



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort
aussehen kann

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bedeutung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen als Standortfaktor für die Wirtschaft und die Lebensqualität der Familien wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen.

Für viele Unternehmen, Städte und Gemeinden steht das Thema Familienfreundlichkeit gerade in Zeiten des demografischen Wandels und des Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte vermehrt im Fokus. Aber neben den – regional sehr unterschiedlichen – demografischen Entwicklungen verändern sich auch die Lebenswirklichkeit von Familien, ihre Wünsche und Bedürfnisse. 60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren würden sich ihre Aufgaben in Familie und Beruf gerne partnerschaftlich aufteilen, allerdings gelingt dies bisher nur 14 Prozent der Familien. Viele gut ausgebildete Mütter wollen mehr als nur einen Vormittagsjob, und viele Väter wollen nicht mehr nur für den Gute-Nacht-Kuss zu Hause sein. Diese Wünsche richten sich an die Familienpolitik, an das lokale Umfeld und an die Arbeitgeber.



Unternehmen, die ihre Beschäftigten dabei unterstützen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, denken heute schon an morgen; denn sie müssen nicht auf das Wissen ihrer erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichten. Von einer familienbewussten Personalpolitik profitieren somit nicht nur die Beschäftigten und ihre Familien, sondern auch die Betriebe selbst. Und dort, wo Frauen und Männer Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren können, werden sie auch zukünftig gerne leben und arbeiten.

Mit zwei Programmen des Bundesfamilienministeriums unterstützen wir gezielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Praxis. Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ bündelt Informationen rund um das Thema „Familienfreundliche Arbeitswelt“. Praxisinformationen zu familienbewusster Personalpolitik sowie Studien und Ratgeber zu Themen wie Arbeitszeitgestaltung und Personalmarketing machen Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von Unternehmen für Unternehmen zugänglich. Im Rahmen der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ werden an rund 670 Standorten in Deutschland Lösungen für familienfreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen in Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Partnern geschaffen.

Dass die Zusammenarbeit von Kommunen und Unternehmen ein Gewinn für alle Beteiligten sein kann, zeigt diese Broschüre. Sie enthält viele nachahmenswerte Beispiele, wie familienbewusste Kooperationen von Unternehmen mit weiteren Akteuren dabei unterstützen können, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Ich danke allen Beispielgebern für Ihre Mitwirkung an dieser Veröffentlichung und hoffe, dass die geschilderten Maßnahmen und Aktionen Schule machen. Dann kann Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen unserer Gesellschaft werden.

Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Inhalt

Grußwort der Bundesfamilienministerin	3
I. Vor Ort gemeinsam handeln – für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf!	5
Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Strategiethema für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft	5
Kooperative Ansätze schaffen Zusatznutzen für alle Beteiligten	7
Entscheidend ist die gemeinsame Projektidee – wie Kooperationen zustande kommen	7
Form muss sein – wie Kooperationen organisiert werden können	8
Das partnerschaftliche Miteinander muss stimmen – Voraussetzungen, damit Kooperationen funktionieren	8
II. Wo und wie kann Kooperation funktionieren? Handlungsfelder und Beispiele	12
1. Kinderbetreuung – berufstätige Eltern mit flexiblen Angeboten unterstützen und den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern	12
2. Ferienbetreuung – stressfreie Ferien für Beschäftigte und Betriebe	15
3. Notfallservice – die unvorhersehbaren Engpässe abfangen	17
4. Willkommenskultur für Familien – Fachkräfte familienfreundlich empfangen	19
5. Familienunterstützende Dienstleistungen – gemeinsam mehr Zeit für Familie und Erwerbsarbeit ermöglichen	21
6. Gemeinsames Marketing – überzeugende Werbung für einen familienfreundlichen Standort organisieren	23
7. Pflege und Beruf – Kompetenzen trainieren, die dabei helfen, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren	25
8. Regionale Unternehmensnetzwerke und Lokale Bündnisse für Familie – familienbewusste Betriebe tauschen sich aus und kooperieren	27
Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“	30
Servicestelle Lokale Bündnisse für Familie	31

I.

Vor Ort gemeinsam handeln – für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf!

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Strategiethema für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

Im Wettbewerb der Regionen um Einwohnerinnen und Einwohner und im Wettbewerb der Unternehmen um Fachkräfte hat sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem Strategiethema für Städte und Gemeinden, Landkreise und Regionen, Unternehmen und Betriebe entwickelt. Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, die am selben Standort agieren, haben mit Blick auf den demografischen Wandel ein gemeinsames Ziel: Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Anforderungen gut ausgebildeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern und zunehmend auch mit pflegebedürftigen Angehörigen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht werden.

Viele Unternehmen schaffen mit einer familienfreundlichen Personalpolitik und konkreten Maßnahmen für eine familienfreundliche Ausgestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsabläufen wichtige Voraussetzungen für die gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Viele Kommunen haben den Ausbau der Kinderbetreuung und Maßnahmen für ein familienfreundliches Lebensumfeld weit oben auf der Agenda.

Zielorientierte Kooperationen auf lokaler Ebene sind der Schlüssel dafür, gute Maßnahmen und Instrumente für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirkungsvoll umzusetzen. Die Einbindung wirtschaftsnaher Akteure ist beim Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ von entscheidender Bedeutung. Aber nicht ausschließlich: Gerade mittelständische Unternehmen, die einen großen Teil der deutschen Wirtschaft ausmachen, haben in der Regel wenig personelle und finanzielle Ressourcen für betriebliche Kinderbetreuung oder andere Lösungen. Deshalb brauchen sie Partner und kooperative Ansätze mit anderen Unternehmen sowie lokale Schlüsselakteure.

Kooperationen zwischen mehreren Unternehmen oder zwischen Unternehmen und lokalen Akteuren aus Politik und Verwaltung, Vereinen, freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe und vielen anderen eröffnen neue Möglichkeiten, mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun. Regionale Unternehmensnetzwerke und Lokale Bündnisse für Familie bieten gemeinsam mit Kammern, Verbänden sowie kommunalen und regionalen Wirtschaftsförderungen gute Voraussetzungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit zielorientiertem und kooperativem Handeln zu stärken.



„Erfolgsfaktor Familie“

Mit dem **Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“** setzt sich das Bundesfamilienministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Das Unternehmensprogramm bündelt Informationen rund um das Thema „Familienfreundliche Arbeitswelt“. Es transportiert Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von Unternehmen, die mit innovativen Maßnahmen eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren. Zudem wird eine breite Auswahl an Praxisbeispielen, Studien und Ratgebern zu Themen wie Arbeitszeitgestaltung, familienbewusstes Führen und Personalmarketing zur Verfügung gestellt. Als Teil des Programms wurde mit dem **Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“** eine zentrale Plattform für alle Arbeitgeber geschaffen, die ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern wollen. Es vermittelt Unternehmen Praxisinformationen zu familienbewusster Personalpolitik und bietet die Möglichkeit zum Austausch und zur Kooperation mit anderen Unternehmen. Aufgabe des Netzbüros ist es, eine möglichst große Zahl von Unternehmen in Deutschland für den Nutzen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sensibilisieren und für das Netzwerk zu gewinnen. Ein Schwerpunkt ist dabei, gerade auch kleinen und mittleren Unternehmen Lösungen und Ideen anzubieten, wie sie Vereinbarkeit praxisnah und konkret umsetzen können. Dafür arbeitet das Netzbüro eng mit anderen Institutionen zusammen und unterstützt regionale Initiativen.

„Lokale Bündnisse für Familie“

Die **Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“** wurde Anfang 2004 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ins Leben gerufen. Ein Lokales Bündnis für Familie ist der Zusammenschluss verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und Akteure mit dem Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien vor Ort durch konkrete Projekte zu verbessern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Bundesweit engagieren sich mehr als 13.000 Akteure, darunter über 5.000 Unternehmen, in rund 5.200 Projekten. Rund 670 Bündnisse sind in der Initiative bereits aktiv. Das Bundesfamilienministerium hat eine Servicestelle eingerichtet, die den Aufbau und die Weiterentwicklung der Lokalen Bündnisse bundesweit koordiniert und unterstützt. Die Servicestelle wird aus Mitteln des Bundesfamilienministeriums und des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Viele engagierte Unternehmen und Lokale Bündnisse für Familie haben gemeinsam mit Kammern, Verbänden sowie regionalen und kommunalen Wirtschaftsförderungen bereits Erfahrungen gesammelt, wie Kooperationen für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf funktionieren können. Sie werden in dieser Broschüre exemplarisch dargestellt – Nachmachen erwünscht!

Kooperative Ansätze schaffen Zusatznutzen für alle Beteiligten

Die in dieser Broschüre aufgeführten Handlungsfelder und Beispiele zeigen: Kooperationen bringen einen Mehrwert für alle beteiligten Partner. Für die Akteurinnen und Akteure in den Lokalen Bündnissen für Familie ist dieser aus Kooperationen resultierende Mehrwert ein wichtiger Grund dafür, im Netzwerk des Bündnisses Kontakte zu knüpfen und mit anderen Partnern ein konkretes Projekt umzusetzen. Das gilt auch für Unternehmen. In Kooperationen entstehen zudem Lösungen, die ein einzelnes Unternehmen nicht umsetzen könnte. Die Zusammenarbeit erleichtert außerdem Abläufe und verringert die Kosten: Schließt zum Beispiel ein Unternehmensverbund einen Vertrag mit einem Familienservice, so sind die Kosten für die beteiligten Unternehmen in der Regel niedriger, als wenn jedes Unternehmen den Familienservice direkt für sich in Anspruch genommen hätte. Arbeiten Unternehmen und lokale Akteure zusammen, um ein Ferienprogramm oder ein Doppelkarriere-Netzwerk auf die Beine zu stellen, lässt sich der Aufwand für die einzelnen Kooperationspartner spürbar reduzieren.

Entscheidend ist die gemeinsame Projektidee – wie Kooperationen zustande kommen

Einige der Beispiele in dieser Broschüre zeigen: Manchmal sind es wenige Personen, die mit viel Engagement gemeinsame Projekte anregen. Sei es die Geschäftsführerin eines größeren Unternehmens, die nicht nur selbst Kinder hat, sondern auch eine kinderreiche Belegschaft, oder der engagierte Koordinator des Lokalen Bündnisses für Familie. Häufig schließen sich in Lokalen Bündnissen mehrere Akteure zusammen, um gemeinsam ein Projekt umzusetzen. So kann im Lokalen Bündnis für Familie der Impuls entstehen, sich mit Themen wie Fachkräftebedarf, Familienfreundlichkeit oder betrieblich unterstützter Kinderbetreuung zu beschäftigen. Daraus erwächst dann eine gemeinsame Projektidee, die Partner aus Wirtschaft, Verwaltung und lokale Akteure in einer Arbeitsgruppe entwickeln. Im Projektverlauf treffen die Partner, die an deren Umsetzung beteiligt sind, verbindliche Kooperationsvereinbarungen. Impulse für kooperative Projekte entstehen auch in Unternehmensnetzwerken, in denen sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen.

Wo immer der Anfangsimpuls herkommt – entscheidend ist, dass potenzielle Kooperationspartner eine gemeinsame Projektidee entwickeln,

- ! von der alle Beteiligten gleichermaßen profitieren,
- ! die in absehbarer Zeit umgesetzt werden kann,
- ! deren finanzieller und zeitlicher Aufwand für alle Beteiligten tragbar ist.

Form muss sein – wie Kooperationen organisiert werden können

Ob es nun eine Verbund-Kita ist, das gemeinsame Ferienprogramm, der Notfallservice oder ein Personalerstammtisch – Kooperationen funktionieren dann, wenn die Ziele der Zusammenarbeit und die Erwartungen an die jeweiligen Partner geklärt sind. Dafür ist nicht immer eine vertragliche Grundlage nötig. Wenn jedoch Geld oder Personalkapazitäten in größerem Umfang eingesetzt werden, empfiehlt sich eine Kooperationsvereinbarung, in der folgende Aspekte geregelt sind:

- | Thema, Gegenstand und Ziele der Kooperation: Was wollen die Partner gemeinsam auf den Weg bringen? Was will man erreichen?
- | Kooperationspartner und Aufgabenteilung: Wer entscheidet worüber? Wer muss über welche Inhalte in Kenntnis gesetzt werden?
- | Finanzielles Engagement: Wer übernimmt welche Kosten? Wie werden Sachleistungen bewertet und angerechnet? Wie werden Erträge verwendet?
- | Aufnahme von Partnern: Unter welchen Bedingungen können sich Partner beteiligen? Was sind Ausschlussgründe?
- | Regelungen für die Auflösung von Kooperationen: Wann und unter welchen Umständen endet das Projekt?

Das partnerschaftliche Miteinander muss stimmen – Voraussetzungen, damit Kooperationen funktionieren

Kooperationen scheitern in der Regel nicht an organisatorischen oder technischen Problemen. Sogenannte „Kooperationskiller“ sind viel eher ungeklärte Erwartungen oder Missverständnisse in der Kommunikation. Anhand einiger Kriterien kann man überprüfen, ob die Chemie stimmt und inwieweit mögliche Konflikte verhindert werden können:

- | **Sind die Partner bereit zum Erfahrungsaustausch?** Viele Unternehmen haben inzwischen Erfahrung in der Umsetzung familienbewusster Maßnahmen. Die besten Ideen entstehen aber oft dann, wenn sich potenzielle Kooperationspartner gegenseitig von ihren Aktivitäten und Vorhaben berichten.

Fallbeispiel

Der Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens erzählt einem befreundeten Unternehmer, dass er über ein Ferienprogramm nachdenkt. Auch dieser hat sich bereits mit dem Gedanken beschäftigt und fragt den Bürgermeister, ob sich die Kommune an so etwas beteiligen könnte. Der Bürgermeister spricht daraufhin die Koordinatorin des Lokalen Bündnisses an. Durch Kontakte mit städtischen Sportvereinen entsteht schließlich ein einwöchiges Ferienprogramm, das mehrere Unternehmen der Stadt mitfinanzieren, deren Beschäftigte Kinder dorthin schicken. Durchgeführt wird es von zwei örtlichen Sportvereinen und der Volkshochschule in drei städtischen Turnhallen und einer Kita.

- I Sind die Ziele der einzelnen Kooperationspartner deutlich, und laufen sie in die gleiche Richtung?** Manchmal kann ein „Kooperationsgremium“ dazu beitragen, Ziele zu klären und das Kooperationsprojekt so zu organisieren, dass es nicht bei der guten Idee bleibt, sondern dass diese auch umgesetzt wird.

Fallbeispiel

Anlässlich einer Veranstaltung zum Thema Standortattraktivität kommen die kommunale Wirtschaftsförderung und die Vertreterinnen und Vertreter mehrerer Unternehmen über die Möglichkeit ins Gespräch, eine regionale Onlinebörse für familienunterstützende Dienstleistungen zu schaffen. Die Unternehmen stellen sich dabei eine Plattform vor, auf der ihre Beschäftigten Unterstützung für Hausarbeit und Kinderbetreuung finden, und sind auch bereit, dafür einen gewissen Betrag zu investieren. Die Wirtschaftsförderung möchte damit Unternehmensgründungen im Dienstleistungsbereich fördern. Um den Prozess mit anderen Aktivitäten und bereits vorhandenen städtischen Angeboten vor Ort zu verzahnen, sprechen die Akteure die Koordinatorin des Lokalen Bündnisses an, die bei der Stadt mit einer halben Stelle beschäftigt ist. In Absprache mit ihrem Arbeitgeber, der mit einer solchen Plattform auch die kommunalen Angebote zur Familienfreundlichkeit ergänzen möchte, erklärt sie sich bereit, diese Aufgabe zu übernehmen. Sie erstellt zunächst einen Projektplan für die Umsetzung und richtet einen von ihr moderierten Lenkungsreis ein, in dem der Umsetzungsstand regelmäßig besprochen wird und notwendige Entscheidungen getroffen werden. Ein Dreivierteljahr später geht die Plattform online.

- I Ist deutlich, wer welche Ressourcen einbringt?** Kooperationen ermöglichen die Verteilung des Aufwands, der für die Umsetzung von Projekten erforderlich ist. Gerade in Lokalen Bündnissen für Familie finden sich oftmals geeignete Partner für bestimmte Aufgaben.

Fallbeispiel

Mehrere Unternehmen haben mit Stadt, IHK und Wirtschaftsförderung im Rahmen eines Lokalen Bündnisses für Familie die Erstellung einer Broschüre zum Thema „Familienfreundlicher Standort“ vereinbart. Sie soll das Angebot der Stadt zum Thema Kinderbetreuung darstellen. Die Firmen wollen das Heft betriebsintern ihren Beschäftigten anbieten. IHK, Stadt und Wirtschaftsförderung möchten die Broschüre für die Standortwerbung nutzen und gleichzeitig einen Überblick über vorhandene Angebote haben, um mehr Transparenz zu schaffen und bestehende Einrichtungen besser auszulasten. Um den Aufwand für Produktion und Vertrieb der Broschüre zu verteilen, vereinbaren sie in einem Kooperationsvertrag folgende Aufgabenteilung: Wirtschaftsförderung und IHK organisieren die Produktion und den Vertrieb der Broschüre, die Betriebe finanzieren ein Drittel der Auflage und nehmen diese für ihre Beschäftigten ab, die Stadt finanziert die anderen beiden Drittel und nutzt die Broschüren für ihre Bürgerzentren.

- I Stimmt die Kommunikation?** Je umfangreicher Kooperationsprojekte sind, desto wichtiger ist es zu klären, wer wen worüber informiert und was man gemeinsam entscheidet. Selbst wenn die nächsten Schritte geklärt sind und die Interessen der Beteiligten in eine ähnliche Richtung laufen, muss die Kommunikation stimmen, damit das Kooperationsvorhaben nicht ins Stocken gerät.

Fallbeispiel

Eine Unternehmerin regt bei einem informellen Treffen mit zwei Geschäftspartnern an, gemeinsam einen Betreuungsservice für Notfälle zu verwirklichen. Die beiden Unternehmer sind zunächst zögerlich, zeigen sich dann aber durchaus interessiert. Wenig später trifft die Unternehmerin auf einen örtlichen Träger, der Notfallservices anbietet. Die Unternehmerin erzählt von dem möglichen Verbundvorhaben. Sie signalisiert, dass sie Interesse an einer Zusammenarbeit hat, äußert sich jedoch noch nicht zu der Kooperation. Die Unternehmerin organisiert ein Treffen mit möglichen Kooperationspartnern. Dort regt sie an, im Zuge einer Ausschreibung verschiedene Anbieter von Notfallservices um Angebote zu bitten. Die anwesenden Unternehmen stimmen dem zu und vereinbaren, erst an die Öffentlichkeit zu treten, wenn ein Vertrag geschlossen wurde. Drei Monate später ist es so weit: Die fünf Betriebe beauftragen gemeinsam einen Träger. Dieser springt für eine feste Fallpauschale immer dann ein, wenn bei den Beschäftigten der Unternehmen die Regelbetreuung ausfällt, Kinder nicht abgeholt werden können oder bei Krankheit zu Hause betreut werden müssen. Durch eine gemeinsame Pressemitteilung erreicht die Kooperation auch in der lokalen und regionalen Presse eine breite Öffentlichkeit.

- I Gibt es Zugpferde für die Kooperation?** Eine Person, die sich für die Umsetzung eines Projektes besonders einsetzt, kann maßgeblich zum Erfolg der Kooperation beitragen. Genauso können in der Region bekannte oder einflussreiche Persönlichkeiten andere motivieren, in Projekte einzusteigen.

Fallbeispiel

Die Geschäftsführerin eines Unternehmens, das zugleich größter Arbeitgeber der Region ist, bietet an, im Rahmen des Lokalen Bündnisses für Familie regelmäßig Gastgeber von Informationsveranstaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sein. Sie spricht die IHK an, solche Veranstaltungen mitzukoordinieren. Die IHK sieht hierin eine gute Möglichkeit, einen zusätzlichen Service für Unternehmen einzurichten. Sie konzipiert daraufhin eine Veranstaltungsreihe zu den verschiedenen Handlungsfeldern familienbewusster Personalpolitik, die sie umfangreich bewirbt. Nach einiger Zeit beteiligt sich auch die Stadt, woraufhin die Initiatorin des Forums anregt, im örtlichen Gewerbegebiet eine Kinderkrippe einzurichten. In einem Gespräch mit dem Oberbürgermeister signalisiert sie, sich an den Baukosten zu beteiligen und die Betriebskosten für zehn Plätze als Belegplätze mitzufinanzieren.

I Sind Unterstützer vor Ort, die die Kooperation fördern? Kammern, Verbände oder Wirtschaftsförderungen der Stadt oder des Landkreises haben engen Kontakt zu Unternehmen und kennen deren Bedürfnisse. Dadurch können sie dazu beitragen, Informationen zu bündeln, Unternehmen in der Breite anzusprechen und zu mobilisieren. Lokale Bündnisse für Familie kennen die Anforderungen der Familien an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und haben bei ihrer Arbeit häufig die Unterstützung von Entscheidungsträgern aus Politik und Verwaltung. Aber auch Entscheidungsträger aus Wohlfahrtsverbänden, Stiftungen, Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit und anderen vor Ort wichtigen Partnern für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die in einem Lokalen Bündnis mitarbeiten, bereiten ihre Organisationen und Einrichtungen auf Kooperationen vor.

Fallbeispiel

Kammern und Wirtschaftsförderungen haben durch Umfragen festgestellt, dass sich viele Unternehmen in der Region gerne familienfreundlicher aufstellen möchten, um für qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv zu sein. Sie regen im Lokalen Bündnis für Familie an, ein Treffen mit interessierten Unternehmen aus der Region zu organisieren, bei dem sich die Unternehmen über Best-Practice-Beispiele austauschen können. Das Treffen ist der Startschuss für weitere Projekte: Zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern von Kinderbetreuungseinrichtungen erarbeiten mehrere Arbeitgeber von kleineren Unternehmen ein Konzept für eine gemeinsame Kinder- und Ferienbetreuung. Später erstellt die Wirtschaftsförderung für das Stadtmarketing eine Broschüre. Darin stellen sich Arbeitgeber aus der Region mit ihren familienfreundlichen Angeboten vor. Auch die weiteren Akteure des Lokalen Bündnisses für Familie – zum Beispiel Kinderbetreuungseinrichtungen, Notfallservices und das Familienbüro der Stadt – präsentieren ihre Angebote.

II.

Wo und wie kann Kooperation funktionieren? Handlungsfelder und Beispiele

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, arbeiten Unternehmen miteinander oder auch mit anderen Akteuren zusammen – in regionalen Unternehmensnetzwerken und in Lokalen Bündnissen für Familie. Im Folgenden werden nachahmenswerte Beispiele für eine erfolgreiche Kooperation aus acht besonders interessanten Handlungsfeldern vorgestellt.

1. Kinderbetreuung – berufstätige Eltern mit flexiblen Angeboten unterstützen und den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern

Individuell geeignete Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zu finden, ist für berufstätige Eltern häufig eine Herausforderung. Das gilt sowohl für die Betreuung von Kindern bis zu sechs Jahren als auch für die Betreuung von Kindern im Schulalter.



Für die Eltern von Kleinkindern gibt es in immer mehr Unternehmen eigene betriebliche Kinderbetreuungsangebote. Doch gerade für kleinere Unternehmen lohnt sich ein eigener Betriebskindergarten kaum. Über die Kooperation mit anderen Unternehmen – etwa im gleichen Gewerbe- oder Industriegebiet – und eine Zusammenarbeit mit der Kommune lassen sich Lösungen finden, die dazu beitragen, Beschäftigte an das Unternehmen zu binden und das Angebot an flexibler und hochwertiger Kinderbetreuung am Standort auszubauen. Lokale Bündnisse für Familie können den Weg für Kooperationen in der Kinderbetreuung bereiten und auch selbst Betreuungsangebote für Kinder entwickeln.

Kooperationsmodelle sollten aber auch über die Regelbetreuung von Kindern bis zu einem Alter von sechs Jahren hinausgehen. Viele berufstätige Eltern haben zwar die Regelbetreuung für ihre Kinder organisiert, stoßen aber auf Probleme, wenn es darum geht, Randzeiten abzudecken, zuverlässige Babysitter zu finden oder Kinder im Schulalter nachmittags zu betreuen. Neben dem Betriebskindergarten sind daher auch kooperative Lösungen zur Hausaufgabenbetreuung oder sogar gemeinsame Kinderhorte möglich.

Die Kinderbetreuungsborse Saarbrücken/Völklingen



Wenn Saarbrücker oder Völklinger Unternehmen Unterstützung in Sachen Kinderbetreuung suchen, hilft ihnen die Kinderbetreuungsborse, die im Rahmen des Lokalen Bündnisses für Familie Saarbrücken entstanden ist. Auf der Website der Kinderbetreuungsborse finden Unternehmen einen aktuellen Überblick über freie Plätze bei allen Kindertageseinrichtungen im Großraum Saarbrücken. Zusätzlich wird an zwei Standorten der Betreuungsborse persönliche Beratung zum Thema Kinderbetreuung angeboten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinderbetreuungsborse vermitteln Kindertagespflegepersonen, Betreuerinnen und Betreuer sowie Babysitterinnen und Babysitter und informieren über bestehende institutionelle Betreuungsangebote. Des Weiteren beraten sie Unternehmen im Hinblick auf die Unterstützung ihrer Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie unterstützen Unternehmen dabei, ihren Bedarf zu ermitteln und erarbeiten mit ihnen gemeinsam Lösungsvorschläge, um beispielsweise ein Betreuungsangebot für die Kinder ihrer Beschäftigten aufzubauen. Für besondere Veranstaltungen im Betrieb werden Betreuerinnen und Betreuer vermittelt, die sich vor Ort um die Kinder kümmern.

Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Kinderbetreuungsborse regelt eine individuelle Kooperationsvereinbarung. In der Vereinbarung halten die Partner das Ziel und die Leistungen der Kooperationspartner fest. Dabei kann es sich um eine individuelle Beratung der Beschäftigten zur Lösung von Betreuungsproblemen handeln oder um die Entwicklung von neuen Modellen für das Unternehmen. In der Vereinbarung können sie zeitlich begrenzte Maßnahmen festlegen, wie zum Beispiel bei einer Ferienbetreuung, oder eine dauerhafte Zusammenarbeit einrichten.

Im Gegenzug unterstützen die Unternehmen die Kinderbetreuungsborse auf vielfältige und ihren Ressourcen angepasste Weise. So hat zum Beispiel die Saarbrücker Zeitung 5.000 Flyer für die Kinderbetreuungsborse gedruckt. Das Klinikum Saarbrücken bietet kostenfrei ein Schulungsangebot für Tagespflegepersonen zum Thema Säuglingspflege an. Die Union Krankenversicherung finanziert Fortbildungsangebote für die Betreuungspersonen der Kinderbetreuungsborse und der Internetdienstleister „one4vision GmbH“ unterstützt im Rahmen eines Teilsponsorings bei der Neuprogrammierung und Weiterentwicklung der Website.

Träger der Einrichtung ist das Berufsfortbildungswerk des DGB (bfw – Unternehmen für Bildung). Die Kinderbetreuungsborse wird zu je einem Drittel durch die Stadt Saarbrücken, den Regionalverband Saarbrücken und das Ministerium für Bildung und Kultur des Saarlandes finanziert. Zur Finanzierung des zweiten Standortes besteht zusätzlich ein Kooperationsvertrag mit der Stadt Völklingen.

www.kinderbetreuungsboerse-saarbruecken.de

Die „Glückskinder“ der Stadt Willich



Seit Herbst 2013 können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ansässigen Unternehmen ihre Kinder im betriebsnahen Kindergarten „Glückskinder“ in Willich betreuen lassen. Knapp die Hälfte aller Plätze wird für Kinder unter drei Jahren (ab vier Monate) bereitgestellt. Bis zu 25 der insgesamt 50 Plätze können durch lokal ansässige Unternehmen gebucht werden, die übrigen bleiben der Stadt vorbehalten. Ziele dieses gemeinsamen „Sharing-Modells“ sind, das Image als familienfreundliche Stadt auszubauen, dem

Fachkräftemangel in der Region entgegenzuwirken und dem Ausbau der Betreuung für unter Dreijährige Rechnung zu tragen.

Die Vorteile eines betriebsnahen Kindergartens liegen auf der Hand: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind schnell bei ihren Kindern, die Bring- und Abholzeiten verringern sich deutlich und die Flexibilität der Arbeitszeit nimmt zu. Durch eine zuverlässige und betriebsnahe Kinderbetreuung ist auch eine Rückkehr aus der Elternzeit schneller möglich.

Neben dem Träger des Kindergartens, der projektstelle-Kindertageseinrichtungen UG, beteiligen sich auch die Wirtschaftsförderung sowie der Jugendhilfebereich der Stadt Willich. Durch das Engagement der Stadt und Fördermittel des Programms „Betriebliche Kinderbetreuung“ konnten die Kosten für die Unternehmen im Rahmen gehalten werden. Die Unternehmen zahlen pro Platz 316 Euro im Monat. Die Eltern entrichten ihren Beitrag gemäß der Satzung der Stadt Willich sowie 80 Euro Verpflegungspauschale. Die Öffnungszeiten des Kindergartens wurden im Vorfeld mit den Unternehmen abgestimmt und orientieren sich an den Arbeitszeiten der Eltern. Somit kann das Betreuungsangebot den Bedarfen der Eltern und der Arbeitgeber entsprechen. Aktuell hat der Kindergarten wochentags von 7 bis 18 Uhr geöffnet. Bis auf Weihnachten und Neujahr gibt es keine Schließtage.

www.glueckskinder-willich.de

Die Kindertagesstätte „VALUSA“ des Klinikums Gütersloh

Besonders für die im Schichtdienst tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Klinikums Gütersloh ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine tägliche Herausforderung. Die Klinik hat deshalb ganz besondere Kooperationspartner – die Kindertagesstätte „VALUSA“ und das Lokale Bündnis für Familie im Kreis Gütersloh. Diese Kindertagesstätte wurde aus Mitteln des Förderprogramms „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Im Rahmen dieses Projektes hat das Klinikum Gütersloh sechs Belegplätze für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest reserviert. In der Kindertagesstätte werden Kinder im Alter von vier Monaten bis drei Jahren in kleinen Gruppen von maximal zehn Kindern betreut. Die im September 2010 eröffnete Einrichtung hat unter der Woche von 7 bis 16.30 Uhr geöffnet. Bei Bedarf gibt es die Möglichkeit einer darüber hinausgehenden Betreuung. Eltern und Kinder profitieren von der flexiblen, zuverlässigen und qualitativ hochwertigen Betreuung – auch zu ungewohnten Zeiten.

www.valusa.de

2. Ferienbetreuung – stressfreie Ferien für Beschäftigte und Betriebe

Ferienzeiten von Schule und Kindergarten sind für viele berufstätige Eltern eine echte organisatorische Herausforderung. Entlastung schaffen Ferienprogramme, die je nach Standort durch Unternehmen, Kommunen, private Anbieter, Sportvereine, Volkshochschulen oder Kirchen im Verbund organisiert werden können. Diese sind vielfach Partner in Lokalen Bündnissen für Familie und haben mitunter im Bündnis schon einmal ein Ferienprogramm auf die Beine gestellt. Unternehmen, die sich in Lokalen Bündnissen für Familie engagieren, haben einen klaren Vorteil bei der Suche nach geeigneten Kooperationspartnern. Unternehmen, die örtliche Sportvereine sponsern, können ein bereits bestehendes Engagement ausweiten und Sportvereine zum Träger der Ferienbetreuung machen.

Der Vorteil für Unternehmen: Beschäftigte können sich auf ihre Arbeit konzentrieren und müssen ihre Kinder nicht vom Arbeitsplatz aus „fernbetreuen“. Außerdem sind betrieblich unterstützte Ferienprogramme oder Zuschüsse zu Ferientickets eine gute Möglichkeit, am Standort oder im Unternehmen etwas für mehr Familienfreundlichkeit zu tun.

Betrieblich unterstützte Ferienbetreuung in Fürth

In den Ferien ist der Bedarf nach einer zuverlässigen und qualifizierten Kinderbetreuung besonders groß. Das Fürther Bündnis für Familien stellt deshalb gemeinsam mit ortsansässigen Unternehmen jedes Jahr in den Oster- und Sommerferien eine Betreuung für Mitarbeiterkinder auf die Beine. Das Besondere an diesem Betreuungsangebot ist, dass die beteiligten Firmen die Hälfte der Betreuungskosten übernehmen und somit ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.



Die Ferienbetreuung wird jedes Mal unter ein anderes Motto gestellt: So drehte sich in einem Jahr zum Beispiel alles um das Thema Kunst. Während der einwöchigen Betreuung in den Osterferien malten die 25 teilnehmenden Mitarbeiterkinder beispielsweise Selbstporträts im Pop-Art-Stil und präsentierten ihre Kunstwerke anschließend im Rahmen einer kleinen Ausstellung. Während der vierwöchigen Betreuung in den Sommerferien bauten die Mädchen und Jungen unter anderem ihre eigenen Trommeln und studierten afrikanische Rhythmen ein. Pädagogische Fachkräfte betreuen die Kinder bei diesen und vielen weiteren Aktivitäten werktags im Zeitraum von 7.30 bis 17 Uhr. Das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien stellt die Räume für die Ferienbetreuung kostenlos zur Verfügung.

Zahlreiche Ausflüge lockern die Ganztagsbetreuung auf und sorgen für ein abwechslungsreiches Programm. In den vergangenen Jahren besuchten die Kinder unter anderem einige der Firmen, die sich an dem Ferienbetreuungsprojekt beteiligen. So erkundeten die Sechs- bis Zwölfjährigen das Fürther Firmengelände der französischen Kindermodenfirma Vertbaudet und besuchten die Uvex Winter Holding GmbH. Neben den genannten Firmen beteiligen sich auch die Unternehmen Mekra Lang, Öl-Schmidt, Kurz, ABC-Apotheken, Ringfoto, Barthelmess und Tucher Bräu. Der Leiter der IHK-Geschäftsstelle Fürth, Gerhard Fuchs, der die Patenschaft für die betrieblich unterstützte Ferienbetreuung übernommen hat, erklärt: „Die Ferienbetreuung des Fürther Bündnisses für Familien genießt,

aufgrund des mit den beteiligten Unternehmen erarbeiteten Konzeptes und des sehr engagierten Einsatzes der Koordinatorin und des Betreuerteams, sehr großes Ansehen in der Wirtschaft.“

Pro Woche kostet die Ferienbetreuung 120 Euro. Die Eltern müssen dabei nur für die Hälfte des Betrages aufkommen, die andere Hälfte zahlt der Arbeitgeber. Die hervorragende Zusammenarbeit zwischen dem Fürther Bündnis und den ortsansässigen Unternehmen im Rahmen der Ferienbetreuung wurde bereits mehrfach ausgezeichnet – unter anderem innerhalb des Ideenwettbewerbs „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern mit Schulkindern“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

www.fuerther-buendnis-fuer-familien.de

Das Ferienbetreuungsticket „FerTick“ in Trier



Die insgesamt zwölf Wochen Schulferien im Jahr stellen für Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Herausforderung dar. Das Ferienbetreuungsticket „FerTick“ des Lokalen Bündnisses für Familie in Trier ermöglicht es Unternehmen, ihre Beschäftigten mit einem finanziellen Zuschuss zur Ferienbetreuung zu unterstützen. Mit dem Ferienbetreuungsticket stellt das Lokale Bündnis insbesondere kleineren und mittelständischen Unternehmen ein flexibles Instrument zur Verfügung, mit dem sie

ohne großen Kosten- und Verwaltungsaufwand ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entlasten können.

„Ferienbetreuung ist Chefsache!“ – Unter diesem Motto hat das Lokale Bündnis in Trier das Ferienbetreuungsticket im Mai 2014 ins Leben gerufen. Über die Website können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schnell und unkompliziert die Ferienbetreuungstickets beim Lokalen Bündnis bestellen. Sie können individuell entscheiden, mit welchem Betrag sie ihre Beschäftigten bei den Kosten für die Ferienbetreuung entlasten wollen. Diesen Betrag tragen sie auf den Ferienbetreuungstickets ein, bevor sie diese ihren Beschäftigten aushändigen. Das Ferienbetreuungsticket ist bei allen Ferienbetreuungsangeboten einsetzbar. Eltern legen dem Anbieter der Ferienbetreuung das Ticket vor und lassen sich die Teilnahme ihres Kindes bestätigen. Das vom Betreuungsanbieter unterzeichnete Ferienticket legen die Beschäftigten wiederum ihrem Arbeitgeber vor und bekommen den Zuschussbetrag von diesem erstattet.

„Das Thema ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ hat in unserem Haus von jeher einen hohen Stellenwert“, erklärt die Geschäftsführerin des Modehauses Marx, Karin Kaltenkirchen, die ihre Beschäftigten mit dem Ferienbetreuungsticket unterstützt. „Das Ferienbetreuungsticket ist für uns eine tolle Ergänzung zu den Maßnahmen, die wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbieten.“ In kürzester Zeit hatten sich bereits zehn Unternehmen entschlossen, ihre Beschäftigten mit einem finanziellen Zuschuss bei der Kinderbetreuung während der Schulferien zu unterstützen. So haben neben den Beschäftigten des Modehauses in den Sommerferien 2014 unter anderem auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hotels Deutscher Hof, des Klinikums Mutterhaus der Borromäerinnen und des Trägervereins der Kinderkrippe „Krabbeltube Mäusenest“ vom „FerTick“ profitiert.

www.FerTick.de

3. Notfallservice – die unvorhersehbaren Engpässe abfangen

Wenn die Tagesmutter krank ist, in der Kita gestreikt wird, die Besprechung bis in den Abend dauert oder längere Dienstreisen nötig sind, dann gerät so manches gut organisierte Betreuungssystem ins Wanken. Gleiches gilt, wenn Kinder krank sind, während am Arbeitsplatz wichtige Aufgaben warten. Ein Notfallservice kann in solchen Fällen helfen – auf unterschiedliche Art und Weise. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Notfallservices betreuen die Kinder in eigenen Einrichtungen, wenn die reguläre Betreuung ausfällt. Sie versorgen kranke Kinder im Haus ihrer Eltern, wenn beide arbeiten müssen. Oder sie holen die Kinder ab, bringen sie nach Hause oder ins Bett, wenn Arbeitstermine der Eltern bis in den späten Abend oder auch über Nacht gehen. So können beispielsweise in Braunschweig Eltern dank des Kinder-Notfall-Unterbringungs-Telefons, kurz K.N.U.T, kurzfristig unbürokratische Hilfe und zuverlässige Betreuung für ihr Kind erhalten. Und in vielen weiteren Städten und Gemeinden macht das erfolgreiche Modell bereits Schule.

Notfälle, die das erfordern, sind selten, aber sie setzen Unternehmen und Beschäftigte deshalb nicht weniger unter Druck. In diesem Fall können Dienstleister helfen, die dafür Back-up-Lösungen anbieten. Ihr Angebot wird für Unternehmen dann rentabel und bezahlbar, wenn die Nachfrage groß genug ist. Hier bietet sich eine Verbundlösung an: Für ein einzelnes Unternehmen ist ein Notfallservice viel teurer als für einen Unternehmensverbund, weil weniger Notfälle die Kosten pro Einsatz entsprechend in die Höhe treiben. Daher bedeutet ein Zusammenschluss immer eine bessere Versorgung zu geringeren Kosten. Sollte es am Ort noch keine Dienstleister für die Notfallversorgung geben, bildet ein örtlicher Zusammenschluss von interessierten Unternehmen – zum Beispiel im Rahmen eines Lokalen Bündnisses für Familie – eine gute Basis dafür, dass ein solches Angebot organisiert werden kann.

Emsländische Stiftung Beruf und Familie/Ems-Achse, Niedersachsen

Notfälle können so manchen Betriebsablauf spontan durcheinanderbringen. Für 51 Unternehmen entlang der Ems gibt es dieses Problem nicht mehr. Ein Anruf genügt, und die Kinder ihrer Beschäftigten werden entweder im Haus der Tagesmutter oder im Unternehmen von Tagesmüttern betreut. Die fest angestellten Tagesmütter arbeiten an unterschiedlichen Standorten und werden über den Familienservice Weser/Ems koordiniert.



Unternehmen nutzen den Notfallservice zum Beispiel, wenn eine Mitarbeiterin beziehungsweise ein Mitarbeiter bei einem wichtigen Meeting gebraucht wird, das außerhalb der Betreuungszeit ihrer/seiner Kinder liegt. Eine Tagesmutter kommt dann zu ihr/ihm nach Hause und versorgt die Kinder, bis die Mutter/der Vater zurückkehrt. Die Finanzierung läuft über Unternehmen, die einen Jahresvertrag mit der Ems-Achse abschließen. Die Firmen können die Kosten steuerlich als Kinderbetreuungsmaßnahme absetzen.

Nachdem die Stiftung das innovative Projekt 2007 initiierte, wurde es 2010 auf die Ems-Achse ausgedehnt und dorthin übergeben. Die Wachstumsregion Ems-Achse wurde 2006 gegründet und ist eine regionale Kooperation, die sich aus Unternehmen, den Landkreisen Aurich, Emsland, Grafschaft Bentheim, Leer und Wittmund, der kreisfreien Stadt Emden,

Kommunen, Kammern, Bildungseinrichtungen und Verbänden in der Region zusammensetzt. Darüber hinaus sind die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter Kooperationspartner. Ziel ist die Profilierung einer gemeinsamen Wirtschaftsregion Ems-Achse bei gleichzeitiger Stärkung des Wirtschaftswachstums und Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen. Dies geschieht über die Entwicklung von Projekten und die Verbesserung der Kommunikation zwischen Unternehmen mit dem Ziel, das vorhandene Wissen zu bündeln und alle am Wirtschaftsprozess Beteiligten zu vernetzen. Die Aufgabenbereiche der Ems-Achse setzen sich aus drei Schwerpunkten zusammen: Netzwerkbildung, Regionallobbying und Sicherung und Gewinnung von Fachkräften.

Über 80 Unternehmen in der Ems-Achse wissen inzwischen die Vorteile der Notfallbetreuung zu schätzen: „Dass wir einen solchen Notfallservice anbieten, ist bei so manchem Bewerbungsgespräch im Unternehmen das Zünglein an der Waage und erleichtert die Entscheidung für den neuen Arbeitgeber“, weiß Ursula Günster-Schöning, Unternehmenscoach der Emsländischen Stiftung, nach zahlreichen Gesprächen mit Firmenhabern zu berichten. Die Idee für die Notfallbetreuung entstand ganz konkret in einem Betrieb mit 150 vorwiegend männlichen Beschäftigten, als ein hoch qualifizierter Schweißer ausfiel, dessen Kind kurzfristig aus der Kita abgeholt und zu Hause betreut werden musste. „Die Notfallbetreuung durch die Tagesmütter war damals eine tolle Zusatzleistung, die wir dem Unternehmen und somit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbieten konnten“, betont Günster-Schöning.

Damit Kinder die Notfallbetreuerinnen kennenlernen können, laden die Unternehmen die Tagesmütter zum Beispiel für ein intensives Vorgespräch oder zum „Tag der offenen Tür“ in das Unternehmen ein. So können die Beschäftigten ihre Kinder schon einmal probeweise betreuen lassen.

Das Modell im Emsland war so erfolgreich, dass es inzwischen auf die Landkreise Wittmund, Aurich, Leer, Emden und die Grafschaft Bentheim sowie die Stadt Emden ausgeweitet wurde. Auf diese Weise sollen entlang der Ems möglichst viele Unternehmen und damit auch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angebote zur Notfallbetreuung erhalten.

www.familienstiftung-emsland.de

Notfallbetreuung in Wolfsburg

„Kaleo“ heißt der Kinder-Betreuungs-Notruf, der Eltern im Notfall an 365 Tagen für 24 Stunden am Tag eine Betreuung für ihre Kinder bietet. Drei Partner aus dem Lokalen Bündnis für Familie in Wolfsburg haben sich im Jahr 2010 für diese Dienstleistung zusammengetan: die Stadt Wolfsburg, die Volkswagen AG und der Familienservice Wolfsburg. Alle Wolfsburger Familien können seitdem auf dieses Angebot zurückgreifen. Für die Beschäftigten der Volkswagen AG und der Stadt Wolfsburg gilt das auch unabhängig von ihrem Wohnort.



Kooperationen mit weiteren Bündnispartnern und Kommunen über die Stadtgrenze hinaus konnten im Laufe der Jahre hinzugewonnen werden. Mittlerweile beteiligen sich ebenso die Autostadt, die NEULAND Wohnungsbaugesellschaft und die Sparkasse Gifhorn-Wolfsburg sowie die Samtgemeinden Isenbüttel und Meinersen. „Für sie lohnt es sich, weil sie mit relativ geringem Aufwand eine große Wirkung für ihre Beschäftigten bzw. ihre Bürgerinnen und Bürger erzielen können“, sagt Kathrin Mohrs, Koordinatorin des Bündnisses für Familie in Wolfsburg. Positiv äußert sich auch Sabrina Konn, Leitung des Familienservices: „Wir freuen uns, dass viele Betriebe und Gemeinden den Bedarf sehen und damit einen Beitrag für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten.“ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Partnerunternehmen können im Notfall rund um die Uhr auf „Kaleo“ zugreifen.

„Für Volkswagen haben sowohl der Beruf als auch die Familie eine sehr hohe Bedeutung“, erläutert Elke Heitmüller, Leiterin der Frauenförderung bei der Volkswagen AG, das Engagement. „Beides muss zu vereinbaren sein. Deshalb fördern wir verstärkt ein familienfreundliches Umfeld.“ Der Automobilhersteller teilte sich 2010 mit der Stadt Wolfsburg die Anschubfinanzierung, um den 24-Stunden-Service sicherzustellen.

Die Notfallbetreuung selbst wird vom Wolfsburger Familienservice organisiert. Bis zu acht qualifizierte Betreuerinnen kümmern sich um die Kinder bis zum Alter von 14 Jahren. Sie betreuen die Mädchen und Jungen flexibel bis zu zwei Tage lang. Die Kosten der Betreuungsstunden und eine Fahrtkostenpauschale zahlen die Eltern. Mütter und Väter mit einem geringen monatlichen Einkommen können einen Zuschuss von der Stiftung erhalten, die ebenfalls Bündnispartner in Wolfsburg ist.

www.familienservice-wolfsburg.de

4. Willkommenskultur für Familien – Fachkräfte familienfreundlich empfangen

Will eine Stadt oder Gemeinde qualifizierte Fachkräfte auf sich aufmerksam machen, so ist zu berücksichtigen, dass diese meist nicht allein, sondern mit Familie zuziehen. Aus diesem Grunde ist für viele Arbeitnehmer eine familienfreundliche Willkommenskultur ein entscheidender Standortfaktor bei der Auswahl eines neuen Arbeits- und Wohnortes. Das heißt, dass Familien Zugang zu guten Wohn-, Freizeit- und Bildungsmöglichkeiten finden und dass kommunale Verwaltungen und auch Unternehmen gerade zuziehende Familien offen und freundlich empfangen. Zum Beispiel mit ansprechend dargestellten Angeboten und Informationen darüber, wie Berufliches, Schulisches, aber auch die Freizeit gestaltet werden können oder wie zuziehende Familien gut durch die Wirren eines Umzugs kommen und wie sie sich vor Ort schnell einleben können. Familienfreundliche Willkommenskultur bedeutet aber auch, dass Arbeitgeber vor Ort die jeweils andere, vielleicht ebenfalls hoch qualifizierte „Hälfte“ zuziehender Eltern in ihren Potenzialen erkennt und anspricht. Daher sind sogenannte Dual-Career-Service-Maßnahmen nicht nur familienfreundlich, sondern auch ein kluger Schachzug regionaler Akteure zur Fachkräftegewinnung vor Ort.

Doppelkarriere-Netzwerk in der Region Ostwestfalen-Lippe

Gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte gewinnen und eine Willkommenskultur etablieren – das sind die langfristigen Ziele, die das Netzwerk „Doppelkarrieren in NRW“ verfolgt. In Zukunft sollen Arbeitgeber bei der Rekrutierung von gut ausgebildeten Frauen und Männern aus dem In- und Ausland die Karriere der Partnerin oder des Partners mitbedenken und fördern. Ganz praktisch bedeutet das: Wenn sich ein Bewerber oder eine Bewerberin bei einem Unternehmen vorstellt, dann sucht der Arbeitgeber im Netzwerk nach einer möglichen Beschäftigung für die Partnerin oder den Partner – so die Idee des Netzwerkes.



Das Doppelkarriere-Netzwerk wurde 2013 durch eine Kooperation zwischen der IHK Lippe zu Detmold, der Initiative für Beschäftigung Ostwestfalen-Lippe sowie der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW ins Leben gerufen. Unternehmen und Hochschulen aus der Region können sich an der inhaltlichen und praktischen Ausgestaltung des Netzwerkes beteiligen. Dabei geht es den Beteiligten nicht in erster Linie darum, Führungskräfte für große Betriebe, Krankenhäuser, Universitäten, Städte oder Gemeinden zu gewinnen. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen, die auf der Suche nach qualifizierten Beschäftigten sind, sollen bei der Fachkräftesicherung Unterstützung erhalten. Das Netzwerk möchte die neuen Fachkräfte nicht nur bei der beruflichen Integration, sondern auch bei Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten. Das Doppelkarriere-Netzwerk ist ein Türöffner in der Region. Die Beteiligten wollen die Interessierten auf die richtigen Wege und zu den richtigen Ansprechpartnern führen.

Willkommenskultur in der Ems-Achse

Im Jahr 2006 von rund 50 Partnern aus Verwaltung, Politik und Wirtschaft sowie Bildung und Gesellschaft gegründet, arbeiten inzwischen 440 Vereinsmitglieder gemeinsam mit 1.600 Unternehmen im Verein „Wachstumsregion Ems-Achse“. Die Partner setzen sich dafür ein, die nötigen Fachkräfte für die Region zu gewinnen und sie dort zu binden. Dazu entwickelten sie im Rahmen der Fachkräfteinitiative „Ems-Achse: Job-Motor Nordwest“ 30 Maßnahmen. Hierzu zählen sieben Fachkräfteservicestellen, die mit Fachkräftemanagerinnen und -managern besetzt sind. Diese beraten hinzuziehende Fachkräfte bei Fragen außerhalb des Arbeitsplatzes und vor allem zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Auch die Förderung der Dual Career, also die Suche nach einer Beschäftigung für den Partner der hinzuziehenden Fachkraft, gehört zum Angebot. Ergänzt wird das Angebot durch die Maßnahmen der „Familien-Achse“. Zum Beispiel werden Mütter, die aus familiären Gründen lange zu Hause waren, mit dem „Job-Bus“ zu ausgewählten Unternehmen gefahren und können sich dort vorstellen. Mit fünf „Job-Bussen“ wurden 2014 bereits 80 Wiedereinsteigerinnen und Unternehmen einander vorgestellt.

www.emsachse.de

Veranstaltungen für Hinzugezogene: der Jenaer Salon

Das Jenaer Bündnis für Familie bietet Neuankömmlingen seit Oktober 2009 einen ganz besonderen Service – den Jenaer Salon. Die Eingewöhnungszeit am neuen Lebensmittelpunkt ist meist ein Kraftakt – nicht nur für das Familienmitglied mit der neuen Arbeitsstelle, sondern auch für Partnerin oder Partner sowie Kinder, die „mitziehen“. Gerade ihrem Einsatz im Hintergrund ist es oft zu verdanken, dass die Eingewöhnungsphase gut bewältigt wird. Eben diesen Partnerinnen und Partnern bietet das Jenaer Bündnis für Familie einen Anlaufpunkt, um Kontakte zu anderen Neuankömmlingen ebenso wie auch zu alteingesessenen Jenaerinnen und Jenaern zu knüpfen. Als Tauschbörse für Informationen aller Art will der monatlich stattfindende Salon allen, die mit ihrer Partnerin oder ihrem Partner mitgezogen sind, den Einstieg erleichtern. Gegründet wurde der Jenaer Salon auf Initiative des Unternehmens SCHOTT. Gemeinsam mit den Firmen und Institutionen, die im Jenaer Bündnis für Familie organisiert sind, entwickelte das Unternehmen die Idee, durch ein Informations- und Kontaktforum Beschäftigte und ihre Partnerin beziehungsweise ihren Partner besser an den Standort Jena zu binden.

www.jena.de/jenaer-salon

Der Ratgeber „Wie geht Familienfreundlichkeit im Unternehmen?“ des Landkreises Konstanz

Von einer familienorientierten Personalpolitik profitieren Unternehmen und deren Beschäftigte gleichermaßen: Arbeitszufriedenheit und -motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gesteigert, was sich auf Produktivität und Arbeitsqualität auswirkt. Die Unternehmen können sich bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften mit einer familienorientierten Unternehmenspolitik einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil verschaffen. Um Personalverantwortlichen aufzuzeigen, wie sie ihre Beschäftigten bestmöglich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen können, hat das Lokale Bündnis für Familie „Leben im Landkreis Konstanz“ gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung des Landkreises Konstanz den Maßnahmenkatalog „Wie geht Familienfreundlichkeit im Unternehmen?“ entwickelt. Der im Mai 2014 erschienene Ratgeber zeigt, wie Unternehmen und Institutionen familienorientierte Maßnahmen umsetzen oder ausbauen können. Kurz und kompakt stellt die Broschüre zu Themen wie der „Doppelkarriere“ einzelne Maßnahmen vor, führt gute Beispiele aus der Unternehmenspraxis an und verweist auf weiterführende Informationen.

www.leben-im-landkreis-konstanz.de

5. Familienunterstützende Dienstleistungen – gemeinsam mehr Zeit für Familie und Erwerbsarbeit ermöglichen

Viele Beschäftigte nehmen familienunterstützende Dienstleistungen in Anspruch, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen und mehr Zeit für ihre Familie zu haben. Neben Betreuungs- und Vermittlungsleistungen sind zunehmend haushaltsnahe Dienstleistungen gefragt. Denn Alltagsaufgaben nehmen einen großen Anteil im Zeitbudget von Familien ein. Dienstleistungen in den Bereichen Haushalt, Einkauf, Reparaturen und Fahrdienste schaffen Freiräume für Familie. Umfragen zeigen, dass die Bereitschaft, für diese Arbeiten professionelle Hilfe zu beschäftigen, nicht ausgeschöpft wird. Grund dafür ist, dass vertrauenswürdige und bezahlbare Dienstleister viel zu selten auf einfachem Wege zu finden sind.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem hohen Stundenanteil beschäftigen wollen, haben erhebliche Vorteile, wenn es vor Ort angemessene Dienstleistungsangebote gibt, die auch bekannt sind. Dabei müssen Unternehmen ihren Beschäftigten keine Haushaltshilfen finanzieren. Wenn sie mit anderen Akteuren vor Ort – zum Beispiel im Lokalen Bündnis für Familie – mehr Transparenz über das örtliche Dienstleistungsangebot schaffen, profitieren davon nicht nur Anbieter von familienunterstützenden Dienstleistungen und berufstätige Eltern, sondern auch deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Rügen tut gut e.V. – Lokales Bündnis für Familien auf Rügen



Die Einwohnerinnen und Einwohner der Insel im Alltag zu entlasten, Rügen als Wirtschaftsstandort weiter auszubauen und Besucherfamilien erholsame und spannende Ferien zu ermöglichen – diese Ziele hat sich das Lokale Bündnis für Familien auf Rügen gesetzt, als es sich auf Initiative des gemeinnützigen Vereins „Rügen tut gut“ im Juli 2004 gründete. 36 Partner aus den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung, Bildung und Soziales wirken mit, familienfreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen auf Rügen zu schaffen und dadurch die Attraktivität der Insel für Einheimische, aber auch für Urlauberinnen und Urlauber langfristig zu erhöhen.

Von Beginn an dabei ist der DEHOGA Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. Der Verein arbeitet tagtäglich mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Tourismusbereich zusammen und hat dadurch sowohl die Familien der Urlauberinnen und Urlauber als auch die der vielen Hotelmitarbeiterinnen und -mitarbeiter im Blick. „Als Hoteliers und Gastronomen haben wir ein großes Interesse daran, dass sich unsere Gäste wohlfühlen“, begründet der Regionalvorsitzende des Landesverbandes Wilfried Rothkirch seine Motivation, sich für mehr Familienfreundlichkeit auf Rügen zu engagieren. „Nur wenn wir motivierte und freundliche Gastgeber sind, haben wir auch zufriedene Gäste. Deshalb müssen wir inselweit in den Hotels familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen.“

„Eltern sind froh um jede Minute mehr Zeit, die sie miteinander und mit ihren Kindern verbringen können“, sagt Claudia Bierwerth, Projektkoordinatorin bei „Rügen tut gut“. „Ältere freuen sich über jemanden, der ihnen hilft, den Haushalt zu organisieren, einzukaufen oder ihnen ab und zu aus der Zeitung vorliest.“ Das Bündnis stellt im Internet unter www.pukboerse.de Dienstleistungsangebote in den Bereichen Familie, Haushalt, Freizeit, Büro und PC sowie tierische Freunde ein. „Damit schlagen wir zwei Fliegen mit einer Klappe“, erklärt Bierwerth. „Familien werden zeitlich entlastet, und Gewerbetreibende, Existenzgründerinnen und -gründer oder private Babysitter der Insel Rügen, denen es oftmals an Mitteln für die Eigenwerbung fehlt, können ab einem Beitrag von 60 Euro im Jahr auf sich aufmerksam machen.“

www.ruegen-tut-gut.de

HeiHieLS – Heidelberger Hilfe in extremen LebensSituationen

Notfälle können in vielfältigen Formen im Familienleben auftreten. So kann beispielsweise ein unvorhergesehener Krankenhausaufenthalt die Versorgung der Kinder oder älterer Familienmitglieder unmöglich machen. Kurzfristige Hilfe im Haushalt ist notwendig, Haustiere müssen versorgt werden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird fast unmöglich, wenn in Familien eine „Versorgungsperson“ unvorhergesehen ausfällt. Das „Bündnis für Familie Heidelberg“ hat in Zusammenarbeit mit Partnern für solche Fälle das Angebot „HeiHieLS“ geschaffen, ein Versorgungsangebot für Familien und Alleinstehende, wenn andere Hilfen nicht mehr erreichbar sind. Nutzen können den Service alle Heidelberger Bürgerinnen und Bürger, die in extremen Lebenssituationen für eine kurze Zeit schnell und unbürokratisch Hilfe brauchen. Die Hotline ist wochentags zwischen 16 und 6 Uhr und an Wochenenden und Feiertagen rund um die Uhr erreichbar.

www.familie-heidelberg.de

Einkaufsservice in Neu Wulmstorf

Im Rahmen des zwischen 2012 und 2013 durchgeführten Pilotprojektes „Kommunale Familienzeitpolitik“ hat das Lokale Bündnis für Familie Neu Wulmstorf einen Einkaufsservice ins Leben gerufen. Mit diesem Service entlastet das Bündnis Familien zeitlich bei ihren Einkäufen und lange Wege werden reduziert. Der ortsansässige Edeka-Markt als Bündnispartner bietet an, die Lebensmittel direkt zu Familien nach Hause zu liefern. Während das Angebot gerne von Familien in Anspruch genommen wird, erfreut es sich auch bei Seniorinnen und Senioren zunehmender Beliebtheit.

6. Gemeinsames Marketing – überzeugende Werbung für einen familienfreundlichen Standort organisieren

Qualifizierte Fachkräfte entscheiden sich zumeist nicht nur für Arbeitgeber, sondern auch für Standorte. Schülercoaching, Lebenswerkstatt oder Tagespflegebörse – es gibt viele Möglichkeiten, um vor Ort ein familienfreundliches Lebensumfeld zu schaffen. Doch müssen Kommunen, Unternehmen und Lokale Bündnisse auch auf diese Angebote aufmerksam machen, damit sowohl Familien als auch Medien oder potenzielle Bündnisakteurinnen und -akteure die vielfältigen Projekte im Blick haben!

Die Steuerungsgruppe Marketing im Jenaer Bündnis für Familie

Die jährliche Verleihung des Jenaer Familiensiegels, eine Straßenbahn und Baugerüste, von denen Jenaer Kinder in Überlebensgröße herüberlächeln, ein „Jenaer Familienjahr“ mit rund hundert Veranstaltungsangeboten für Kinder und Familien sowie zwei Fachforen zum Thema „Jena wächst“ – das ist nur ein Ausschnitt dessen, was das Jenaer Bündnis in den vergangenen Jahren auf die Beine gestellt hat. Unter den mehr als 60 Partnern des Bündnisses sind etwa 45 Unternehmen, darunter die JENOPTIK AG, Carl Zeiss, die Analytik Jena AG, die Friedrich-Schiller-Universität Jena, die Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena, aber auch viele kleinere und mittelständische Unternehmen.

„Uns ist mit der Zeit klar geworden, dass man gute Projekte nicht nur umsetzen, sondern dass man darüber auch reden muss“, erinnert sich Stefanie Frommann vom Zentrum für Familien und Alleinerziehende, die das Jenaer Bündnis koordiniert. Also hat das Bündnis eine Steuerungsgruppe Marketing ins Leben gerufen, in der sich Marketingexpertinnen und -experten der Unternehmen und die Verantwortlichen der sechs Arbeitsgruppen im Bündnis austauschen. Ziel dieser Runde ist es, Jena als familienfreundliche Stadt besser zu vermarkten – nach innen und nach außen.



Ein Beispiel dafür, dass dies in Kooperation hervorragend klappt, ist das Finanzierungs-konzept für die Sammlung „Jena in der Box“. Sie vereint Broschüren zu den Themen „Kinderbetreuung“, „Bildung“, „Jenaer Erfindungsgeist“, „Leben in Jena“ sowie „Sehenswürdigkeiten“. Die Box fand bei Unternehmen, Einrichtungen und Institutionen reißenden Absatz, vor allem die SCHOTT Jenaer Glas GmbH, Carl Zeiss, die Wirtschaftsförderung Jena,

die Friedrich-Schiller-Universität Jena, das Universitätsklinikum sowie der Familieninformationspunkt der Stadt Jena bestellten so viele Exemplare, dass bald nachgedruckt werden musste.

„Wir nutzen die Box unter anderem gerne zur Gewinnung von Fachkräften, um Bewerberinnen und Bewerber von außen für den Standort Jena zu begeistern. Aber auch für unsere Beschäftigten mit Kindern bieten die Broschüren einen kompakten Überblick in Punkto Kinder- und Familienangelegenheiten“, so Grit Petzholdt-Gühne, Personalleiterin der Analytik Jena AG. Aufgrund der guten Resonanz ist mittlerweile seit 2009 jährlich ein weiteres Heft erhältlich: „Sommer in der Stadt“ – eine Broschüre mit Ferienangeboten in Jena und der Region.

Dank der Unterstützung vieler Partner kann die Bündnis-Straßenbahn für weitere drei Jahre mit einem „neuen Gesicht“ weiterfahren und auch weiterhin die Familienfreundlichkeit im Jenaer Stadtbild signalisieren.

www.jena.de/familienbuenndnis

Still- und Wickelpunkte in der Metropolregion Rhein-Neckar



Wer beim Einkaufsbummel oder Ausflug aufmerksam durch die Kommunen der Metropolregion Rhein-Neckar schlendert, dem fallen die vielen kleinen grünen und blauen Aufkleber an den Schaufensterscheiben auf. Mit den Aufklebern machen die Geschäfte und gastronomischen Betriebe deutlich: Wir bieten einen Still- (grün) oder Wickelpunkt (blau) an.

Insgesamt über 300 Geschäfte, öffentliche Einrichtungen und Unternehmen sind in der Rhein-Neckar-Region mittlerweile mit

dem Familienfreundlichkeitslabel „Still- und Wickelpunkt“ ausgezeichnet worden. In mehr als 30 Städten und Gemeinden senden sie damit sowohl für ihren Betrieb als auch für die ganze Region ein sichtbares Zeichen für mehr Familienfreundlichkeit an die Öffentlichkeit. „Mit dem Familienfreundlichkeitslabel können Geschäfte, öffentliche Einrichtungen und Unternehmen mit einfachen Mitteln zeigen, dass Familien willkommen sind“, sagt Alice Güntert, Leiterin des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, dem Lokalen Bündnis für Familie der Metropolregion Rhein-Neckar.

Die Auszeichnung erhält nur, wer bestimmte Qualitätskriterien erfüllt. Wenn stillende Mütter ein Geschäft mit einem grünen Stillpunkt betreten, können sie sich sicher sein: Es gibt dort eine Sitzgelegenheit, es ist warm, hell und sauber. Die Wickelpunkte bieten darüber hinaus mindestens einen Wickeltisch mit Fallschutz und rutschfester Auflage. Ob die Einrichtungen die Standards erfüllen, prüfen vorab Vertreterinnen oder Vertreter von Lokalen Bündnissen, der Kommune oder von Organisationen wie dem Kinderschutzbund.

Die Idee für das Familienfreundlichkeitslabel hatte die Weinheimer Elterninitiative, die sich im Lokalen Bündnis Weinheim engagiert. Gemeinsam mit fünf weiteren Lokalen Bündnissen für Familie entstand unter dem Dach der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH daraus im Sommer 2009 das Konzept für die gesamte Region. Die Still- und Wickelpunkte waren damit das erste Projekt des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, in dem sich 15 Lokale Bündnisse für Familie über neue Ideen austauschen und

gemeinsam Projekte für mehr Familienfreundlichkeit auf den Weg bringen. Das Projekt und die Arbeit des Forums unterstützen vor allem die IHK Rhein-Neckar sowie viele Unternehmen in unterschiedlicher Form.

www.familienbuendnisse-mrn.de

7. Pflege und Beruf – Kompetenzen trainieren, die dabei helfen, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren

Neben der Betreuung der Kinder ist die Pflege von Angehörigen eine weitere Herausforderung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Viele Angehörige wollen sich persönlich um ihre pflegebedürftigen Verwandten kümmern, haben aber offene Fragen zum Thema oder wünschen sich Austausch mit anderen – und das bei wenig Zeit neben dem Beruf. Doch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gewinnt mit der absehbaren demografischen Entwicklung in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Um pflegende Aufgaben im Familienkreis zu übernehmen, brauchen die Angehörigen vor allem verlässliche und flexible Zeitstrukturen. Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten zum Beispiel mit Kompetenztrainings bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen, profitieren doppelt, denn sie investieren in die Motivation und in die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Know-how in diesen Bereichen sorgt dafür, dass Beschäftigte Familie und Beruf entspannter miteinander vereinbaren können.

Kooperationsgruppe „Kompetenztraining Beruf und Pflege“

Im Frankfurter Bündnis für Familien beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe schon längere Zeit mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Bereits seit 2007 besteht die Kooperationsgruppe „Kompetenztraining Beruf und Pflege“. Fünf Unternehmen boten die erste Schulungsreihe an, mittlerweile sind es 13: die AOK Hessen, AOK Systems, BHF-Bank, Commerzbank, DZ Bank, Frankfurter Buchmesse, Merz Pharma GmbH, ING-DiBa, IG Metall Vorstandsverwaltung, Naspä, Taunus Sparkasse, die Deutsche Telekom Netzproduktion sowie Union Investment.



Zwei Mal pro Jahr erhalten die Beschäftigten der Unternehmen in bis zu sieben Veranstaltungen einen umfassenden Einblick in das Thema Pflege. Die Herausforderung Pflege und Beruf zu vereinbaren ist das wichtige Einstiegsthema. Es werden Grundlagen gerontopsychiatrischer Krankheitsbilder sowie die finanziellen und rechtlichen Aspekte von Pflege besprochen und praktische Übungseinheiten zum Umgang mit Trauer durchgeführt. Auch haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit zum persönlichen Austausch. Die Kurse werden von einer unternehmensunabhängigen Dozentin geleitet. Die Kooperationsunternehmen teilen sich die Kosten der Veranstaltung. Der große Vorteil des Verbundes: Die Schulung ist durch die Kooperation kostengünstiger und kann dadurch auf Dauer und nachhaltig angeboten werden.

„Unser Angebot wird sehr gut angenommen“, berichtet Sabine Geller-Gunold, Mitarbeiterin in der Stabsstelle Diversity Management der AOK Hessen und Koordinatorin der Arbeitsgruppe.

„Unsere Beschäftigten sind erleichtert, in diesen Trainingsmodulen Menschen zu treffen, die mit der gleichen Problematik konfrontiert sind. Denn noch immer werden das Thema Pflege und die damit zusammenhängenden Fragen selten offen in den Unternehmen diskutiert.“ Es läge im ureigenen Interesse des Betriebes, seine Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen, sagt Geller-Gunold: „Nicht zuletzt profitieren auch wir als Unternehmen davon, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienaufgaben ihre Kompetenzen und Erfahrungen zum Nutzen unserer Kunden einbringen können.“

Mittlerweile wird die Veranstaltung von unterschiedlichen Unternehmen an verschiedenen Standorten, zum Beispiel in Gießen, Hanau und Wiesbaden, angeboten.

www.frankfurter-buendnis-fuer-familien.de

Fortbildung zum betrieblichen Pflegelotsen in Heidelberg



Die Menschen in Deutschland erreichen heutzutage im Durchschnitt ein deutlich höheres Lebensalter als noch vor wenigen Jahrzehnten. Mit der Zahl der älteren Bürgerinnen und Bürger steigt auch die Zahl der Pflegebedürftigen. Als Folge dieser Entwicklung müssen zukünftig immer mehr Beschäftigte die Pflege von Angehörigen und ihren Beruf miteinander vereinbaren. Bei der Fortbildung zum betrieblichen Pflegelotsen ziehen Heidelberger Unternehmen und das Bündnis für Familie

Heidelberg an einem Strang, um Beschäftigte bei dieser Herausforderung zu unterstützen. Im Anschluss an die Fortbildung fungieren die Pflegelotsen im Unternehmen als erste Anlaufstelle für Betroffene und sind Kontaktpersonen für Beschäftigte in der Pflegezeit.

Die halbtägige Schulung des Heidelberger Bündnisses bereitet Personalverantwortliche, Betriebsräte und andere interessierte Beschäftigte auf ihre Funktion als Pflegelotsen innerhalb ihrer Unternehmen umfassend vor: Sie lernen verschiedene Pflegeformen kennen und bekommen Informationen über die rechtlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie über zentrale Angebote und Anlaufstellen vor Ort. Darüber hinaus erhalten sie im Rahmen der Fortbildung hilfreiche Tipps zur Kommunikation mit den pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und setzen sich mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ auseinander.

Mit dem Qualifizierungsangebot leistet das Heidelberger Bündnis gemeinsam mit den teilnehmenden Unternehmen einen entscheidenden Beitrag zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Zu den Unternehmen und Einrichtungen, die das Qualifizierungsangebot des Heidelberger Bündnisses bereits nutzen, zählen unter anderem die Bündnispartner SAP AG, Stadtwerke Heidelberg, Universität Heidelberg, Heidelberger Dienste gGmbH, Goldbeck GmbH, Fair & Quer und Heidelberger Druckmaschinen AG. Auch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte am Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ), Mariel Radlwimmer, hat an der Fortbildung teilgenommen und fungiert nun als Pflegelotsin: „In meiner Arbeit als Pflegelotsin am DKFZ habe ich sehr positive Erfahrungen gemacht mit motivierten Menschen, die ihre Energien bündeln müssen und sowohl dem Arbeitsplatz als auch der häuslichen Pflegesituation gerecht werden wollen. Wenn einem der Arbeitgeber ‚den Rücken stärkt‘, kann man sich einfach besser auf seine Arbeit konzentrieren und ist so effizienter und erfolgreicher.“

www.familie-heidelberg.de

Die Pflegebegleiter-Initiative im Vogelsbergkreis

Über 9.000 Menschen sind im Vogelsbergkreis für die Pflege ihrer Angehörigen aktiv. Die damit verbundenen Aufgaben können jedoch die Kräfte von Pflegenden überstrapazieren. Es ist daher notwendig, vertrauenswürdige, sachkundige Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zu haben – seit 2010 können sich pflegende Angehörige im Vogelsbergkreis mit ihren Fragen an ehrenamtliche Pflegebegleiterinnen und Pflegebegleiter wenden. Diese suchen den offenen Austausch mit den pflegenden Angehörigen. Sie führen selbst keine Pflege durch, sondern vermitteln den Pflegenden qualifizierte Informationen über Entlastungsangebote und Hilfsangebote von professionellen und ehrenamtlichen Institutionen und Einrichtungen vor Ort. Die Pflegebegleiterinnen und Pflegebegleiter werden durch eine fundierte Qualifizierung auf ihre Arbeit vorbereitet. Die Pflegebegleitung als Initiative bürgerschaftlichen Engagements ist offen für alle Freiwilligen, die sich für pflegende Angehörige mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen einbringen möchten. Träger der Initiative ist das „Freiwilligenzentrum – aktiv für Alsfeld e.V.“, zudem arbeitet die Initiative eng mit dem Bündnis für Familie, dem Pflegestützpunkt und professionellen und ehrenamtlichen Einrichtungen aus dem Bereich der Pflege im Vogelsbergkreis zusammen.

www.vogelsberg-familienfreundlich.de

8. Regionale Unternehmensnetzwerke und Lokale Bündnisse für Familie – familienbewusste Betriebe tauschen sich aus und kooperieren

Viele Unternehmen engagieren sich bereits seit Jahren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und verfügen über vielfältige Erfahrungen zum Thema Familienfreundlichkeit. Deswegen kann ein informeller Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Unternehmen sehr hilfreich sein. Sie erhalten hier Antworten auf Fragen wie: Wer bietet welche Lösungen zur Unterstützung pflegender Angehöriger? Wer hat Erfahrungen beim Thema Kinderbetreuung? Wer hat mit welchem Erfolg Arbeitszeitkonten eingeführt? Wer kennt sich mit dem Kinderbetreuungszuschuss aus? Oder: Wer nimmt einen Familienservice in Anspruch und kann etwas über die Kosten sagen?

Vom Gespräch über die Modelle und Angebote hin zu gemeinsamen und preisgünstigen Lösungen ist der Weg nicht weit. Nicht selten ist die Zusammenarbeit in regionalen Unternehmensnetzwerken zum Thema „Familienbewusste Personalpolitik“ oder das Engagement in Lokalen Bündnissen für Familie der Ausgangspunkt dafür, dass eine Region insgesamt den Standortfaktor Familienfreundlichkeit ausbaut und entsprechende Angebote schafft.

Der erste Schritt kann darin bestehen, dass Unternehmen ein Treffen im eigenen Hause organisieren und dabei über eigene Erfahrungen sprechen. Wenn dies auch über eine IHK beworben oder über das Lokale Bündnis für Familie angeregt wird, die Presse dazukommt und Expertinnen und Experten für Fachfragen herangezogen werden, dann finden sich ganz leicht Unternehmen, die das nächste Treffen ausrichten.

Regionale Initiative „Familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg“



Regelmäßig öffnen Unternehmen in der Region Nürnberg ihre Pforten und zeigen Akteurinnen und Akteuren aus dem Lokalen Bündnis für Familie und interessierten Unternehmensvertreterinnen und -vertretern, wie sie familienfreundliche Maßnahmen umsetzen. Ins Leben gerufen hat diese Treffen die Initiative „Familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg“. In dieser haben sich rund 200 Unternehmen, Hochschulen und soziale Einrichtungen zusammengeschlossen. Gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der IHK Nürnberg für Mittelfranken, der Handwerkskammer für Mittelfranken, der Agentur für Arbeit Nürnberg, des Forums Wirtschaft und Infrastruktur in der Europäischen Metropolregion Nürnberg sowie dem Bündnis für Familie Nürnberg organisiert die Initiative Veranstaltungen in Unternehmen zur familienbewussten Personalpolitik. Darüber hinaus informiert das Koordinatorenteam über Trendthemen, Veröffentlichungen und Veranstaltungen rund ums Thema „Familienfreundliche Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg“ über einen ca. vierteljährlich erscheinenden Newsletter. Die Akteurinnen und Akteure der Initiative tauschen sich in mehreren Arbeitsgruppen zu Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberufen, Frauen in Führung, beruflicher Wiedereinstieg, Ferienbetreuung usw. aus und entwickeln neue Denkansätze und auch konkrete Maßnahmen.

Die Initiative startete 2003, nachdem bei vielen Unternehmen der Bedarf an Informationen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ stetig wuchs. „Unser regionales Unternehmensnetzwerk ist inzwischen eine Plattform für den Austausch von gut umsetzbaren familienfreundlichen Maßnahmen geworden“, sagen die Mitglieder des Koordinatorenteams. Jedes Unternehmen aus der Metropolregion Nürnberg kann mitmachen. Kosten entstehen für Unternehmen nur als Gastgeber bei den Treffen der Initiative. Die IHK Nürnberg für Mittelfranken, die Handwerkskammer für Mittelfranken, die Agentur für Arbeit Nürnberg, die Stadt Nürnberg Geschäftsstelle Forum Wirtschaft und Infrastruktur sowie das Bündnis für Familie Nürnberg unterstützen die Initiative. Der IT-Dienstleister DATEV eG ist schon seit Jahren Mitglied der Initiative. „Die Treffen in den Unternehmen führen meist zu konkreten Projekten und Kooperationen. Zum Beispiel beim Thema Ferienbetreuung“, sagt die Personalreferentin Claudia Lazai von DATEV. „Der Austausch ist enorm gewinnbringend. Große Unternehmen sehen zum Beispiel, was kleine Betriebe zum Thema Kinderbetreuung ganz einfach hinbekommen. Dann können sie direkt nachfragen und das eventuell auf ihr Unternehmen übertragen. Durch den jahrelangen Austausch kennt man sich untereinander und ist viel eher bereit, Informationen herauszugeben.“

Das Nürnberger Bündnis für Familie ist auch über die Initiative hinaus zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ aktiv. Weitere Projekte sind beispielsweise die Broschüre „Papa an Bord!“, die Väter und werdende Väter mit Informationen von A bis Z versorgt oder der „Kindermitbringtag“ am Buß- und Bettag, an dem teilnehmende Nürnberger Unternehmen ein abwechslungsreiches Tagesprogramm für die Mitarbeiterkinder organisieren.

www.familienbewusste-personalpolitik.de

Das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar

Im zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und junge Familien, die sich in der Region niederlassen, spielen familienfreundliche Angebote eine immer größere Rolle. Im Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar gestalten Wirtschaftsverbände und Unternehmen die Standortpolitik der Region mit. Dass es nur gemeinsam gelingt, für eine familienfreundliche Metropolregion Rhein-Neckar zu werben und passgenaue und individuelle Lösungen für Familien umzusetzen, darin stimmen die Wirtschaftsvertreterinnen und -vertreter überein. Sie nutzen deshalb die Vorteile, die ihnen die Zusammenarbeit im Forum bietet: Öffentlichkeitsarbeit, Information und Vernetzung. Kooperationen ermöglichen es, Projekte umzusetzen, die allein nicht realisierbar wären. Diese Ressourcen und Synergien zu nutzen, spart Zeit und Kosten. Auf der Website oder bei Veranstaltungen können sich Unternehmen als familienfreundliche Arbeitgeber präsentieren und zeigen „Wir machen uns gemeinsam stark für Familien“. Dazu bündelt das Forum alle Informationen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bietet Unternehmen ein umfangreiches Paket an Broschüren, Praxisleitfäden und Veranstaltungen zur Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik. Zudem können Beschäftigte konkrete Angebote wie eine Kinderbetreuungsdatenbank in Anspruch nehmen.

www.familienbuendnisse-mrn.de

Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“



Als Teil des gleichnamigen Unternehmensprogramms wurde das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ im Herbst 2006 in einer gemeinsamen Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie und Handelskammertags ins Leben gerufen. Es ist die bundesweit größte Plattform für alle, die sich für das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ interessieren oder bereits engagieren. Mitgliedsunternehmen haben die Möglichkeit, ihr Engagement für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie öffentlichkeitswirksam zu präsentieren und Erfahrungen mit anderen auszutauschen. Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ lädt Sie ein, kostenlos Mitglied zu werden.

Eine kostenfreie Mitgliedschaft – Ihr Vorteil

Sie können sich kostenlos im Unternehmensnetzwerk registrieren und so von den folgenden Angeboten und Vorteilen profitieren:

- **Wahrnehmung Ihres Engagements:** Mit der Mitgliedschaft machen Sie Ihr Interesse für eine familienfreundliche Unternehmensführung sichtbar. Sie können das Mitgliederlogo in Ihrer Außenkommunikation nutzen und über das Netzwerk Ihr Engagement bekannter machen.
- **Austausch:** Als Mitglied können Sie sich mit weiteren Mitgliedern austauschen und profitieren von den Erfahrungen anderer Unternehmen. Auch können Sie über die Unternehmensdatenbank gezielt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner suchen.
- **Beratung und Information:** Durch das Netzwerkbüro erfahren Sie von aktuellen Publikationen, Veranstaltungen und Neuigkeiten zum Thema. Ebenso können Sie sich mit konkreten Fragen an das Netzwerkbüro wenden und die Beratungsangebote nutzen.
- **Zielgruppenspezifische Angebote:** Als Mitglied erhalten Sie Informationen und Tipps zum Thema aus Sicht bestimmter Zielgruppen. Zudem können Sie auf spezielle Services (z. B. zielgruppenspezifische Veranstaltungsformate) zugreifen.
- **Erfahrungsberichte:** Das Netzwerkbüro sucht interessante Beispiele familienbewusster Unternehmensführung und macht Mitgliedern die Erfahrungen anderer zugänglich. Wir freuen uns über Ihr Engagement, sich als Praxisbeispiel zur Verfügung zu stellen.
- **Kalender:** Im Kalender finden Sie interessante Termine und Veranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.
- **Veranstaltungen:** Das Netzwerkbüro stellt Ihnen kompetente Referentinnen und Referenten zum Thema „Familienbewusste Unternehmensführung“ zur Verfügung, vermittelt Kontakte zu Expertinnen und Experten und führt auch selbst Veranstaltungen durch.

Melden Sie sich direkt und kostenlos unter www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk an.

Servicestelle Lokale Bündnisse für Familie



Individuelle Beratung, kompetente Unterstützung und professionelle Kommunikation: Das sind die Aufgaben der Servicestelle der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“, die allen Bündnisakteuren und solchen, die es werden wollen, zur Verfügung steht. In der Servicestelle werden alle **allgemeinen Fragen** rund um die Initiative und zu den Lokalen Bündnissen zentral beantwortet.

Die **Fachberatung** ist Ansprechpartner für tiefergehende Anfragen zur Initiative und zu fachlichen Themen und berät interessierte Akteure bei Aufbau und Gründung neuer Lokaler Bündnisse. Bestehende Bündnisse unterstützt die Fachberatung bei der individuellen Weiterentwicklung. Außerdem erarbeitet sie neue Themen und betreut Pilotprojekte.

Das **Medienbüro** ist Anlaufstelle für alle Fragen rund um die bundesweiten Aktionstage und übergreifend für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich. Wie kommt man mit Journalistinnen und Journalisten ins Gespräch und pflegt Medienkontakte dauerhaft? Welche Themen eignen sich für die Medienansprache? Das Medienbüro unterstützt bei diesen und weiteren Vorhaben. Weiterhin betreut das Medienbüro die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Initiative und ist Ansprechpartner für Medienvertreterinnen und -vertreter.

Finanziert wird die Servicestelle aus Mitteln des Bundesfamilienministeriums und des Europäischen Sozialfonds.

Kontakt zur Servicestelle Lokale Bündnisse für Familie

Fachberatung Lokale Bündnisse für Familie

Tel.: 030 39927-3433

Fax: 089 5499-9996

E-Mail: fachberatung@lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Träger der Fachberatung ist die
Roland Berger Strategy Consultants GmbH

Medienbüro Lokale Bündnisse für Familie

Tel.: 030 201805-42

Fax: 030 201805-77

E-Mail: medienbuero@lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Träger des Medienbüros ist die
ergo Unternehmenskommunikation GmbH
& Co. KG (GPRA)

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

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
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182 72 27 21
Fax: 030 181 02 72 27 21
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 17 91 30
Montag bis Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 185 55 44 00
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de
Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR50

Stand: Dezember 2014, 6. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de, ergo Kommunikation

Titelgestaltung: ergo Kommunikation, Berlin

Bildnachweise: Titelbild: Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, S. 3: Bundesregierung/Denzel, S. 12: BMFSFJ, S. 14: „Glückskinder“ Willich, S. 15: Fürther Bündnis für Familien, S. 16: Lokales Bündnis für Familie in Trier, S. 17: Emsländische Stiftung Beruf und Familie, S. 19: Doppelkarrieren in NRW, S. 22: Lokales Bündnis für Familien auf Rügen, S. 23: Fotostudio Arlene Knipper, S. 24: Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH, S. 25: Frankfurter Bündnis für Familien, S. 26: Bündnis für Familie Heidelberg

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 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 dazu finden Sie unter www.d115.de;
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.