



VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

PRAXISBEISPIELE AUS DER WIRTSCHAFT



VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

PRAXISBEISPIELE AUS DER WIRTSCHAFT



INHALT

WARUM IST DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF SO WICHTIG?	2
WELCHE MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF GIBT ES?	8
Familienbewusste Arbeitszeiten – mehr Flexibilität und Motivation	10
Elternförderung – Unterstützung rund um die Geburt eines Kindes	26
Kinder- und Angehörigenbetreuung	34
Familienservice und Beratung	46
Arbeitgeberverbände und Handwerkskammern aktiv	52
Wichtige Netzwerke, Portale und weiterführende Informationen	62

WARUM IST DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF SO WICHTIG?

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und unser Wohlstand hängen entscheidend von gut ausgebildeten Arbeitnehmern ab. Deutschland hat jedoch schon heute in einigen Bereichen ein Fachkräftedefizit, das durch den demografischen Wandel in Zukunft noch gravierend verschärft wird. Vor allem im Bereich der Hochqualifizierten sind Fachkräftengpässe bereits heute deutlich spürbar. Umso mehr gilt es zu vermeiden, dass Fachkräfte wegen fehlender Vereinbarkeit von Beruf und Familie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Hier liegt daher eines der zentralen Handlungsfelder bei der Fachkräftegewinnung und -bindung.

Deutschland kann es sich insbesondere nicht mehr leisten, auf die Arbeitskraft sehr gut ausgebildeter Frauen zu verzichten. Rund die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland ist lediglich teilzeitbeschäftigt, und das zu einer im EU-Vergleich sehr geringen Wochenstundenzahl. Ziel muss daher sein, Frauen verstärkt in vollzeitnahe Beschäftigung zu integrieren und längere Erwerbsunterbrechungen zu vermeiden. Das würde nicht nur im Kampf gegen den Fachkräftemangel helfen, sondern zugleich dazu beitragen, dass Frauen bei der Karriere und den Verdienstmöglichkeiten mit den Männern gleichziehen. Wer weniger arbeitet, erwirbt auch weniger berufliche Erfahrung und Fachkenntnisse und hat damit schlechtere Karriere- und Verdienstmöglichkeiten und am Ende weniger Rente im Alter.



Was leistet die Wirtschaft, damit Beruf und Familie vereinbar sind?

Die deutschen Unternehmen engagieren sich seit Jahren und mit weiter steigender Tendenz bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Inzwischen führen fast alle Unternehmen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Dazu gehören z. B. Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung, zur Elternförderung oder zur Kinder- und Angehörigenbetreuung. Die deutsche Wirtschaft hat erkannt, wie wichtig gute Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Fachkräftesicherung und -gewinnung sind. Inzwischen führen fast alle Unternehmen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. 586 Betriebskittas gibt es heute in Deutschland. Inzwischen unterstützt jedes dritte Unternehmen seine Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung. Knapp 20 % planen dies für die Zukunft.

Es ist aber nicht nur eine Aufgabe der Unternehmen, sondern eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft, dafür Sorge zu tragen, dass Menschen mit Familienverpflichtungen Familie und Beruf besser unter einen Hut bekommen. Der Staat muss die Rahmenbedingungen setzen, damit Eltern einer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Das Hauptaugenmerk muss auf dem quantitativen und qualitativen Ausbau einer bedarfs- und flächendeckenden Kinderbetreuungsinfrastruktur liegen.

Auch die Arbeitgeberverbände leisten mit zahlreichen Initiativen und Aktivitäten ihren Beitrag, damit Beruf und Familie besser miteinander vereinbart werden können. Sie werben dafür, geeignete Lösungen für und in jedem einzelnen Betrieb zu suchen. Dazu dient auch diese Broschüre. Mit ihr zeigt die BDA anhand von Beispielen aus der Praxis auf, wie durch betriebliche Maßnahmen die Situation von Beschäftigten mit Familienverantwortung verbessert werden kann.

WELCHE MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF GIBT ES?

Es gibt vielfältige betriebliche Angebote, um Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Maßnahmen zur Erleichterung des Zeitmanagements reichen von Teilzeit, Gleitzeit über flexible Jahres- und Lebensarbeitszeit bis hin zur Rücksichtnahme bei der Urlaubsregelung. Beim Arbeitsablauf können Unternehmen mit der Ermöglichung von Telearbeit oder durch Eltern-Kind-Arbeitszimmer Unterstützung leisten. Weitere Maßnahmen sind z. B. Kommunikation einer familienfreundlichen Unternehmenskultur, Wiedereingliederung nach familienbedingten Auszeiten, Unterstützung in der Elternzeit, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Förderprogramme für Eltern, Jobsharing oder finanzielle Unterstützung. Im Folgenden finden Sie einige Unternehmensbeispiele, die einen Teil solcher Maßnahmen veranschaulichen:



FAMILIENBEWUSSTE ARBEITSZEITEN – MEHR FLEXIBILITÄT UND MOTIVATION

Familienbewusste, flexible Arbeitszeiten zielen darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus arbeitszeitpolitischer Sicht zu erhöhen. Ziel ist es, über die Arbeitszeitreduzierung hinaus mehr Flexibilität im Rahmen einer Vollzeit- oder vollzeitnahen Beschäftigung zu ermöglichen. Beschäftigte, die von flexiblen Arbeitszeiten profitieren, sind motivierter und konzentrierter bei der Arbeit. Bereits heute sind mehr als 90 % der Unternehmen davon überzeugt, dass familienfreundliche Maßnahmen die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen (BMFSFJ 2010).



Teilzeit und mehr

BASF SE

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Nur so können die Anforderungen des Jobs mit den individuellen Bedürfnissen in Einklang gebracht werden. BASF bietet hierzu vielfältige Möglichkeiten: Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, je nach Lebensphase. So hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf einen Teilzeitgrad von 85 %. Besondere, über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Teilzeitrechte werden Eltern eingeräumt: Mitarbeiter, die aus der Elternzeit zurückkehren, können für die Dauer der Betreuung des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung verlangen bzw. einen während der Elternzeit verringerten Beschäftigungsgrad fortführen. Um die Pflege von nahen Angehörigen zu erleichtern, können sich Mitarbeiter des Weiteren bis zu zwei Jahre unbezahlt freistellen lassen. Alternativ können sie ihre Arbeitszeit bis zu sechs Jahre befristet reduzieren und die Einkommenseinbuße mit einem zinslosen Darlehen bis zu zwei Jahre teilweise abfedern. Gleitzeit und variable Arbeitszeitkonten ergänzen das Angebot an Flexibilisierungsmöglichkeiten. Auch können Aufgaben ganz oder teilweise von zu Hause erledigt werden. So ist es in Absprache mit der Führungskraft möglich, im Homeoffice zu arbeiten und den Arbeitsort somit den persönlichen Erfordernissen anzupassen.

COMMERZBANK 

Jobsharing in Kombination mit vollzeitnaher Teilzeit

Commerzbank AG

Die Commerzbank AG praktiziert erfolgreich das Modell der doppelten Besetzung von Führungspositionen und ermöglicht Mitarbeitern mit Familienverantwortung auch die Übernahme von Führungspositionen. So leiten Tanja Mumot und Christian Bürgel gemeinsam eine Filiale der Commerzbank AG in Duisburg. Den beiderseitigen Bedürfnissen, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen, kam die Commerzbank mit einem Jobsharing-Modell entgegen. Zwei Tage in der Woche leitet Tanja Mumot die Filiale, an den anderen Tagen Christian Bürgel. Beide Führungskräfte sind für die Möglichkeit, die ihnen ihr Arbeitgeber bietet, sehr dankbar, aber auch davon überzeugt, dass die Commerzbank von dem Jobsharing ebenso profitiert wie sie selbst.

Vielfalt an Arbeitszeitmodellen

Bahlsen GmbH & Co. KG

„Bei uns bekommen Sie Beruf und Familie gebacken“ – so lautet eine der Arbeitgeberbotschaften von Bahlsen, die das Familienunternehmen sehr ernst nimmt. Der Schlüssel für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für das Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. So bietet Bahlsen seinen Mitarbeitern eine Vielzahl von Teilzeitmodellen an, die in Phasen familiärer Herausforderungen genutzt werden können. Auch in den Werken gibt es flexible Arbeitszeitmodelle und bei familiären Engpässen werden individuelle Regelungen bis hin zum Sonderurlaub bei Langzeiterkrankungen oder Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen gefunden. Auch Teilzeit und eine Karriere als Führungskraft schließen sich bei Bahlsen nicht aus. Eine hochflexible Gleitzeitregelung, die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, und ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer für die Kollegen am Standort Hannover unterstützen Mitarbeiter dabei, familiäre und berufliche Herausforderungen gut zu balancieren. Ein weiterer Baustein des Gesamtkonzepts „Beruf und Familie“ ist die Zusammenarbeit mit einem Employee-Assistance-Anbieter, der Mitarbeiter zu beruflichen, persönlichen, gesundheitlichen und familiären Anliegen berät.





Flexible Arbeitszeiten – Mehrwert für Mitarbeiter und Unternehmen

BMW AG

Flexible Arbeitszeiten sind ein wichtiger Erfolgsfaktor der BMW Group. Die BMW Arbeitszeitinstrumente berücksichtigen sowohl die betrieblichen als auch die individuellen Flexibilitätsanforderungen und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens ebenso wie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Neben dem BMW Zeitkonto mit einem großzügigen Rahmen von +/- 300 Stunden und der „echten“ Teilzeit stehen Arbeitszeitinitiativen, wie Sabbatical, Vollzeit Select (zusätzliche Urlaubstage), Altersteilzeit und die 2012 eingeführte BMW Familienpflegezeit zur Verfügung. Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und Freistellungsangebote wie Elternzeit, Pflegezeit und Bildungsfreistellung runden das Angebot ab. Die BMW Group ermöglicht Menschen mit unterschiedlichsten Lebenswegen individuelle lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und unterstützt damit im Rahmen der sozialen Nachhaltigkeit die langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter.



Arbeitszeitmodelle, Unterstützungsleistungen und Beratung

Wacker Chemie AG

WACKER entwickelt seit Jahren familienfreundliche Konzepte, um optimale Voraussetzungen für die berufliche Tätigkeit und das persönliche Umfeld von Müttern und Vätern zu schaffen – und zwar in allen Lebensphasen. Im Mittelpunkt stehen dabei flexible Arbeitszeitmodelle und auf den jeweiligen Standort zugeschnittene Unterstützungsleistungen zu den Themen „Kinderbetreuung“ und „Unterstützung im Krankheits- und Pflegefall“. Um den Wiedereinstieg nach der Elternzeit flexibel zu gestalten, gibt es Teilzeit- und Homeoffice-Modelle nach den betrieblichen Möglichkeiten. Für Rückkehrer aus Elternzeit werden Seminare angeboten wie z. B. ein Wiedereingliederungsworkshop am Standort Burghausen. Standortbezogen gibt es Angebote für Belegrechte an Krippen-, Kindergarten- und Hortplätzen bzw. einen Beratungsservice für die Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Ein Gesprächsleitfaden zur Gestaltung der Elternzeit gibt Mitarbeitern, Vorgesetzten und Personalbetreuern konkrete Schritte vor, um den Wiedereinstieg optimal zu koordinieren.



Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice & Co. zur Mitarbeiterbindung

DURABLE Hunke & Jochheim GmbH & Co. KG

Nach dem Abitur eine qualifizierte Ausbildung als Industriekauffrau, technische Produktdesignerin oder Werkzeugmechanikerin, oft kombiniert mit einem dualen Studium als Betriebswirtin oder Ingenieurin mit der Fachrichtung Maschinenbau bzw. Kunststofftechnik: So sieht häufig der Einstieg – auch für junge Frauen – bei DURABLE mit Sitz in Iserlohn aus. Es folgen sehr schnell erste Auslandsaufenthalte bei Tochtergesellschaften in England, Schweden, Frankreich, den Niederlanden oder Polen und dann die Übernahme verantwortungsvoller Projekte. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und zu fördern, auch wenn sich Nachwuchs ankündigt, gelingt DURABLE mit einem Gesamtpaket aus flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice-Arbeitsplätzen und ab Herbst 2013 zusätzlich mit einem U3-Betreuungsangebot in betriebseigenen Räumen direkt neben dem Firmengebäude. Vervollständigt wird das Paket durch die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und damit der Kompetenzentwicklung auch während familienbedingter Auszeiten. Ausdruck der familienfreundlichen Unternehmenskultur bei DURABLE ist darüber hinaus, dass Kurzbesuche der jüngeren Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Hauptverwaltung und im Betriebsrestaurant zum betrieblichen Alltag gehören.



The logo for Voith, consisting of the word "VOITH" in a bold, blue, sans-serif font, centered within a white square.

Telearbeit, Teilzeit, Jobsharing, „KinderVilla“ und vieles mehr

Voith GmbH

Ein interessantes Aufgabenspektrum, gute Weiterbildungsmöglichkeiten, angenehme Kollegen und ein breites Angebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für viele Arbeitnehmer sind das die wichtigsten Merkmale eines guten Arbeitgebers. Voith setzt sich seit Jahren für die richtige Balance von Beruf und Familie ein und hat hier zahlreiche Angebote. Ein wesentlicher Aspekt familienfreundlicher Personalpolitik sind dabei flexible Arbeitszeitmodelle. Mitarbeiter können zwischen unterschiedlichen Konzepten wählen – von der Telearbeit, Teilzeitarbeit über Homeoffice bis zum Jobsharing. Des Weiteren ist das Thema „Betriebliche Kinderbetreuung“ ein entscheidender Faktor, um Familie und Beruf flexibel vereinbaren zu können. Voith bietet am Standort Heidenheim 155 Betreuungsplätze für Kinder von einem bis zehn Jahren in seinen Einrichtungen „KinderVilla“, einer Kindertagesstätte, und „Kinderwelt“, einer Kombination aus Kindertagesstätte und Hort. Daneben organisiert Voith eine Kinderferienbetreuung. Auch das neu eingerichtete Eltern-Kind-Arbeitszimmer für Notfälle wird insbesondere von Vätern sehr gut angenommen. Zunehmend in den Fokus der Mitarbeiter rückt das »Thema Pflege von Familienangehörigen«. Das Unternehmen leistet hier Unterstützung mit vielfältigen Informationen für pflegende Angehörige. Mitarbeiter, die sich umfassend rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf informieren möchten, können eine unternehmensweite Intranetseite mit E-Mail-Adresse nutzen oder persönlich mit Experten ins Gespräch kommen. So hat Voith im Oktober 2012 im Rahmen der sog. Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutztage eine dreitägige Informationsveranstaltung mit Vorträgen, Workshops und Fachgesprächen zum Thema angeboten. Mit regem Interesse: Rund 3.000 Mitarbeiter haben dieses Informationsangebot in Anspruch genommen.

The logo for Danone, featuring the word "DANONE" in white, uppercase letters inside a blue oval shape with a red and blue swoosh underneath.

Flexible Arbeitszeiten und Beratung in allen Lebenslagen

Danone GmbH

Danone verfügt über eine sehr moderne, ergebnisorientierte Unternehmenskultur. Die betrieblichen Lösungen entstanden auf Grundlage des Manteltarifvertrags der Milchindustrie und gehen inzwischen weit darüber hinaus. Dies zeigt sich auch bei der Anwendung von Teilzeit. Nach der Familienphase können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder ihre bisherige Stelle einnehmen, auch in Teilzeit. Arbeitszeiten sind flexibel, so dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ihre bzw. seine Zeit frei einteilen kann. Das Unternehmen bietet zusätzlich für viele Positionen an, auch im Homeoffice zu arbeiten. Um Beschäftigte auch optimal im privaten Umfeld unterstützen zu können, hat Danone eine Kooperation mit der pme Familienservice GmbH zu verschiedenen Bereichen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dort in Fragen rund um die Kinder- und Angehörigenbetreuung sowie in verschiedenen Lebenslagen beraten. Bei der Kinderbetreuung berät der Familienservice die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu allen inhaltlichen, preislichen,



steuer- und versicherungsrechtlichen Fragen der Vertragsgestaltung und vermittelt individuell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene private Betreuungslösungen. Das Unternehmen selbst bietet am Standort München eine begrenzte Anzahl an subventionierten Kita-Plätzen an. Bei der Angehörigenbetreuung unterstützt der Familienservice die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei allen Fragen der Vermittlung, Planung und Finanzierung ambulanter und stationärer Pflege. Schließlich stehen die Fachberater auch für eine umfassende persönliche und vertrauliche Beratung zu verschiedenen Lebenslagen wie z. B. Elternschaft und Partnerschaft, Sucht, Erziehung und Schule, Partnerschaft und Trennung oder Rechtsfragen zur Verfügung.



Individuelle Lösungen

Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG

Da Coca-Cola ein Unternehmen mit mehr als 60 Standorten in ganz Deutschland – von der Unternehmenszentrale über Produktionsbetriebe bis hin zu mittleren und kleinen Logistikstandorten – sowie über 20 Berufsfeldern ist, spielen individuelle Lösungen die wichtigste Rolle. Die selbstverständliche Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice und Vertrauensarbeit bietet die Möglichkeit, um je nach Aufgabengebiet und persönlicher Situation des Mitarbeiters den passenden Weg zu finden. Eine weitere Unterstützung für Mitarbeiter mit Kindern stellt ein Elternzimmer dar, das in unserer Unternehmenszentrale eingerichtet ist. Für Coca-Cola ist es sehr wichtig, mit flexiblen Arbeitszeitmodellen die Mitarbeiter und vor allem die Mitarbeiterinnen auch bei der Wahrnehmung von Führungspositionen zu unterstützen. Eine wichtige Rolle bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt selbstverständlich auch die Elternzeit. Dabei registriert das Unternehmen eine zunehmende Nutzung dieses Instruments von Vätern.



Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG

Porsche setzt sich für flexible Arbeitszeiten ein. Mit der neuen „lebensphasenorientierten Wahlarbeitszeit“ haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, für einen bestimmten Zeitraum ihre Arbeitszeit auf bis zu 20 Stunden/Woche flexibel zu reduzieren, ohne den Anspruch auf die ursprünglich vereinbarte Wochenarbeitszeit zu verlieren. So können die familiären Rahmenbedingungen je nach Lebensphase optimal berücksichtigt werden.

Mit unserem Kooperationspartner können sich die Mitarbeiter kostenlos zu den Themen „Kinderbetreuung“ und „Pflege von Angehörigen“ umfassend beraten bzw. sich konkrete Betreuungslösungen vermitteln lassen. Darüber hinaus bietet Porsche Ganztagesplätze in Kinderbetreuungseinrichtungen an.



Familienfreundliche Arbeitszeitkultur

Bosch-Gruppe

2012 wurde Bosch im Rahmen des Unternehmenswettbewerbs zum Erfolgsfaktor Familie von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel als familienfreundlichstes Unternehmen ausgezeichnet. Im selben Jahr hat Bosch Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur verabschiedet, die als Selbstverpflichtung für das Unternehmen verstanden wird. Bosch setzt zur Unterstützung der Familienfreundlichkeit darin auf individuelle Lösungen bei der Arbeitszeitgestaltung, mobiles Arbeiten, Unterstützung eines schnellen beruflichen Wiedereinstiegs und vor allem eine ergebnisorientierte Führungskultur. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen Führung in Teilzeit, Rücksichtnahme durch Terminabsprachen während gesicherter Betreuungszeiten und kollegiale Wertschätzung. Neben der Infrastruktur für die Kinderbetreuung unterstützt Bosch gemeinsam mit der TU München auch sog. Doppelkarrierepaare und hilft dem Partner eines Beschäftigten, eine Anstellung zu bekommen. Bosch versucht, auch für den Partner eine passende Tätigkeit am jeweiligen Standort zu finden – entweder im eigenen oder in einem kooperierenden Unternehmen. In den letzten Jahren konnten so rd. 40 Dual Career Couples ins Ausland geschickt werden. Zusätzlich unterstützt Bosch die Familien durch Inforeisen, Sprachkurse oder Weiterbildungszuschüsse. Im Projekt MORE werden schließlich Führungskräfte darin unterstützt, in Teilzeit zu arbeiten. Zudem bietet Bosch Seminare und verschiedene

Freizeitaktivitäten für die ganze Familie an. Mit dem Forum family@bosch haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich mit anderen Vätern und Müttern zu vernetzen und ihre Interessen im Unternehmen gemeinsam zu vertreten.



Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung durch reduzierte Vollzeit 80

NNE Pharmaplan GmbH

Die NNE Pharmaplan GmbH bietet ihren tariflichen Mitarbeitern an, die Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen zu reduzieren. Während der max. dreimonatigen, in Härtefällen bis zu sechsmonatigen schriftlich vereinbarten Reduzierung der Arbeitszeit auf 80 % erhalten die Mitarbeiter weiterhin das volle Entgelt. Neben einem gleitenden Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten unterstützt NNE Pharmaplan Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diese Weise auch z. B. bei Vor- und Nachsorgezeiten bei Erkrankungen, der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder der Begleitung von Kindern bei Schulübergängen. Die Finanzierung der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung erfolgt dabei durch den sog. Demografiebetrag, der 2012 in der chemischen Industrie im Rahmen des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“ eingeführt wurde.



Betriebsvereinbarung zur Auszeit und vieles mehr

Deutsche Lufthansa AG

Die Deutsche Lufthansa AG ist in Sachen Familienfreundlichkeit sehr gut aufgestellt. So bietet die Betriebsvereinbarung „Lufthansa und Familie“ die Möglichkeit zur einjährigen oder auch kurzfristigen Auszeit zur Betreuung oder Pflege eines Familienangehörigen. Ein aktueller Intranetauftritt zeigt den Beschäftigten alle Angebote des Unternehmens zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf. Weitere Informationen finden Beschäftigte in der unternehmenseigenen Informationsbroschüre zu Mutterschutz und zu Elternzeit. Für die Beratung und Vermittlung von privater Kinderbetreuung gibt es den Familienservice. Eine Ad-hoc-Betreuung ist ebenfalls über Familienservice und Fluggi-Land an den Standorten der Lufthansa in Deutschland sichergestellt. Darüber hinaus bietet das Unternehmen eine Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder sowie Belegplätze für die Regelbetreuung in bestehenden Einrichtungen an drei Standorten an. Auch bietet die Lufthansa Seminare zur Kinderbetreuung und Pflege über den Familienservice an, sponsert eine Elterninitiative und unterstützt das Intranetportal „Eltern für Eltern“ zur Vernetzung von Eltern.

Neue Konzepte für eine Auszeit

REWE Group

Die REWE Group hat neue Konzepte entwickelt, um den Beschäftigten z. B. längere Auszeiten in Pflegefällen oder in Form eines Sabbaticals zu ermöglichen. Die Auszeit ist ein Arbeitszeitmodell, welches den Mitarbeitern ermöglicht, sich für die Pflege naher Familienangehöriger bis zu sechs Monate vollständig von der Arbeit freistellen zu lassen oder bis zu zwölf Monate die Arbeitszeit zu reduzieren und danach wieder auf den alten Arbeitsplatz zurückzukehren. Bei einem Sabbatical können sich Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten ohne Angabe von Gründen bis zu sechs Monate vollständig von der Arbeit freistellen lassen. Mitarbeiter erhalten während der Auszeit ein entsprechend angepasstes Gehalt und sind somit weiterhin sozialversichert. Darüber hinaus hat die REWE Group am 22. August 2012 die erste Kindertagesstätte eröffnet. Die AWO Köln stellt als Träger die Betreuung für Kinder unter drei Jahren für 45 Wochenstunden montags bis freitags sicher. Die Öffnungszeiten wurden mit den Eltern abgestimmt. Bei Engpässen steht Eltern an jedem der drei Kölner Zentralstandorte ein Eltern-Kind-Büro (EKB) zur Verfügung.





Partner für Väter und Mütter

Kentucky Fried Chicken (Great Britain) Ltd.,
German Branch

Eltern wird ein Wiedereinstieg nach der Elternzeit in unterschiedlichsten Teilzeitmodellen ermöglicht. Darüber hinaus erlaubt die Erbringung der Arbeitsleistung in Vertrauensarbeitszeit eine sehr flexible Gestaltung der Tagesabläufe. Auch das Arbeiten im Homeoffice ist möglich und wird regelmäßig genutzt. Wenn unvorhergesehene Situationen im familiären Umfeld entstehen, die mit den genannten flexiblen Lösungsansätzen nicht bewältigt werden können, werden individuelle Lösungen bis hin zur Gewährung unbezahlten Urlaubs für unsere Mitarbeiter gefunden. Um die gleichberechtigte Einbeziehung der Väter in die Familienarbeit von Beginn an zu fördern, gewährt KFC Vätern eine Freistellung von zwei Tagen anlässlich der Geburt eines Kindes. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist für Väter bei KFC eine Selbstverständlichkeit, die keinerlei Diskriminierung seitens Vorgesetzter oder Kollegen zur Folge hat. Mehrfach wurden zudem mehrmonatige, unbezahlte Sabbaticals gewährt. Seit mehreren Jahren bietet KFC seinen Mitarbeitern über



den externen Kooperationspartner ElternService AWO die kostenfreie Inanspruchnahme von Beratungs- und Organisationsdiensten. Hierzu zählen u. a. eine schnelle und professionelle Unterstützung bei der Organisation qualifizierter Kinderbetreuung (auch für den Notfall), die Organisation von Familien- und Pflegeleistungen für pflegebedürftige Angehörige sowie die Inanspruchnahme psychosozialer Beratungsleistungen in besonders belastenden Lebenssituationen. Nachweislich wurden diese Angebote bereits vielfach erfolgreich in Anspruch genommen.



Rücksichtnahme auf Arbeitszeiten der Partner

INOSOFT AG

Die INOSOFT AG bietet unterschiedliche, aufeinander abgestimmte familienbewusste Arbeitszeitmodelle an. Homeoffice ist für die Beschäftigten des IT-Dienstleisters genauso Standard wie flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit, ein Sabbatical zu nehmen. Damit sich die Beschäftigten ihre Betreuungsaufgaben im privaten Bereich teilen können, werden bei der Arbeitsgestaltung auch die Arbeitszeiten der Partnerinnen und Partner berücksichtigt.



Rücksichtnahme bei Arbeitszeitgestaltung

EDEKA Nord

In allen Einzelhandelsmärkten können Beschäftigte auf Wunsch in Teilzeit arbeiten. Bei Ladenöffnungszeiten, z. B. von 7 bis 22 Uhr, haben Mütter und Väter die Möglichkeit, ihre Arbeit im Markt aufzunehmen, wenn der jeweilige Partner zu Hause ist, um die Kinder zu betreuen. Die Arbeitseinsatzzeiten in den Märkten sind sehr flexibel, so dass auf persönliche Mitarbeiterwünsche Rücksicht genommen werden kann. Der Arbeitseinsatz an bestimmten Tagen in der Woche kann variabel erfolgen und die freien Tage in der Woche werden flexibel möglichst nach den Wünschen der Beschäftigten eingeteilt. So funktioniert auch die Gleichstellung bei EDEKA. Es ist alles andere als ein Einzelfall, dass eine Frau mit der Leitung eines EDEKA-Markts beauftragt ist; dies gilt auch für andere Führungspositionen auf der Fläche, z. B. eine Abteilungsleitung oder eine Warengruppenleitung im Bereich „Fleisch- und Wurstwaren“.

Arbeitszeitmodell für Beschäftigte „auf Montage“

Krieger & Schramm GmbH & Co. KG

Das Bauunternehmen Krieger + Schramm aus Dingelstädt bietet seinen knapp 70 Beschäftigten umfassende familienfreundliche Maßnahmen. Ganz gleich ob Büroangestellte, Baufachleute oder Poliere: Trotz saisonaler Auftragslage und schwankendem Personalbedarf können familienfreundliche Maßnahmen durchweg von allen genutzt werden. Beim stufenweisen Wiedereinstieg kommt das Bauunternehmen seinen Beschäftigten z. B. mit variablen Stundenanteilen entgegen. Ein ganz besonderes Arbeitszeitmodell wird zudem den Baufachleuten geboten, die den Großteil der Arbeitszeit auf Montage unterwegs sind: Ihre Arbeitszeit wird gebündelt, indem sie zwar in Vollzeit, aber nur vier Tage die Woche im Einsatz sind. Das heißt, sie arbeiten montags bis donnerstags und haben drei Tage pro Woche Zeit für ihre Familien. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen auch beim Thema „Kinderbetreuung“. Die Eltern werden bei den Betreuungskosten finanziell unterstützt und können bei Bedarf ihre Kinder mit ins Unternehmen bringen.



TRUMPF



Arbeitszeiten nach Wahl

TRUMPF GmbH + Co. KG

TRUMPF hat an sechs deutschen Standorten eine Arbeitszeitregelung eingeführt, die den Mitarbeitern Wahlmöglichkeiten für die Länge ihrer wöchentlichen Arbeitszeit einräumt. Die Auswahl erfolgt jeweils für einen überschaubaren Zeitraum. Dies wird ergänzt durch vielfältige Instrumente für Zeiten der Freistellung von der Arbeit. Ein starres Arbeitszeitmodell ist für immer mehr Mitarbeiter nicht mit ihrer individuellen Lebenssituation und -planung vereinbar. Mitarbeiter setzen dabei die Prioritäten im Leben immer wieder neu. Welche Rolle die Erwerbsarbeit in welcher Lebensphase spielen soll, kann immer nur für einen begrenzten Lebensabschnitt festgelegt werden. Es gibt keine richtige „Lebensdosis“ Erwerbsarbeit, die über Lebensarbeitszeitkonten zu budgetieren wäre. Gerade eine wiederholte Wählbarkeit gibt Sicherheit, Entscheidungen bei Bedarf korrigieren zu können. Basis bleibt die im individuellen Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit von 15 bis 40 Stunden. Abweichend davon können die Mitarbeiter für jeweils zwei Jahre ihre wöchentliche Arbeitszeit ebenfalls zwischen 15 und 40 Stunden je Woche verändern. Danach haben sie einen Anspruch, zur vertraglich festgelegten Basisarbeitszeit zurückzukehren, oder können erneut eine Vereinbarung über eine abweichende Wahlarbeitszeit treffen. Zudem können sie festlegen, einen Teil ihres monatlichen Entgelts auf einem Langzeitkonto anzusparen, um das Entgelt später für Lebensphasen mit reduzierter Arbeitszeit oder Freistellungen von bis zu sechs Monaten einzusetzen. Für Freistellungen von mehr als sechs Monaten bis zu zwei Jahren gibt es das Instrument des Sabbaticals, etwa für längere Qualifizierungsmaßnahmen, Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen. Mitarbeiter erhalten in einer Arbeits- und Freistellungsphase jeweils ein reduziertes Entgelt. Zur Anpassung der Arbeitskapazität an die Auftragslage verfügt jeder Mitarbeiter zudem über ein Regelarbeitszeitkonto, auf dem in konjunkturellen Hochphasen Stunden angesammelt werden. Das Konto hatte in der vergangenen Krise eine wichtige Bedeutung für die Beschäftigungssicherung.



ELTERNFÖRDERUNG – UNTERSTÜTZUNG RUND UM DIE GEBURT EINES KINDES

Elternförderung umfasst den Zeitraum vor der Geburt eines Kindes, die Elternzeit sowie den Wiedereinstieg in den Beruf. Bei der Elternförderung kommt es darauf an, zunächst eine offene Gesprächskultur zu pflegen und gegenseitige Erwartungen und Wünsche im Hinblick auf die Elternzeit klar zu formulieren. Elternschaft und Elternzeit sollten heute nicht mehr jahrelange Kontaktunterbrechungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten bedeuten und das spätere berufliche Vorankommen erschweren. Auch während der Elternzeit und des Elterngeldbezugs ist Erwerbstätigkeit möglich. Die Unternehmen sind darum bemüht, mit flexiblen Arbeitszeitmodellen den Wiedereinstieg zu erleichtern, den Kontakt zu Beschäftigten in Elternzeit zu halten, sie fortzubilden und die Einbindung ins Team fortbestehen zu lassen.



Elternteilzeit

Daimler AG

In Deutschland wächst der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen – dieser Trend spiegelt sich auch bei der Daimler AG wider. Über die Hälfte der frischgebackenen Väter im Unternehmen nimmt Elternzeit und eine zunehmende Anzahl greift auch auf die rd. 300 verschiedenen Arbeitszeitmodelle zurück. Dazu gehören z. B. Teilzeitarbeit, mobiles Arbeiten, Jobsharing und Sabbaticals. Alle Mitarbeiter – auch Führungskräfte – haben die Möglichkeit, flexibles Arbeiten zu nutzen und so ihre individuellen Lebensphasen und persönlichen Rahmenbedingungen optimal mit ihren Aufgaben im Arbeitsleben zu vereinbaren. Die Ausgestaltung des Arbeitszeitmodells wird individuell zwischen Führungskraft und Mitarbeiter abgestimmt. Ziel der Daimler AG ist es, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mit flexiblen Arbeitszeitmodellen optimal zu unterstützen.

Optimale Betreuung während der Elternzeit

GALERIA Kaufhof GmbH

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt bei Galeria Kaufhof mehr als 70 %. Diese Tatsache verpflichtet das Unternehmen geradezu, eine familienfreundliche Personalpolitik zu betreiben. Damit die jungen Eltern den Kontakt zum Unternehmen nicht verlieren, bekommen alle Kollegen in Elternzeit das Mitarbeitermagazin direkt nach Hause geschickt. Wenn die Mütter oder Väter den Wunsch haben, ihre Elternzeit über das gesetzliche Maß hinaus zu verlängern, so kann eine betriebliche Elternzeit von bis zu sechs Jahren in Anspruch genommen werden. Während dieser Zeit bietet das Unternehmen die Teilnahme an Weiterbildungen an, damit die Mütter und Väter den praktischen Bezug zur Arbeit nicht verlieren. Anschließend ermöglicht Kaufhof den zurückkehrenden Eltern individuelle und flexible Einstiegsmöglichkeiten, die auch den persönlichen Bedürfnissen gerecht werden.

Vom reibungslosen Wiedereinstieg bis zur Ferienbetreuung

Media-Saturn

Im Jahr 2010 fiel bei Media-Saturn der Startschuss für viele familienorientierte Maßnahmen am Standort Ingolstadt. So gibt es im Unternehmen zahlreiche Aktionen und Projekte, die sich vor allem auf die Bereiche Work-Life-Balance, „Eltern werden“, „Eltern sein“ und Pflege konzentrieren. Mittlerweile sind diese Themen fest in der Unternehmenskultur verankert und erleichtern Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch Mitarbeiter in Elternzeit bleiben mit dem Unternehmen verbunden. So erhalten sie in regelmäßigen Abständen einen Newsletter mit den wichtigsten Themen, die Media-Saturn bewegen. Außerdem können sie sich auf einer eigens eingerichteten XING-Plattform des Unternehmens für Eltern austauschen. Vor dem Wiedereinstieg ins Unternehmen finden regelmäßig Veranstaltungen statt, auf denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle für sie relevanten Informationen erhalten. So steht einer reibungslosen Rückkehr ins Unternehmen nichts im Weg. Ein besonders erfolgreiches Beispiel ist auch die Kinderferienbetreuung. So

schuf Media-Saturn am Standort Ingolstadt eine Kooperation mit einem externen Träger, wodurch Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihre Kinder während der Sommerferien professionell betreuen zu lassen. Das Fazit fiel durchweg positiv aus: Die Kinder hatten viel Spaß und ihre Eltern schätzten das flexible Angebot.





Kontakt in der Elternzeit

IKEA Deutschland GmbH & Co. KG

Seit 2001 arbeitet IKEA konzentriert am Diversity Management. Das schließt auch die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein. Hier schaut sich IKEA vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an, was Frauen wie Männern zugutekommt. Die Personalabteilung im Einrichtungshaus oder die Diversity-Gruppen vor Ort organisieren Elternstammtische und -kontaktprogramme, um auch während der Elternzeit mit den Kollegen in Kontakt zu bleiben. Während der Elternzeit können Mitarbeiter an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Das Mitarbeiter-Netzwerk „BUF – Beruf und Familie“ sorgt für besondere Wertschätzung von Nachwuchs, indem es für jedes Neugeborene einen IKEA Babybody mit der Aufschrift „Ich bin Neu“ zur Verfügung stellt. Auch ermöglicht IKEA mit Teilzeit- und Jobsharingmodellen, dass der Einstieg zurück ins Berufsleben nach der Elternzeit auch mit dem Wunsch nach Zeit für die Familie zu vereinbaren ist. Schließlich hat das Unternehmen an bisher 13 Standorten KITA-Kooperationen ins Leben gerufen, bei denen Kinderbetreuungsplätze für die Kinder von Mitarbeitern reserviert sind und die erweiterten Öffnungszeiten finanziell unterstützt werden. Somit haben die Mitarbeiter die Möglichkeit einer Kinderbetreuung, die an das Arbeitsumfeld im Handel angepasst ist.



Kontaktfreudig in der Elternzeit und ideenreich bei der Kinderbetreuung

Otto Group

Innerhalb der Otto Group gibt es eine Vielzahl an Angeboten und Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, z. B. die Verlängerung der gesetzlichen Elternzeit der Unternehmen Baur, bonprix, Frankonia und Otto. Viele Unternehmen der Otto Group bieten Kontaktprogramme für Mitarbeiter in Elternzeit an, z. B. Baur, Schwab oder Unito. Es existieren diverse Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung wie eine Ad-hoc-Betreuung bei Notfällen oder Ferienbetreuung. Baur, bonprix, die Hermes Logistic Group, Otto, Schwab und WITT WEIDEN bieten Mitarbeitern die Nutzung eines Eltern-Kind-Arbeitsplatzes an: Bei akuten Betreuungseingängen besteht für Eltern die Möglichkeit, ihr Kind mit zur Arbeit ins „Kinderzimme(h)r“ zu bringen – 24 m² Büro inklusive Wickeltisch, Kuschel- und Spielzeugecke. bonprix, Otto, Schwab, Unito und WITT WEIDEN bieten eine Vielzahl an flexiblen Arbeitszeitmodellen an. Außerdem wird durch einen „open vpn Zugang“ zusätzlich zu Home-office-Arbeitsplätzen die Möglichkeit zu flexiblem Arbeiten geschaffen. Durch Kooperationen mit Kitas in Firmennähe wird sowohl eine stunden- oder tageweise Ad-hoc-Betreuung gewährleistet als auch Plätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freigehalten.





Kommunikation und Netzwerke in der Elternzeit

Deutsche Telekom AG

Auch für die Deutsche Telekom ist es wichtig, den Kontakt zu den Beschäftigten in Elternzeit zu halten. Hierzu gibt es das Netzwerk-Programm „Stay in contact“. Grundlagen des Netzwerks sind ein E-Mail-Verteiler sowie regelmäßige Telefonkonferenzen, in denen Mütter und Väter über Erfahrungen während der Elternzeit diskutieren und aktuelle Themen ihres Aufgabenbereichs besprechen. Auch die Möglichkeiten und Probleme bei der Rückkehr in den Job sind regelmäßig Thema des Gedankenaustauschs. Der zunehmenden Zahl von Vätern in Elternzeit begegnet die Deutsche Telekom zusätzlich mit dem Väternetzwerk „Heimspiel“, das Vätern Informationen, Ansprechpartner sowie Diskussionsforen zum Austausch über relevante Fragen bietet. Durch moderne Arbeitsmittel wie Laptops und Smartphones etabliert sich eine neue, flexible Arbeitskultur, die Vorteile für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringt – aber auch die Gefahr des „always on“. Zu einer wertschätzenden und eigenverantwortlichen Unternehmenskultur gehört deshalb auch der respektvolle Umgang mit arbeitsfreier Zeit. Mit einer internen Richtlinie hat die Deutsche Telekom klargestellt, dass außerhalb der Arbeitszeit grundsätzlich nicht erwartet wird, dass Handys, Smartphones, Notebooks etc. dienstlich genutzt oder in der Freizeit berufliche E-Mails beantwortet werden.

Vielfältige Unterstützung beim Wiedereinstieg

Thomas Becker Goldschmiede

Thomas Becker, Inhaber der gleichnamigen Goldschmiedewerkstatt, begreift seine Firma als einen Familienbetrieb. Unter anderem bietet Thomas Becker seinen Beschäftigten Wiedereinstiegsangebote nach der Elternzeit an. Durch die Wahl eines schrittweisen Wiedereinstiegs von 15 über 20 bis zu 25 Wochenstunden profitieren die Beschäftigten von einer langsamen Eingewöhnung in den Arbeitsalltag. Dabei können Tätigkeiten, bei denen die Werkstattausrüstung nicht benötigt wird, auch von zu Hause aus erledigt werden. Falls noch kein Kita- oder Krippenplatz zur Verfügung steht, haben die Eltern die Möglichkeit, ihre Kinder auch jederzeit mit zur Arbeit zu bringen. Zudem können sie ihre Kinder auch in die Obhut einer Tagesmutter geben, die in unmittelbarer Nähe des Schmuckateliers wohnt. Durch den kurzen Weg können Mütter neben der Arbeit bei Bedarf weiterhin ihre Kinder stillen, so dass ihnen der Übergang zur externen Betreuung erleichtert wird. Dass die Familie und die einzelnen Beschäftigten einen hohen Stellenwert genießen, zeigt sich auch an den flexiblen Arbeitszeiten. Jeder Mitarbeiter führt ein Zeitbuch, in das die individuellen Arbeitszeiten eingetragen werden. Bei 40 Minus- oder Plusstunden sucht Thomas Becker nach einer einvernehmlichen Lösung zum Ausgleich der Arbeitszeit. Das Schmuckatelier hat auch samstags geöffnet. Die Beschäftigten nehmen dies zum Anlass und beginnen den Tag mit einem gemeinsamen Frühstück. Hierzu sind auch alle Familienangehörigen eingeladen.

THOMAS BECKER
ATELIER FÜR SCHMUCK



KINDER- UND ANGEHÖRIGEN-BETREUUNG

Die Kinder- und Angehörigenbetreuung zielt neben der Kinderbetreuung in einer betriebseigenen Kita oder durch Belegplätze in einer anderen Einrichtung auch auf Freistellungsangebote oder Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ab. Gerade bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stellen Beratungs- und Vermittlungsangebote eine große Hilfestellung und Entlastung für die Beschäftigten dar.

Erster Betriebskindergarten im Kreis Olpe

KIRCHHOFF Automotive Deutschland GmbH

Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen ist nicht immer einfach, vor allem dann nicht, wenn beide Elternteile arbeiten. Als erstes Unternehmen im Kreis Olpe hat daher das mittelständische Familienunternehmen KIRCHHOFF Automotive eine Betriebskindertagesstätte eröffnet und bietet 30 Kindern im Alter von null bis sechs Jahren eine bilinguale (Deutsch/Englisch) Kinderbetreuung an, die sehr flexibel und auf die Bedürfnisse der Eltern zugeschnitten ist. Geöffnet hat der Betriebskindergarten ganzjährig und schließt lediglich zwischen Weihnachten und Neujahr. Er ist von montags bis freitags in der Zeit von 5.30 bis 18.00 Uhr nach Bedarf geöffnet.

Angebote zur Pflege von Angehörigen

GP Grenzach Produktions GmbH

Die familienbewusste Personalpolitik des Unternehmens zeichnet sich besonders durch Angebote in der Pflege von Angehörigen aus. Von Informationsveranstaltungen für die Mitarbeiterschaft über eine eigene Notfallmappe für pflegende Angehörige bis hin zu einer eigenen Familienbeauftragten reicht das Portfolio bei GP Grenzach. GP Grenzach erhielt 2011 erneut das Zertifikat des „audits berufundfamilie“ und wurde 2013 familyNET-Award-Gewinner im Bereich 251–500 Beschäftigte.



Volz Kidz

Volz Gruppe GmbH Deilingen

Volz betreibt seit 2005 eine betriebseigene Kindertagesstätte mit durchgängiger Betreuung für Kinder von sechs Monaten bis zehn Jahre. Pädagogische Fachkräfte betreuen die Kinder von 7.30 bis 17.00 Uhr in drei öffentlichen Gruppen. Eine Hausaufgaben- und Ferienbetreuung für Schulkinder runden das Angebot ab. Volz wurde 2013 familyNET-Award-Gewinner in der Kategorie 51–250 Beschäftigte.





Varianten der betriebsinternen Kinderbetreuung

SCA Hygiene Products SE

Wer Kinder hat und berufstätig ist, steht immer wieder vor der Situation, einen akuten Betreuungseingpass schließen zu müssen. Warum nicht das Kind einmal mit an den Arbeitsplatz nehmen? Viele Tätigkeiten lassen dies bei dem produktionsorientierten Unternehmen SCA Hygiene Products zu. Die „SCA Kinderkiste“ enthält dabei alles, was das Kinderherz höher schlagen lässt, und hilft damit, den Arbeitsalltag kindgerecht kurzweilig werden zu lassen. Aber auch zur Überbrückung einer vorhersehbaren Betreuungslücke z. B. in den Sommerferien hat SCA Hygiene Products an ihrem größten Produktionsstandort Mannheim ein eigenes Konzept entwickelt. Unter dem Motto „Spaß, Chance, Abenteuer“ werden in einem Zeitraum über zwei Wochen Aktionen für Kinder in vier verschiedenen Altersgruppen von 3 bis 17 Jahren angeboten, z. T. auch für die Kinder von Beschäftigten an anderen deutschen Standorten. Die Aktionen werden zusammengestellt von einer internen Projektgruppe. Für jede Aktion werden intern SCA Mitarbeiter als Paten gesucht, die sich dann um die Durchführung kümmern und dies mit der Projektgruppe abstimmen. Eine Aktion ganz im Sinne „von Beschäftigten für Kinder von Beschäftigten“. Die Kosten für die Ferienbetreuung übernimmt zum überwiegenden Teil die Firma, die Eltern zahlen lediglich einen symbolischen Beitrag. Um dem einen oder anderen Kind die Teilnahme an der Ferienaktion zu erleichtern, dürfen die SCA Mitarbeiterkinder sogar einen Freund oder eine Freundin über die Option „Bring a Friend“ anmelden.



Belegplätze auch in den Ferien

Paul Hartmann AG

Um Eltern einen früheren und einfacheren Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen, bietet HARTMANN seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Belegplätze für die Kleinkinderbetreuung und Ganztagskindergartenplätze in verschiedenen Einrichtungen der Stadt Heidenheim an. Sie sind für Kinder im Alter von etwa einem bis sechs Jahren gedacht. Seit September 2012 stehen zusätzliche Belegplätze für Kinder in diesem Alter in der Silberschule in Heidenheim-Mergelstetten zur Verfügung. In den Sommerferien findet verteilt auf vier Ferienwochen jährlich im Brenzpark die Sommerferienbetreuung der Stadt Heidenheim für Kinder im Alter von drei bis zwölf Jahren statt. Auch hier reserviert HARTMANN Plätze für Mitarbeiterkinder. Unter einem jährlich wechselnden Motto, z. B. „Hellas – Die Griechen kommen“, werden zahlreiche Aktivitäten angeboten. Betreut durch kompetentes Personal haben die Kinder garantiert erlebnisreiche Ferien, in denen der Spaß nicht zu kurz kommt. Wenn die Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt, haben die Beschäftigten die Möglichkeit, das

Eltern-Kind-Arbeitszimmer zu nutzen. Das farbenfrohe Arbeitszimmer ist mit einem Computerarbeitsplatz, einer Spielecke, einem Wickeltisch für die Kleinen sowie mit einem Schreibtisch für Schulkinder ausgestattet. Ebenso steht den Eltern ein eigener Eltern-Kind-Parkplatz in der Nähe des Arbeitszimmers zur Verfügung.





Kinderkrippe auch schon für die Kleinsten und vieles mehr

McDonald's Deutschland Inc.

Diversity Management ist in den Verwaltungen von McDonald's Deutschland Inc. ein wichtiger Bestandteil der Personalstrategie. Das Unternehmen fördert bereits seit Jahren umfassend Vielfalt unter den Mitarbeitern und hilft Eltern, Familie und Berufsleben zu vereinen. So wurde Ende 2011 im Nebengebäude der deutschen McDonald's Hauptverwaltung eine neue Kinderkrippe für 24 Kinder eröffnet. Die Kinderkrippe ergänzt das Betreuungsangebot des bereits seit 1993 bestehenden Kindergartens und kann bereits Kleinkinder ab acht Wochen aufnehmen. „Mit dem Anbau der Krippe unterstreichen wir unser Ziel, unseren Mitarbeitern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch mehr Flexibilität zu bieten“, erklärt Personalvorstand Wolfgang Goebel. Weiterhin zählen flexible Voll- und Teilzeitmodelle oder die Dienstleistungen der pme Familienservice GmbH zur familienbewussten Unternehmenskultur von McDonald's. Davon sind auch Mitarbeiter in Führungspositionen nicht ausgenommen, die ebenfalls individuelle Teilzeillösungen in Anspruch nehmen können.



DB RasselBAHNde & Co.

Deutsche Bahn AG

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Biografie fördert die Deutsche Bahn AG Work-Life-Balance. Der DB-Konzern unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die Deutsche Bahn AG kauft in Kooperation mit der Stiftung Bahn-Sozialwerk Belegplätze und bietet zukünftig Kinderbetreuung durch eine betriebsnahe Kindertagesstätte an. Durch das bahneigene Ferienbetreuungsangebot „DB RasselBAHNde“ werden Mitarbeiterkinder in den Sommerferien an den Standorten in Frankfurt am Main, Berlin und München von Pädagoginnen und Pädagogen betreut. Darüber hinaus unterhält die Deutsche Bahn AG an verschiedenen Standorten Eltern-Kind-Büros, um kurzfristige Betreuungseingänge zu überbrücken. Die Deutsche Bahn AG bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber noch mehr. Der DB-Konzern unterstützt seine Mitarbeiter bei der Vermittlung von Pflegeleistungen und ermöglicht ihnen im Rahmen einer Familienpflegezeit, die Arbeitszeit zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen für die Dauer von bis zu zwei Jahren zu reduzieren.



GERRY WEBER KITA „KIDS WORLD“

GERRY WEBER International AG

Neben der Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Aspekt der Personalpolitik der GERRY WEBER International AG. Flexible Arbeitszeiten sowie vielfältige Teilzeitmöglichkeiten und insbesondere die im August 2012 eröffnete betriebsnahe Kindertagesstätte KIDS WORLD zählen hier zu den wichtigsten Impulsen des Konzerns. Die GERRY WEBER Kita mit ihrem 6.700 m² großen Grundstück befindet sich auf dem Betriebsgelände der Unternehmenszentrale und bietet Platz für sechs Gruppen mit bis zu 95 Kindern im Alter von vier Monaten bis zum Schuleintritt. Durch die Kita fördert die GERRY WEBER Gruppe nicht nur eine familienbewusste Personalpolitik, sondern auch die Möglichkeit des beruflichen Wiedereinstiegs vieler berufstätiger Eltern. Die maximalen Öffnungszeiten und die geringe Zahl der Schließtage orientieren sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten. 20 % der Plätze werden von Haller Kindern belegt, deren Eltern nicht im Unternehmen beschäftigt sind. Der Personalschlüssel von drei bis vier Pädagoginnen pro Gruppe liegt



über den gesetzlichen Vorgaben und ermöglicht viele Besonderheiten in der pädagogischen Arbeit: In jeder Gruppe gibt es eine Native Speakerin, die ausschließlich Englisch mit den Kindern spricht. Das pädagogische Konzept berücksichtigt auch die Arbeit mit sehr jungen Kindern. Viel Wert wird zudem auf eine gesunde Ernährung gelegt. Neben einem außergewöhnlich großzügigen Platzangebot mit Spielscheune und großem Außengelände zählen die Kita-Tiere, das Konzept „Haus der kleinen Forscher“ und das kunst- und musikpädagogische Angebot zu den Besonderheiten. Wichtig sind der pme Familienservice GmbH als Trägerin zudem ein kontinuierliches Qualitätsmanagement und eine externe Zertifizierung.

Kooperation von Unternehmen und Gemeinde bei der Kinderbetreuung

Gries Deco Company GmbH (GDC)

Die Gries Deco Company GmbH (GDC) ist in der Zentralverwaltung stark engagiert im Bereich der Kinderbetreuung. So bietet das Unternehmen in Kooperation mit der Gemeinde Niedernberg Kinderbetreuung in den Ferienzeiten an, wie z. B. zu Ostern, zu Pfingsten, in den Sommerferien und am Buß- und Bettag. Die Mitarbeiter können ihre Kinder morgens in die nahegelegene Betreuungseinrichtung bringen, die Mittagspause mit den Kindern verbringen und abends variabel wieder abholen. Mit der Gemeinde Niedernberg baut Gries Deco zurzeit einen Kinderhort. So können zwölf Kinderplätze für eine komplette Gruppe von Mitarbeiterkindern reserviert werden.



Mini-Club

s.Oliver

Der s.Oliver Mini-Club ist der betriebseigene Kindergarten von s.Oliver unter der Trägerschaft des Bayerischen Roten Kreuzes, der auf dem Firmengelände in Rottendorf angesiedelt ist. Hier werden Kinder ab dem Säuglingsalter bis zu einem Alter von sechs Jahren von qualifiziertem Personal betreut – und das während großzügig angelegter Öffnungszeiten. Anders als in städtischen Kindergärten wird der Mini-Club auch während Ferienzeiten nicht geschlossen. Aufgrund der großen Nachfrage wurde die Zahl der angebotenen Plätze bereits verdreifacht. Die Gruppen werden altersgerecht eingeteilt und in Sprachentwicklung gefördert sowie mit ersten mathematischen Grundkenntnissen vertraut gemacht. Weiterhin kommen Musik, Bewegung, Ernährung und vor allem der Spaß nicht zu kurz. Die Kinder sollen spielerisch lernen und Eltern können in unmittelbarer Nähe ihrer Arbeit nachgehen.

Freizeitgelände, Eltern-Kind-Zimmer, Kindergarten und vieles mehr

Gerhard Rösch GmbH

Die Personalpolitik der Gerhard Rösch GmbH ist bereits seit den Gründerjahren auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen ausgerichtet. Seit über 40 Jahren betreut der betriebseigene Kindergarten ganztägig den Nachwuchs der Mitarbeiter. Ende 2011 wurde ein Anbau für die Betreuung von Kleinstkindern ab dem ersten Lebensjahr errichtet. Neben dem Betriebskindergarten bietet die Gerhard Rösch GmbH ein speziell für Eltern eingerichtetes Eltern-Kind-Zimmer mit Wickeltisch. Auch eine besonders flexible Arbeitszeitgestaltung mit über 100 Arbeits- und Teilzeitmodellen sowie die Möglichkeit, Homeoffice in Anspruch zu nehmen, zählen zum familienfreundlichen Angebot des Unternehmens. Die Gerhard Rösch GmbH bietet zudem einen Näh-, Wasch- und Bügelservice, eine Betriebskantine, ein Freizeitgelände mit Beachvolleyball- und Fußballplatz, Tischtennis und Grillstelle an. Sport- und Informationsveranstaltungen, Vergünstigungen bei Fitnesscentern und ein Wiedereinstiegsprogramm mit Paten nach der Familienpause runden das Angebotsportfolio ab. Sowohl Mütter als auch Väter haben die Möglichkeit, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Das Firmenintranet informiert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während längerer Abwesenheiten über das Geschehen im Unternehmen.



Betreuungskostenzuschüsse, Sonderzahlungen, Familienservice etc.

Dornseif e.Kfr.

Die Unternehmensleitung von Dornseif ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch spontane, unbürokratische Lösungen und hohes Vertrauen eine gute Work-Life-Balance. „Unterstützung in allen Lebenslagen“ lautet das Motto, ob finanziell oder persönlich-menschlich. So leistet Dornseif neben Weihnachts- und Urlaubsgeld auch Betreuungskostenzuschüsse und Sonderzahlungen zu besonderen Anlässen. Angestellte erhalten z. B. bei der Geburt eines Kindes 300 €. Im Auftrag von Dornseif steht den Beschäftigten außerdem ein externer Dienstleister zur Verfügung. Dieser bietet Hilfestellung bei Kinderbetreuungsengpässen, bei Pflegefällen oder in Lebenskrisen.

Gezielt fördert Dornseif die hohen sozialen Kompetenzen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Flexibilität und individuelle Lösungen, ob beim alters- und altersgerechten Arbeiten oder der Berücksichtigung unterschiedlicher Kulturen, sind selbstverständlich und werden von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Unternehmensleitung unterstützt. So gibt es z. B. einen „Homeoffice-Koffer“ – als mobiles Büro, der Mitarbeitern bei Bedarf auch nach Hause gebracht wird. Das Unternehmen bietet außerdem eine betriebliche Altersvorsorge sowie eine betriebliche Unfallversicherung an, die Mitarbeitern ohne Belastung des Einkommens zur Verfügung steht.

Flexibel und individuell sind auch die Pausenzeiten bei Dornseif. Sie beruhen auf Vertrauen und richten sich ganz nach der individuellen Erholung. Über die Länge und Häufigkeit können die Mitarbeiter selbst entscheiden.

In allen Lebensphasen engagiert

Siemens AG

Siemens baut sein Angebot an betriebsnahen Kinderbetreuungsplätzen weiter zügig aus. Derzeit bietet das Unternehmen rd. 1.100 Plätze an 21 Standorten für Kinder im Alter von null bis zwölf Jahren und ist damit das Unternehmen mit den bundesweit meisten Betreuungsplätzen im Angebot. Zur Förderung des schnellen Wiedereinstiegs gewährt Siemens zudem allen Mitarbeitern einen Zuschuss i. H. v. bis zu 100 € für nicht schulpflichtige Kinder, die außer Haus betreut werden. Einen erhöhten Zuschuss von bis zu 500 € erhalten die Mitarbeiter, die innerhalb der ersten 14 Monate nach der Geburt des Kindes in Teilzeit zurückkehren. In Zusammenarbeit mit dem Elternservice AWO bietet Siemens seinen Mitarbeitern ein Internetportal, über das gezielt Kinderbetreuung oder Haushaltshilfen gesucht werden können. Neben den Maßnahmen zur Kinderbetreuung stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einen weiteren Schwerpunkt dar. In Kooperation mit der pme Familienservice GmbH erhalten Siemens-Mitarbeiter ein umfangreiches Informations- und Beratungsangebot rund um die Pflege und Betreuung von Angehörigen. Veranstaltungsreihen, Sprechstunden und ein umfassendes Intranetportal ergänzen dieses Angebot. Aufgrund seines besonderen Engagements zum Thema „Beruf und Pflege“ wurde die Siemens AG im bundesweiten Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2012“ mit dem Sonderpreis „Beruf und Pflege“ ausgezeichnet.





FAMILIENSERVICE UND BERATUNG

Ein Familienservice bietet Beschäftigten Beratung und Unterstützung in verschiedenen Bereichen. Dies können z. B. Beratung und Informationsseminare in Fragen der Pflege von Angehörigen sowie bei Ehe-, Finanz- oder Suchtproblemen sein, daneben aber auch Unterstützung durch die Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen und Kinderbetreuungsangebote. Auch Freizeitangebote, wie sportliche Aktivitäten im Rahmen des Gesundheitsmanagements und der Work-Life-Balance, können zum Serviceangebot von Arbeitgebern gehören.



Konzernbetriebsvereinbarung Pflege

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Boehringer Ingelheim Deutschland bietet neben persönlicher Mitarbeiterberatung, einem umfassenden Informationsangebot und Seminaren zum Thema „Pflege“ zahlreiche unterstützende Möglichkeiten in der Arbeitsorganisation für Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Das bereits seit langem bestehende Angebot an Maßnahmen reicht von flexibler Arbeitszeit, Urlaubsausgleichskonten, verschiedensten Teilzeitmodellen über Telearbeit, Rücksichtnahme bei Urlaubnahme und Terminvereinbarungen bis hin zur Abstimmung bei Fort- und Weiterbildung. Zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurden gemeinsam mit Regelungen zur Nutzung des Pflegezeitgesetzes in einer Konzernbetriebsvereinbarung festgelegt, die ab 1. April 2013 gilt. Sie regelt u. a. das Vorgehen im Pflegefall, bezahlte Freistellung und die Familienpflegezeit in Teilzeit, im Außendienst oder in Schichtarbeit. Damit hat Boehringer Ingelheim ein umfassendes Konzept zur betrieblichen Unterstützung der individuellen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erarbeitet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Pflegefall und deren Vorgesetzten stehen verbindliche transparente und planbare Regelungen zur Verfügung. Damit soll innerhalb des Unternehmens auch ein Bewusstsein geschaffen werden für die Lage und Erfordernisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Beratung in jeder Lebenslage

WGZ BANK

Neben weiteren familienfreundlichen Maßnahmen bietet die WGZ BANK ihren Beschäftigten seit 2006 eine für diese kostenlose Unterstützung durch einen externen Dienstleister an. Dieser hilft bei der Suche von Kinderbetreuungsplätzen und übernimmt in Ausnahmesituationen die Notfallbetreuung. Er berät umfassend zum Thema „Pflege von Angehörigen“ und hilft bei der Auswahl einer Pflegeeinrichtung. 2011 wurde das Spektrum um ein „LebenslagenCoaching“ erweitert, um Beschäftigten in persönlichen Krisensituationen schnelle Hilfe zu bieten.



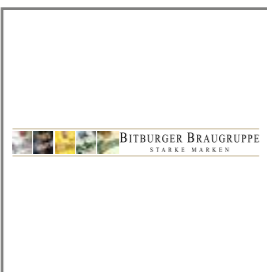
Zielgerichtete Angebote für unterschiedliche Lebensphasen

DZ BANK AG

Familienbewusste Personalarbeit ist mehr als das Angebot von Kinderbetreuung und flexiblen Arbeitszeiten. Die Angebote müssen zu den Lebensphasen und spezifischen Situationen der Mitarbeiter passen und sich auch zeitlich an diesen Lebensphasen ausrichten. Deshalb gehört zu den Angeboten der DZ BANK AG für Eltern und Pflegende neben flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten, Telearbeit und Eltern-Kind-Büros auch die Kooperationen mit externen Dienstleistern. Diese wurden beauftragt, z. B. die Betreuung für Mitarbeiterkinder im Rahmen von Belegplätzen zu gewährleisten und darüber hinaus u. a. Au-pair- oder Pflegekräfte zu vermitteln. Seit 2011 können die Mitarbeiter auch Unterstützungen bei haushaltsnahen Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Der Vermittlungsservice ist für Angestellte der Bank kostenfrei. Für die Planung von verbindlichen Terminen im Arbeitsalltag wiederum wurden „Familiensperrtermine“ eingeführt. Diese helfen, Interessenkonflikte zu Lasten von Eltern zu vermeiden. Daneben gibt es weitere praktische Angebote, wie beispielsweise den monatlichen Austausch im bankinternen Pflegenetzwerk für pflegende Mitarbeiter. Die betriebliche Kinderbetreuung an Adventsamtagen entlastet Eltern im Weihnachtsstress. Bei Kunstworkshops sind Mitarbeiterkinder an mehreren Wochenendterminen und in den Ferien gut aufgehoben. Seit 2008 ist das „Weihnachtsbaumschmuck-Basteln“ zum Jahresende ein besonderes Highlight für die Mitarbeiterkinder – eine Aktion, die bei Eltern und Kindern bislang große Resonanz fand.

Um den Kontakt zum Unternehmen aufrechtzuerhalten, können Eltern während der Elternzeit auf das Intranet der DZ BANK zugreifen. So erhalten sie relevante Informationen und können an betrieblichen Veranstaltungen teilnehmen. Wenn Mitarbeiter bereits nach sechs Monaten aus der Elternzeit zurückkehren, haben sie Anspruch auf die gleiche Stelle. Die Bank unterstützt Eltern darüber hinaus mit einem Betreuungskostenzuschuss.





Notfallbetreuung und Ferienprogramm – große Erleichterung für Eltern

Bitburger Braugruppe GmbH

„Herausforderung Zukunft“ – mit diesem Projekt stellt sich die Bitburger Braugruppe dem demografischen Wandel in Deutschland. Neben einem Gesundheitsmanagement, der Bitburger Übergangsrrente oder einer zukunftsorientierten Arbeitsorganisation ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Schwerpunkt des Projekts. So gibt es mit den „Bit-Kids“ ein individuelles Ferienprogramm speziell für Kinder der Bitburger Mitarbeiter in den Sommerferien. Dies stellt für die Eltern eine große Erleichterung dar, da die zur Verfügung stehenden Urlaubstage meist nie für die Betreuung in der Ferienzeit ausreichen. Die Teilnahmegebühren sind von den Eltern zu tragen, zusätzlich gewährt Bitburger einen einmaligen Zuschuss i. H. v. 40 € pro Kind. Auch für familiäre Notfälle bietet die Bitburger Braugruppe unkomplizierte und schnelle Hilfe an. Zum einen wird in Kooperation mit dem Caritas Familienservice eine Notfallbetreuung sichergestellt. Dieser Service umfasst die notfallmäßige Pflege von Familienangehörigen oder auch die Betreuung von kranken Kindern. Zum anderen wird ein Ad-hoc-Zugang zum Firmennetz für Beschäftigte mit einem PC-Arbeitsplatz angeboten. Diese Möglichkeit bietet einen kurzfristigen zeitlich begrenzten Zugang zum Firmennetzwerk und somit die Option, von zu Hause aus zu arbeiten. Die Bitburger Braugruppe unterstützt ihre Mitarbeiter darüber hinaus auch durch verschiedene Modelle familienfreundlicher Arbeitszeiten, z. B. in Form von Teilzeitlösungen, Flexibilität bei der Vertrauensarbeitszeit oder auch durch Homeoffice-Optionen. So ist es Mitarbeitern möglich, der Betreuung von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen gerecht zu werden. All diese Angebote schaffen es schließlich, dass Familie und Beruf keine Gegensätze mehr sind, sondern sich harmonisch und individuell für jede Lebenssituation vereinbaren lassen.



WE-CARE – Beruf und Betreuung vereinbaren

Weleda AG

Im Jahr 2012 hat die Weleda AG zum vierten Mal das „audit berufundfamilie“ für ihre familienbewusste Unternehmenskultur erhalten. Neben der nachhaltigen Weiterentwicklung des bisher Erreichten setzt sich das Unternehmen damit für die nächsten Jahre wegweisende Ziele, die sich am Bedarf der Mitarbeitenden und des Unternehmens sowie an den sich wandelnden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen orientieren. Immer mehr Menschen kommen in die Situation, Angehörige zu betreiben. „Wir haben erkannt, dass wir Menschen mit Betreuungsverantwortung unterstützen müssen, um eine bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung zu gewährleisten“, beschreibt Dr. Isabella Heidinger, Head Human Resources Competence Center, eine der wichtigsten Herausforderungen der kommenden Jahre. Weleda hat aus diesem Grund das Projekt „WE-CARE – Beruf und Betreuung vereinbaren“ ins Leben gerufen, das praktische Unterstützung, beispielsweise durch eine interne Anlaufstelle mit Mentoren und ein Pflegeseminar, anbietet. WE-CARE versucht Antworten zu geben auf die Frage „Was benötigen die Mitarbeitenden, damit der Balanceakt zwischen Beruf und Betreuung gelingen kann?“. Das Projektteam versteht sich als Netzwerk, das Raum schafft für Erfahrungsaustausch, Beratung und praktische Hilfe in konkreten Situationen.





ARBEITGEBERVERBÄNDE UND HANDWERKS- KAMMERN AKTIV

Auch Arbeitgeberverbände sind bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv. Als Träger oder Kooperationspartner leiten und koordinieren sie Projekte, die Unternehmen darin unterstützen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Darüber hinaus können Verbände als Projektträger die Erfahrungen der verschiedenen Unternehmen an ihre Mitglieder weitergeben. Einige Beispiele:



Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V.

Das Projekt „familyNET“ unterstützt landesweit Unternehmen bei der Entwicklung und Einführung von familienbewussten Maßnahmen und der Gleichstellung von Frauen und Männern durch Beratung und Coaching. Im Mittelpunkt stehen Fragen zur Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, Kinderbetreuung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In regionalen Netzwerken tauschen Unternehmen, Kommunen und Institutionen Erfahrungen aus und entwickeln gemeinsam Ideen und Angebote. Veranstaltungen und Seminare bieten Personalverantwortlichen Informationen und Lösungsstrategien für eine familienbewusste Personalpolitik. Über einen landesweiten Wettbewerb werden Unternehmen mit dem familyNET Award für ihre familienbewusste Unternehmenspolitik ausgezeichnet.

www.agv-bw.de
www.familynet-bw.de



Verband der Wirtschaft Thüringens e. V. und das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.

Mit dem ESF-Projekt „Frauen in Führung!“ wird das Ziel verfolgt, Unternehmen für das Thema „Chancengleichheit“ und die Entwicklung weiblicher Nachwuchsführungskräfte zu sensibilisieren. Mitgliedsunternehmen, die eine chancengerechte Personalarbeit implementiert haben und für ihr Engagement das „TOTAL E-Quality-Prädikat“ erwerben möchten, werden im Bewerbungsprozess durch die „IWT – Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH“ unterstützt. Darüber hinaus bieten der Verband und sein Bildungswerk den „Online-Selbstcheck Familienfreundliche Personalpolitik“ an, bei dem Unternehmen ihre Stärken und Schwächen testen können. Durch den Einsatz von europäischen Mitteln (Europäischer Sozialfonds (ESF) und Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)) konnte ein interaktives Tool entwickelt werden, das kostenfrei für die Unternehmen zur Verfügung steht.

www.vwt.de
www.bwtw.de
www.iw-thueringen.de



Handwerkskammer Bremen

Fast 27 % der neuen Auszubildenden im Handwerk sind mittlerweile weiblich. Viele Handwerkerinnen unterbrechen jedoch ihr Berufsleben für längere Zeit, wenn sie eine Familie gründen. Um den Anschluss nicht zu verlieren, müssen sie sich weiterbilden. Für die Frage, wie Weiterbildung bei gleichzeitiger Kinderbetreuung funktioniert, hat die Bremer Handwerkskammer eine unkonventionelle Lösung entwickelt: Gemeinsam mit der „PiB – Pflegekinder in Bremen GmbH“ wurde im Gebäude des Kompetenzzentrums HandWERK GmbH, das auch spezielle Weiterbildungen für Mütter anbietet, eine Kindertagespflege-Einrichtung eingerichtet. Dafür wurden im Gebäude des HandWERK zwei nebeneinander befindliche ehemalige Hausmeister-Wohnungen mit ihren Gärten zusammengelegt. In den Erdgeschossen befinden sich jeweils die Hauptbetreuungsräume, in dem oberen Bereich die Räume mit Schlafmöglichkeiten. Die PiB wiederum hat die gut ausgebildeten Tagespflegepersonen ausgewählt. Diese Tagesmütter arbeiten selbstständig, sind Mieter der Wohnungen, schließen den Vertrag mit den Eltern und geben Rückmeldungen über die Entwicklungsabläufe. Ein Team aus zwei Pflegepersonen betreut jeweils acht bis zehn Kinder. Die Betreuungszeiten sind flexibel und an den Bedürfnissen der Eltern ausgerichtet, so dass die sich ganz auf ihre Arbeit oder Fortbildung konzentrieren können.

www.hwk-bremen.de

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw)

2007 haben bayme vbm und vbw die betriebsnahe Ferienbetreuung SOMMERKINDER ins Leben gerufen und damit Eltern unterstützt, die nicht während der gesamten Sommerferien ihre Kinder betreuen können. Die Initiative hat sich inzwischen in einigen bayerischen Städten als feste Größe der Betreuungslandschaft vor Ort etabliert. Inzwischen läuft das Programm in Eigenregie der Betriebe mit Unterstützung der „gfi – Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration“. Die Ferienbetreuung wird im Umfang von vier Wochen in den Sommerferien für Kinder von drei bis zwölf Jahren angeboten. Gebuchte Stunden werden in Rechnung gestellt. Es gibt eine Inhouse-Ferienbetreuung zu Sonderkonditionen.

Mit dem bayernweiten Projekt „Plattform Betreuung“ bieten die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm den Mitarbeitern ihrer Mitgliedsunternehmen und deren Familien eine konkrete Hilfe, wenn es darum geht, Engpässe bei der Kinderbetreuung oder der Pflege zu überbrücken. Die Verbände zeigen damit in einem bundesweit bislang einmaligen Projekt, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf praktisch gefördert werden kann. Die „Plattform Betreuung“ setzt an, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter unvorhergesehen ein Kind zu betreuen oder ein Familienmitglied zu pflegen hat. Ziel ist es, vor allem Frauen, die besonders von Verpflichtungen im Familienumfeld betroffen sind, umfassend zu beraten und bei Bedarf Angebote bestehender Einrichtungen unterbreiten zu können.

Das Modellprojekt „comeback(me)“ richtet sich an Fachkräfte, die ein Studium in einem MINT-Fach abgeschlossen haben. Angesprochen sind zum einen Beschäftigte aus M+E-Unternehmen, die sich aktuell in Erziehungszeit befinden, sowie Akademiker/-innen, die ohne Arbeitsverhältnis in Familienpause sind. Für die Beschäftigten in Erziehungszeit soll eine Verkürzung der Erwerbsunterbrechung und der Erziehungszeiten erreicht werden. Für Akademikerinnen ohne Beschäftigungsverhältnis soll ein reibungsloser Wiedereinstieg in die Arbeitswelt gefunden werden. Mit Hilfe von „Profiling“ werden mögliche Qualifizierungslücken der Arbeitnehmer/-innen identifiziert. In Workshops werden Themen wie Selbstvermarktung, Zeitmanagement, EDV-Qualifikation, Mediennutzung und Bewerbungstraining angesprochen und ein gezieltes Projektmanagement für den Wiedereinstieg entwickelt.

Das Projekt „eff – effizient familienbewusst führen – Führungsinstrumente zukunftsfähig gestalten“ wurde mit dem Ziel initiiert, Führungskräfte bei der Umsetzung eines familienorientierten Führungsstils zu unterstützen, der Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen in Einklang bringt und damit wichtige Fachkräfte langfristig an die Unternehmen bindet. Die Ergebnisse der Initiative hat die vbw in einer Broschüre zusammengefasst, in der eine umfassende Übersicht über die Vielzahl an Werkzeugen für eine effiziente und familienfreundliche Unternehmensführung bereitgestellt wird.

www.vbw-bayern.de





Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen – METALL NRW

Im Rahmen des Projekts „Benchmark Familienfreundliches M+E-Unternehmen NRW“ unterstützt METALL NRW die Mitgliedsunternehmen der 26 regionalen M+E-Verbände in Nordrhein-Westfalen durch ein internetbasiertes Benchmarking-Instrument dabei, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedarfsgerecht in ihrer Personalpolitik zu verankern.

www.metallnrw.de

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband MoVe e. V.

Im Mittelpunkt des Demografietarifvertrags der Deutschen Bahn AG steht eine nachhaltige Personalpolitik, die sich u. a. bei der Gestaltung der Arbeitszeit oder bei der Qualifizierung stärker an den Berufs- und Lebenszyklen des Einzelnen orientiert. Das Thema „Arbeitszeitgestaltung“ bildet dabei einen Schwerpunkt des Demografietarifvertrags. Die Tarifvertragspartner haben erkannt, dass die stärkere Berücksichtigung individueller Interessen der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung ein wesentlicher Baustein zukunftsorientierter Beschäftigungsbedingungen ist. Unter den Stichworten „individuelle Arbeitszeitgestaltung“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Biografie“ werden die Betriebspartner ermuntert, entsprechende Planungsprozesse auf betrieblicher Ebene zu etablieren. Die Tarifvertragspartner Agv MoVe und EVG haben zur Erreichung dieses Ziels den Betriebspartnern die Möglichkeit der Abweichung von bereits bestehenden tariflichen Regelungen zur Arbeitszeitverteilung eingeräumt. Daneben beinhaltet der Demografietarifvertrag weitere wichtige Arbeitszeithemen z. B. zur Entlastung älterer Arbeitnehmer in Wechselschicht-, Nachtarbeit oder Rufbereitschaft (besondere Teilzeit im Alter), die Förderung von Teilzeitangeboten, die Einführung von Sabbaticals oder die Unterstützung mobilen Arbeitens. Damit bietet der Demografietarifvertrag verschiedene Bausteine für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung.

www.agv-move.net

Agv-MoVe

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)

Die Sozialpartner BAVC und IG BCE haben im Mai 2006, die Sozialpartner-Vereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“ abgeschlossen. Sie appellieren an die Unternehmen, deren Mitarbeiter und an die Betriebsräte, in ihren Anstrengungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit nicht nachzulassen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter voranzutreiben. Bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik werden die Unternehmen mit Beratung, Handlungshilfen, Checklisten sowie Praxisbeispielen unterstützt.

Für alle Arbeitnehmer in der Chemiebranche setzt sich der BAVC seit Längerem auch für die Förderung betrieblicher Kinderbetreuung ein. Der BAVC unterstützt das betriebliche Engagement, mit dem bedarfsgerecht spezifische Lücken in der Kinderbetreuung gedeckt werden können, wie z. B. durch die Einrichtung von Betriebskindergärten, auch durch Belegplätze in anderen Kinderbetreuungseinrichtungen und durch Sponsoring von Tagesmüttern oder -vätern. Daneben wird die Möglichkeit, überbetriebliche Kinderbetreuungsangebote wie die Kooperation mit benachbarten Unternehmen oder mit der jeweiligen Kommune zu schaffen, genutzt. Auch bei akuten Engpässen wie dem Ausfall der Kinderbetreuung oder während der Ferien bestehen umfangreiche Programme zur Unterstützung der Familien.

www.bavc.de

BAVC
Die ChemieArbeitgeber

Weitere Aktivitäten von Handwerkskammern

Das von 2011 bis 2014 laufende Kooperationsprojekt „FAIR – Familie Arbeit Innovation Region“ der Handwerkskammer Münster zielt darauf ab, Betriebe und Beschäftigte branchenübergreifend bei der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und mit Pflege zu beraten und fortzubilden. Themen sind u. a. Personalbindung und -entwicklung, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, Gestaltung der Elternzeit und Pflegezeit, Öffentlichkeitsarbeit.

Die Handwerkskammer zu Köln ist Mitglied im Kölner Bündnis für Familien und damit Partner des Projekts „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“. Ziel ist, die Unternehmen aus den Gewerbegebieten zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege zu informieren und zu unterstützen. Am Ende des zweijährigen Projekts steht die Auszeichnung „Familienfreundliches Kölner Gewerbegebiet“.

Die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade bietet Beratung und Publikationen zur Umsetzung familienfreundlicher Strukturen, z.B. im Bereich der Arbeitszeit oder Kinderbetreuung, an. Außerdem führt sie Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte in Elternzeit und für Berufsrückkehrerinnen durch. Sie veröffentlicht Porträts familienfreundlicher Handwerksbetriebe und vergibt in Kooperation mit regionalen Wirtschaftspartnern das Gütesiegel „FaMi-Siegel“ für familienfreundliche Betriebe.

www.hwk-muenster.de

www.hwk-koeln.de

www.hwk-bls.de



WICHTIGE NETZWERKE, PORTALE UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie
www.erfolgsfaktor-familie.de

berufundfamilie gGmbH
www.beruf-und-familie.de

Lokale Bündnisse für Familien
www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Perspektive Wiedereinstieg
www.perspektive-wiedereinstieg.de

Familien-Wegweiser
www.familien-wegweiser.de

Frühe Chancen
www.fruehe-chancen.de

Wirtschaftsfaktor Alter
www.wirtschaftsfaktor-alter.de

Wege zur Pflege
www.wege-zur-pflege.de

Serviceportal „Zu Hause im Alter“
www.serviceportal-zuhause-im-alter.de

Mittelstand und Familie
www.mittelstand-und-familie.de/startseite

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik
www.ffp-muenster.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
www.iwkoeln.de

Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Strategie gegen den Arbeitskräftemangel, in: Konkret, hrsg. von der berufundfamilie gGmbH, Ausgabe Juni 2012

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema für Führungskräfte? Reihe: Spezial, Heft 3, hrsg. von der berufundfamilie gGmbH, 2011

Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik. Reihe: für die praxis, Heft 5, hrsg. von der berufundfamilie gGmbH, 2010

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können Bundesfamilienministerium, 2012

Familienbewusste Arbeitszeiten – Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis Bundesfamilienministerium, 2012

4. Bilanz Chancengleichheit. Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen Bundesfamilienministerium, 2012



So sag ich's meinen Vorgesetzten – Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren Bundesfamilienministerium, 2012

Familienbewusste Arbeitszeiten – Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen Bundesfamilienministerium, 2012

Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung Bundesfamilienministerium, 2012

Perspektive Wiedereinstieg – Ziele, Motive und Erfahrungen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg Bundesfamilienministerium, 2012

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit Bundesfamilienministerium, 2012



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1400

F +49 30 2033-1405

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

Stand: Juni 2013

Redaktion:

Jana Schimke

Annina Teresa Thiller

Fotografie:

Titel: monropic, Yuri Arcurs, S. 10 babimu, S. 12, 15, 43 contrastwerkstatt, S. 17 iceteaimagesf,
S. 19 Ramona Heim, S. 21 Kadmy, S. 22 BestPhotoStudio, S. 24 S.Kobold, S. 26 Reicher,
S. 29 pio3, S. 31 Claudia Paulussen, S. 32, 33 olesiabilkei, S. 34, 45, 49 Monkey Business,
S. 37 Gennadiy Poznyakov, S. 39 lunaundmo, S. 41 kristall, S. 51 moodboard, S. 51 CandyBox Images,
S. 59 Kurhan, S. 61 -- a-n-k-i --, S. 63 pressmaster | Fotolia.com
S: 46 skynesher, S. 52 kate_sept2004 | iStockphoto.com

www.arbeitgeber.de