen.

Die Betreuungseinrichtung steht den Eltern von Montag bis Freitag und auch an Feiertagen zur Verfügung. Ausgebildete Pädagoginnen und Pädagogen betreuen bis zu zehn Kinder im Alter von ein bis zwölf Jahren.

Bei Eltern wie Sabine und Michael Kolmer, die beide berufstätig sind und zwei Kinder haben, ist das Angebot gefragt. Um die Betreuung der 6-jährigen Tochter Lina und des 7-jährigen Sohns Felix kümmern sie sich selbst, in Randzeiten erhalten sie Unterstützung von den Großeltern. „Wenn Krankheit, Urlaub der Großeltern oder Arbeitsspitzen zusammenkommen, fängt die beste Familienbetreuungsstruktur einmal an zu wackeln. Genau für diese Situation ist dann das Fluggi-Land da“, erklärt Michael Kolmer.



Unterstützung in der Not: Eine Betreuerin aus dem Projekt Kaleo kümmert sich um die Kinder einer Familie in Wolfsburg.

Die Idee für das Notfallbetreuungsangebot ist im Lokalen Bündnis für Familie Darmstadt entstanden. In Kooperation mit der Medical Airport Service GmbH hat das Bündnis das Fluggis-Abenteuerland für Klein- und Schulkinder aufgebaut. Arbeitgeber in der Region haben die Möglichkeit, für 10.000 Euro pro Jahr einen Betreuungsplatz für die Kinder ihrer Beschäftigten zu reservieren. Unternehmen wie die Merck KGaA und die Evonik Röhm GmbH sind dabei. Auch der Arbeitgeber von Michael Kolmer, die Stadtverwaltung Darmstadt, nutzt dieses Angebot.

„Kein Unternehmen hätte am Standort Darmstadt alleine diese Lösung realisieren können“, sagt Edda Feess, Frauenbeauftragte der Wissenschaftsstadt Darmstadt und Koordinatorin des Bündnisses für Familie Darmstadt. Die Netzwerklösung sorgt dafür, dass alle beteiligten Arbeitgeber und ihre Beschäftigten profitieren. „Wenn die Kinder gut betreut sind, haben die Beschäftigten den Freiraum, ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen“, so Edda Feess weiter.

Notfallbetreuung hilft aber nicht nur den Beschäftigten und den Arbeitgebern. Auch die Kommunen profitieren am Ende davon: „Eine familienfreundliche Personalpolitik hat immer auch

eine Außenwirkung. Mit Fluggis-Abenteuerland können wir das familienfreundliche Profil der Wissenschaftsstadt Darmstadt unterstreichen“, erklärt Edda Feess. Und mit Familienfreundlichkeit lässt sich im Wettbewerb um Fachkräfte punkten. Denn für einen Großteil der Beschäftigten spielt das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle bei der Wahl, wo sie künftig arbeiten und leben möchten.



Gute Ideen auf einen Blick

Eine Übersicht über zahlreiche Projekte, Links zu allen Bündnissen und viele

Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf – all das und vieles mehr findet sich auf der Website der Lokalen Bündnisse für Familie:

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de



Foto: DD.KONZEPT

Foto: Koenig & Bauer AG

Zu Besuch in Papas Firma

Kinderbetreuung einmal anders: Beim Kindermitbringtag kommen die Kleinen zu den Eltern ins Unternehmen. Mütter und Väter können dadurch auch an Ferientagen Beruf und Familie gut vereinbaren.

Langsam nimmt der Mitarbeiter des Druckmaschinenherstellers Koenig & Bauer den Holzdeckel von dem kleinen Kunststoff-Töpfchen ab. Vorsichtig beugen sich die Jungen und Mädchen darüber. Sie riechen und versuchen zu erraten, was in dem Töpfchen ist. Bei dem Geruchstest lernen sie durch Alltagsprodukte, wie etwa einen Badreiniger, Stoffe kennen, die zum Beispiel reizend oder leicht ätzend sind – um so mögliche Gefahren zu erkennen.

Der Test ist Teil des Kindermitbringtags beim Würzburger Unternehmen Koenig & Bauer. An diesem Tag sind die Kinder in der Firma ihrer Eltern: Sie basteln, spielen oder lernen etwas über die Firma, in der ihre Mütter und Väter beschäftigt sind. 2013 standen gefährliche Stoffe im Mittelpunkt.

So wie bei Koenig & Bauer stehen in Bayern viele Eltern am Buß- und Betttag vor einem Problem: Ihre Kinder haben – so wie es auch an Brückentagen der Fall ist – schulfrei, doch sie selbst müssen arbeiten. Im Jahr 2006 ließen sich deshalb Arbeitgeber in der Region Würzburg etwas einfallen: Die

Kinder besuchen die Eltern in ihrer Firma. Inzwischen machen mehrere Unternehmen, die Stadt sowie die Kammern mit – und unterstützen damit ihre Beschäftigten, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Keine Personalengpässe mehr

„Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt das Angebot sehr gut an“, erzählt Sonja Maader, die den Kinder- und Jugendtag bei Koenig & Bauer organisiert. „Sie können sich auf ihre Arbeit konzentrieren, weil sie wissen, dass ihre Kinder gut betreut werden.“ Auch für die Arbeitgeber ist der Tag ein Gewinn.

Denn in den Jahren zuvor mussten sich viele Eltern für diesen Tag Urlaub nehmen. Das führte zu Personalengpässen.

Damit die Organisation für die Arbeitgeber gelingt, wurde in Würzburg ein Leitfaden zusammengestellt. Das Bündnis Familie und Arbeit in der Region Würzburg, in dem die Idee für den Mitbringtag entstanden ist, hat Tipps und Hinweise zusammengetragen: von der Bedarfsplanung über pädagogische Aspekte bis hin zu rechtlichen Fragen. Den Leitfaden können Sie hier herunterladen:

www.wuerzburg.de/buendnis/praxis/service/



Genau untersucht: Bei Koenig & Bauer lernten die Jungen und Mädchen Gefahrenstoffe kennen.

Gemeinsame Zeit ist die Basis für Familien

Eltern brauchen Zeit für ihre Familie. Aber nur mit den richtigen Rahmenbedingungen kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingen. **Prof. Dr. Sabine Walper** und **Dr. Karin Jurczyk** vom Deutschen Jugendinstitut e. V. München (DJI) erklären, welche Rolle dabei Familienzeitpolitik spielt.



Prof. Dr. Sabine Walper ist stellvertretende Direktorin des Deutschen Jugendinstituts e. V. München (DJI).



Dr. Karin Jurczyk leitet die Abteilung Familie und Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut e. V. München (DJI).

Zeit ist kostbar, auch für Familien: Ohne Zeit könnten Paare keine tragfähige Beziehung aufbauen, hätten Eltern keine Gelegenheit, ihren Nachwuchs zu umsorgen und könnten sich die Generationen bei Erziehung, Versorgung und Pflege nicht umeinander kümmern. Gemeinsame Zeit ist die Basis von Familie als sozialer Gruppe.

Seit einigen Jahren verstärkt sich die Aufmerksamkeit für Familienzeit. Dies lässt sich ablesen am Siebten und Achten Familienbericht der Bundesregierung und an vielfältigen politischen und wirtschaftlichen Aktivitäten. Angesichts veränderter Rahmenbedingungen für Familien und Erwerbstätigkeit funktioniert das „alte“ arbeitsteilige Muster zwischen den Bereichen Familie und Beruf sowie zwischen Frauen und Männern nicht mehr, aber es ist bisher kein neues an seine Stelle getreten.

Zeitstrukturen haben sich gewandelt, feste Rhythmen sind weggefallen, und Familienzeit ergibt sich nicht mehr „von alleine“, sondern muss zunehmend aktiv gestaltet und geplant

werden. Familie wird oft in den Zeitlücken der Erwerbsarbeit gelebt und muss gleichsam „auf Knopfdruck“ stattfinden. Sogar die Teilzeitarbeit von Müttern löst nicht mehr alle Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn sie findet zunehmend zu untypischen Zeiten statt (zum Beispiel abends und samstags), worauf Betreuungseinrichtungen und Dienstleister kaum eingestellt sind.

Nach wie vor orientieren sich Infrastrukturen am Bild der verfügbaren Hausfrau, die die Arbeit im Hintergrund leistet. Die lokalen Zeittaktgeber – wie Behörden, Ärzte, Freizeiteinrichtungen – stimmen sich kaum auf die veränderten Lebensrealitäten von Familien ab.

Wunsch nach Zeitwohlstand

Es erstaunt deshalb nicht, dass die Wünsche der Eltern sich zunächst vor allem auf veränderte Arbeitszeiten richten, die ihren Alltag erleichtern sollen. Nur ein Drittel der berufstätigen Eltern mit minderjährigen Kindern ist zufrieden mit ihren Arbeitszeiten. Laut dem Achten Familienbericht

würde fast ein Fünftel der erwerbstätigen Mütter gerne länger arbeiten, während Väter sich auf höchstens 40 Stunden pro Woche beschränken möchten. Dabei wünschen sich Eltern jedoch mehr als nur genug Zeit miteinander. Zeitwohlstand von Familien meint Lebensqualität und umfasst vier Dimensionen:

- **Dauer**, das heißt hinreichend gemeinsame Zeit und Eigenzeit
- **Gerechtigkeit**, das heißt gleiche Verwirklichungs- und Teilhabechancen
- **Lage**, das heißt Zeit zum „richtigen Zeitpunkt“
- **Selbstbestimmung**, das heißt die Verfügung über Zeit.

Ziel einer Familienzeitpolitik ist es deshalb, selbstbestimmbare flexible und stabile Rahmenbedingungen zu gewährleisten, um den Erfordernissen des Familienlebens Rechnung zu tragen und dennoch Verlässlichkeit sicherzustellen, so der Siebte Familienbericht.

Zentral ist, dass beide Geschlechter Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf und im Alltag vereinbaren können. Die drei Säulen einer solchen Politik sind familienorientierte Arbeitszeiten, Optionszeiten im Lebensverlauf, die sowohl Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit als auch Phasen verkürzter Wochenarbeitszeit ermöglichen, sowie lokale Zeitpolitiken. Hierzu haben Expertinnen und Experten des Dialogs über Deutschlands Zukunft 2012 zahlreiche Handlungsvorschläge erarbeitet.

Insbesondere die lokale Zeitpolitik, bei der Arbeitgeber, Betreuungseinrichtungen, Schulen und unterschiedlichste Dienstleister einschließlich Behörden und öffentlichem Nahverkehr ihre Zeittakte entlang der Bedürfnisse von Eltern und Kindern ausrichten und koordinieren, kann dazu beitragen, die Alltagsorganisation und damit die Lebensqualität von Familien erheblich zu verbessern. Hier gibt es schon seit Jahren Beispiele guter Praxis, die aktuell im Rahmen des Projekts „Kommunale Familienzeitpolitik“ des Bundesfamilienministeriums neuen Schwung erhalten.



Fotos: DJI

„Der Dreh- und Angelpunkt ist die Arbeitszeitsouveränität“

Bei einer Umfrage der IG Metall von über 500.000 Beschäftigten zeigte sich: Viele wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Im Interview sagt **Christiane Benner**, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, welche Schlussfolgerungen die Gewerkschaft daraus zieht und wie sie die Vereinbarkeit verbessern will.

Frau Benner, ein zentrales Ergebnis der IG-Metall-Umfrage „Arbeit. sicher und fair!“ in 2013 war die Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Was konkret wünschen sich die Beschäftigten?

82 Prozent haben angegeben, dass es ihnen wichtig ist, ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig an ihre privaten Bedürfnisse anpassen zu können. Fast acht von zehn Befragten sagten, es wäre gut, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können, um zum Beispiel mehr Zeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu haben. Und fast ein Drittel hat angegeben,

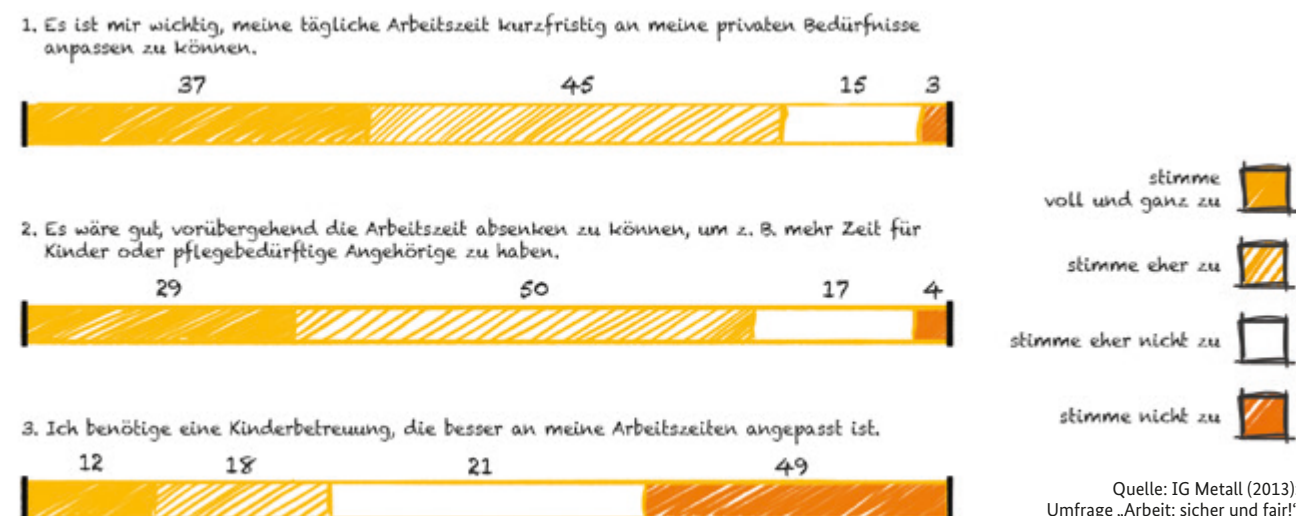
dass sie eine Kinderbetreuung benötigen, die besser an ihre Arbeitszeiten angepasst ist. Es sind also bessere Betreuungsstrukturen erforderlich, die Eltern unterstützen.

Welche Schlussfolgerungen ziehen Sie aus den Ergebnissen für die Arbeit der IG Metall?

Für uns ist der Dreh- und Angelpunkt zunächst das Thema Arbeitszeiten und Arbeitszeitsouveränität. Wir wollen weiter daran arbeiten, in den Unternehmen zusammen mit den Personalabteilungen und unseren Betriebsräten Konzepte zu entwickeln, um

Beschäftigte möchten Arbeitszeit kurzfristig anpassen können

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu? (Angaben in Prozent)



Arbeitszeitsouveränität zu ermöglichen. Das heißt: Es soll die Möglichkeit geben, die Arbeitszeiten vorübergehend abzusenken, um Zeit für die Familie zu haben. Und es soll möglich sein – wenn es einen Pflegefall in der Familie gibt –, vorübergehend nicht zu arbeiten. Außerdem müssen wir darauf achten, dass Teilzeit nicht zur Einbahnstraße wird.

Was meinen Sie damit genau?

Frauen steigen nach der Elternzeit oft wieder in Teilzeit ein. Die Erfahrung aus den Betrieben zeigt uns: Frauen hängen dann oft in Teilzeit fest. Wir wollen deshalb einen Rechtsanspruch, der es den Beschäftigten ermöglicht, von Teilzeit auf Vollzeit zu gehen. Was für uns als IG Metall aber noch wichtiger ist: Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten, sollten die Möglichkeit haben, an Weiterbildungen teilzunehmen. Gerade im technisch orientierten Bereich ist das sehr wichtig.

Wieso?

Viele Ingenieurinnen erzählen mir: Wenn sie durch die Elternzeit ein, zwei Jahre nicht im Job waren, ist es schwer, wieder den Anschluss zu finden. Wir haben in Betriebsvereinbarungen deshalb konkret geregelt, dass Beschäftigte schon während ihrer Elternzeit an Weiterbildungen teilnehmen können und dass der Kontakt zu den Beschäftigten während der Elternzeit gehalten wird.

Wie will die IG Metall darüber hinaus die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Vereinbarkeit von Beruf und Pflege voranbringen?

Wir wollen unsere Betriebsräte mit den Ergebnissen unserer Umfrage sensibilisieren und motivieren, noch stärker zu schauen: Wie können in meinem Unternehmen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit aussehen, zum Beispiel zum Thema Home-Office, mobiles Arbeiten oder Jobsharing.

Und beim Thema Pflege?

Es gibt eine neue Maßnahme, die ich sehr gut finde: eine längere Auszeit für die Pflege von Angehörigen oder eben Kindererziehung als Karrierebaustein anzuerkennen. Die Auszeit wird angerechnet, als hätte ich eine Weiterbildung gemacht. Damit soll abgesichert werden, dass ich nicht aufs Abstellgleis gerate, nur weil ich familiären Pflichten nachgegangen bin. Damit soll ein Ausstieg auch für Männer opportun werden.

„Wir brauchen eine neue Unternehmenskultur.“

Die IG Metall hat einen Fragebogen „Klimaindex Vereinbarkeit“ entwickelt. Damit wird in den Unternehmen abgefragt, wie familienfreundlich sie sind. Was wollen Sie mit diesem Instrument erreichen?

Wir wollen damit die Unternehmen sensibilisieren, in denen es noch nicht so viele familienfreundliche Angebote gibt. Es soll darum gehen, sich noch einmal zu überlegen, was Angebote und Maßnahmen sein können, die zu einer besseren Vereinbarkeit führen. Die Ergebnisse haben uns viele



Christiane Benner ist seit Oktober 2011 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Anhaltspunkte für Betriebsvereinbarungen gegeben, die wir dann abgeschlossen haben. Und sie haben Unternehmen dazu bewegt, noch einmal kritisch zu hinterfragen: Wie sieht unsere Unternehmenskultur aus? Leben wir das Thema Vereinbarkeit authentisch vor, gibt es bei uns gute Vorbilder, geht bei uns Führung in 30 Stunden pro Woche oder haben wir nur eine schöne Hochglanzbroschüre? Ich beobachte, dass durch den demografischen Wandel die Unternehmen für das Thema sensibler geworden sind. Aber ich glaube, wir sind noch weit vom Ziel entfernt. Wir haben zwar schon einige Unternehmen, die durch ihre Angebote Leuchttürme sind. Wir brauchen eine neue Unternehmenskultur. Daran möchten wir mit den Arbeitgebern weiterarbeiten.

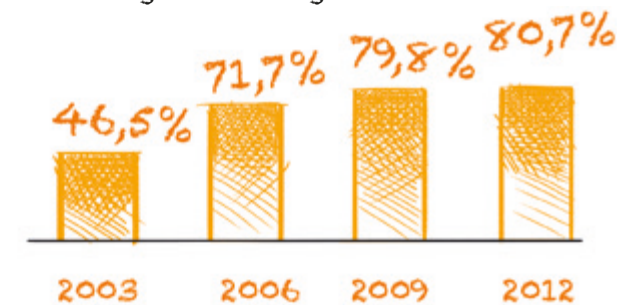
Trend zu Familienfreundlichkeit hält an

Ein Großteil der Unternehmen in Deutschland setzt auf eine familienfreundliche Personalpolitik und sorgt mit konkreten Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das belegt der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013“, den das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums durchgeführt hat. Nachholbedarf gibt es aber noch bei lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen.

Wer wissen möchte, wie es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland steht, der muss sich die Zahlen anschauen. Doch welche? Umfragen und Studien zum Thema gibt es viele, den Überblick zu behalten, ist da nicht einfach. Eine verlässliche Größe in der Welt der Zahlen ist der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit – eine jährliche Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums.

Familienfreundlichkeit nimmt für Unternehmen an Bedeutung zu

Anteil der Unternehmen, die der Aussage zugestimmt haben „Familienfreundlichkeit ist wichtig/eher wichtig“



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

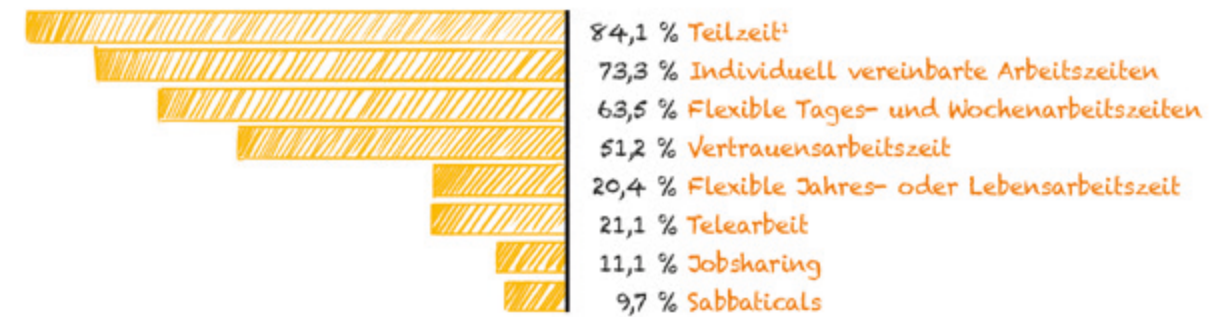
Der aktuelle Unternehmensmonitor belegt: Familienfreundlichkeit ist ein wichtiges Thema für die Unternehmen in Deutschland. Rund 81 Prozent der befragten Unternehmen sehen das Thema Familienfreundlichkeit als bedeutend oder eher bedeutend an. Das ist ein leichter Anstieg im Vergleich zur letzten Erhebung im Jahr 2010 (79,8 Prozent). Nach Ansicht der befragten Unternehmen wird sich der Trend weiter fortsetzen: Knapp vier von zehn Unternehmen gaben an, dass die Bedeutung von Familienfreundlichkeit in den kommenden fünf Jahren noch zunehmen wird.

Großteil der Arbeitgeber bietet eine Vielzahl an familienbewussten Maßnahmen

In den meisten Unternehmen ist Familienfreundlichkeit aber keine reine Absichtserklärung: Viele setzen bereits auf ein Bündel an Maßnahmen, um ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Rund die Hälfte der befragten Arbeitgeber bietet mehr als sieben Maßnahmen an – von flexiblen und familienbewussten Arbeitszeitmodellen über Unterstützung in der Elternzeit bis zu betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten. Vor zehn Jahren hatte noch knapp ein Fünftel der Unternehmen keine Angebote für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern. Heute liegt der Wert nur noch bei einem Prozent.

Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen variiert stark

Anteil der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten



1) Es besteht ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Mehrfachnennungen möglich
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Trend zu individuellen Lösungen bei Arbeitszeiten

Nach wie vor sind flexible Arbeitszeitmodelle die meistverbreitete Maßnahme einer familienbewussten Personalpolitik. Rund 96 Prozent der befragten Unternehmen bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Doch das Angebot variiert stark. Während ein Großteil der Unternehmen die Möglichkeit anbietet, in Teilzeit (84,1 Prozent) oder in individuell vereinbarten Arbeitszeiten (73,3 Prozent) tätig zu sein, sind nach wie vor nur wenige Unternehmen bereit, ihren Beschäftigten Jobsharing (11,1 Prozent) und Sabbaticals (9,7 Prozent) zu gewähren.

Insgesamt geht der Trend zu individualisierten Lösungen, bei denen die Beschäftigten entweder im Aushandlungsprozess ihre Vorstellungen mit einbringen können oder die Arbeitszeit in Selbstverantwortung regeln. Betriebliche Anforderungen stecken zwar weiterhin insgesamt den Rahmen für die Lage der individuellen Arbeitszeiten ab. Gleichwohl sind in zwei von drei Unternehmen die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Festlegung, wann und wie lange sie arbeiten, eher groß oder groß.

Bei lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen gibt es dagegen noch Ausbaupotenzial. Lediglich in 18 Prozent der Unternehmen werden die tatsächlichen

Arbeitszeiten einen Monat oder länger im Voraus festgelegt. Dabei bietet eine lebensphasenorientierte und gleichzeitig organisationsgerechte Arbeitszeitplanung die Möglichkeit, die Wünsche der Beschäftigten mit den Bedürfnissen des Unternehmens in Einklang zu bringen.

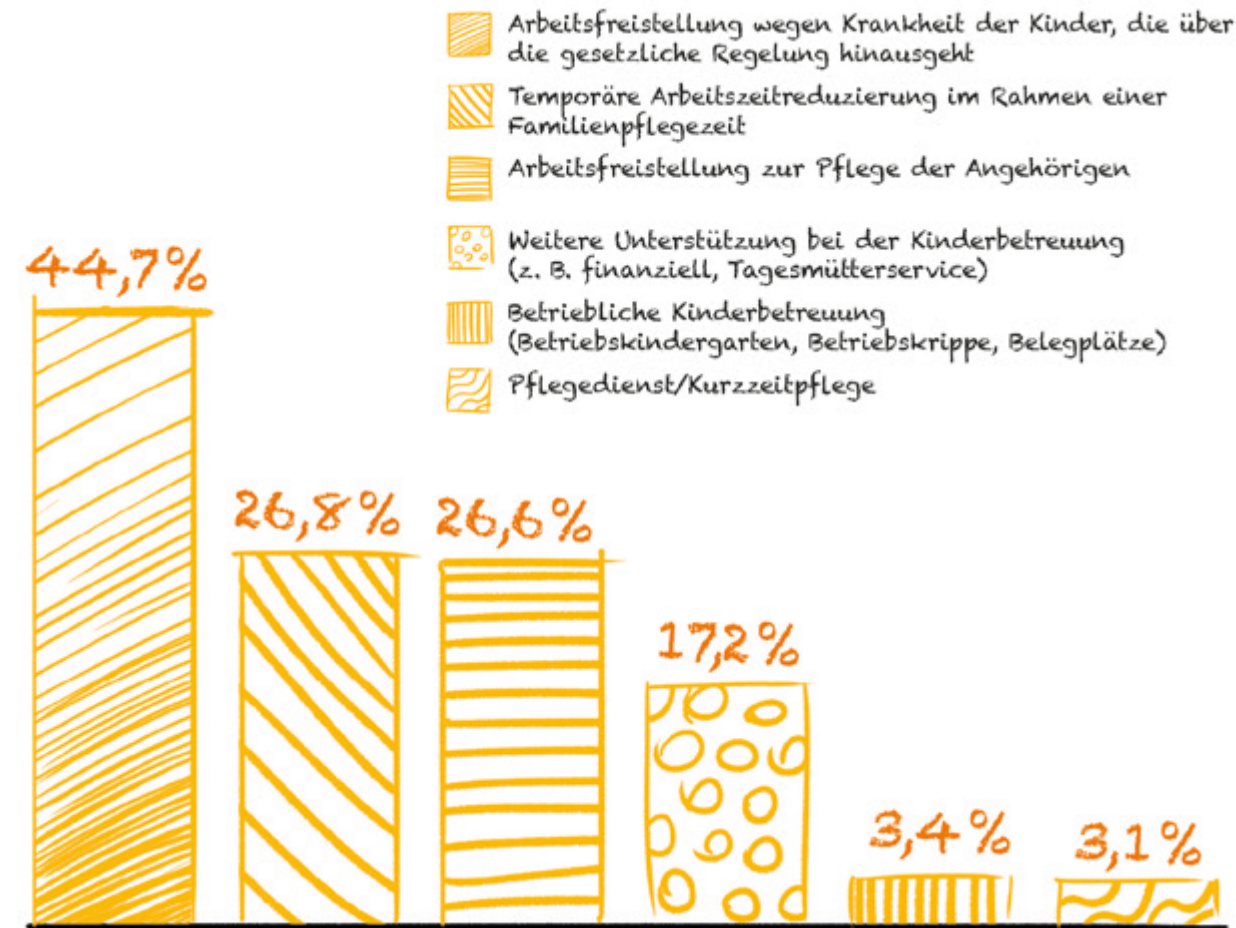
Unterstützung in der Elternzeit, beim Wiedereinstieg und in Notfallsituationen

Neben flexiblen Arbeitszeiten bilden Maßnahmen in der Elternzeit und zur Elternförderung einen zweiten Schwerpunkt familienfreundlicher Personalpolitik. Hier bieten laut Unternehmensmonitor 2013 fast neun von zehn Unternehmen zumindest eine Maßnahme an. Ein Großteil der Arbeitgeber nimmt Rücksicht auf Eltern, zum Beispiel bei der Urlaubsplanung (78 Prozent), und bietet die Möglichkeit, auch während der Elternzeit phasenweise oder in Teilzeit zu arbeiten (63,3 Prozent).

Immer mehr Unternehmen in Deutschland erkennen die Vorteile einer betrieblichen Kinderbetreuung und engagieren sich. Rund jedes sechste Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziell oder organisatorisch bei der Kinderbetreuung. Ein eigenes Angebot zur Kinderbetreuung bieten 3,4 Prozent der befragten Unternehmen an. Unter den großen Unternehmen mit 250 und mehr

Unternehmen unterstützen Beschäftigte bei der Betreuung

Anteil der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten



Mehrfachnennungen möglich
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Beschäftigten betreibt sogar jedes fünfte eine eigene Betreuungseinrichtung oder reserviert Plätze in einer betriebsnahen Einrichtung.

Familienfreundlichkeit zeigt sich auch in Notfallsituationen. Fast jedes zweite Unternehmen (44,7 Prozent) bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit einer Arbeitsfreistellung an, wenn ein Kind erkrankt ist. Rund ein Viertel der Unternehmen gewährt den Beschäftigten eine Arbeitsfreistellung zur Pflege von Angehörigen (26,6 Prozent).

Der Unternehmensmonitor wurde nach den Jahren 2003, 2006 und 2010 bereits zum vierten Mal erstellt

und gibt Auskunft über den Stand der Familienfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft. Insgesamt nahmen im Sommer 2012 rund 1.550 Unternehmen an der repräsentativen Online-Umfrage teil.



Den Unternehmensmonitor 2013 können Sie auf der Website des Unternehmensprogramms unter www.erfolgsfaktor-familie.de/wissensplattform kostenlos herunterladen.

„Eine familienfreundliche Arbeitsumgebung ist ohne flexible Arbeitszeiten undenkbar“

Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, über die Bedeutung familienfreundlicher Personalpolitik für Unternehmen.

Herr Hüther, warum setzen Unternehmen heute zunehmend auf eine familienfreundliche Personalpolitik?

Zum einen, weil sie sich damit im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktive Arbeitgeber von der Konkurrenz abheben können. Zum anderen, weil sie auf diese Weise Situationen vermeiden, in denen die Beschäftigten ihre berufliche Tätigkeit einschränken oder sogar aufgeben müssten. Eine familienfreundliche Personalpolitik schafft folglich die Voraussetzungen dafür, dass wertvolles Wissen und die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich auch weiter im Betrieb entfalten können.

Ist dieses Engagement langfristig angelegt?

Unternehmen sind daran interessiert, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden, wenn die wirtschaftlichen Umstände dies erlauben. Ein familienfreundliches Engagement dient ja gerade der Mitarbeiterbindung. Und bereits der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 hatte uns gezeigt, dass familienbewusste personalpolitische Maßnahmen

selbst in Phasen vorübergehender konjunktureller Schwächeperioden in der Regel nicht zur Disposition gestanden haben.

Sind flexible Arbeitszeitmodelle wirklich immer auch familienfreundlich?

Ein flexibles Arbeitszeitmodell ist zwar per se nicht zwangsläufig familienfreundlich, aber eine familienfreundliche Arbeitsumgebung ist ohne flexible Arbeitszeiten undenkbar. Darüber hinaus zeigt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, dass in der großen Mehrheit der Unternehmen die betroffenen Beschäftigten die konkrete Lage und Länge ihrer Arbeitszeiten in großem Umfang mitbestimmen können.

Bei lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen gibt es noch Ausbaupotenzial.

Langzeitkonten können für vieles verwendet werden; für Sabbaticals, für den temporären Ausstieg, für Auszeiten, die die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen ohne Lohnausfall ermöglichen, oder für den flexiblen Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand. Der Charme liegt in ihrer Vielseitigkeit, allerdings sind die rechtlichen

Vorgaben für die Verwaltung von Langzeitkonten vielen Unternehmen noch zu hoch.

Und wie sind die Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aufgestellt?

Das Bewusstsein, sich diesem Thema auch als Betrieb zu widmen, nimmt zu; die Bereitschaft, hierfür Sonderurlaub, Auszeiten oder dergleichen zu gewähren ebenso. Denn mit älter werden den Belegschaften werden die Unternehmen auch eher mit dem Fall konfrontiert, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich plötzlich zusätzlich zu Hause um eine pflegebedürftige Person zumindest zeitweise kümmern muss.





Von Teilzeitausbildung überzeugt: Tischlermeister Oke Martensen und Jessica Köppe profitierten beide von dem Modell.

Eine wertvolle Chance

Wenn Betriebe eine Ausbildung in Teilzeit anbieten, betreten sie häufig Neuland. Eine neue Erfahrung, die sich lohnt. Denn sie gewinnen hoch motivierte Fachkräfte von morgen.

Jessica Köppe kam noch einmal in die Tischlerei, um ihre Bewerbungsunterlagen vorbeizubringen. Doch sie kam nicht allein: Auf dem Arm trug sie ihren 2-jährigen Sohn. Tischlermeister Oke Martensen staunte. „Na, wie hast du dir das denn vorgestellt?“, fragte Martensen die damals 24-Jährige, die sich für eine Ausbildung bei ihm beworben hatte. Die Frage stand im Raum: Wie lässt sich eine Ausbildung so organisieren, dass eine alleinerziehende junge Mutter Beruf und Familie vereinbaren kann? Die Lösung: mit einer Ausbildung in Teilzeit.

Die Fritz Martensen GmbH im Kreis Nordfriesland bildet seit vielen Jahren erfolgreich aus – doch mit diesem Modell betrat die Tischlerei Neuland. Oke Martensen wollte Jessica Köppe auf jeden Fall eine Chance geben. Unterstützung erhielt er von seiner Handwerkskammer. Diese bietet zusammen mit den Industrie- und Handelskammern in Schleswig-Holstein im Modellprojekt „Ausbildung in Teilzeit“ eine kostenlose Beratung für Betriebe und Ausbildungsplatzsuchende an. Seit 2005 sind durch das Beratungsangebot rund 800 Ausbildungsplätze in Teilzeit entstanden.

„Eine Ausbildung in Teilzeit ist ein Gewinn für alle“, erklärt Martina Jekat, Beraterin bei der Handwerkskammer Flensburg. Die Auszubildenden können durch die reduzierte wöchentliche Ausbildungszeit einen Beruf erlernen und gleichzeitig ihren familiären Verpflichtungen nachkommen. „Unternehmen profitieren vor allem von der hohen Motivation und Zuverlässigkeit der Teilzeitauszubildenden“, ist sich Martina Jekat sicher.

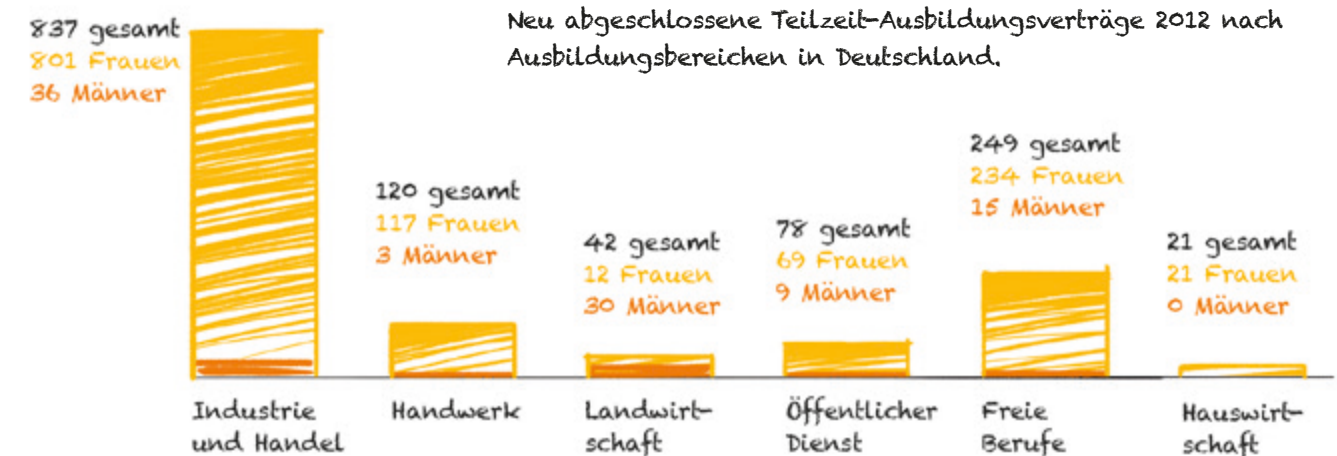
Teilzeitazubis bringen reiche Lebenserfahrung mit

Die Unternehmen haben die Wahl zwischen zwei Modellen. Beträgt die Ausbildungszeit mindestens 25 Wochenstunden, kann die Ausbildung innerhalb von drei Jahren absolviert werden. Bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit von 20 bis 25 Stunden verlängert sich die Ausbildung um maximal ein Jahr.

Auch wenn die Auszubildenden in Teilzeit weniger arbeiten, weniger anstrengend ist es sicher nicht. Jessica Köppe kann das bestätigen: Vormittags war sie in der Berufsschule oder in der Tischlerei, nachmittags betreute sie ihren Sohn. Die Abende hat

Foto: Tim Martensen

Teilzeitausbildung vor allem bei Industrie und Handel gefragt



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2012

sie oft genutzt, um für die Berufsschule zu lernen. Manchmal fehlte am nächsten Tag der Schlaf. „Aber es ist trotzdem machbar“, sagt Jessica Köppe. Vor allem dann, wenn der Arbeitgeber flexibel ist und sich auf die besondere Situation einstellt. „Weil Jessica Leistung gebracht hat, haben wir sie immer gerne unterstützt“, erzählt Oke Martensen. Wenn ihr Kind krank war, konnte sie stets zu Hause bleiben.

Am Ende hat sich die Ausbildung in Teilzeit für beide gelohnt. Jessica Köppe schloss ihre Ausbildung nach drei Jahren erfolgreich ab und übernahm anschließend eine verantwortungsvolle Aufgabe in der Tischlerei. Oke Martensen hat eine qualifizierte Fachkraft gewonnen, die nach der Ausbildung im Betrieb blieb.

Auch die transtec AG in Tübingen, ein IT-Systemhersteller mit rund 130 Beschäftigten, hat gute Erfahrungen mit einer Ausbildung in Teilzeit gemacht. Gleich drei Auszubildende nutzen derzeit das Modell. „Die Teilzeitauszubildenden bringen in der Regel eine reiche und bunte Lebenserfahrung mit, die für verschiedene Aufgaben im Unternehmen wertvoll sein kann“, weiß Daniel Speidel, Leiter Personal und Einkauf bei transtec. Sie verfügen häufig über erste berufliche Erfahrungen und wissen, wie man ein Familienleben organisiert.

Arbeitgeber müssen Rahmenbedingungen schaffen

Wichtig sei vor allem, bereits im Auswahlgespräch mit den Azubis die Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu klären, so Speidel. Auch im Unternehmen müssen wichtige Rahmenbedingungen geschaffen werden:

Zum Beispiel sollten sowohl Ausbilderinnen und Ausbilder als auch Ausbildungspatinnen und -paten rechtzeitig und umfassend über die Teilzeitausbildung informiert und für die besonderen Anforderungen sensibilisiert werden. Termine für Schulungen müssen zum Beispiel so gelegt werden, dass auch Teilzeitauszubildende daran teilnehmen können. Gezielte Unterstützung hilft den Azubis in Teilzeit, ihre Schwächen auszugleichen. Bei transtec erhalten zum Beispiel Azubis mit geringen Englischkenntnissen fertige Textbausteine, um mit internationalen Kundinnen und Kunden kommunizieren zu können.

Wie die transtec AG das in der Praxis umsetzt, erlebt derzeit Giovanna Lupo. Die 34-Jährige lernt den Beruf der Bürokauffrau. Da sie ihre beiden Kinder alleine betreut, kam für sie nur eine Ausbildung in Teilzeit infrage. Auf diese Weise erschließt sie sich neue berufliche Möglichkeiten, ohne ihre Familie zu vernachlässigen. Für sie ist die Teilzeitausbildung eine wertvolle Chance für ihre Zukunft.



Broschüre „Familienbewusste Aus- und Weiterbildung“

Wie Aus- und Weiterbildungsmodelle aussehen, mit denen Unternehmen junge Eltern sowie Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer gewinnen und binden können, zeigt die Broschüre des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“. Download: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

„Wer authentisch kommunizieren will, muss auch Konflikte ansprechen“

Worauf kommt es bei der internen Kommunikation rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf an? Im Gespräch verraten **Sofie Geisel**, Leiterin des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“, und Kommunikationsberaterin **Andrea Montua**, wie sich Führungskräfte einbinden lassen und welche Bedeutung gute Beispiele haben.

Frau Geisel, Frau Montua: Wenn ein Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf intern kommunizieren will, worauf kommt es dabei vor allem an?

Andrea Montua: Ganz entscheidend ist eine strategische Planung. Unternehmen sollten sich überlegen: Was wollen wir erreichen? Warum kommunizieren wir über das Thema Vereinbarkeit? Über welchen Zeitraum hinweg? Und welche Instrumente können genutzt werden? Dieser strategische Ansatz ist ungeheuer wichtig, damit das, was man kommunizieren will, nicht ungehört verpufft.

Warum ist das so wichtig?

Montua: Ich erlebe es häufig, dass den Unternehmen nur die Instrumente wichtig sind. Sie sagen: Jetzt machen wir mal einen Artikel für die Mitarbeiterzeitung oder eine Broschüre. Und wenn ich dann frage: Warum machen Sie das? Dann wird es still im Raum.

Sofie Geisel: Wichtig ist auch zu klären: Was bedeutet für uns Familie? Meinen wir nur die Eltern mit kleinen Kindern? In vielen Unternehmen ist das die einzige Zielgruppe. Deswegen fühlen sich andere Zielgruppen manchmal ausgeschlossen. Man sollte stattdessen einen breiten Familienbegriff wählen und versuchen, möglichst viele anzusprechen. Auch diejenigen, die sich gar nicht betroffen fühlen. Also beispielsweise Singles. Sonst entstehen Diskussionen darüber: Warum wird für die anderen so viel getan und für uns nicht?

Wie kann man das thematisieren?

Geisel: Indem man diejenigen, die familienfreundliche Angebote nutzen, in einem Interview auch über ihre Kolleginnen und Kollegen sprechen lässt. Die Wertschätzung dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen einen unterstützen – das ist ganz wichtig.

Montua: Außerdem kommt es darauf an, authentisch zu sein.

Was heißt das: authentisch?

Montua: Schönfärberei hilft nicht weiter. Beschäftigte verdrehen schnell die Augen, wenn sie lesen, wie gut sich Beruf und Familie angeblich im Unternehmen vereinbaren lassen, sie selbst das aber anders wahrnehmen. Es geht deshalb darum, auch die Schwachpunkte im Unternehmen beim Thema Vereinbarkeit zu thematisieren.

„Es ist ganz entscheidend, keine leeren Versprechungen zu machen.“

Geisel: Genau, wer authentisch und glaubwürdig kommunizieren will, muss auch Konflikte ansprechen – zum Beispiel beim Thema Arbeitszeiteinstellung. Flexibilität bedeutet für Familien etwas anderes als für Unternehmen. Da steckt ein Konflikt drin – und zwar in jedem Unternehmen. Nicht jeder kann immer die Flexibilität kriegen, die er braucht. Das muss man verdeutlichen: Dass Familienfreundlichkeit etwas ist, was das Unternehmen anstrebt,

aber aufgrund betriebsinterner Prozesse nicht in jedem Fall gewähren kann.

Montua: Ja, es ist ganz entscheidend, keine leeren Versprechungen zu machen. Und es kommt auf Kontinuität an. Eine Broschüre zu produzieren und dann passiert über ein Jahr nichts weiter – das ist kontraproduktiv. Wenn Vertrauen in das, was gesagt wird, nicht mehr vorhanden ist, wird es schwer, wieder eine glaubwürdige Basis zu schaffen. Deswegen sollte man am Anfang lieber mit Bedacht ein paar erste Maßnahmen umsetzen, als ein Feuerwerk zu starten und dann nichts mehr zu machen.

„Ohne gute Beispiele lassen sich keine guten Geschichten erzählen.“

Wie lassen sich die Führungskräfte in die Kommunikation einbinden?

Montua: Wenn man über einen Beschäftigten schreibt, der als gutes Beispiel zum Thema befragt wird, lohnt es sich auch immer, den Vorgesetzten anzusprechen. Hat er auch Kinder? Dann könnte man ein Statement von ihm in den Text aufnehmen. Dadurch entsteht eine noch größere Verbundenheit der Führungskraft mit dem Thema.

Warum spielen solche guten Beispiele eine wichtige Rolle?

Geisel: Ohne gute Beispiele lassen sich keine guten Geschichten erzählen. Außerdem erhält man dadurch authentische Bilder. Viele verwenden Fotodatenbanken. Dann erhält man zum Beispiel Bilder wie das, bei dem die Frau mit dem Baby neben dem Laptop sitzt. Das sind Klischees. Wer

stattdessen Bilder der eigenen Mitarbeiter verwendet, kann viel glaubwürdiger kommunizieren.

Welche Instrumente und Kanäle zur Kommunikation bieten sich an, wenn man mal von gängigen wie der Mitarbeiterzeitung, dem Intranet oder Broschüren absieht?

Geisel: Ein Beispiel, das mir persönlich sehr gut gefallen hat, war ein Tag der offenen Tür für Familien, an dem auch moderierte Workshops angeboten wurden. Dabei ging es um die Frage: Wie gut ist Beruf und Familie in unserem Unternehmen vereinbar? Auch die Ehepartner haben mitdiskutiert. Außerdem gibt es natürlich auch noch andere nützliche Instrumente, die nicht so sichtbar sind, wie beispielsweise das Mitarbeitergespräch. Darin kann dann gut kommuniziert werden, welche familienfreundlichen Angebote, wie etwa flexible Arbeitszeitmodelle oder einen Kinderbetreuungszuschuss, es im Unternehmen gibt.

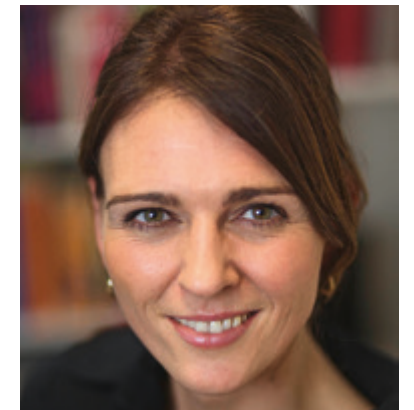
Abschließend in einem Satz: Was sollten Unternehmen als Erstes tun, wenn sie ihre interne Kommunikation zum Thema Beruf und Familie verbessern wollen?

Montua: Sich ernsthaft Gedanken darüber machen, welche Ziele sie durch entsprechende Maßnahmen erreichen wollen, wer dabei unterstützen könnte und welchen Prozess sie anstoßen und gestalten möchten.

Geisel: Und dabei auch klären, dass interne Kommunikation über Beruf und Familie Riesenchancen bringt, im Unternehmen Kultur, Loyalität und Motivation nachhaltig und positiv zu gestalten – vorausgesetzt, man geht es durchdacht an.



Sofie Geisel ist Leiterin des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“. Sie ist Expertin rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und steht seit Jahren im intensiven Austausch mit Arbeitgebern und Personalverantwortlichen.



Andrea Montua ist geschäftsführende Partnerin bei der Agentur Montua & Partner, die sich auf interne Kommunikation spezialisiert hat. Im „Forum Interne Kommunikation“ des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“ informiert sie regelmäßig über Werkzeuge und Strategien für eine erfolgreiche interne Kommunikation.



Forum Interne Kommunikation

Strategien, Tipps, Praxisbeispiele: Wie eine wirkungsvolle interne Kommunikation funktioniert, erfahren Sie im „Forum Interne Kommunikation“ unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/interne_kommunikation

Was Beschäftigte beim Thema Vereinbarkeit bewegt

Home-Office-Möglichkeiten, Angebote zur vollzeitnahen Teilzeit, Betriebskitas – was sich aus Sicht von Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ändern sollte und was ihnen wichtig ist.



Flexibler Arbeitsort

- **Viele wünschen sich, mehr im Home-Office arbeiten zu können:** Ein Drittel der Beschäftigten würde gerne einen Teil der regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen.



Beruf und Pflege

- **Große Bedeutung für Bürgerinnen und Bürger:** 36 Prozent der Gesamtbevölkerung zählen eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu den wichtigsten allgemeinen politischen Aufgaben.
- **Flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen:** 58 Prozent der befragten Personalentscheiderinnen und -entscheider sind der Meinung, dass Arbeitgeber Beschäftigten mit Pflegeaufgaben eine stärkere Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit ermöglichen sollten.



Flexible Arbeitszeitmodelle

- **Mehr Lebensqualität:** Für 71 Prozent der Mütter und Väter von Kindern unter 18 Jahren tragen insbesondere flexiblere Arbeitszeiten dazu bei, die Lebensqualität von Familien zu verbessern.



Zeit für Familie

- **Die Hälfte erhält Unterstützung:** Rund die Hälfte der bei einer Studie der Väter gGmbH befragten Väter, die Elternzeit genommen haben, wurden hierbei von ihrem Chef unterstützt.
- **Viele wollen sich Betreuung teilen:** 38 Prozent der Befragten wünschen sich ein Modell, bei dem Mann und Frau ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden in der Woche reduzieren und sich Hausarbeit und Kinderbetreuung gleichermaßen teilen.



Betriebliche Kinderbetreuung

- **Weitere Angebote für Schulkinder:** 57 Prozent der Eltern von Kindern unter 18 Jahren halten bessere Betreuungsmöglichkeiten vor und nach der Schule sowie in den Ferien für sehr hilfreich.
- **Mehr Betriebskitas gewünscht:** 52 Prozent der Eltern von Kindern unter 18 Jahren sagen, dass sich die Lebensqualität von Familien verbessern würde, wenn es mehr Betriebskindergärten und Betriebskitas geben würde.
- **Großteil der Beschäftigten erhält in Notfällen Unterstützung:** 54 Prozent der Beschäftigten werden von ihrem Arbeitgeber unterstützt, wenn sie kurzfristig Betreuungsprobleme haben, zum Beispiel dann, wenn ihr Kind erkrankt.

Quellen:

Institut für Demoskopie Allensbach (2013): Monitor Familienleben; IG Metall (2013): Umfrage „Arbeit: sicher und fair!“, Väter gGmbH (2012): Trendstudie „Moderne Väter“, GfK-Umfrage für die berufundfamilie gGmbH (2011): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege; Forsa-Umfrage für das Magazin „Eltern“ (2013): „Wenn Eltern die Wahl haben“

„In der Familie ist Zusammenhalt genauso wichtig wie Freiheit“

In den 60er-Jahren gründete **Volker Ledermann** den Filzstifthersteller edding. Sein Sohn **Per Ledermann** wurde schon mit 29 Jahren Vorstand. Ein großer Vertrauensbeweis. Ein Gespräch mit Vater und Sohn über Freiräume, ein Leben zwischen Studium und Familie und darüber, wie man auch als Globetrotter Familie und Beruf vereinbaren kann.

Volker Ledermann, 81, ist schon wieder auf dem Sprung. Nur für ein paar Wochen ist er gerade in Ahrensburg. Hier, nördlich von Hamburg, liegt der Firmensitz der edding AG. In Kürze fliegt er wieder nach Namibia, wo Ledermann ein Wildschutzreservat und Ferienlodges aufgebaut hat. Wenn er in Deutschland ist, sitzen er und sein Sohn Per, 37, im Unternehmen Tür an Tür. Bei schweren Entscheidungen geht Per einfach eine Tür weiter und spricht mit seinem Vater. „Wenn wir neue Produkte einführen, gebe ich sie immer vorher ihm und frage, ob das was wird – in den meisten Fällen hat sein Bauchgefühl recht.“ Für Vater und Sohn spielt die Familie eine große Rolle: Beide haben drei Kinder.

Was bedeutet Ihnen Familie?

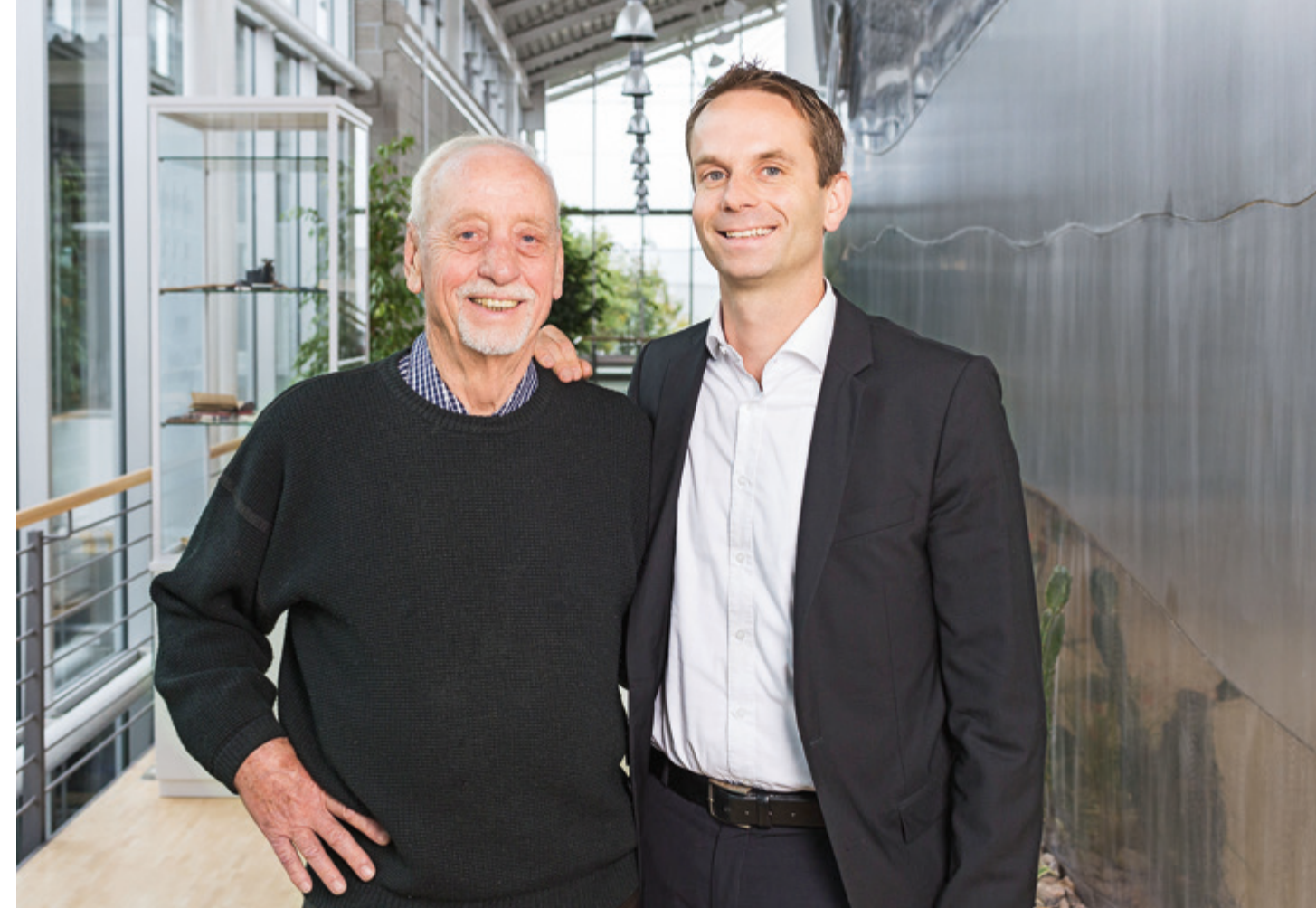
Volker Ledermann: Familie ist ein wichtiger Mittelpunkt meines Lebens. Ich habe drei Kinder und acht Enkelkinder. Wir wohnen einander gegenüber. Wir segeln gemeinsam. Und wenn ich in Afrika bin, besucht mich die ganze Familie. Dieser Zusammenhalt ist wichtig, genauso wie Freiheit. Das ist für mich das Wichtigste in der Erziehung: Dass man

den Kindern Freiheit gibt und sie sich nach ihren Veranlagungen entwickeln können.

Per Ledermann: Zusammenhalt und Freiheit – das trifft es gut. Meine Frau, meine Kinder und ich, wir sind immer eine große Einheit gewesen. Während des Studiums, als schon zwei meiner drei Kinder geboren waren, und dann später in den USA und im Mittleren Osten, wo wir gelebt haben. Für meine Frau und mich hat Familie dabei nicht Einschränkung bedeutet, unsere Kinder haben sich in unser Leben integriert. Und wir geben ihnen heute Freiheiten: Mein Sohn war jetzt ein halbes Jahr in Argentinien, meine Tochter geht nach Australien. Es ist so, wie mein Vater es gesagt hat. Es geht darum, Freiräume zu geben.

Inwiefern hat Ihnen Ihr Vater Freiräume gegeben? Sie sind mit 29 Jahren Vorstand der edding AG geworden. Gab es da nicht einen großen Druck, das Erbe weiterzuführen?

Per: Ich habe mich nie gezwungen gefühlt, ins Unternehmen zu gehen. Mein Vater hat immer zu mir gesagt: Egal was es ist, ich finanziere dir die beste



Zwei Generationen, ein Unternehmen: Volker und Per Ledermann.

Ausbildung. Was zählt, ist: Entwickle deine eigene Persönlichkeit. Ich helfe dir, aber ich schränke dich nicht ein und versuche nicht, dich zu formen.

Volker: Zwang auszuüben ist immer der falsche Weg. Das bringt nichts, weil es immer Widerstand hervorruft. In dem ersten halben Jahr, in dem Per die Geschäfte übernommen hat, haben wir eng zusammengearbeitet. Dann habe ich gesagt: Nun mach mal alleine. Ich bin da, wenn du eine Frage hast. Und ich werde mich auch einmischen, wenn ich finde, dass man etwas besser machen kann. Aber das war nicht nötig.

„Ein starker Unternehmenslenker zeichnet sich dadurch aus, dass er weiß, wann man andere machen lassen muss. Mein Vater hat es genau richtig gemacht.“

Per: Ich kenne viele Familienunternehmen, in denen die Nachfolger eingeeengt werden, weil die Gründergeneration nicht loslassen kann. Das führt in fast allen Fällen zum Bruch. Die Amerikaner

haben diesen Ausspruch: „The final test of greatness is letting go“ – ein starker Unternehmenslenker zeichnet sich dadurch aus, dass er weiß, wann man einen anderen machen lassen muss. Mein Vater hat es genau richtig gemacht.

Sie, Volker Ledermann, waren damals geschäftlich viel unterwegs, um Ihre Auslandsvertreter zu treffen. In Südamerika, Japan, Marokko – in der ganzen Welt. Da war es sicherlich nicht immer ganz einfach, Familie und Beruf zu vereinbaren, oder?

Volker: Ein Unternehmen zu leiten, ist natürlich sehr aufwändig. Die Familie darf darunter aber nicht leiden. Bei den Auslandsreisen habe ich unsere Vertreter besucht und auch zu deren Familien ein sehr enges Verhältnis gepflegt. Wenn ich die Familien besucht habe, waren auch meine Frau, mein Sohn und meine Töchter mit dabei, wenn es gepasst hat. So haben wir dann Berufliches und Privates miteinander verbunden.

Per: Die Reisen waren ein großer Luxus. So habe ich schon sehr früh sehr viele Länder kennengelernt. Das hat mich sehr geprägt und mir auch von

Kindeseinen an Lust darauf gemacht, irgendwann im Unternehmen zu landen. Klar, meine Mutter habe ich mehr gesehen als meinen Vater. Aber mein Vater hat sich immer wieder Freiräume geschaffen. Als wir Kinder klein waren, ist er mittags nach Hause gefahren, hat sich die Zeit genommen und ist dann wieder in die Firma zurück. Wenn wir den ganzen



Tag hatten, waren wir zelten oder angeln. Wir hatten so immer ein sehr enges Vater-Sohn-Verhältnis.

Sie waren mit 24 Jahren Vater von zwei Kindern und haben studiert. Wie sah diese Zeit zwischen Familien- und Studienleben aus?

Per: Es war herausfordernd, weil meine Frau und ich studiert und nebenbei gejobbt haben. Die Betreuung haben wir uns beide aufgeteilt. Als ich später in den USA studiert habe, ging für das letzte halbe Jahr bei meiner Frau schon das Referendariat los. Sie ist dann mit unserer damals 3-jährigen Tochter zurückgegangen. Mein 6-jähriger Sohn ist mit mir zunächst in den USA geblieben. Wir waren also beide alleinerziehend mit kleinen Kindern. Da kam es auch mal vor, dass ich in der Vorlesung

saß, während mein Sohn für kurze Zeit draußen im Aufenthaltsraum war. Als ich wiederkam, hat er mit meinen Kommilitonen Basketballkarten getauscht. Das hat ihn sicherlich auch wieder ein Stückchen selbstständiger gemacht. *(lacht)*

Sie haben dann nach dem Studium auch im Mittleren Osten gelebt.

Per: Meine Frau und ich haben dafür häufiger mal 'nen Spruch bekommen wie: „Was mutet ihr euren Kindern zu? Ihr zieht durch die Weltgeschichte und reißt die Kinder aus ihrem vertrauten Umfeld!“ Dabei gibt es kein Richtig oder Falsch. Unsere beiden älteren Kinder, die damals dabei waren, reden heute sehr glücklich über diese Zeit. Als wir in Deutschland sesshaft geworden sind, haben sie gesagt: „Wollen wir nicht noch mal los?“ Von daher würde ich sagen: Es hat alles gut geklappt.

„Mütter und Väter kommen viel souveräner aus der Elternzeit zurück. Sie gehen gelassener mit Herausforderungen um.“

Wie sieht Ihr Alltag heute zwischen Familie und Beruf aus?

Per: Ich bringe meinen kleinen Sohn zur Schule. Ab und zu nutze ich auch meine Mittagspause oder wenn ein Arztbesuch ansteht. Ich versuche, da meinen Vater ein bisschen zu kopieren. Nichtsdestotrotz ist es natürlich ein Spagat zwischen Familie und Beruf. Wenn mehr zu tun ist, als man in der Woche schaffen kann, sind bestimmte Dinge nicht möglich. Das trifft mal das Unternehmen, mal die Familie. Wichtig ist es, einen Ausgleich zu schaffen.

Volker: Bei den Kindern ist es ja auch so, dass sie da reinwachsen. Die kennen das von klein auf. Meine Kinder waren früher mit mir auch am Wochenende mal in der Firma und sind dann hier herumgestrolcht. Und heute ist das bei dir, Per, ja auch so.

Per: Ich erinnere mich daran, dass mein Vater mal ein paar Wochen in Japan war. Als er wiederkam,

musste er erst einmal 24 Stunden schlafen, weil er dort rund um die Uhr verhandelt hatte. Das sind Sachen, die beeindruckend einen als Kind. Das ist nicht nur negativ. Wenn es nicht nur egoistisch ist, können schon sehr kleine Kinder ein Verständnis dafür entwickeln.

edding bietet seinen Beschäftigten seit vergangenem Jahr eine Ferien- und Notfallbetreuung an. Wie haben Sie in der Zeit, in der Sie noch die Geschäfte geführt haben, Ihre Beschäftigten mit Kindern unterstützt?

Volker: Wir haben schon sehr früh angefangen, Teilzeitmodelle anzubieten. Und wenn jemand ein Problem hatte, haben wir das einfach ganz individuell gelöst.

Per: Wichtig finde ich, dass der Familiengedanke auch authentisch ist. Und das drückt sich in ganz einfachen Dingen aus: Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter stolz seinen Nachwuchs mit ins Unternehmen gebracht hat, dann war mein Vater der Erste, der das kleine Baby in die Arme genommen hat. Und ist es noch heute. *(beide lachen)*

Volker: Ja, das mache ich immer sehr gerne.

Per: Um noch mal kurz auf das Thema Teilzeitmodelle zurückzukommen: Es gibt ja diese Debatte über Schwierigkeiten mit Eltern, die in Teilzeit arbeiten. Ich glaube hingegen, dass Mütter und Väter viel souveräner aus der Elternzeit zurückkommen. Sie sind in der Lage, mit ganz anderen Anforderungen klarzukommen. Sie sind häufig sehr viel

Volker Ledermann gründete im Jahr 1960 gemeinsam mit seinem Schulfreund Carl-Wilhelm Edding den weltbekannten Filzstifthersteller. 2005 zog er sich aus dem Aufsichtsrat zurück. Heute hat die Firma mehr als 600 Beschäftigte und vermarktet unter anderem Marker, Druckerpatronen, Sprays, Flipcharts und digitale Tafeln. Wenn Ledermann nicht auf seinem Bauernhof in Ahrensburg ist, reitet er auf Island oder ist in Afrika unterwegs.



unaufgeregter und gelassener, wenn es um Herausforderungen geht. Und auch sehr effektiv. Das hilft dem Unternehmen.

Wenn Sie einem Unternehmer erklären müssten, warum es sich lohnt, ein Angebot wie die Notfallbetreuung anzubieten: Was würden Sie ihm sagen?

Per: Es ist eine klassische Win-win-Situation. Die Beschäftigten müssen nicht schon morgens hektisch die Omas und Nachbarn durchtelefonieren, weil sie wissen: Es gibt da ein Angebot, das mir hilft. Und ich als Arbeitgeber habe ein Angebot, das unser Unternehmen attraktiv macht. Da sollte jedes Unternehmen mitmachen.

Per Ledermann studierte Jura und BWL in Deutschland und den USA. Danach arbeitete er als Unternehmensberater in Deutschland und dem Mittleren Osten. Ledermanns Kinder sind 7, 14 und 17 Jahre alt. Die edding AG unterstützt ihre Beschäftigten auf vielfältige Weise bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Neben einer Notfall- und Ferienbetreuung gibt es eine Vielzahl an Teilzeitmodellen, auch für Führungskräfte.

„Viele Väter wollen keine großen Kompromisse mehr eingehen“

Eine neue Väter-Generation ist da: Sie wollen mehr Zeit mit der Familie verbringen und ihre Partnerin bei der Betreuung unterstützen. Im Interview verrät **Volker Baisch**, Geschäftsführer der Väter gGmbH, warum Unternehmen stärker auf die Bedürfnisse von Vätern eingehen sollten und wie sie dabei vorgehen können.

Herr Baisch, Sie haben unter anderem in Ihrer Trendstudie „Moderne Väter“ untersucht, wie sich die Rolle des Vaters verändert hat. Was hat sich in den vergangenen Jahren getan?

Wir haben festgestellt, dass sehr viele Väter – rund 80 Prozent – einen großen Wert darauf legen, die Entwicklung ihrer Kinder aktiv zu begleiten, und das bereits von der Geburt an. Eine interessante neue Erkenntnis war zudem: Vielen Vätern reicht es nicht, am Wochenende oder am Abend Zeit für ihre Kinder zu haben. Mehr als 91 Prozent haben gesagt:



Wie Väter besser unterstützt werden können, beschäftigt **Volker Baisch** schon seit vielen Jahren. Er entwickelte die Informationsplattform **väter.de** und gründete die Väter gGmbH, die Unternehmen bei der väterorientierten Personalentwicklung berät.

Mir ist es sehr wichtig, auch unter der Woche Zeit für die Familie zu haben. Gleichzeitig fühlen sich die Väter nach wie vor stark dafür zuständig, ihre Familie finanziell abzusichern.

Mehr Zeit für die Familie und gleichzeitig Haupt-ernährer bleiben – wie wollen die Väter das bewerkstelligen?

Viele Väter würden sich gerne die wirtschaftliche Verantwortung mit ihrer Partnerin teilen, nur dann ist aus ihrer Sicht eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit auch finanziell möglich. Wir wissen aus vielen Studien, dass sich die große Mehrheit der Väter eine Vier-Tage-Woche wünscht. Und: Die meisten jungen Väter, die in Elternzeit gehen, wollen nicht in Vollzeit zurückkehren, sondern in Teilzeit. Immer mehr Väter möchten eine partnerschaftliche Aufgabenteilung, damit ihre Partnerin früher wieder in den Beruf einsteigen kann und sie selbst mehr Zeit für ihre Kinder und für sich selber haben. Doch für diesen Paradigmenwandel brauchen die Väter und die Mütter die notwendigen Rahmenbedingungen in den Unternehmen.

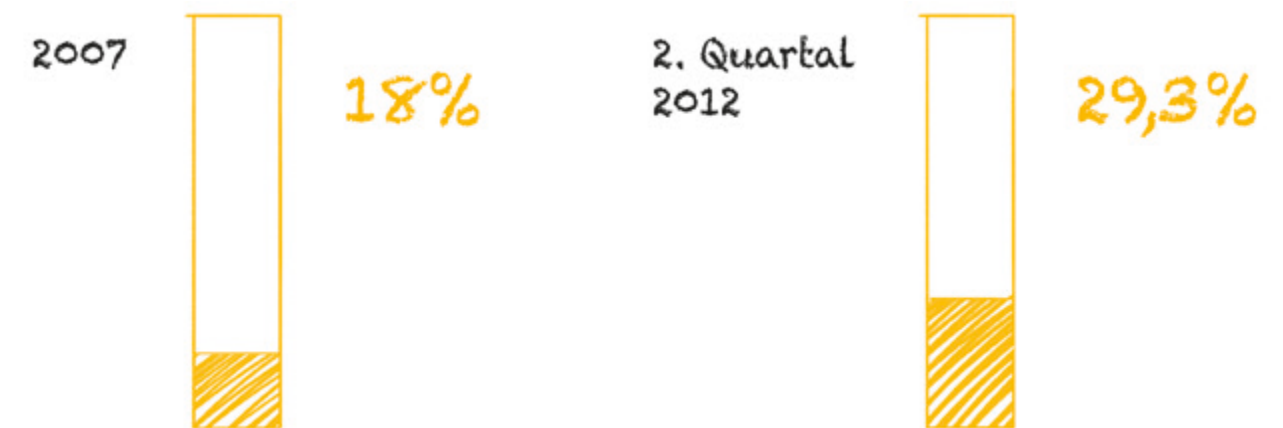
Von den Vätern, die eine Auszeit nehmen und sich um die Betreuung ihrer Kinder kümmern, geht aber weiterhin ein Großteil nur zwei Monate in Elternzeit. Woran liegt das?

Es gibt nach wie vor ein Informationsdefizit bei den Vätern. Ein Drittel aller Väter weiß nicht, dass Väter mehr als nur die zwei „Partnermonate“ in Anspruch nehmen können. Hinzu kommt, dass zwei Drittel aller in unserer Trendstudie befragten Väter sagen:

Foto: Olaf Ballnus

Immer mehr Väter übernehmen Verantwortung bei der Kinderbetreuung

Anteil der Väter, die Elterngeld für im entsprechenden Zeitraum geborene Kinder bezogen haben



Quelle: Statistisches Bundesamt

„Meine Frau wollte auf jeden Fall die 12 Monate Elternzeit nehmen.“ Es gibt also innerhalb vieler Partnerschaften noch keine partnerschaftliche Aufteilung, weil die Frau die zwölf Monate für sich beansprucht. Aus unserer Beratungspraxis in den Unternehmen wissen wir, dass viele Personaler und Führungskräfte die zwei Partnermonate für die Väter inzwischen akzeptieren. Allerdings wird es bei allem, was über die zwei Monate hinausgeht schwierig, und für die Männer ist es oft mit dem Risiko verbunden, die eigene berufliche Entwicklung zu gefährden.

„Wenn eine Führungskraft auch mal um 16 Uhr geht und sagt: Ich kümmere mich jetzt um mein Kind, dann hat das eine größere Wirkung als jeder Flyer.“

Was sollten Unternehmen also tun, um Väter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen?

Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Lebensarbeitszeitkonten, Vollzeit light oder auch die Möglichkeit von zu Hause oder unterwegs aus zu arbeiten – das heißt eine Ergebnis- statt eine Anwesenheitskultur – kann Männer unterstützen, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bekommen. Entscheidend sind aber nicht die einzelnen Maßnahmen – ausschlaggebend ist, wie diese offen und glaubhaft kommuniziert

werden. Daher liegt ein besonderer Fokus auf den Führungskräften, ihrer Vorbildhaltung oder der inneren Bereitschaft, Vätern Vereinbarkeit zu ermöglichen. Oft bedeutet dies auch einen Paradigmenwechsel im Führungsverhalten. Deshalb zeichnet sich ein väterfreundliches Unternehmen dadurch aus, dass die Führungskräfte auf Väter zugehen und sie ermuntern, Elternzeit oder Teilzeit zu nehmen. Werden die alten Glaubenssätze wie „Wenn du Karriere machen willst, musst du auf jeden Fall Vollzeit arbeiten“ nicht seitens der Führung hinterfragt und mit neuen Botschaften wie „Führung in Teilzeit ist möglich und sogar karrierefördernd“ ersetzt, wird sich die Unternehmenskultur nicht verändern.

Und wie können Unternehmen dieses Bild verändern?

Unternehmen können zum Beispiel mit niederschwelligen Angeboten wie einem Väternetzwerk, mit verschiedenen Vorträgen, Workshops oder Vater-Kind-Wochenenden signalisieren: Wir kümmern uns. Uns ist das Thema wichtig. Aber auch bei diesem Angebot ist entscheidend, dass die Führungskräfte sensibilisiert werden und es glaubhaft kommunizieren.

Wie kann das funktionieren?

Bestenfalls, indem die Führungskräfte selber Vorbilder sind. Wenn eine Führungskraft auch mal um 16 Uhr geht und sagt: Ich kümmere mich jetzt

Väter wollen mehr Zeit für die Familie

Wie wichtig ist es Ihnen, auch in der Woche Zeit für Ihre Familie zu haben?

Deutschlandweite repräsentative Online-Umfrage unter 1.000 Vätern im Alter von 25 bis 45 Jahren



Quelle: Väter gGmbH (2012) – Trendstudie „Moderne Väter“

um mein Kind und bin nicht erreichbar, dann hat das eine größere Wirkung als jeder Flyer und jede Broschüre zu den familienorientierten Werten des Unternehmens. Sehr erfolgversprechend und unterstützend ist auch das MENToring-Projekt. Hier wird ein Jahr lang eine junge Führungskraft, die gerade Vater geworden ist, von einem Mentor begleitet, der die Herausforderungen zur Vereinbarkeit kennt. Der junge Vater sieht dabei: Karriere und Familie müssen sich nicht ausschließen. Diese direkte Vorbildfunktion ist ein wichtiger Schlüssel dafür, dass Väter ihren Kindern und der Familie mehr Zeit widmen. Und schließlich kommt es darauf an, gute Beispiele zu kommunizieren – so wie es die Commerzbank gemacht hat. Ein Bereichsvorstand ist für vier Monate in Elternzeit gegangen. Das Unternehmen hat seine Beweggründe für die Auszeit, aber auch die Frage, wie es die Auszeit organisiert hat, in der Mitarbeiterzeitung sehr transparent bekannt gemacht. Das hatte eine große Wirkung auf viele andere Abteilungen innerhalb der Commerzbank.

Was können Unternehmen außerdem tun, um Väter zu unterstützen?

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Elternzeit als Karrierebaustein anzurechnen, wie es beispielsweise Bosch tut. Ein junger Vater, der in dem Unternehmen Karriere machen will, muss dafür beispielsweise nicht mehr einen Auslandsaufenthalt absolvieren. Er kann sich auch seine Elternzeit anrechnen lassen. Denn Bosch hat erkannt, dass

Mütter und Väter Kompetenzen wie Empathiefähigkeit oder Konfliktfähigkeit während der Elternzeit erlernen, von denen das Unternehmen profitiert.

„Väter, die bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden, fühlen sich dem Unternehmen wesentlich verbundener.“

Welche Argumente sprechen denn für das stärkere Engagement?

Unternehmen haben immer größere Probleme, gute Mitarbeiter zu halten und anzuwerben. Das ist in naher Zukunft ein wichtiges Argument. Das gilt vor dem Hintergrund, dass sich das Rollenbild der Väter verändert hat, umso mehr. Denn viele Väter wollen keine großen Kompromisse mehr eingehen. Es empfiehlt sich deshalb für Unternehmen, das ernst zu nehmen und Männern frühzeitig die Möglichkeiten für Väterangebote aufzuzeigen – auch schon während der Einstellungsgespräche oder während des Trainee-Prozesses. Wer väterfreundliche Maßnahmen anbietet, profitiert von einer niedrigeren Fluktuationsquote und einer niedrigeren Fehlzeitenquote. Denn Väter fühlen sich in dem Augenblick, in dem sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden, dem Unternehmen wesentlich verbundener und sind viel motivierter. Unternehmen sind deshalb sehr gut beraten, in väterfreundliche Maßnahmen zu investieren.

„Meine Elternzeit möchte ich nicht missen“

Der Anteil an Vätern, die für ihre Kinder eine Auszeit nehmen, steigt. Immer öfter nehmen sie mehr als zwei Monate Elterngeld in Anspruch. Georg Frenschkowski kümmerte sich acht Monate ganztags um seinen Sohn – und hat dadurch viele wertvolle Momente erlebt.

Als Georg Frenschkowski Anfang 2012 seinen Kollegen von seinem Vorhaben erzählte, schauten sie ihn erstaunt mit großen Augen an. Ein Mann, der länger als zwei Monate in Elternzeit geht? Das hatte es in der Abteilung noch nicht gegeben. Für den 39-Jährigen war jedoch schon lange vor der Geburt seines Sohnes klar: „Ich will unbedingt die ersten Entwicklungsschritte meines Kindes miterleben.“

Zunächst kümmerte sich Frenschkowski ab Juni 2012 acht Monate zu Hause um seinen Sohn. Seit März vergangenen Jahres arbeitet er im Rahmen seiner Elternzeit in Teilzeit. Für seinen Chef bei der Dow Corning GmbH, ein mittelständisches Chemieunternehmen in Wiesbaden, war das kein Problem. Frenschkowski hatte ihm ein halbes Jahr vor seiner Elternzeit von dem Vorhaben erzählt. „Ich fand es wichtig, lange vorher Bescheid zu sagen“, betont der 39-jährige Familienvater. „Durch das konnten alle frühzeitig planen.“

Die Zeit zu Hause hat ihm viele wertvolle Momente geschenkt: Er war dabei, als sein Sohn seine ersten Worte brabbelte, als er anfang zu krabbeln und später seine ersten Schritte machte. „Diese Zeit möchte ich nicht missen“, erzählt Frenschkowski. „Ich finde, jeder Vater sollte diese Chance nutzen.“

Damit der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten auch während der Zeit, in der er nicht arbeitete, erhalten blieb, besuchte Frenschkowski sie regelmäßig in der Firma. „So war ich immer gut darüber informiert, was im Unternehmen

Familienvater nun um die Wartung und Instandhaltung elektrischer Anlagen bei dem Chemieunternehmen und kann sich seine Zeit frei einteilen. „Das gibt mir Flexibilität für mein Familienleben“, sagt Frenschkowski. Auch wenn sein Sohn mal



Gemeinsame Zeit: Georg Frenschkowski mit seinem Sohn im Tierpark.

passierte“, erzählt er. Der Wiedereinstieg fiel ihm dadurch leichter.

Flexibles Teilzeitmodell gibt Freiraum fürs Familienleben

Frühzeitig informierte er seinen Chef darüber, dass er gerne in einem Teilzeitmodell mit 20 Stunden zurückkehren wolle, um weiter Zeit für seinen Sohn zu haben. Damit er mit diesem Arbeitszeitmodell starten konnte, wechselte er seine Tätigkeit. Vor der Elternzeit war er in der Produktion tätig – und damit im Schichtbetrieb. Nach seiner Rückkehr kümmert sich der

erkrankt, ist das kein Problem. Er kann kurzfristig die Firma verlassen und arbeitet die Stunden an einem anderen Tag nach. „Im Schichtbetrieb wäre das nicht möglich. Für mich ist diese Lösung deshalb genau das Richtige“, erzählt der 39-Jährige.

Und nicht nur er selbst, sondern auch seine Frau profitiert davon, dass er sich ebenfalls um die Betreuung kümmert und sie beide Verantwortung übernehmen. Sie konnte dadurch frühzeitig wieder als Ingenieurin arbeiten. Beide haben so Zeit für die Familie und Zeit für den Beruf.

Foto: privat

Flohmarktpädagogik

Horst Evers ist auf dem Flohmarkt in Sachen Erziehung unterwegs. Seine Tochter lernt eine Menge über Verhandlungsgeschick – wenn auch ganz anders als gedacht.

Bin mit der Tochter auf dem Flohmarkt. Sie hegt offensichtlich große Pläne. Gleich am ersten Stand kauft sie einen Lucky-Luke-Comic für zwei Euro. Ohne zu handeln. Ein paar Meter vom Stand entfernt, versuche ich ihr ein paar grundlegende Flohmarktregeln zu erläutern: „Das war nicht wirklich ideal. Handeln gehört bei einem Flohmarkt mit zum Spiel. Dann macht es noch mehr Spaß, und mit etwas Geschick hättest du den Comic sicher günstiger bekommen.“ Sie guckt skeptisch.

Ich erkenne eine schöne Möglichkeit, dem Kind spielerisch etwas fürs Leben beizubringen. „Es braucht da natürlich Fingerspitzengefühl. Man muss die Verkäufer langsam weichkochen und dann: zack!, im richtigen Moment zuschnappen.“

Einige Stände weiter interessiert sich das Kind für einen großen Holzbauernhof mit Tieren. Eine perfekte Gelegenheit, ihr zu zeigen, wie man mit einer funkelnden Mischung aus Charme, Klugheit und kühlem Merkantilismus Herzen und Holzbauernhöfe gewinnen kann.

Zunächst einmal gilt es, das eigentliche Interesse zu verbergen. Zeige wahllos auf irgendwas und rufe der dahinterstehenden Verkäuferin zu: „Entschuldigung! Was wollen Sie denn für die große Steingutsuppenschale haben?“

Sie blinzelt mich an. „Diese Steingutsuppenschale ist Marmor, ein Aschenbecher und kostet zwanzig Euro.“ Ich erschrecke glaubwürdig dezent. „Ach du meine Güte. Vorschlag; Ich gebe Ihnen fünfzehn Euro, und dafür bekomme ich dann aber noch was dazu. Zum Beispiel diesen alten, abgeschrabbelten Holzbauernhof mit den paar Figuren.“

Ihr Blick bekommt schlagartig etwas außerordentlich Gelangweiltes. „Also erstens: Jemand mit Ihrem Gesicht sollte sich hüten, andere Sachen abgeschrabbelt zu nennen, und zweitens: Der Holzbauernhof kostet dreißig Euro.“

Die Verkäuferin zappelt schon im Netz – und sagt dann einen magischen Satz

Sehr schön, eine würdige Gegnerin. Sonst hätte ich dem Kind ja auch gar nichts beibringen können. Es soll nicht denken, alles sei immer ganz einfach, nur weil das bei mir so aussieht. „Entschuldigung, aber dreißig Euro, bei aller Liebe – wollen Sie mich veräppeln?“

„Ich würde nie jemanden veräppeln, der Suppe aus einem Aschenbecher essen will. Sie haben es ja offensichtlich sonst schon schwer genug.“

Ich erhöhe das Tempo. „Also gut, sagen wir zwanzig, ohne Aschenbecher.“

„Aschenbecher und Bauernhof zusammen für fünfzig.“

„Wie, fünfzig? Das ist ja gar kein Rabatt.“

„Dafür berechne ich nichts für das Zusammenzählen der Preise.“

„Nur der Bauernhof für zweiundzwanzig, mein letztes Wort.“

Sie schaut mich durchdringend an. Ich bleibe freundlich, aber entschlossen im Blick. Das war's. Sie weiß es noch nicht, aber sie hat verloren. Sie zappelt schon im Netz. Jetzt muss ich es nur noch langsam einholen. Ihren Widerstand brechen mit einem jede Diskussion beendenden: „Na gut, fünfundzwanzig, dann haben alle gewonnen.“ Quasi willenlos öffnet sie den Mund und sagt den magischen Satz: „Na denn eben nicht! Schönen Tag noch!“



Während sie auf die andere Seite des Standes schlurft, realisiere ich die fehlende Magie des Satzes. Rufe reflexartig: „Sechszwanzig!“ Sie schaut nicht mal. „Siebenundzwanzig!“ Keine Reaktion. „Achtundzwanzig fünfzig!“ Sie gähnt. Die Tochter fragt: „Bist du gerade dabei, sie weichzukochen?“

Die Tochter weiß, wie's läuft

Die Frau kommt langsam zurück: „Dreißig, ohne Figuren.“

„Was? Dafür wollten Sie mir doch gerade den Bauernhof schon mit Tieren verkaufen.“

„Is halt Angebot und Nachfrage.“

„Wie, Nachfrage? Wo ist denn ein anderer Interessent?“

Sie zeigt nach hinten, auf einen riesigen, schlafenden Bernhardiner. Okay, anzuerkennen geschlagen worden zu sein gehört auch

zum Spiel. Gebe ihr das Geld.

Zufrieden beugt sich die Verkäuferin zu meiner Tochter. „Komm, die Figuren und Tiere schenk ich dir. Und den Marmoraschenbecher auch. Kannst deinem Vater verkaufen. Wenn du das geschickt anstellst, gibst der dir locker zwanzig Euro dafür.“

Auf dem Heimweg bedankt sich meine Tochter, weil ich ihr etwas beigebracht habe. Gebe ihr zu verstehen, nicht darüber reden zu wollen. Sie insistiert: „Nein, nein, ich habe das schon verstanden. Du hast dich absichtlich blöd angestellt, damit die Verkäuferin Mitleid mit dem Kind bekommt und mir am Ende die Sachen schenkt. Die ist dir voll auf den Leim gegangen.“ Denke: Guck mal an, was für ein außergewöhnlich kluges Kind. Hat sie wahrscheinlich von mir.



Horst Evers ist Bestsellerautor und Kabarettist. Für seine Bühnenauftritte erhielt er unter anderem den Deutschen Kleinkunstpreis. Als Autor veröffentlichte er kürzlich sein Buch „Wäre ich Du, würde ich mich lieben“. Mit seiner Partnerin und Tochter lebt Evers in Berlin.



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Geht doch!

So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

IMPRESSUM

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

Fax: 030 18555-4400

E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR24

Stand: April 2014, 1. Auflage

Konzeption, Redaktion: ergo Kommunikation, Berlin

Gestaltung: ergo Kommunikation, Berlin / RitterSlagman, Hamburg

Druck: schmitzdruck&medien GmbH & Co. KG, Brüggen

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördennummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen finden Sie unter www.115.de.

