

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Stress, lass nach!

Kinder haben und weiter berufstätig sein – das sollte kein Gegensatz sein. Viele Firmen haben längst begriffen, dass sie zur Arbeitnehmerfreundlichkeit und zur Fachkräftesicherung einiges beitragen können.

Am Vormittag war Ramona Rippegathers Sohn in der Schule gut aufgehoben. Am Nachmittag sollte sich eine Tagesmutter um den Jungen kümmern, bis seine Mutter von der Arbeit kommt. Die 26-Jährige steckte mitten in ihrer Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement bei der ITZ Rhein/Maas GmbH in Mönchengladbach. So viel zur Theorie. „Leider war die Tagesmutter sehr unzuverlässig. Immer wieder wurde ich angerufen, weil sie meinen Sohn nicht abgeholt hat“, berichtet Rippegather. Die Situation war extrem belastend für die junge Mutter. „Jeder, der Kinder hat, kann sich vorstellen, dass meine Gedanken ständig bei meinem Sohn waren. Ich habe mir permanent Sorgen gemacht, ob er gut versorgt ist“, so die alleinerziehende Mutter. Der emotionale Stress hatte auch Auswirkungen auf ihre Arbeit: Sie war unkonzentriert und kaum noch belastbar.

Schließlich hat Geschäftsführerin Heike Grünert das Gespräch mit ihrer Auszubildenden gesucht. „Wir pflegen einen engen Kontakt zu unseren Mitarbeitern. Wenn es ein Problem gibt, suchen wir gemeinsam nach einer Lösung“, sagt sie. In diesem Fall wurde die Lösung im Gespräch mit der IHK Mittlerer Niederrhein gefunden: die Ausbildung in Teilzeit. Das Modell ist bei den Unternehmen vielfach noch unbekannt, obwohl die Teilzeitausbildung schon seit 2005 möglich ist. Stephan Mundt aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung der IHK: „Es kommt immer wieder vor, dass Unternehmen und ihre Auszubildenden während der Ausbildung in eine Situation geraten, die eine Reduzierung der Arbeitszeit nötig macht. Meist ist das der Fall, wenn in der Ausbildung Nachwuchs kommt oder auch die Pflege eines Angehörigen notwendig wird.“ Die Unternehmen seien dann zwar generell nicht gegen die Ausbildung in Teilzeit. Doch von vornherein böten die wenigsten diese Möglichkeit. Laut IHK seien oft die Ängste vor vielen Fehlzeiten zu groß. Nur rund 120 von insgesamt etwa 13.000 Auszubildenden im IHK-Bezirk sind in Teilzeit angestellt. Für Ramona Rippegather war der Wechsel ein Glücksfall. Sie arbeitet nun noch

30 Stunden pro Woche, dafür aber wieder konzentrierter. Die Dauer der Ausbildung verlängert sich dadurch nicht.

Viele Unternehmen brauchen kleine Denkanstöße, um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei sich im Haus auf die Agenda zu setzen. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein steht den Firmen beratend zur Seite. „Wenn die Unternehmen uns rufen, ist es bei ihnen meist sehr dringend“, sagt Birgit Weber vom Kompetenzzentrum. „Dabei wäre es viel einfacher, wenn man vorab in Ruhe planen würde, was ein Unternehmen für seine Mitarbeiter machen kann.“ Das Stichwort lautet: Sicherung von Fachkräften. Durch die Flüchtlingsdebatte und die damit verbundene Hoffnung, auf diesem Weg den Mangel an qualifizierten Fachkräften auszugleichen, ist das Thema Familienfreundlichkeit kurz in den Hintergrund getreten. Da sich die Hoffnungen der Unternehmen aber in den meisten Fällen nicht erfüllt haben, rückt es jetzt wieder verstärkt in den Fokus.

Unternehmen gründen Betriebskindergärten

Finanziert durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter in NRW sowie durch den Europäischen Strukturfond, ist die Beratung durch das Kompetenzzentrum für die Unternehmen kostenlos. Themen sind flexible Arbeitszeitmodelle und Wiedereinstiegsmanagement, Fördermittel, Führen in Teilzeit und natürlich die Kinderbetreuung. „Da gibt es verschiedene Modelle. Wir machen im Unternehmen zunächst eine Bedarfsanalyse“, sagt Birgit Weber. „Nicht jede Firma braucht einen eigenen Betriebskindergarten oder kann ihn sich leisten. Wenn die meisten Kinder im Unternehmen schon älter sind, wäre eine Nachmittagsbetreuung zum Beispiel viel sinnvoller.“

Um Willich attraktiver für Fachkräfte zu machen, haben sich ansässige Unternehmen und

die Stadt für einen gemeinsamen Betriebskindergarten entschieden. 2011 wurden die „Glückskinder“ gegründet. Rund 60 Kinder spielen heute in dem Gebäude mit schönem Außenbereich. 24 Plätze davon sind von Unternehmen gebucht, die pro Platz und Monat 330 Euro an die Stadt zahlen. Die restlichen Plätze werden – wie bei einer klassischen städtischen Kita – durch die Stadt belegt. Teilnehmende Unternehmen sind unter anderem St. Gobain, FKUR, Engels und Konrad und die Stadtverwaltung. „Die Glückskinder kommen bei Eltern und Unternehmen sehr gut an. Die Nachfrage war von Anfang an sehr groß“, sagt Nicole Düser aus der Projektstelle. Im Kindergartenalltag werden auch die Wünsche der Unternehmen berücksichtigt. So hat die Kita verlängerte Öffnungszeiten von 7 bis 18 Uhr. Sie schließt nur zwischen Weihnachten und Neujahr, bietet frisch gekochte Mahlzeiten und beschäftigt eine englischsprachige Erzieherin für die Kinder ausländischer Fachkräfte.

Wer an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf denkt, der assoziiert damit meist arbeitende Mütter und das Problem der Kinderbetreuung während der Arbeitszeiten. Natürlich sind das nach wie vor die vorherrschenden Themen. Allerdings gibt es zwei weitere Aspekte, die immer mehr in den Fokus rücken, wie Birgit Weber vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf weiß: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein Thema für Frauen. Auch Väter wollen heute mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen. Die Elternzeit wird zunehmend von Männern nachgefragt.“ Flexible Arbeitszeiten können da schon die Lösung sein. Ein großer Punkt ist die Digitalisierung. Sie ermöglicht heute mobiles Arbeiten zu flexiblen Arbeitszeiten auch von zu Hause aus. „Dabei ist der finanzielle Aufwand für das Unternehmen vergleichsweise gering. Es ist lediglich eine Frage der Organisation“, sagt Weber.

Bei der HKN GmbH in Krefeld funktioniert diese Organisation. „Nach unserer Firmenphilosophie dürfen Familie und Beruf kein Gegensatz sein.

FAMILIENFREUNDLICHKEIT TESTEN

Unternehmen können auf www.erfolgsfaktor-familie.de/kulturcheck testen, wie familienfreundlich sie sind. Viele Faktoren beeinflussen die Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers. Besonders entscheidend sei dabei die Unternehmenskultur, sagt das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, eine Initiative der deutschen IHKs und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Beim Kulturcheck können die Unternehmen herausfinden, welchen Stellenwert die Vereinbarkeit bei ihnen einnimmt und wie stark sie zum Arbeitsalltag gehört.

Die Fragen des Online-Tools beziehen sich auf Unternehmensziele, Kommunikation, Arbeitsbedingungen, Lebensphasenorientierung und Führungsverhalten. Am Ende des Fragebogens erhält jedes Unternehmen neben einer Gesamtbewertung der Unternehmenskultur und den Auswertungen für die einzelnen Dimensionen Tipps, die zeigen, wie die Unternehmenskultur noch familienfreundlicher gestaltet werden kann.

Die Initiative „Erfolgsfaktor Familie“ gibt es bereits seit 2007. Mittlerweile sind mehr als 6.400 Mitglieder im Netzwerk aktiv. Ein Netzwerkbüro unterstützt vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei der Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik. Unternehmen können sich kostenlos im Netzwerk registrieren.

Weitere Infos:



www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Bei uns ist es immer möglich, die Familie in der ersten Reihe zu haben“, sagt Geschäftsführer Marco Nöchel. Für seine Familienfreundlichkeit wurde das IT-Unternehmen sogar von der Wirtschaftsförderung Krefeld ausgezeichnet. Alle zehn Mitarbeiter haben die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, die Zeiten werden nicht kontrolliert. Ob ein Programmierer von 9 bis 17 Uhr oder nachts arbeitet, ist der Geschäfts-

führung egal. „Trotzdem wird die Möglichkeit kaum genutzt. Die Leute sind gerne hier. Die Kontrolle der Arbeitszeiten ist bei uns einfach nicht nötig. Wir können uns auf unsere Mitarbeiter verlassen“, so Nöchel. In 20 Jahren hat es in dem Unternehmen nicht eine Kündigung gegeben.

Der Geschäftsführer hat auch durch seine eigene Vaterschaft gemerkt, dass sich die Zeiten wandeln. Sein Vater war noch klassisch abends und am Wochenende zu Hause. Er selber konnte hingegen auch in der Woche viel mehr Zeit mit der Tochter verbringen. „Gearbeitet habe ich dann zu anderen Zeiten. Das erfordert zwar etwas Disziplin, ist aber sehr viel wert.“ Seinen Mitarbeitern will er dieses intensive Familienleben ebenfalls ermöglichen. Gerade junge Mitarbeiter der Branche fordern mehr Lebensqualität ein. „Sie wissen, dass sie gebraucht werden. Es ist eine lohnende Investition, um Fachkräfte an uns zu binden“, sagt er. Dabei setzt das Unternehmen auf die Gemeinschaft, niemand wird für seine Ellenbogen gelobt. Im Gegenteil, die Arbeit im Team bestimmt den Alltag. Jeder kann jedes Teammitglied vertreten, wenn es mal nicht vor Ort sein sollte. Als besonderes Highlight gibt es einen Gemeinschaftsraum mit Kicker, Bar, Beamer und Strandkorb. Darin dürfen die Mitarbeiter auch Kindergeburtstage feiern. Die HKN GmbH lädt zudem einmal im Jahr alle Mitarbeiter mit ihren Familien zu einer Feier ein.

Auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen können Berufstätige nicht immer einfach regeln. Jannien Ortmans hat diese Erfahrung gemacht. Sie betreut neben dem Job ihre Tochter. Die ist bereits 21 Jahre alt, aber mit einer Behinderung auf die Welt gekommen. Seit drei Jahren arbeitet die 49-Jährige nun schon im Kunstcafé Einblick in Kaarst. Für sie ein Glücksfall. „Bevor ich diese Stelle hier gefunden habe, konnte ich gar nicht arbeiten. Ich habe mich nur um den Haushalt und die Kinder gekümmert“, sagt sie. Ihre Tochter ist tagsüber in einer Werkstatt für angepasste Arbeit beschäftigt. Nachmittags kommt sie alleine zu ihrer Mutter ins Café. Und ist dort gerne gesehen: „Alle wissen hier, dass behinderte Kinder eine intensivere Betreuung brauchen“, sagt

Ortmans. Sie sind auch häufiger krank. Doch sollte das der Fall sein, können die Kinder auch zur Arbeit mitgebracht werden.

Brigitte Albrecht ist Vorstandsvorsitzende des Vereins, der das Café betreibt. Zweck des Vereins ist die Förderung und Integration behinderter Menschen. Es geht darum, insbesondere Menschen mit einer geistigen Behinderung eine Teilhabe an der Gesellschaft in den Bereichen Arbeit, Freizeit, Wohnen und Persönlichkeitsentwicklung zu bieten. „Wir sind eine Integrationsfirma. Unser Leitsatz ist es, für alle die Möglichkeiten zu schaffen, um optimal arbeiten zu können“, erklärt Albrecht. Menschen mit Behinderung sind im Café nicht nur als Gäste herzlich willkommen, sondern auch als Mitarbeiter – und deren Angehörige entsprechend auch. 14 Menschen arbeiten im Café, acht davon haben eine geistige Behinderung. Die Mitarbeiter können am Dienstplan mitwirken und ihre Kinder auch mal mitbringen. „Wir haben nicht die Erfahrung gemacht, dass die Arbeit darunter leidet“, sagt Albrecht. Im Gegenteil, manchmal tut es der ganzen Familie richtig gut. Denn nicht nur Jannien Ortmans ist regelrecht aufgeblüht, seit sie wieder arbeitet. Auch ihre Tochter ist noch ein bisschen selbstständiger geworden und findet den Weg ins Café mittlerweile ganz alleine.

Das Café Einblick ist allerdings ein Positivbeispiel, wie es noch nicht allzu viele gibt: „Leider ist die Pflege von Angehörigen bei uns noch immer ein Tabuthema. Oft trauen sich Beschäftigte erst es anzusprechen, wenn die Doppelbelastung sie selbst krankgemacht hat. Dabei ist das ein Problem, das uns durch die alternde Gesellschaft in Zukunft immer mehr fordern wird“, sagt Birgit Weber vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf.

Besonders kleine Unternehmen lassen sich etwas einfallen

Für seine Familienfreundlichkeit wurde das Café Einblick erst kürzlich wieder ausgezeichnet. „Mit solchen Auszeichnungen können die Unternehmen hinterher für sich werben“, sagt Gabriele Cuylen, Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Viersen. Alle drei Jahre ermittelt der Kreis die besonders familienfreundlichen Unternehmen in der Region. So auch in diesem Jahr. „Wir wollen damit der Öffentlichkeit zeigen, welche Maßnahmen und Ideen Unternehmen in Sachen Familienfreundlichkeit umsetzen. So

>> Nach unserer Firmenphilosophie dürfen Familie und Beruf kein Gegensatz sein. Bei uns ist es immer möglich, die Familie in der ersten Reihe zu haben. <<

Marco Nöchel, Geschäftsführer der HKN GmbH



Nicole Düser leitet die Projektstelle Kindertageseinrichtungen als Trägerin der „Glückskinder“. Um Willich attraktiver für Fachkräfte zu machen, haben sich ansässige Unternehmen und die Stadt für einen gemeinsamen Betriebskindergarten entschieden. 2011 wurden die „Glückskinder“ gegründet.

werden andere Unternehmen animiert, etwas zu tun“, sagt Cuylen. Und wer nun denkt, nur große Betriebe könnten wirklich etwas tun, weil nur sie die nötigen finanziellen Möglichkeiten haben, der täuscht sich. Erfahrungen zeigen, dass sich besonders kleine und mittelständische Firmen etwas einfallen lassen: Da wird der Firmenwagen direkt mit Kindersitz geliefert, oder es wird ein Spiel- und Schlafbereich für kranke Kinder eingerichtet. „Es ist allerdings so, dass viele Unternehmen solche Maßnahmen gar nicht für etwas Besonderes halten und sich nicht an unserem Wettbewerb beteiligen. Erst wenn wir sie darauf hinweisen, erkennen sie, dass es nicht alltäglich ist, was sie tun“, sagt Cuylen.

Markus Gawenda ging es ähnlich. Auch sein Unternehmen, die Sonic Sales Support GmbH, hat einen Preis für Familienfreundlichkeit bekommen, verliehen von den Stadtwerken Krefeld. „Mir war nicht klar, dass wir etwas Außergewöhnliches leisten. Für uns ist das alles selbstverständlich“, sagt der Geschäftsführer.

Er spricht zum Beispiel davon, dass seine Tür für seine Mitarbeiter mit all ihren Anliegen immer offenstehe. Egal, ob es den Kindergarten betrifft, der während der Eingewöhnung nicht Vollzeit betreut, die an Demenz erkrankten Eltern oder die Hundebesitzer, die ihre Vierbeiner unterbringen müssen – für jedes Problem wird eine Lösung gefunden. Und Gawenda geht noch weiter: Das Unternehmen ist an den Campus Fichtenhain gezogen – nicht nur ein schöner Standort, sondern auch die Möglichkeit, gemeinsam mit anderen Unternehmen weiter an der Familienfreundlichkeit zu arbeiten.

Gawenda will die Sache jetzt angehen: „Zusammen erreichen wir viel mehr und können uns diverse Maßnahmen teilen.“ Einen gemeinsamen Hundesitter, eine Krankenschwester oder einen Kinderhort hat der Geschäftsführer da im Sinn. Als erstes auf seiner To-Do-Liste steht ein Gespräch mit den Stadtwerken über eine bessere Verkehrsanbindung. „Da muss unbedingt etwas getan werden. Es heißt zwar, dass Bedarfsanalysen gemacht wurden. Das Problem

ist allerdings, dass hier noch nicht viele Unternehmen heimisch geworden sind. Um aber überhaupt gute Firmen und gutes Personal zu locken, muss der Campus mit öffentlichen Verkehrsmitteln besser erreichbar sein“, so Gawenda.

Eltern können in den Ferien beruhigt arbeiten gehen

Im Alltag, wenn Kindergarten oder Schule die Kinder zumindest vormittags beschäftigen, lassen sich viele Probleme lösen. Doch was ist in den Ferien? Gerade der Gedanke an die sechswöchigen Sommerferien treibt vielen Eltern die Schweißperlen auf die Stirn. 24 Stunden, sieben Tage pro Woche müssen die Kinder betreut werden – und das neben der Arbeit. Angebote wie das der Wirtschaftsuni Mönchengladbach sind da die Rettung. Sie organisieren seit vier Jahren die „Wonder Joe's Ferienwelt“. Sechs- bis Zwölfjährige können dort in den letzten drei Ferienwochen Spaß haben, während die Eltern



Brigitte Albrecht (r.) betreibt das Kunstcafé Einblick in Kaarst. Jannien Ortman arbeitet seit drei Jahren dort. Seitdem kann sie Beruf und Pflege ihrer behinderten Tochter unter einen Hut bringen.

beruhigt arbeiten. Die Betreuungszeiten sind arbeitnehmerfreundlich von 7.30 bis 17 Uhr. „Im Hardter Wald können die Kinder viel Zeit im Freien mit Bogenschießen, Klettern, im Hochseilgarten oder bei Geländespielen verbringen. Sollte es regnen, gibt es zahlreiche Angebote in den Räumen des Wilhelm-Kliewer-Hauses“, sagt Vanessa Stibler, die das Sekretariat der Wirtschafts-Juniorinnen führt.

Betreut werden die Kinder von Sozialpädagogen, auf zehn Kinder kommen zwei Betreuer. Pro Woche kostet die Teilnahme 240 Euro. Zahlreiche Unternehmen beteiligen sich an den Kosten, und die Nachfrage ist groß. „Für Kurzentschlossene haben wir aber noch ein paar Plätze frei“, sagt Stibler.

Nach längerer Familienpause wieder durchstarten

Die Betreuung der Kinder ist eine Sache, die organisiert werden muss. Nötig wird das allerdings erst, wenn die Mutter mitten im Berufsleben steht. Was aber, wenn sie sich für die Kindererziehung eine längere Auszeit genommen hat? Oft ist es dann nicht ganz einfach, wieder ins Berufsleben einzusteigen. Die Santander Consumer Bank AG will diese Frauen nun mit einem Senior-Trainee-Programm unterstützen. „Es ist ein neuartiges Angebot, das sich an eine bislang eher vernachlässigte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt richtet. Wir bieten hochqualifizierten Menschen, zum Beispiel nach einer längeren Familienpause, die Möglichkeit, wieder durchzustarten“, beschreibt Thomas Sürth, Bereichsleiter Personal der Santander Consumer Bank, die Zielsetzung des Angebots.

Die Bank will Fachkräfte sichern, die sonst für den Markt nicht mehr erreichbar wären, denn: In vielen Berufen hat sich nach nur wenigen Jahren so viel geändert, dass ein Wiedereinstieg schwierig ist. Voraussetzung für eine Bewerbung ist ein wirtschaftswissenschaftlicher oder fachlich ähnlicher Studienabschluss. Darüber hinaus sollten die Interessentinnen über zumindest mehrjährige Berufserfahrung in einem speziellen Fachgebiet verfügen und drei bis fünf Jahre beruflich pausiert haben. 18 Monate lang dauert das Programm, in dem die Senior-Trainees, je nach beruflichem Hintergrund, unterschiedliche Fachbereiche der Bank durchlaufen. Auch für Männer gibt es bei der Bank ein Trainee-Programm.

Nina Mützelburg