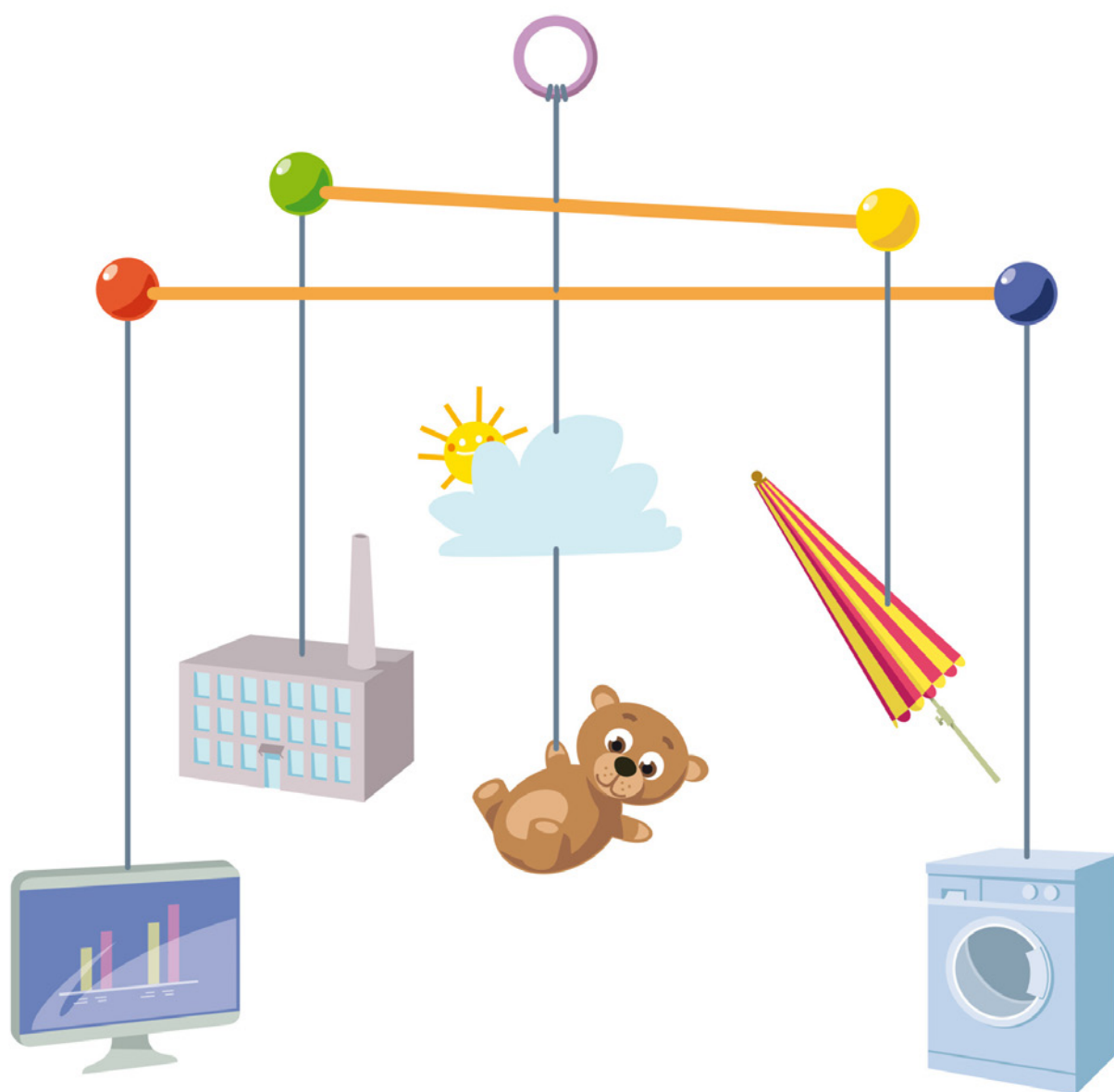


Geht doch!

So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Zu Hause, im Büro

Wie Home-Office die Vereinbarkeit
von Familie und Beruf erleichtert

Partnerschaftlichkeit stärken

Die Bundesfamilienministerin
im Interview

Elterngeld Plus

Wie und warum Eltern und
Unternehmen davon profitieren



Inhalt

06 „Gemeinsam eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung stärken“



Im Interview spricht Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig über die Chancen, die das ElterngeldPlus Eltern und Unternehmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet.

Partnerschaftliche Vereinbarkeit

08 Ideal und Wirklichkeit

Warum entscheiden sich Paare bei der Familiengründung gegen ihr Ideal einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung? Eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach liefert Antworten.

10 Schlaue Aufgabenteilung bringt mehr Zeit für die Familie

Ziehen berufstätige Eltern und ihre Arbeitgeber an einem Strang, gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – die Familie Snak zeigt, wie es klappt.

12 Zu Hause, im Büro

Mobiles Arbeiten schafft Freiräume für Familien. Zu Besuch bei einem Ingenieur, für den Home-Office eine gute Lösung ist.

16 „Aufgaben teilen wir uns im Alltag flexibel auf“

Im Fotointerview spricht TV-Reporter und Abenteuerer Willi Weitzel über Familienrituale im Berufsalltag und seine Begeisterung fürs Kochen.

Das neue ElterngeldPlus

18 Neue Vereinbarkeit für Familien und Firmen

Beim 8. Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“ standen der Erfahrungsaustausch und das neue ElterngeldPlus im Mittelpunkt.

20 So klappt es im Betrieb mit dem ElterngeldPlus

Tipps für die Personalabteilung und eine Übersicht zu Arbeitszeitmodellen für die erfolgreiche Umsetzung des ElterngeldPlus im Unternehmen.

Familienfreundlichkeit als Trumpf

22 Ran an das Potenzial

Vom ElterngeldPlus profitiert auch die Wirtschaft. Wie eine partnerschaftliche Aufgabenteilung den Fachkräftebedarf in Deutschland sichert.

24 Win-win-Situation durch Familienfreundlichkeit

In seinem Gastbeitrag erläutert Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, warum Familienfreundlichkeit für Unternehmen ein Schlüssel zum Erfolg ist.

Inhalt



Das sind Zeiten!

26 „Eltern wünschen sich mehr Akzeptanz für die neue Vereinbarkeit“

Wie passt Vereinbarkeit in die Arbeitswelt der Zukunft? Ein Ausblick von Sozialforscherin Dr. Silke Borgstedt.

28 Lokale Bündnisse für Familie und Unternehmen feiern erfolgreiche Kooperation

Lokale Bündnisse für Familie und ihre Partnerunternehmen stellten beim diesjährigen Aktionstag partnerschaftliche Vereinbarkeit in den Mittelpunkt.

30 So werden aus Eltern unschlagbare Teams

Eine partnerschaftliche Aufgabenteilung ist der Wunsch vieler Familien. Sechs Tipps für Eltern, mit denen das 50:50-Modell im Alltag funktioniert.

31 Für mehr Betreuungsvielfalt: Förderprogramm geht weiter

Die wichtigsten Fragen und Antworten rund um das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ im Überblick.



Eltern heute und früher

32 „Unternehmen müssen die Bedürfnisse von Familien zum Thema machen“

Cord Wöhlke und seine Tochter Julia Wöhlke führen die Hamburger Traditions-Drogeriekette Budnikowsky. Ein Gespräch über den Spagat zwischen Familie und Beruf, über veränderte Rollenbilder und Familienfreundlichkeit als Firmenphilosophie.

36 *Ganz die Eltern!*

Autorin Stefanie Lohaus lebt partnerschaftliche Aufgabenteilung nach dem 50:50-Prinzip. Ihr Sohn macht mit – schon allein rein optisch.

38 *Vorteil „Erfolgsfaktor Familie“*

Informationen, Tipps und Service – wie Mitglieder vom Unternehmensnetzwerk profitieren.

40 *Impressum*

Abonnieren Sie das Magazin „Geht doch!“ auf www.erfolgsfaktor-familie.de



„Gemeinsam eine partnerschaftliche Aufgabenteilung stärken“

Die Generation der 30- bis 50-Jährigen steht oft vor der doppelten Herausforderung, berufliche und familiäre Aufgaben gleichzeitig zu schultern. Bundesfamilienministerin **Manuela Schwesig** spricht im Interview über die Chancen, die das ElterngeldPlus Eltern und Unternehmen dabei bietet.



Bundesfamilienministerin
Manuela Schwesig

Frau Schwesig, die Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen wird als die „geforderte Generation“ bezeichnet. Haben es Familien heutzutage schwerer als in den Generationen davor?

Jede Elterngeneration sieht sich mit eigenen Herausforderungen konfrontiert. Die heute 30- bis 50-Jährigen tragen unsere Gesellschaft in mehrfacher Hinsicht: Viele junge Mütter und Väter sind berufstätig und kümmern sich gleichzeitig um eine Familie. Kommt die Pflege von Angehörigen noch dazu, stellt dies viele Berufstätige zusätzlich vor Probleme. Deshalb ist es wichtig, diese Herausforderungen gemeinsam anzugehen und eine partnerschaftliche Aufgabenteilung zu stärken.

Seit dem 1. Juli gilt das ElterngeldPlus. Wie unterstützt die Neuregelung Eltern bei der partnerschaftlichen Aufgabenteilung?

Mit dem ElterngeldPlus wollen wir Eltern, die Job und Elternzeit partnerschaftlich aufteilen, finanziell noch besser unterstützen. Das heißt, es wird attraktiver für Mütter und Väter, bereits in der Elternzeit früher und flexibler wieder in den Job einzusteigen.

Trotzdem bleibt Zeit für die Familie. Denn genau das ist es, was viele berufstätige Eltern sich wünschen. Das ElterngeldPlus kann doppelt so lange bezogen werden wie das bisherige Elterngeld. Wenn Mutter und Vater gleichzeitig Elternzeitphasen nutzen, gibt es außerdem den Partnerschaftsbonus. Das bedeutet, vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate sind möglich.

Was gibt es noch für Möglichkeiten, die geforderte Generation zu entlasten?

Es muss ein Umdenken im Arbeitsalltag stattfinden. Bislang gilt in vielen Unternehmen nur derjenige als Leistungsträger, der Vollzeit arbeitet. Daran sind auch oft Karrierechancen gekoppelt. Es muss aber möglich sein, dass beide Elternteile ihre Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen reduzieren können. Deswegen spreche ich mich für eine Familienarbeitszeit aus. Damit wäre es für Mütter und Väter möglich, die wöchentliche Arbeitszeit für eine gewisse Zeit bei 30 bis 35 Stunden einzupendeln, ohne dass Eltern Nachteile im Beruf in Kauf nehmen müssen. Derzeit arbeitet die Mehrzahl der Mütter in Deutschland Teilzeit mit unter 30 Wochenstunden, und das häufig über viele Jahre. In der Folge ergeben sich Nachteile bei der beruflichen Weiterentwicklung, beim Einkommen und bei der Altersvorsorge. Durch eine partnerschaftlichere Aufgabenteilung hätten beide Elternteile Zeit für die Familie und für den Beruf.



Könnten Unternehmen mehr tun, um Vätern die Entscheidung für eine Elternzeit zu erleichtern?

Viele Väter wünschen sich, mehr Zeit für ihre Kinder zu haben. Mit väterfreundlicher Personalpolitik können Unternehmen dazu beitragen, dass Vätern die Sorge vor dem Karriereknick und vor beruflichen Nachteilen genommen wird. Zum Beispiel, indem Väter gezielt über Angebote wie das ElterngeldPlus informiert werden oder auch Führungskräfte flexible Arbeitszeiten in Anspruch nehmen. Verschiedene Studien zeigen, dass sich viele Väter wünschen, ihre wöchentliche Arbeitszeit um einige Stunden zu verringern. Das ElterngeldPlus unterstützt Väter dabei, sich diesen Wunsch zu erfüllen.

Wie können Arbeitgeber von dem Prinzip der Partnerschaftlichkeit profitieren?

Die Vorteile des ElterngeldPlus liegen auf der Hand. Das ElterngeldPlus macht es insbesondere für Frauen attraktiver, nach der Geburt eines Kindes früher wieder in den Beruf einzusteigen. Und zwar eher vollzeitnah als halbtags. Davon profitieren auch die Arbeitgeber. Denn sie müssen für eine deutlich kürzere Zeitspanne auf das Know-how ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichten. Durch flexible Elternzeitmodelle bleiben Beschäftigte in die Betriebsabläufe eingebunden. Das kann insbesondere für kleinere und mittelständische Unternehmen ein entscheidender Vorteil sein, da Einarbeitungs- und Überbrückungskosten für neue Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter entfallen. Langfristige Projekte sind damit besser planbar. Wichtig ist die Erkenntnis, dass wirtschaftliche Interessen und familienfreundliche Personalpolitik kein Widerspruch sind. Ganz im Gegenteil: Wenn Mütter dank flexibler Arbeitszeitmodelle insgesamt mehr arbeiten, erhöht sich das Erwerbspotenzial.

Ist diese Botschaft denn heute in der Wirtschaft angekommen, dass Familienfreundlichkeit kein Kostenfaktor, sondern ein Gewinn ist?

Mein Eindruck ist, dass sich diese Erkenntnis immer weiter durchsetzt und dass Familienfreundlichkeit immer stärker als Chance gesehen wird. Viele Unternehmen haben erkannt, dass sie mit familienfreundlichen Angeboten qualifizierte Fachkräfte gewinnen und langfristig binden können. Eine gute Balance zwischen Arbeit und Familie und der Wunsch nach einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit werden für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer wichtiger. Auch die Arbeitgeberverbände wissen, dass eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Fachkräftesicherung beiträgt. Um Familienfreundlichkeit in die Tat umzusetzen, müssen die Arbeitszeiten flexibler gestaltet und Arbeitsstrukturen modernisiert werden. Nicht zuletzt das Engagement der rund 5.700 Unternehmen und Institutionen in unserem Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ zeigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mittlerweile ein Topthema ist.



Ideal und Wirklichkeit

Die Geburt eines Kindes ist ein großes Glück – und führt oft zu einer Aufgabenverteilung in den Familien, die nicht den Wünschen der Eltern entspricht. Warum ist das so? Antworten liefert eine neue Studie des Instituts für Demoskopie (IfD) Allensbach.

Viele Paare in Deutschland haben das Gefühl, sich mit der Geburt eines Kindes langfristig auf eine bestimmte Aufgabenteilung festlegen zu müssen: Der Vater bringt das Geld nach Hause, die Mutter verdient noch etwas dazu – und kümmert sich ansonsten um die Kinder und den Haushalt. Zwar wünscht sich die Mehrheit der Paare ein Leben, in dem Berufs- und Familienaufgaben gleichberechtigt aufgeteilt sind. In der Praxis jedoch schaffen das nur wenige.

Das Institut für Demoskopie (IfD) Allensbach hat untersucht, warum sich viele junge Paare bei der

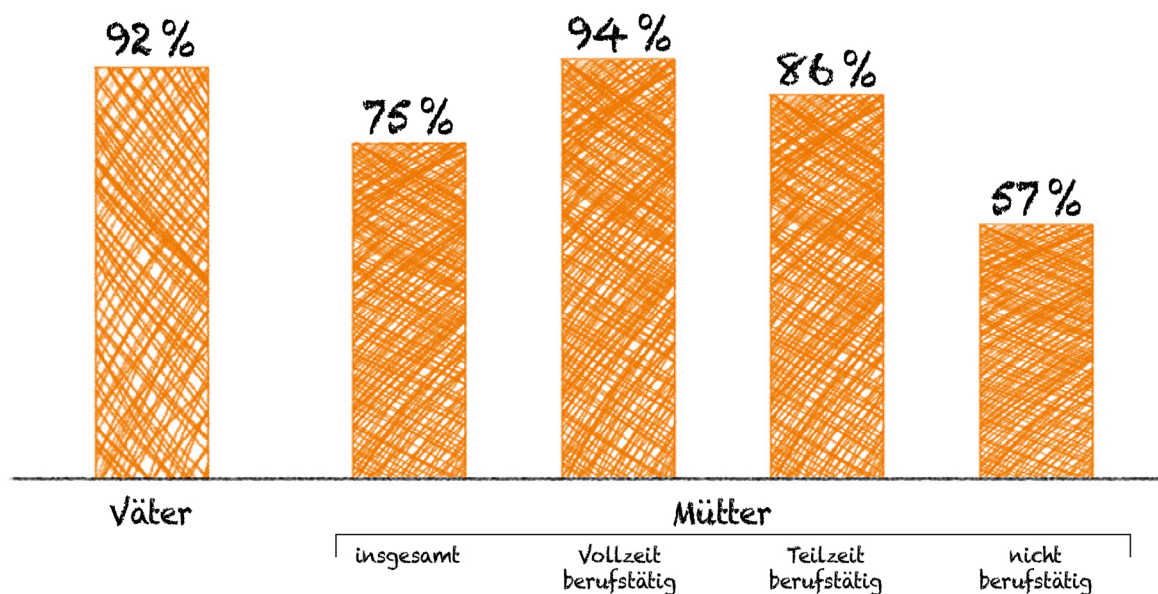
Familiengründung gegen ihr Ideal einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung entscheiden. Demnach ist es meistens durchaus der Wunsch beider Elternteile, dass die Mutter das Kind in den ersten Monaten betreut. Danach jedoch entscheiden eine Reihe äußerer Umstände über langfristige Rollenmuster:

Wie familienfreundlich sind die Arbeitgeber?

Haben Eltern das Gefühl, Beruf und Familie gut unter einen Hut zu bekommen, steigt die Mutter schneller wieder in den Job ein – häufig auch Vollzeit oder vollzeitnah. Wichtig ist Eltern das Gefühl, bei Arbeitszeit

Hoher Stellenwert der Berufstätigkeit für Väter wie Mütter

Frage: Wie wichtig ist beziehungsweise wäre es Ihnen, berufstätig zu sein?
Berufstätigkeit ist/wäre mir sehr/ziemlich wichtig ...



Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7208 (2014).

und Arbeitsort flexibel zu sein, damit sie Familienaufgaben verlässlich untereinander verteilen können.

Welche Betreuungsmöglichkeiten gibt es?

Spätestens ab dem zweiten Geburtstag sind die Kinder in einer Kita gut aufgehoben – sagt ein Großteil der befragten Eltern. Finden sie gute Betreuungsplätze, kehren Mütter dann in den Beruf zurück.

Wie waren vor der Geburt die Einkommen verteilt?

War das Einkommen des Mannes vorher schon deutlich höher als das der Frau, wird er mit hoher Wahrscheinlichkeit auch danach einen Großteil der finanziellen Verantwortung übernehmen. Hingegen kehrt fast jede zweite Mutter früh an ihren Arbeitsplatz zurück, wenn der mit einem hohen Gehalt und viel Verantwortung verbunden ist.

Welche Leitbilder prägen das Umfeld der Familie?

Noch immer sind Mütter in den neuen Bundesländern schneller zurück im Beruf als in den alten. Das hat nach Aussage der Forscherinnen und Forscher etwas mit gesellschaftlichen Vorstellungen zu Elternschaft zu tun. Allerdings: Hier hat sich viel getan. Bundesweit gab mehr als jeder zweite Mann an, sich gern hälftig um die gemeinsamen Kinder

kümmern zu wollen – könnte er denn die Arbeitsbelastung entsprechend reduzieren.

Und das meinen viele Väter ernst, wie die Allensbach-Studie belegt. Wo sich beide Elternteile für die Berufstätigkeit entschieden haben, gehen zwei von drei Vätern in Elternzeit – doppelt so viele wie im Bundesdurchschnitt. Die Mütter nutzen diesen Spielraum gern für ihren Wiedereinstieg: Deutlich häufiger und mit einer höheren Stundenzahl kehren sie in solch einer Konstellation in ihren Beruf zurück.



Zur Studie:

Die Studie betrachtet zum ersten Mal, wie Paare mit

kleinen Kindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leben und leben wollen. Dafür hat das IfD Allensbach mehr als 3.000 Familien mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren befragt. Die Stichprobe ist repräsentativ und liefert daher allgemeingültige Aussagen. Alle Ergebnisse finden Sie hier: www.bmfsfj.de

Weniger ist mehr – in Teilzeit voller Einsatz für Job und Familie

*Schlaue Arbeitsteilung macht es möglich: **Jozef und Katarina Snak** haben ihren Job auf 35 beziehungsweise 30 Wochenstunden reduziert. So haben beide Elternteile mehr Zeit für den Nachwuchs. Für die Berliner Familie ein echter Gewinn, für ihren Arbeitgeber kein Problem.*

Entspannt ist Katarina Snak, wenn sie Freitagnachmittag von der Arbeit nach Hause kommt. Ihr Mann Jozef hat die beiden Kinder dann bereits von Kindergarten und Schule abgeholt. Für den Finanzbuchhalter gehört der Tag alle zwei Wochen zum verlängerten Wochenende – das erlaubt ihm seine 35-Stunden-Woche. Jozef und Katarina Snak arbeiten beide für die Berliner Event- und Kommunikationsagentur ICWE. Als nach Tochter Johanna vor knapp fünf Jahren Sohn Sebastian geboren wurde, entschied sich Jozef Snak dafür, die Arbeitszeit auf ein vollzeitnahes Teilzeitmodell zu reduzieren. PR-Mitarbeiterin Katarina Snak arbeitet 30 Stunden pro Woche. Die 39-Jährige erklärt: „Für uns war das eine sehr gute Lösung.“ In der partnerschaftlichen Aufgabenteilung zwischen Beruf und Familie ist das Ehepaar Snak inzwischen ein eingespieltes Team.

Gute Organisation ermöglicht flexible Arbeitsteilung

An Tagen, wo beide arbeiten müssen, bringt Katarina Snak ihre siebenjährige Tochter in die Schule, Jozef Snak den Jüngsten in den Kindergarten. Der 38-Jährige teilt sich die Arbeit in der Finanzbuchhaltung mit einem Kollegen, der ebenfalls Familienvater ist. Beiden Vätern ist die Zeit mit dem Nachwuchs wichtig. Statt mehr Gehalt wünschten sich die beiden mehr Zeit für die Familie. Bei ihrer Chefin Rebecca Stromeyer stießen die beiden auf ein offenes Ohr.

Die Geschäftsführerin und Inhaberin der Agentur ist selbst Mutter und gab grünes Licht, sodass die Väter ihre Arbeitszeit reduzieren konnten. „Es ist toll, Kinder zu haben. Aber ich weiß aus eigener Erfahrung, welche Herausforderung es ist, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen“, erklärt Rebecca Stromeyer. „Mir ist die Zufriedenheit meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig. Dafür ist aber auch die Work-Life-Balance ausschlaggebend.“

Bei ICWE seien individuelle Teilzeitmodelle für Mütter und Väter längst keine Ausnahme mehr. Letztendlich, so Rebecca Stromeyer, sei die Umsetzung vor allem eine Frage der Organisation. „Wir haben uns dann gemeinsam überlegt, wie die Aufteilung von Arbeitszeit und Familienzeit im Team am besten funktionieren kann“, erläutert Jozef Snak.

Vollen Einsatz für den Job zeigen die beiden Finanzbuchhalter auch bei weniger Arbeitszeit. Jozef Snak und sein Kollege organisieren ihre Aufgaben so, dass sie auskunftsfähig über den Bereich des anderen sind und sich gegenseitig vertreten können. Das familienfreundliche Arbeitszeitmodell ist somit auch „betriebsfreundlich“. Muss der eine Finanzbuchhalter den anderen wegen Urlaub oder Krankheit vertreten, ist alles schon bestens eingespielt. „Wir haben gemerkt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut klappen kann, wenn der



Familienfreundlicher Arbeitsplatz: Für Jozef und Katarina Snak klappt es im Joballtag mit der Vereinbarkeit.

Arbeitgeber das unterstützt“, berichtet Jozef Snak. Die 30-Stunden-Woche war auch in Katarina Snaks Job bei ICWE möglich. Auch als Teilzeitmitarbeiterin betreut sie internationale Projekte und Kommunikationskampagnen. Dank der partnerschaftlichen Aufgabenteilung mit ihrem Mann sind für sie ganztägige Fortbildungen oder Weiterbildungskurse kein Problem. So kann sich die PR-Mitarbeiterin beruflich weiterentwickeln.

Von Freiräumen profitiert die ganze Familie

Gute Organisation sieht Katarina Snak im Job als ausschlaggebend dafür, dass das Modell im Arbeitsalltag funktioniert. „Gerade weil ich in Teilzeit arbeite, nutze ich die Arbeitszeit sehr intensiv. Aber auch die Planung und Organisation im Team ist wichtig“, so ihre Erfahrung. In dringenden Fällen ist Katarina Snak für ihre Kolleginnen und Kollegen auch nach 15 Uhr über E-Mail oder Handy zu erreichen.

An den Nachmittagen hat sie Zeit für Johanna und Sebastian. Ihr Mann ist zudem an seinen freien Wochentagen ganz für die Familie da. „Ich merke, dass meinem Mann das guttut. Er kann intensiv Zeit mit den Kindern verbringen und ist nicht nur am Abend für sie da“, erzählt Katarina Snak. An Jozef Snaks freien Tagen sind nachmittags Hobbys oder Freizeit mit Papa angesagt. „Ich kann dann aus dem Büro

entspannt nach Hause kommen und muss mich nicht hetzen, um die Kinder abzuholen“, erklärt Katarina Snak, die das Abholen von Schule und Kita an den übrigen Wochentagen übernimmt. Gemeinsam funktioniert auch die Planung, was auf den Tisch kommt. Beim Kochen wechselt sich das Paar ab. Jozef Snak übernimmt meist das Einkaufen.

„Unsere Arbeitszeitregelung verschafft uns beiden viel Freiraum, von dem die ganze Familie profitiert“, erzählt Katarina Snak. Für Jozef Snak bleibt durch die partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf sogar noch Zeit für sein Hobby, die Musik. Den Rückhalt seitens ihres Arbeitgebers empfinden die Snaks als zusätzliche Motivation. „Wir haben im Job bisher die Erfahrung gemacht, dass auf Familien Rücksicht genommen wird. Dass es zum Beispiel kein Problem ist, wenn das Kind krank ist und ein Elternteil deswegen zu Hause bleiben muss“, berichtet Katarina Snak.

Durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben alle Beteiligten etwas gewonnen: Jozef und Katarina Snak Zeit für die Familie und ihr Arbeitgeber zwei umso motiviertere Beschäftigte. Und für Johanna und Sebastian ist es einfach nur toll, dass Papa und Mama bei einem wichtigen Reitturnier die Daumen drücken können oder Zeit fürs gemeinsame Musizieren am Nachmittag ist.



Zwei Notebooks, ein Diensthandy und Schreibzeug – fertig ist das Home-Office von Per Hoyer. Der Ingenieur aus Leipzig nutzt mobiles Arbeiten, um mehr Spielraum für die Familie zu haben.

Zu Hause, im Büro

*Mobiles Arbeiten ist ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und wird doch überraschend selten genutzt. Der Leipziger Ingenieur **Per Hoyer** genießt seine gelegentlichen Tage im Home-Office sehr. Er sagt: Mit Vertrauen, Organisation und Selbstdisziplin lassen sich enorme Spielräume für Familien schaffen.*

Ein Dienstagmorgen in Leipzig-Gohlis: Es ist 7.30 Uhr und der Arbeitsweg von Per Hoyer heute weniger als zehn Meter lang. Er beginnt am Geschirrspüler, wo Per Hoyer soeben die letzten Teller vom Familienfrühstück gestapelt hat – und endet am Tisch, auf dem schon seine beiden Notebooks stehen. Per Hoyer fährt die Rechner hoch. Er startet das E-Mail-Programm und wirft einen Blick auf den Tagesplan. Dann öffnet er ein Gutachten und beginnt zu tippen.

„Normalerweise genieße ich die Tage im Home-Office sehr, nicht nur, weil ich früher Zeit für meine Tochter habe“, sagt der Bereichsleiter Umwelt bei

der seecon Ingenieure GmbH mit etwa 50 Beschäftigten in Leipzig. „Zu Hause kann ich manchmal ruhiger und konzentrierter arbeiten als im Büro.“

Mobiles Arbeiten ist eines der wichtigsten Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und wird doch überraschend selten genutzt. Das Statistische Bundesamt sagt: Unter 100 Beschäftigten sind es nicht einmal acht, die gelegentlich oder regelmäßig von zu Hause aus arbeiten. Fehlende Technik spielt dabei eine Rolle. Hinzu kommt die Befürchtung, vom Radar der Vorgesetzten zu verschwinden. Außerdem beschwört der Begriff



Die tägliche Lagebesprechung mit seinem achtköpfigen Team erledigt der Bereichsleiter Umwelt bei der seecon Ingenieure GmbH am Telefon.



Mittagspause. Per Hoyer schmiert sich ein Brot und trinkt einen Kaffee. Nach spätestens einer halben Stunde geht es zurück an den Computer, wo Gutachten oder Angebote warten.

Home-Office im Kopf vieler Menschen ein ganz bestimmtes Bild herauf: Sie sehen eine junge Frau am Schreibtisch, vor sich ein Notebook, auf dem Schoß ihr Kind. Viele Führungskräfte sind deshalb skeptisch, dass Home-Office funktionieren kann.

„Mobiles Arbeiten setzt natürlich voraus, dass die Frage der Kinderbetreuung grundsätzlich geklärt ist“, sagt Sofie Geisel, Leiterin des Netzbüros von „Erfolgsfaktor Familie“. „Aber bei spontanen Ausfällen kann die flexible Wahl des Arbeitsortes eine enorme Erleichterung für Unternehmen wie Beschäftigte gleichermaßen sein.“

Notebooks, Firmenhandy und Schreibutensilien

Es ist ruhig an diesem Dienstagvormittag, hier im Home-Office von Per Hoyer. Soeben hat der Landschaftsplaner am Telefon mit seinem Team die offenen Fragen des Tages geklärt. Seine Tochter, zehn Jahre alt, ist längst in der Schule. Erst gegen 16 Uhr wird sie aus dem Hort zurück sein und sich dann mit Freundinnen zum Spielen treffen. Ab 18 Uhr ist Familienzeit, wenn es Zeit für das Abendessen wird.

Als kürzlich das Personal im Hort streikte, war Per Hoyer froh, dass seecon Ingenieure mobiles Arbeiten

unterstützt. Auch seine Frau arbeitet Vollzeit. Über Stunden alleine lassen möchten die beiden ihre Tochter aber noch nicht. „Allein das Wissen, dass wir solche Situationen über das Home-Office unkompliziert regeln können, erspart uns jede Menge Stress“, sagt Per Hoyer.

Praktisch von heute auf morgen kann er entscheiden, von wo aus er arbeiten will. Einzige Ausnahme: Es stehen Termine bei Kunden oder interne Meetings an. „Daran bin ich natürlich gebunden.“ Andererseits sind es gerade die Kundentermine, die ihm das



Mehr Informationen und Praxistipps:

Noch mehr Hinweise zum Thema Home-Office finden Sie zum Beispiel

- in der Infobroschüre des Bundesfamilienministeriums: www.erfolgsfaktor-familie.de/home-office
- im Forum Mobiles Arbeiten des Netzbüros von „Erfolgsfaktor Familie“: www.erfolgsfaktor-familie.de/forum



Auch im Home-Office konzentriert sich Per Hoyer allein auf seinen Job. Seine Tochter (10) kann sich nach dem Hort selbst beschäftigen – ohne dabei über Stunden allein zu Hause zu sein.

mobile Arbeiten erleichtern. Etwa die Hälfte seiner Arbeitszeit ist der Chef von acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterwegs. Deshalb ist sein Bereich so organisiert, dass die Arbeit auch ohne seine ständige Anwesenheit funktioniert.

Was dabei hilft: seecon Ingenieure liefert Projektarbeit und die ist entsprechend geplant. Prozesse und Rollen sind klar definiert. Für einzelne Projektziele gibt es eindeutige Absprachen und Fristen. Zwischenschritte und Budgets sind festgelegt. So wissen alle im Projekt jederzeit, was sie zu tun haben – und bis wann. Von wo aus sie es tun, ist zweitrangig. Es zählen die Ergebnisse.

„Ich würde sagen, dass gegenseitiges Vertrauen das wichtigste ist, damit mobiles Arbeiten funktioniert“, sagt Per Hoyer. „Klare Strukturen, wie wir sie bei seecon Ingenieure grundsätzlich haben, begünstigen das Vertrauen. Es ist stets nachvollziehbar, ob es in einzelnen Projekten hakt und woran es liegt.“ Auch der mobile Zugriff auf wichtige Unterlagen und E-Mails ist zu jedem Zeitpunkt wichtig für Per Hoyer. Ob er diesen Zugriff vom Kunden aus

braucht, oder weil er sich für einen Tag im Home-Office entschieden hat: Grundsätzlich hat er mit seinem gut gesicherten Dienst-Notebook die Möglichkeit, von überall aus auf das Firmennetzwerk zuzugreifen. Es reicht eine verschlüsselte WLAN-Verbindung.

Arbeitstag ist Arbeitstag – auch im Home-Office

Für einen Tag im Home-Office muss Per Hoyer also nicht viel organisieren. Die beiden Notebooks, sein Firmenhandy, ein Schreibblock und Stifte ist alles, was er heute braucht. Ansonsten ist der Arbeitstisch leer. „Es kommt selten vor, dass ich am Vorabend mal einen Ordner mit nach Hause nehmen muss.“

Klare Strukturen, gute und sichere technische Lösungen, eine Vertrauenskultur im Unternehmen: Das sind die Rahmenbedingungen, die Arbeitgeber setzen können, um ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Umgekehrt setzt dieses Instrument aber auch einige Fähigkeiten bei den Beschäftigten voraus. Dass sie in der Lage sind, ihren eigenen Arbeitsbereich selbstständig zu organisieren. Dass

sie fokussiert arbeiten. Dass es ihnen gelingt, Beruf und Privatleben trotz der räumlichen Nähe gut zu trennen.

12 Uhr Mittag, Per Hoyer schmiert sich ein Brot. Der Ingenieur verspürt kein Bedürfnis, schnell noch die Waschmaschine einzustellen oder durch das Wohnzimmer zu saugen. Arbeitstag ist Arbeitstag, auch im Home-Office. „Ich kann mich gut organisieren und konzentrieren. Das kommt mir hier natürlich entgegen. Allerdings wüsste ich auch nicht, wie es mir sonst gelingen sollte, einen ganzen Bereich mit acht Beschäftigten zu leiten.“

Knapp eine Stunde Arbeitsweg gespart

Gutachten verfassen, Angebote kalkulieren, gelegentlich mit Kunden sowie Kolleginnen und Kollegen telefonieren – so vergeht der Dienstag-nachmittag zu Hause im Büro von Per Hoyer. Kurz vor 16 Uhr klappt er die beiden Notebooks zu. Was er sich auf die Agenda des Tages gesetzt hat, ist erledigt. Gleich kommt seine Tochter nach Hause. Die beiden werden kurz über den Tag sprechen. Dann wird das

Mädchen spielen gehen. Per Hoyer bereitet unterdessen den nächsten Arbeitstag vor. Abends ist dann Zeit für Gespräche in der Familie.

Knapp eine Stunde Arbeitsweg im Berufsverkehr von Leipzig hat Per Hoyer an diesem Dienstag eingespart. Theoretisch hätte er sogar noch mehr Spielraum bei der Arbeitszeit gehabt. Home-Office ist bei seecon Ingenieure nur ein Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mobiles Arbeiten, Ergebnisorientierung, Zeitsouveränität – all das hängt hier zusammen und eines begünstigt das andere. Per Hoyer könnte auch den ganzen Nachmittag freinehmen und abends arbeiten, wenn sein Kind längst schläft. Das ist seine Entscheidung, solange am Ende alles pünktlich fertig ist.

Damit kommt das Unternehmen nicht nur Per Hoyer entgegen, sondern der ganzen Familie. „Anfangs habe ich auch nicht erwartet, dass Home-Office so gut klappen kann. Aber letztlich ziehen eben alle an einem Strang“, sagt Per Hoyer und packt die Notebooks weg. Gleich darauf dreht sich der Schlüssel im Schloss. Seine Tochter ist da.

Home-Office: So lassen sich Herausforderungen meistern



Beschäftigten stärker vertrauen

Durch mobiles Arbeiten können Kommunikations- und Entscheidungswege länger werden. Aber das muss nicht sein: Vorgesetzte sollten lernen, Beschäftigte auch aus der Entfernung zu führen und ihnen stärker zu vertrauen. Dann können Prozesse weiter effektiv umgesetzt werden.



Klare Absprachen zu Meetings treffen

In manchen Unternehmen erschwert eine von Meetings getriebene Managementkultur Telearbeit. Stattdessen helfen klare Absprachen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten über Ergebnisse, Ziele und Aufgaben. Meetings lassen sich auch per Telefonkonferenz realisieren.



Intensiv mit dem Team austauschen

Wer in den eigenen vier Wänden arbeitet, kann fachliche Fragen nicht in der Mittagspause oder beiläufig am Kaffeeautomaten klären. Damit das nicht zum Problem wird, kommt es darauf an, sich intensiv und eng mit den Kolleginnen und Kollegen telefonisch auszutauschen.



Privates und Berufliches trennen

In einer Bitkom-Umfrage sagen 55 Prozent der Beschäftigten: Bei der Arbeit im Home-Office vermischen sich Beruf und Freizeit zu stark. Beschäftigte müssen deshalb diese Grenze immer wieder ziehen. Helfen können familieninterne Absprachen und ein eigenes Arbeitszimmer.

„Aufgaben teilen wir uns im Alltag flexibel auf“

Willi Weitzel (42) ist Reporter, Moderator und Abenteurer. Bekannt wurde er durch die beliebte Kindersendung „Willi will's wissen“. Der Vater von zwei Töchtern spricht im Fotointerview über Männer am Herd und Familienrituale im Berufsalltag.

Sie sind Reporter, Moderator, Welterforscher – wie vereinbaren Sie Beruf und Familie?



Als Eltern vermitteln wir unseren Kindern: Der Job ist ein wichtiger Teil meines Lebens, aber ich bin immer für dich da. Im Alltag haben wir deshalb feste Rituale wie die Gutenachtgeschichte.

Was bedeutet partnerschaftliche Aufgabenteilung für Sie im Alltag?



Die Aufgabenverteilung ist bei uns nicht statisch, sondern je nach Zeit und Lust flexibel. Abends stehe ich zum Beispiel gerne in der Küche und mache das Abendessen.

Was lieben Sie am meisten am Vatersein?

Lego-Spielen! Das ist toll: Im Durcheinander der Lego-Kiste nach Steinen zu suchen und sinn- und zweckfrei etwas daraus entstehen zu lassen.

Im Spiel kann jeder – ob Kind oder Erwachsener – sein, wie er ist, man kann zu sich kommen. Das ist fast schon ein bisschen meditativ.



Im Fernsehen erklären Sie Kindern die Welt. Welche Anregungen gibt Ihnen dazu Ihr eigenes Familienleben?



Ich erlebe durch meine Töchter, wie Kinder die Welt sehen. Wichtig ist es, Kindern zuzuhören und nicht immer alles aus Erwachsenensicht zu kommentieren.

Was bringt Sie beim Stichwort Kindererziehung auf die Palme?



Gewalt gegen Kinder macht mich wütend. Ich wünsche mir, dass Kinderrechte ins Grundgesetz aufgenommen werden. Vor allem das Recht auf eine gewaltfreie Erziehung.



Politik und Wirtschaft – Partner bei der Vereinbarkeit

Wie klappt es mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sodass berufstätige Eltern und Unternehmen gleichermaßen profitieren? Der 8. Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“, das zentrale Mitgliedertreffen des gleichnamigen Unternehmensnetzwerks, gab als größte Plattform für familienfreundliche Unternehmen Gelegenheit für einen Erfahrungsaustausch und einen Ausblick auf die Chancen, die das ElterngeldPlus Familien und Unternehmen bietet.

Zeit für die Familie oder Zeit für den Beruf? Immer mehr Berufstätige wünschen sich beides. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, Arbeitszeitstrukturen an die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen. Welche Chancen sich durch eine partnerschaftliche Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben in den Familien ergeben, war zentrales Thema des Unternehmenstags „Erfolgsfaktor Familie 2015“, der am 28. Mai 2015 in Berlin stattfand. Eröffnet wurde der Unternehmenstag durch Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und den Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, Dr. Eric Schweitzer.

Das ElterngeldPlus eröffnet Unternehmen neue Möglichkeiten, eine familienbewusste Personalpolitik flexibel umzusetzen. „Mütter wollen stärker

erwerbstätig sein, Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder. Unternehmen stehen in der Verantwortung, sich auf die Veränderungen in den Familien einzustellen und neue Antworten in ihrer Arbeitsorganisation zu finden – insbesondere bei der Arbeitszeitgestaltung“, erklärte Bundesfamilienministerin Schwesig vor rund 400 Vertreterinnen und Vertretern aus Unternehmen, Kammern und Verbänden. Auch DIHK-Präsident Schweitzer betonte den Bedeutungswandel von Familie in den Unternehmen und die immer wichtigere Rolle individueller Vereinbarkeitslösungen. „Vielfältige Familien- und Vereinbarkeitsmodelle lassen sich weder betrieblich noch gesetzlich über einen Kamm scheren, daher brauchen wir Spielräume für flexible Modelle, die nicht ein Leben lang gelten müssen. Nur so kann auch der schnelle Wiedereinstieg nach der Elternzeit

gelingen.“ Einen „Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit“ forderte Burkhardt Schwenker von der international tätigen Unternehmensberatung Roland Berger in seiner Keynote. „Deutschlands Wirtschaft ist in den vergangenen zehn Jahren zwar sichtbar familienfreundlicher geworden. Doch mit den Megatrends wie Digitalisierung und Individualisierung sind neue Chancen und Herausforderungen verbunden, die von Unternehmen neue personalpolitische Antworten auf die Vereinbarkeitsanliegen ihrer Beschäftigten verlangen.“

Vorbild neue Väter in Führungspositionen

In drei anschließenden Paneldiskussionen ging es um „Perspektiven von Eltern, die Familie und Beruf partnerschaftlich vereinbaren wollen“, „Elternzeitmanagement 2.0“ und um „Das neue Elterngeld-Plus“. Im ersten Panel stand unter anderem die Vorbildfunktion von männlichen Führungskräften im Fokus: „Gerade die, die jetzt Elternzeit nehmen, treiben Änderungen voran“, erläuterte Dr. Martin Bujard vom Bundesinstitut für Bevölkerungs-forschung. „Die ‚Generation Vereinbarkeit‘ ist eine moderne Generation mit sehr egalitären Vorstellungen.“ Wenn Führungskräfte die Partnermonate im Elterngeld in Anspruch nähmen, sei dies ein wichtiger Schritt in Richtung Partnerschaftlichkeit, betonte auch Stefan Reuyß vom Forschungs- und Beratungsinstitut SowiTra. Gerade für Väter seien jedoch tragfähige Vertretungslösungen eine wichtige Voraussetzung dafür, in Elternzeit zu gehen.

Um innovative Instrumente des Elternzeitmanagements ging es im zweiten Panel. Ein Beispiel war die von der Software- und IT-Firma Datev praktizierte Elternzeitberatung für Beschäftigte und ihre Partner. Volker Baisch von der Väter gGmbH wies dabei auf die zunehmende Bedeutung von Aushandlungsprozessen hin, bei denen die Bedürfnisse der Partnerinnen und Partner der Beschäftigten stärker einbezogen werden müssten. Heiner Scholz von der Dexina AG unterstrich, dass gerade für kleine und mittlere Unternehmen große Chancen darin lägen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Betrieb zum Thema zu machen. Das Elterngeld-Plus und die damit verbundenen Möglichkeiten für eine bessere partnerschaftliche Aufgabenteilung standen im Mittelpunkt des dritten Panels. „Die Kombination von Elternzeit und Teilzeitarbeit beim neuen ElterngeldPlus wird Beschäftigten und

Unternehmen zukünftig mehr Flexibilität einräumen“, betonte Ute Lysk vom Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“. Eine Einschätzung, die auch Angela Lechner von der Daimler AG und Dr. Nicole Weidenfeld vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend teilten. Dr. Nicole Weidenfeld stellte zudem Angebote vor, die Unternehmen bei der Einführung des ElterngeldPlus unterstützen. Dazu gehört beispielsweise die Internetseite www.familien-wegweiser.de mit dem Elterngeldrechner. Während der Paneldiskussionen hatte das Publikum Gelegenheit, sich aktiv einzubringen und über Smartphones oder Tablets Statements und Fragen an die Moderation zu schicken. So diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter anderem über konkrete Umsetzungsfragen zum ElterngeldPlus.



Unternehmen setzen auf Elternzeitmanagement

Mehr als drei Viertel der Netzwerkunternehmen haben ihre Angebote zur Elternzeit und zum Wiedereinstieg in den letzten fünf Jahren ausgebaut, auch mit konkreten wirtschaftlichen Folgen. Dies zeigt eine aktuelle Blitzzumfrage des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“, an der sich 724 Netzwerkunternehmen beteiligt haben.

DIHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer mit Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig beim Unternehmenstag.





So klappt es im Betrieb mit dem ElterngeldPlus

Das ElterngeldPlus schafft neue Möglichkeiten für die partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf. Die Umsetzung im Arbeitsalltag funktioniert dabei besonders gut, wenn in Unternehmen bereits familienfreundliche Strukturen vorhanden sind.

ElterngeldPlus – Vereinbarkeit hilft Eltern und Firmen

Davon haben alle etwas: Mit dem ElterngeldPlus klappt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch besser. Für Mütter wird es attraktiver, nach der Geburt ihres Kindes früher und mit mehr Stunden wieder in den Beruf einzusteigen. Väter haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verringern und dadurch mehr Zeit für ihre Kinder. Daher wird die Nachfrage nach flexiblen, temporären Teilzeitmodellen steigen – bei Müttern und Vätern. Diese partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben in Familie und Beruf kommt auch den Unternehmen zugute: Arbeiten beide Eltern vollzeitnah, bleibt das Fachkräftepotenzial erhalten.

Damit die Umsetzung des ElterngeldPlus im Unternehmen gelingt, gilt es, flexible Arbeitsbedingungen, ein Wiedereinstiegsmanagement, verbindliche Vertretungsregelungen, gezielte Unterstützungsangebote und eine vereinbarkeitsbewusste Unternehmenskultur zu fördern. Viele Unternehmen haben bereits Angebote geschaffen, die auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und Arbeitgeber zugeschnitten sind. Dies sind gute Voraussetzungen, um die Regelungen des ElterngeldPlus reibungslos im betrieblichen Alltag einzuführen und zum beiderseitigen Vorteil zu nutzen.



Arbeitszeitmodelle für das ElterngeldPlus

Vollzeitnahe Teilzeitmodelle: Die Stundenzahl umfasst hierbei rund 75 Prozent der Vollzeitarbeitszeit. Entweder wird die tägliche Arbeitszeit reduziert oder Beschäftigte kombinieren freie Tage mit Tagen, an denen sie Vollzeit arbeiten.

Variables Teilzeitmodell: Beim variablen Teilzeitmodell wird die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit auf zwei bis fünf Tage verteilt. Dabei kann die tägliche, wöchentliche oder monatliche Stundenzahl variieren.

Teilzeit mit Jobsharing: Hierbei teilen sich zwei ähnlich qualifizierte Beschäftigte eine Stelle. Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter können damit Vollzeitprojekte verantwortlich leiten. Voraussetzung ist ein regelmäßiger Informationsaustausch.

Flexible Arbeitszeit im Home-Office: Im Home-Office lassen sich flexible Arbeitszeiten nutzen. Väter können sich über das Modell familiär stärker einbringen, auch bei vollzeitnahen Modellen.



Familienfreundliche Strukturen im Betrieb

Wiedereinstiegsmanagement: Planungssicherheit für die Elternzeit erhalten Beschäftigte und Betrieb durch klare, verlässliche Absprachen für die Zeit vor, während und nach der Elternzeit.

Vertretungsregelungen: Kluge Vertretungsregelungen in Absprache mit dem jeweiligen Team erleichtern die flexible Nutzung des ElterngeldPlus. Für die Einarbeitung der Vertretung sollte ausreichend Zeit eingeplant sein.

Unterstützungsangebote: Vereinbarkeit lässt sich von Unternehmensseite auch durch Unterstützung bei der Kinderbetreuung erleichtern. Kleinere Unternehmen ohne eigene Betreuungseinrichtung können beispielsweise Belegplätze anbieten. Hilfreich ist auch die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers als Notbehelf.



Celine Fiening

ist Personalleiterin bei der Willenbrock Fördertechnik Holding GmbH, die derzeit knapp 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

„Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend zum neuen ElterngeldPlus. Frühzeitig haben wir die Broschüren des Bundesfamilienministeriums bestellt und informieren in unserem Intranet zu dem Thema. Das ElterngeldPlus ist für uns und unsere Beschäftigten eine Win-win-Situation, da sich die Rückkehr aus der Elternzeit für beide Seiten flexibler gestalten lässt. Wir haben bereits in der Vergangenheit individuelle Arbeitszeitmodelle ermöglicht, das erleichtert uns jetzt die Planung beim ElterngeldPlus.“



Netzwerken zahlt sich aus

Im Unternehmensnetzwerk von „Erfolgsfaktor Familie“ können Sie vom Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen profitieren – auch zum ElterngeldPlus.

www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

In den Lokalen Bündnissen für Familie sind bereits rund 7.400 Unternehmen vor Ort aktiv und profitieren vom Austausch im Netzwerk. Die Lokalen Bündnisse informieren über Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und entwickeln im Netzwerk konkrete Lösungen. www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Ran an das Potenzial

Das neue Elterngeld Plus ist auch und gerade eine Chance für Unternehmen: Gelingt es jungen Eltern, Familien- und Arbeitszeit partnerschaftlicher aufzuteilen, könnte die Wirtschaft von einem erhöhten Erwerbspotenzial profitieren.

Das neue ElterngeldPlus erleichtert es Eltern, früher und flexibler wieder in den Job einzusteigen. Auch für die Wirtschaft ergeben sich dadurch Vorteile. Daher rufen verschiedene Arbeitgeberverbände ihre Mitgliedsunternehmen dazu auf, gemeinsam mit den Eltern flexible Modelle zu finden. Für die bislang als Männerdomäne geltende Chemiebranche etwa ist eine familienfreundliche Personalpolitik ein Standortfaktor: „Wir alle wünschen uns mehr Frauen in den Betrieben und in Führungspositionen. Denn wir können es uns nicht leisten, auf die Kompetenz der Frauen am Arbeitsplatz zu verzichten“, so Margret Suckale, Vorsitzende des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC).

Studien belegen: Kaum eine andere Gruppe potenzieller Fachkräfte lässt sich so schnell und

unkompliziert für den Arbeitsmarkt gewinnen, wie Frauen, die aus familiären Gründen weniger oder gar nicht arbeiten. Sie sind in der Mehrheit gut ausgebildet, haben bereits Berufserfahrung gesammelt – und wären häufig gern in höherem Umfang erwerbstätig, als sie es aktuell sind.

Ansatzpunkt: Die wöchentliche Arbeitszeit

Eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist deshalb Teil der Strategie der Bundesregierung, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu sichern. Bereits Instrumente wie das Elterngeld und der Ausbau der Kinderbetreuung haben den Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt spürbar erhöht. Mittlerweile ist fast jede vierte Frau zwischen 20 und 64 Jahren erwerbstätig. 2006 war es nicht

Viel Zustimmung zum ElterngeldPlus

Es bewerten das ElterngeldPlus als ...

... gute Regelung

... keine gute Regelung

... unentschieden/
keine Angabe



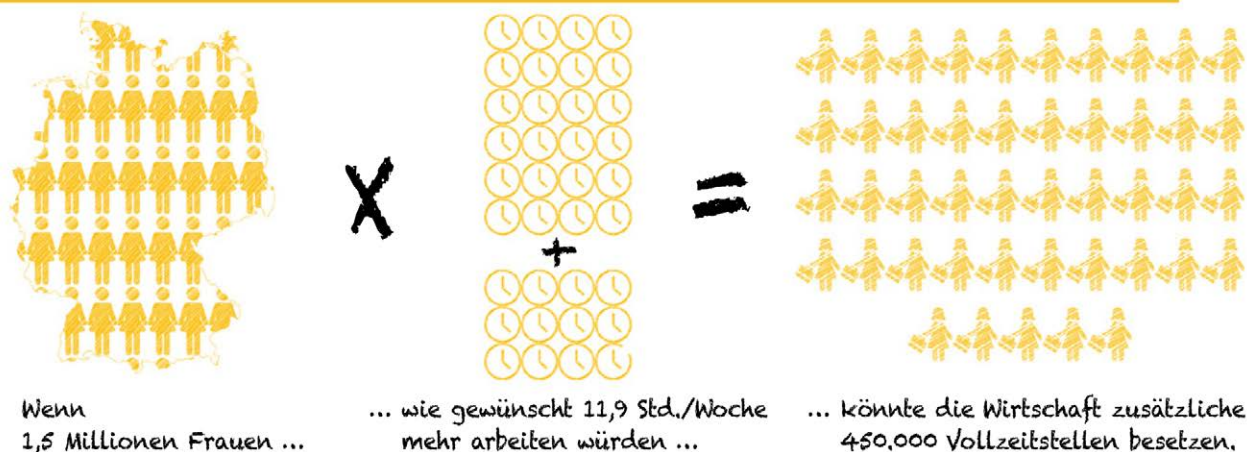
Bevölkerung
insgesamt



Eltern mit Kindern
unter drei Jahren

Quelle: IfD Allensbach (2014), IfD-Archiv-Nr. 11027, 7200.

Verborgenes Potenzial



Quelle: Mikrozensus 2013.

einmal jede dritte. Auch wenn die Erwerbsquote von Frauen kontinuierlich steigt, ist ihr Arbeitszeitvolumen deutlich geringer als das der Männer. Fast jede zweite Frau hat eine Teilzeitstelle von bis 30 Stunden wöchentlich – bei den Männern nur jeder zehnte. Die durchschnittliche Arbeitszeit von Müttern liegt bei nur 24 Wochenstunden. Hier liegt noch viel Potenzial brach, das es zu heben gilt.

In der aktuellen Arbeitskräfteerhebung des Bundesamtes für Statistik gaben mehr als anderthalb Millionen Frauen an, dass sie ihre Arbeitszeit gern erhöhen würden – im Durchschnitt um 11,9 Stunden. Rein rechnerisch wäre damit das Arbeitsvolumen von mehr als 450.000 Vollzeitstellen abgedeckt. Umgekehrt würden eine halbe Million Männer gern von ihrer 40-Stunden-Woche und von

ihren Überstunden abrücken, hin zu einer vollzeitnahen Beschäftigung.

Hier setzt das neue ElterngeldPlus an. Es gibt Müttern und Vätern die Möglichkeit, nach der Geburt ihrer Kinder leichter ihre Elternzeit mit einer Teilzeittätigkeit zu verbinden und früh in eine partnerschaftliche Vereinbarkeit hineinzufinden. Das entspricht der Idealvorstellung von 60 Prozent aller Paare – aber nur 14 Prozent schaffen es derzeit, dieses Modell für sich umzusetzen.

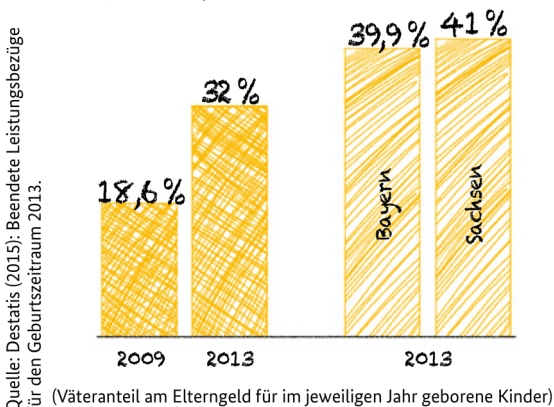
Viele Unternehmen sind vorbereitet

Das neue ElterngeldPlus kommt also beiden Seiten entgegen – Wirtschaft und Eltern. Margret Suckale sieht ihre Mitgliedsunternehmen vorbereitet: „Viele Unternehmen bieten bereits flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und Unterstützung bei Pflegefällen. Im Kern geht es um eine Personalpolitik, die sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter orientiert.“

Das sieht auch der Präsident des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), Reinhold Festge, so. „Unternehmen mit einem Interesse an qualifizierten Führungs- und Fachkräften beziehen die steigenden Bedürfnisse der Familien in ihre Überlegungen mit ein. Sie wissen, dass Mitarbeiter zunehmend Wert legen auf flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützungsleistungen für die Kinder- und Pflegebetreuung sowie auf Freizeitangebote“, sagt er. „Die Unternehmen des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus sind aus eigenem Antrieb schon vielfach engagiert.“

Attraktive Elternzeit

Kritische Größe erreicht: Jeder dritte Vater beantragt Elterngeld – in Bayern und Sachsen sind es bereits 40 Prozent.



Win-win-Situation durch Familienfreundlichkeit

*Im Wettbewerb um Fachkräfte sehen die Unternehmen in Deutschland Familienfreundlichkeit als einen wichtigen Schlüssel zum Erfolg. In seinem Gastbeitrag erläutert Arbeitgeberpräsident **Ingo Kramer**, warum es gelingen muss, betriebliche Anforderungen und Arbeitnehmerwünsche bestmöglich miteinander zu verbinden, damit der Erfolg nachhaltig ist.*



Ingo Kramer ist seit 2013 Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Zudem ist er Vorstandsvorsitzender der Stiftung der Deutschen Wirtschaft. Der gebürtige Bremerhavener ist verheiratet und Vater von vier Kindern.

Unternehmen stehen im Wettbewerb – nicht nur um Kunden und Marktanteile, sondern zunehmend auch um Fachkräfte. Der demografische Wandel wird diesen Wettbewerb weiter verschärfen. Wenn wir diese Herausforderung meistern und damit Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand sichern wollen, müssen wir alle verfügbaren Potenziale nutzen. Es muss noch besser als bisher gelingen, Frauen und Ältere ebenso wie Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung und Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen für eine möglichst große Teilhabe an der Arbeitswelt zu gewinnen.

Familienfreundlichkeit stärkt die Arbeitgeberattraktivität

Gerade bei Frauen gibt es noch erhebliches Potenzial – auch was die Arbeitszeit anbelangt: 46 Prozent der Frauen sind in Teilzeit erwerbstätig, unter den Müttern sind es 70 Prozent, mit einer teils niedrigen Stundenzahl pro Woche.

Um Fachkräfte zu gewinnen und Beschäftigte zu binden, werben viele Unternehmen mit besonders attraktiven Arbeitsbedingungen. Familienfreundlichkeit steht dabei ganz oben, denn die Unternehmen wissen, dass dies für viele Beschäftigte wichtiger ist als zum Beispiel ein Dienstwagen.

Die meisten Unternehmen engagieren sich bereits mit familienbewussten Angeboten, um erwerbstätige Eltern und Pflegende zu unterstützen und sie als Fachkräfte zu halten. Dazu zählen insbesondere Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, wie zum Beispiel Gleitzeit und mobiles Arbeiten.

Die heutigen Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation bieten hier große Chancen. Die Aufgabe besteht darin, Familienfreundlichkeit so zu gestalten, dass sie die Anforderungen des Betriebs und die Wünsche der Beschäftigten nicht gegeneinanderstellt, sondern bestmöglich



miteinander verbindet. Familienfreundlichkeit muss zu einer Win-win-Situation werden, denn beide Seiten können nachhaltig davon profitieren. So kann es Unternehmen gelingen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an sich zu binden und zu fördern – auch und gerade, wenn sich Nachwuchs ankündigt.

Dazu dient oftmals ein Paket aus unterschiedlichen Angeboten wie flexiblen Arbeitszeitmodellen, Home-Office-Arbeitsplätzen oder auch Hilfe bei der Kinderbetreuung. Außerdem gibt es die Möglichkeit, auch während familienbedingter Auszeiten an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und damit wichtige Kompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln. So profitieren Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen.

Jede Familie ist einzigartig – und auch jeder Betrieb hat spezifische Bedürfnisse. Deshalb gilt es, individuelle, passgenaue Lösungen vor Ort zu finden. Starre gesetzliche Vorgaben helfen uns nicht weiter, denn sie werden letztlich keiner Seite gerecht. Hilfreicher ist der Austausch von Best Practice als Anregung und Ermutigung. Das A und O ist ein offener und vertrauensvoller Umgang zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Nur wenn Arbeitgeber erfahren, was ihre Beschäftigten sich wünschen, können sie darauf reagieren. Und nur wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die betrieblichen Notwendigkeiten bewusst sind,

lassen sich praxistaugliche und flexible Lösungen finden. Bei der Frage nach mehr Flexibilität dürfen wir eine Gruppe nicht vergessen – nämlich die Beschäftigten, die die Flexibilität für andere ausgleichen. Das sind zwei Seiten einer Medaille. Wer mehr Elternzeitmodelle anbieten möchte, braucht auch die Möglichkeit, den Ausfall zum Beispiel über Befristungen oder Zeitarbeitskräfte aufzufangen. Diese flexiblen Beschäftigungsformen dürfen nicht diffamiert werden. Sie sind für Eltern wie Unternehmen gleichermaßen wichtig, denn sie ermöglichen erst die Flexibilität, die nötig ist, um Beruf und Privatleben unter einen Hut zu kriegen.

Familienfreundlichkeit gelingt, wenn alle gemeinsam an einem Strang ziehen

Beschäftigte und Unternehmen sind bei ihren Bemühungen um Win-win-Situationen auf einen verlässlichen Partner angewiesen: die Politik. Sie ist gefordert, die notwendigen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu setzen. Damit meine ich in erster Linie hochwertige und bezahlbare Ganztagskita und Ganztagschulen. Nur wenn Eltern wissen, dass ihre Kinder bestens betreut und versorgt sind, haben sie den Kopf frei für ihr berufliches Engagement. Familienfreundlichkeit als Schlüssel zur Fachkräftesicherung gelingt, wenn alle Akteure an einem Strang ziehen.

„Eltern wünschen sich mehr Akzeptanz für die neue Vereinbarkeit“

Wie sieht die Arbeitswelt der Zukunft aus? Welche Chancen und Herausforderungen bringt die neue Vereinbarkeit für Familien und Unternehmen? **Dr. Silke Borgstedt**, Direktorin Sozialforschung am SINUS-Institut, spricht über hartnäckige Rollenbilder und Präsenzkultur.

Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Faktoren, die die Arbeitswelt in den kommenden Jahren verändern werden?

Ein wesentlicher Faktor wird sicher die technische Weiterentwicklung sein, gerade mit Blick auf das mobile Arbeiten. Das Zusammenspiel von Off-line- und Onlineaktivitäten im Job kann dabei zur Chance und auch zur Herausforderung werden. Einerseits wird die Arbeit flexibler, andererseits dringt Berufliches auch ins Privatleben ein. Ein weiterer Punkt ist die flexiblere Gestaltung der Lebensentwürfe. Dadurch entstehen verdichtete Lebensphasen, zum Beispiel die Zeit zwischen 35 und 40, wenn Familienplanung, ein Karrieresprung und vielleicht schon die Pflege Angehöriger zusammenkommen.



Dr. Silke Borgstedt, Direktorin Sozialforschung am SINUS-Institut

Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Sehen Sie einen gesellschaftlichen Wertewandel in diesem Zusammenhang?

Es wird immer mehr akzeptiert, dass Väter in Elternzeit gehen. Aussagen wie „Der Mann muss die Familie allein ernähren“ stimmen Umfragen zufolge nur noch ein Drittel der Männer und ein Fünftel der Frauen zu. Die partnerschaftliche Aufgabenteilung wird aber in vielen Fällen noch nicht so gelebt, wie sich Eltern das wünschen. Im Alltag bleibt es oft bei der klassischen Rollenverteilung.

Was wünschen sich Eltern Ihren Erkenntnissen nach vor allem in puncto Vereinbarkeit?

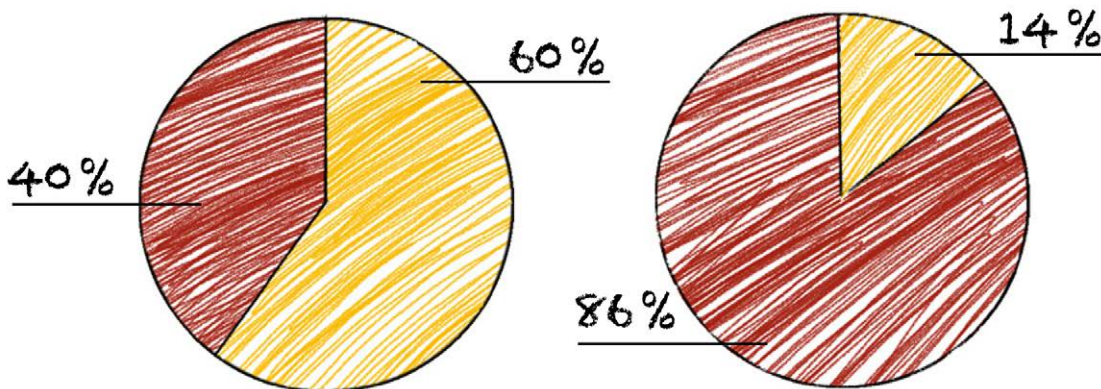
Viele Mütter und Väter wünschen sich langfristig angelegte Strukturen. Es gibt Berufstätigen Sicherheit, wenn Möglichkeiten zur Vereinbarkeit gelebte Selbstverständlichkeit im Unternehmen sind. Und nicht nur Einzellösungen bei Bedarf. Familien wollen auch nicht immer als besondere Gruppe wahrgenommen werden. Sie wünschen sich das Gefühl, als Familie normal zu sein. Es geht also mehr um Akzeptanz, als dass neue Lösungen zur Vereinbarkeit nötig wären.

Wie können Unternehmen auf diese veränderten Anforderungen reagieren?

Es braucht eine Unternehmenskultur, in der sich Berufstätige trauen, Möglichkeiten partnerschaftlicher Vereinbarkeit zu nutzen. Ohne, dass sie Nachteile fürchten müssen. Nach wie vor gibt es aber den Druck der Präsenzkultur. Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss im Unternehmen gelebt werden – zum Beispiel, wenn der Abteilungsleiter auch mal problemlos in Teilzeit oder im Home-Office arbeitet.

Wunsch und Wirklichkeit

60 Prozent der jungen Eltern in Deutschland wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung der familiären und beruflichen Aufgaben. Nur 14 Prozent leben so.



Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2013): Familienleitbilder. Vorstellungen, Meinungen, Erwartungen.

Wie profitieren Unternehmen davon, dass sie die partnerschaftliche Aufgabenteilung berufstätiger Eltern ermöglichen und fördern?

Angesichts des demografischen Wandels müssen sich Unternehmen fragen, wie sie als Arbeitgeber gute Mitarbeiter langfristig an sich binden können. Konkret bedeutet partnerschaftliche Aufgabenteilung auch, dass Eltern schneller wieder in den Job einsteigen können. Wenn beide Partner 80 Prozent arbeiten, ist das aus Arbeitgebersicht besser, als wenn einer Vollzeit arbeitet und der andere 50 Prozent.

Wo gibt es Stolperfallen für eine erfolgreiche Umsetzung der neuen Vereinbarkeit?

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen hakt es oft an sehr verdichteten Arbeitsabläufen und geringem personellen Spielraum. Das erschwert es, mit einer Elternzeit umzugehen. Auch die Arbeit im Home-Office kann zur Herausforderung werden. Die Lösung ist attraktiv, aber oft gestaltet sich die Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben schwierig. Bei mobilen Arbeitsmodellen müssen Unternehmen eine Balance finden zwischen flexiblem und teamorientiertem Arbeiten.

Stichwort „neue Väter“: Wie lässt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade für Männer noch besser ermöglichen?

Ein großes Problem ist der Druck, der gerade in Führungspositionen auf Beschäftigten lastet: Der

Gedanke: „Eine Auszeit kann ich mir in meiner Position nicht leisten.“ Führungskräfte sind da auch ein Stück weit in der Pflicht, das vorzuleben.

Wie können Unternehmen dazu beitragen, dass die partnerschaftliche Aufgabenteilung keinen Karriereknick bedeuten muss?

Unternehmen können zum Beispiel versuchen, Führungspositionen in Teilzeit oder als Doppelspitze zu ermöglichen. Denn damit zeigen Arbeitgeber, dass Familie und Führungsjob sich nicht ausschließen müssen. Das motiviert Beschäftigte.



Praxisleitfäden zum Thema:

Praxisnahe Tipps für Unternehmen: Der **Leitfaden**

„**Familienbewusste Arbeitszeiten**“ gibt Tipps für die Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen.

Im **Leitfaden „Die neue Vereinbarkeit“** erfahren Arbeitgeber, welche Chancen die neue Vereinbarkeit für Unternehmen bietet.

www.erfolgsfaktor-familie.de/wissensplattform

Starke Netzwerke für eine familienbewusste Personalpolitik



Partnerschaftliche Aufgabenteilung von Familie und Beruf – wie lassen sich entsprechende Konzepte im Unternehmensalltag umsetzen? Lokale Bündnisse für Familie unterstützen Unternehmen vor Ort, um gemeinsam eine familienbewusste Personalpolitik voranzubringen.

Auf einem Miniaturgabelstapler konnten kleine Besucherinnen und Besucher beim Aktionstag des Lokalen Bündnisses Rheinfelden durch die Fußgängerzone flitzen. Mitgebracht hatte das Gefährt die Firma Schöler Fördertechnik. Für das Unternehmen bot der diesjährige Aktionstag ebenso wie für die zahlreichen anderen Partnerunternehmen der Lokalen Bündnisse Gelegenheit, sich als familienfreundlicher Arbeitgeber zu präsentieren. Unter dem Motto „Mehr Partnerschaftlichkeit – ein Plus für die ganze Familie“ stand der bundesweite Aktionstag in diesem Jahr im Zeichen des Themas der partnerschaftlichen Aufgabenteilung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Über 1.000 Aktionen stellten die Lokalen Bündnisse und ihre Partner in ganz Deutschland rund um den 15. Mai auf die Beine.

MEHR **PARTNERSCHAFTLICHKEIT**
Ein **PLUS** für die ganze Familie

Vätervereinbarkeit ist oft schon Unternehmensalltag

Zum Beispiel im badischen Rheinfelden. Dort fand der Aktionstag erstmals in der Innenstadt statt. Hingucker war ein rotes Sofa, mit dem das Lokale Bündnis Rheinfelden mitten in der Fußgängerzone auf seine Arbeit aufmerksam machte. Das Sitzmöbel bot den passenden Rahmen, um mit den Bürgerinnen und Bürgern ins Gespräch zu kommen. Von Partnern des Lokalen Bündnisses wie der Sparkasse Lörrach-Rheinfelden waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

vor Ort und halfen unter anderem bei Umfragen zu Themen wie „Was bedeutet Familie für Sie?“ oder „Kennen Sie lokale Anlaufstellen zur Unterstützung ihrer Familie?“.

Die Sparkasse Lörrach-Rheinfelden engagiert sich seit vielen Jahren im Lokalen Bündnis für Familie.

Unter anderem zu Fragen rund um die Möglichkeiten betrieblicher Kinderbetreuung stand das Lokale Bündnis Rheinfelden dem Partnerunternehmen bereits beratend zur Seite. Die Sparkasse setzt auf eine familienbewusste Personalpolitik. „Ein Vater im Erziehungsurlaub ist bei uns längst keine Ausnahme mehr“, betont Rita Bachthaler, als Beauftragte für Beruf und Familie im Personalmanagement.

In der Projektarbeit kann sich das Lokale Bündnis auf seine Partner aus der Wirtschaft verlassen. Die Unternehmen wiederum profitieren bei Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit vom direkten Draht zu gut informierten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern. „Die Firmen erhalten über die Lokalen Bündnisse Unterstützung bei den Wiedereinstiegsprogrammen für Beschäftigte, die aus der Elternzeit zurückkehren. Zudem können über die Lokalen Bündnisse Ferienprogramme für den Nachwuchs der Beschäftigten mit Zuschüssen gefördert werden“, so





In Rheinfelden nehmen Oberbürgermeister Klaus Eberhardt und Bündniskoordinatorin Cornelia Rösner anlässlich des Aktionstags der Lokalen Bündnisse für Familie Platz auf dem roten Sofa.

Bündniskoordinatorin Cornelia Rösner. Die Firma Schöler Fördertechnik unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls beim Thema Partnerschaftliche Vereinbarkeit. Unter anderem besteht die Möglichkeit, das Home-Office-Angebot zu nutzen oder Teilzeit zu arbeiten. „Das Know-how unserer Beschäftigten ist für uns wertvoll, wir wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daher langfristig an das Unternehmen binden“, erklärt Marketingleiterin Susanne Stegmueller die Philosophie des Familienunternehmens. Engagiert ist die Firma Schöler im Lokalen Bündnis für Familie Rheinfelden unter anderem im Rahmen des Projekts „Unternehmen gestalten Gesellschaft“. Dabei setzen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligter Betriebe in Eigenregie Projekte für eine familienfreundlichere Stadt um.

Unternehmen profitieren von Informationsangeboten der Lokalen Bündnisse für Familie

Das Lokale Bündnis im saarländischen Landkreis Neunkirchen hat die Vätervereinbarkeit zum diesjährigen Aktionstag in den Mittelpunkt gerückt und in Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen einen Infoflyer „Vereinbarkeit für Väter“ herausgegeben. Darin stellen die Unternehmen ihre familienfreundlichen Angebote für Väter vor.

Bei den beteiligten Unternehmen nehme die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit Langem einen hohen Stellenwert ein, erklärt Bündniskoordinatorin

und Leiterin der Gleichstellungsstelle im Landkreis, Heike Neurohr-Kleer. Der Landkreis Neunkirchen bietet ebenfalls individuelle Teilzeitmodelle und Gleitzeit. „Firmen merken, dass es schwieriger wird, Fachkräfte zu gewinnen und sie im Betrieb zu halten. Arbeitgeber profitieren deshalb von der Familienfreundlichkeit im Unternehmen“, betont Heike Neurohr-Kleer. Unterstützt werden die Partnerunternehmen vom Landkreisbündnis, unter anderem durch einen regelmäßigen Arbeitgebergesprächskreis. Bei dem Treffen bekommen die Netzwerk-Unternehmen praktische Tipps beispielsweise zum Thema Betreuung und können sich untereinander austauschen.

Den Austausch im Netzwerk schätzt auch Heike Trapp, Personalleiterin bei Axel Trapp Elektroanlagenbau. „Durch den Austausch mit Bündnispartnern nehmen wir viele gute Ideen mit.“ Im Flyer zur Vätervereinbarkeit, den das Lokale Bündnis des Landkreises Neunkirchen zum Aktionstag vorgestellt hat, zeigt die Firma als familienfreundlicher Betrieb Präsenz.

„Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Elternzeit wahrzunehmen und unwiederbringliche Erfahrungen für sich selbst und mit ihren Familien zu sammeln. Zudem haben so auch die Partnerinnen bessere Karrierechancen. Für uns dienen diese Maßnahmen nicht nur der Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch der Mitarbeitermotivation – und diese spielt eine Schlüsselrolle für den Unternehmenserfolg“, fasst Heike Trapp zusammen.



Sechs Tipps: So werden aus Eltern unschlagbare Teams

60 Prozent der jungen Paare in Deutschland möchten Familie und Beruf partnerschaftlich untereinander aufteilen. Nur 14 Prozent schaffen das. Mit einigen Tricks lässt sich der Familienalltag besser nach den eigenen Wünschen gestalten.

1 Vollzeitnah arbeiten

Eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 oder 32 Stunden ist sowohl für Eltern als auch für Arbeitgeber eine gute Option: Sind beide Partner vollzeitnah beschäftigt, gewinnen sie jeweils einen zusätzlichen Tag für die Familie. Unternehmen wiederum können bei diesem Modell Aufgaben im Team verteilen und brauchen in der Regel keinen Ersatz.

3 Netzwerke nutzen

Viele Eltern wünschen sich eine partnerschaftliche Aufgabenteilung – und finden kreative Lösungen, die auch in anderen Familien funktionieren können. Eltern sollten daher Gelegenheiten zum Austausch nutzen. Die Lokalen Bündnisse für Familie sind eine gute Anlaufstelle. Rund 650 dieser Netzwerke sind in ganz Deutschland aktiv.

5 Über Geld reden

Einnahmen, Anschaffungen, Wünsche und Erwartungen: Paare sollten schon vor der Familiengründung durchrechnen, wie viel Einkommen sie brauchen. Dann zeigt sich, wo Arbeitszeit reduziert werden kann. Oder wie sich mit einem vollzeitnahen Teilzeitmodell beider Eltern das Familieneinkommen sogar erhöhen lässt.

2 Langfristig planen

Wer sich frühzeitig mit den verschiedenen Modellen der Elternzeit und des Wiedereinstiegs auseinandersetzt, kann nicht nur Zeit- und Geldbudget in aller Ruhe kalkulieren. Die Erfahrung zeigt auch: Arbeitgeber sind oft sehr entgegenkommend, solange sie rechtzeitig Bescheid wissen und selbst gut planen können.

4 Home-Office nutzen

Es gibt viele gute Gründe für Mütter und Väter, wenigstens gelegentlich von zu Hause aus zu arbeiten. Je eine halbe Stunde Anfahrtsweg gespart – ergibt eine Stunde mehr Zeit für die Familie. Studien zeigen zudem: Beschäftigte im Home-Office arbeiten oft schneller und konzentrierter. Das macht abends den Kopf frei für die Familie.

6 Den Überblick behalten

Was dauert länger – einkaufen oder Auto putzen? Gerecht aufteilen lassen sich Familienaufgaben nur, wenn Paare wissen, was überhaupt anfällt. Im Internet gibt es hilfreiche Tools, die helfen, den Alltag zu planen. Extra-Tipp: Abwechslung bei der Verteilung der Aufgaben sorgt für mehr Verständnis zwischen den Partnern.

Für mehr Betreuungsvielfalt: Förderprogramm geht weiter

Mit dem Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ können Arbeitgeber ihre Beschäftigten noch besser bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Gefördert werden vielfältige Betreuungsmodelle. Die wichtigsten Fragen und Antworten im Überblick.

Wer wird gefördert?



Das Förderprogramm richtet sich an alle Unternehmen sowie an Körperschaften und Stiftungen des privaten Rechts wie Berufsverbände oder auch Vereine. Außerdem sind Förderungen für Träger von Kindertageseinrichtungen möglich, die gemeinsam mit Unternehmen neue Betreuungsplätze für Kinder schaffen wollen.

Was wird gefördert?



Das Förderprogramm unterstützt bei den Betriebskosten für neu eingerichtete betriebliche Kinderbetreuungsplätze für unter dreijährige Kinder in neuen Kinderbetreuungsgruppen. Die Förderung erhalten die jeweiligen Träger. Förderfähig sind Ganztags-, Teilzeit- und Halbtagsplätze sowie betriebliche Kinderbetreuungsplätze in 24-Stunden-Kitas.

Wie werden Mittel beantragt?



Anträge für das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ müssen schriftlich bei der zuständigen Servicestelle des Bundesfamilienministeriums gestellt werden. Das Antragsformular ist unter www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung abrufbar. Welche Unterlagen dem Antrag beigelegt werden müssen, erfahren Antragsteller auf der Seite.

Wie hoch ist die Förderung?



Für einen neu geschaffenen Ganztagsbetreuungsplatz werden 400 Euro pro Monat als Betriebskostenzuschuss gezahlt. Für Teilzeit- und Halbtagsplätze wird die Förderpauschale angepasst. Für einen Teilzeitplatz werden 300 Euro monatlich gewährt, für einen Halbtagsplatz 200 Euro. Die Beteiligung des Unternehmens ist entsprechend gestaffelt.

Servicestelle „Betriebliche Kinderbetreuung“

Über die kostenlose **Hotline 0800 0000945** der Servicestelle „Betriebliche Kinderbetreuung“ können sich Unternehmen, Träger von Betreuungseinrichtungen und andere Interessierte über die Möglichkeiten betrieblicher Kinderbetreuung und das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ informieren. Weitere Tipps gibt es unter www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung

„Unternehmen müssen die Bedürfnisse von Familien zum Thema machen“

*In vierter Generation leitet die Hamburger Familie Wöhlke die Geschicke der Drogeriekette Budnikowsky, kurz Budni. Die Geschäftsführung teilt sich **Cord Wöhlke** mit zwei seiner Kinder. **Julia Wöhlke**, Mutter einer einjährigen Tochter, ist kaufmännische Geschäftsführerin. Im Interview sprechen Vater und Tochter über Wäsche waschende Männer und familiäre Netzwerke.*

Zum Interview erscheinen Vater und Tochter perfekt abgestimmt in blau-weißen Hemden. Passend zu den Firmenfarben von Budnikowsky. Budni, die Hamburger Drogeriekette, ist bei Wöhlkes Familiensache. 1979 übernahm Cord Wöhlke den Posten als operativer Chef bei Budni. Zum 100-jährigen Jubiläum der Firma in 2012 hat der Seniorchef die geschäftliche Verantwortung zu großen Teilen seinen Kindern anvertraut.

Herr Wöhlke, wenn Sie auf die vergangenen Jahrzehnte zurückblicken, wie hat sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht eines Unternehmers gewandelt?

Cord Wöhlke: Die Arbeitsteilung in den Familien ist heute anders, Teilzeitregelungen sind bei Mitarbeitern öfter erwünscht. In vielen Branchen ist es zwar heute noch schwierig für Frauen, einen Arbeitsplatz zu finden, an dem Teilzeit möglich ist. Im Handel sind Teilzeitmodelle dagegen nichts Ungewöhnliches. Früher hatten wir vor allem Vollzeitbeschäftigte, heute arbeiten mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns in Teilzeit.

Julia Wöhlke: Schwierig für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor, dass es noch

immer kein ausreichendes Angebot an Kitas gibt, die eine Betreuung bis 19 Uhr und darüber hinaus anbieten. Oft fehlt es an einer Vernetzung beziehungsweise Abstimmung von Institutionen wie Schule, Kita und Nachmittagsbetreuung. In Hamburg tut sich in dieser Hinsicht allerdings einiges, die Vernetzung wird weiter ausgebaut.

Sie sind selbst Mutter. Wie erleben Sie die doppelte Herausforderung von Familie und Beruf, Frau Wöhlke?

Julia Wöhlke: Viele Mütter sind durch die Familienerfahrung gut organisiert, was sich dann auch bei der Arbeit positiv auswirkt. Dennoch reiben sich viele berufstätige Mütter zwischen Familie und Beruf auf, wollen beides zu 100 Prozent, was natürlich nicht geht. Frauen müssen immer noch vieles einfordern, wenn es um die Hausarbeit geht. Durch Möglichkeiten wie Home-Office leisten Berufstätige heute auch in Teilzeit unterm Strich einfach mehr. Ich habe das Glück, dass mein Mann sich sehr einbringt und ich daher meine Arbeitsaufteilung relativ flexibel gestalten kann.



Starkes Team: Cord Wöhlke und seine Tochter Julia Wöhlke leiten das Hamburger Drogeriemarktunternehmen Budnikowsky. Vervollständigt wird das Geschäftsleitungs-Trio durch Cord Wöhlkes Sohn Christoph (nicht im Bild).

Cord Wöhlke: Ich denke auch, dass die Belastung für Frauen heute größer ist, durch den Anspruch der Gesellschaft, dass man Kind und Karriere heute perfekt zu vereinbaren hat.

War das für Sie und Ihre Frau als junge Eltern ähnlich, Herr Wöhlke? Sehen Sie Unterschiede?

Cord Wöhlke: In meiner Generation gab es ein ganz anderes Rollenbild und eine andere Arbeitsteilung. Meine Frau hat erst wieder angefangen zu arbeiten, als der Jüngste zur Schule gegangen ist. Das klassische Modell herrschte vor: Hauptverdiener war der Mann, die Frau verdiente etwas dazu. Die Kitas waren noch gar nicht ausgebaut, die Schulen hatten keine Nachmittagsbetreuung und oft gab es sogar vormittags größere Betreuungslücken.

Sie sprechen sich dafür aus, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen. Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Familienfreundlichkeit im Unternehmen?

Julia Wöhlke: Rund 95 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen. Wir begleiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teils von der Azubi-Zeit bis

zur Familiengründung auf ihrem Lebensweg. Vor diesem Hintergrund ist es klar, dass wir familienfreundliche Strukturen brauchen. Wir bieten die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie wohnortnahe Einsatzorte, gute Planbarkeit der Arbeitszeiten, Teilzeit zum Teil auch schon bei Azubis – mit viel Erfolg. Mittlerweile hat sich unsere Frauenquote bei den Filialleiterinnen von 50 auf 70 Prozent erhöht.

Cord Wöhlke: Wichtig ist, dass man über das Thema Familie in einem Unternehmen spricht. Darüber, welche Bedürfnisse Familien haben. In den Teams haben wir Beschäftigte verschiedener Altersgruppen; Vereinbarkeit funktioniert nur, wenn sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Teams gegenseitig unterstützen.

Wie ermöglichen Sie bei Budni für Beschäftigte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Welche Rückmeldung bekommen Sie von Ihren Beschäftigten?

Julia Wöhlke: Wir ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viele unterschiedliche

Teilzeitmodelle. Es gibt unter anderem Teilzeit in Führungspositionen und Teilzeit in der Ausbildung. Das wird sehr geschätzt, wie Umfragen unter unseren Beschäftigten zeigen.

Cord Wöhlke: Viele Frauen, die aus der Elternzeit zurückkommen, wollen gern in Teilzeit arbeiten. Das ist bei uns kein Problem. In manchen Unternehmen ist das anders. Da werden Mitarbeiterinnen, die lieber Teilzeit arbeiten wollen, auch schon mal rausgedrängt. Wir schauen beim Wiedereinstieg gemeinsam mit den Mitarbeitern darauf, welche Einsatzmöglichkeiten es gibt. Wichtig ist, dass Unternehmen und Beschäftigte sich gut abstimmen, damit familiengerechte Arbeitszeitregelungen gut funktionieren.



Frau Wöhlke, seit 2012 gehören Sie der Geschäftsführung von Budni an. Wie erleben Sie vor diesem Hintergrund die Entwicklung hin zu mehr Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft?

Julia Wöhlke: Insgesamt wächst das Verständnis in den Unternehmen. Ein gutes Beispiel ist, wenn Väter Elternzeit nehmen wollen. Das ist noch keineswegs selbstverständlich, es gibt noch immer gewisse Vorbehalte, aber dennoch wagen immer mehr Männer diesen Schritt.

Cord Wöhlke: Ich sehe das auch an meinem Sohn. Er und seine Frau teilen Familie und Beruf partnerschaftlich auf.

Wie sieht es in puncto „neue Väter“ bei Budni aus? Gehen Ihre Mitarbeiter in Elternzeit?

Julia Wöhlke: Ja, wir haben auch viele Väter im Unternehmen, die in Elternzeit gehen. Zwei Monate Elternzeit, das ist bei vielen Männern heute die Regel. Was darüber hinausgeht, ist eher die Ausnahme.

Cord Wöhlke: Bei einer längeren Auszeit befürchten die Männer, den Anschluss im Unternehmen zu verlieren und eventuell Nachteile in der Karriere in Kauf zu nehmen.

Julia Wöhlke: Ich denke, es ist generell schwierig, wenn eine Elternzeit über drei Monate hinausgeht. Wichtig wäre, Anreize für Eltern zu setzen, früher wieder in den Job einzusteigen. Wir sind gespannt, wie das ElterngeldPlus anläuft.

Frau Wöhlke, Sie sind Mutter und berufstätig: Was haben Sie von Ihren Eltern gelernt, was Ihnen hilft, beides unter einen Hut zu bringen?

Julia Wöhlke: Das waren damals andere Konstellationen. Meine Mutter war nicht berufstätig, als wir klein waren. Natürlich übernimmt man von seinen Eltern Werte und die Art, wie man mit bestimmten Situationen im Familienalltag umgeht. Für mich ist das familiäre Netzwerk wichtig, um den Spagat zwischen Familie und Beruf zu schaffen. Trotzdem

muss man Prioritäten setzen, selektiver mit seiner Zeit umgehen. Ich selbst arbeite offiziell vier Tage die Woche – aber eigentlich ist es ein Vollzeitjob dadurch, dass ich auch außerhalb der Bürozeiten viel vor- und nachbereite.

Wie teilen Sie sich Aufgaben und Verantwortung, sodass jeder Raum für die Familie hat?

Cord Wöhlke: Wir schaffen uns feste Termine für Besprechungen. Zwar tagt der Familienrat auch schon mal privat zu geschäftlichen Themen. Das gehört bei uns einfach dazu. Aber die Enkelkinder fordern in der Familienrunde dann auch ihren Teil der Aufmerksamkeit.

Herr Wöhlke, wenn Sie Ihre Kinder als Eltern sehen, was bewundern Sie an ihnen? Gibt es etwas, was Sie von Ihren Kindern gelernt haben?

Cord Wöhlke: Ich bewundere, wie meine Kinder Beruf und Familie vereinbaren. Für meine Generation war es selbstverständlich, dass der Vater in Vollzeit berufstätig war und die Mutter die Aufgaben der Familienmanagerin übernommen hat. Diese Aufteilung wollen viele Familien in der Generation meiner Kinder nicht mehr.

Julia Wöhlke: Ich glaube, für dich war das schon ein neuer Blickwinkel, oder?



Cord Wöhlke: Ja, durch die Perspektive meiner Kinder sehe ich auch, wie schwierig es ist, sich die Zeit mit der Familie einzuteilen, wenn beide Partner beruflich stark gefordert sind.

Julia Wöhlke: Trotzdem profitiert eine Partnerschaft meiner Meinung nach von der Berufstätigkeit beider Partner. Es gibt dann mehr Gleichberechtigung und weniger Abhängigkeiten.

Cord Wöhlke, Jahrgang 1949, trat 1970 in die Firma Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG ein. 1979 übernahm er in vierter Generation das familiengeführte Unternehmen, das mittlerweile rund 1.900 Mitarbeiter hat. Cord Wöhlke ist Botschafter von „Erfolgsfaktor Familie“ für das Bundesland Hamburg. Er engagiert sich für Integration und Bildung und ist Träger des Verdienstkreuzes am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland. Cord Wöhlke und seine Frau haben drei Kinder, auch der jüngste Sohn Nicolas ist im Unternehmen tätig.

www.erfolgsfaktor-familie.de/botschafter

Julia Wöhlke, Jahrgang 1980, studierte an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg Außenwirtschaft und Internationales Management und machte ihren Abschluss als Diplomkauffrau. 2008 trat sie ins Unternehmen ein. Seit 2012 führt sie gemeinsam mit ihrem Bruder Christoph und ihrem Vater das Unternehmen als Geschäftsführerin. Zuvor war sie für die Randstad Deutschland GmbH als Niederlassungsleiterin in Lüneburg tätig und arbeitete für Philips Deutschland im Recruitment. Vor und während ihres Studiums führten Auslandsaufenthalte sie nach Kuba und Costa Rica. Julia Wöhlke ist verheiratet und Mutter einer Tochter.

Ganz die Eltern!

*Wem sieht der Kleine ähnlich, Mama oder Papa? In ihrer Kolumne betrachtet **Stefanie Lohaus** das beliebte Ratespiel unter Freunden und Familie gelassen. Denn ihr Sohn unterstützt das 50:50-Modell seiner Eltern bei der partnerschaftlichen Aufgabenteilung – schon rein optisch.*



Stefanie Lohaus lebt als Journalistin mit ihrer Familie in Berlin. Sie ist Herausgeberin des Missy Magazines. Gemeinsam mit ihrem Partner Tobias Scholz ist von ihr das Buch „Papa kann auch stillen“ erschienen, in dem sie über ihren Alltag als 50:50-Paar berichten.

Neulich hatten wir Besuch von einer lieben Freundin. Einer, die wir kaum noch sehen. Der Grund: Sie hat kein Kind. Es ist nun mal so, dass Menschen ohne Kinder anders leben als solche mit: sie zwischen 20 Uhr und 0 Uhr, und wir morgens zwischen 5 Uhr und 9 Uhr. Da begegnet man sich nicht mehr nur mal so, selbst wenn man in der gleichen Straße wohnt und die gleichen Interessen hat.

Wir freuten uns also über das Wiedersehen, es gab ein großes Hallo, und dann die unvermeidliche Frage: „Wem sieht er denn nun ähnlich? Mama oder Papa?“

Kritischer Blick auf Augen und Grübchen

Werdende Eltern aufgepasst: Diese Frage ist rhetorisch gemeint – immer. Die lieben Freunde und Verwandten wollen das selbst entdecken. Sie gleichen Grübchen, Augenfarben und Ohrenformen ab und treffen eine Entscheidung: Ganz der Papa. Oder eben ganz die Mama.

Unser Sohn macht es ihnen nicht so leicht, denn er sieht uns

beiden ziemlich ähnlich. Und so fällt die Entscheidung immer unterschiedlich aus. Angehörige meiner Familie sind der festen Überzeugung, Johann sähe aus wie ich. Freunde von Tobias meinen: Tobias, ganz klar.

Zum Spaß haben wir mittlerweile eine Strichliste am Kühlschrank hängen, ein interner Wettbewerb. Momentan steht es 26 zu 25 für Tobias.

Wir erfüllen unsere Elternpflicht, indem wir höflich lächelnd das jeweilige Urteil gelassen entgegennehmen. Natürlich sieht er aus wie Tobias, äh Stefanie. Und schmunzeln in uns hinein. Diese genetische Unentschiedenheit unseres Sohnes passt einfach zu gut in unser Leben. Wir sind genetisch gleichberechtigt. Auch unser Lebensmodell ist ein egalitäres: Keiner von uns hat sich für Kind oder Karriere entschieden, wir machen beide alles: Kind, Haushalt, Erwerbsarbeit und Freizeit teilen wir jeweils zur Hälfte.

Das, so denken viele, sei kompliziert – ist es aber nicht. Da wäre zunächst einmal die

Erwerbsarbeit, die einen großen Teil unserer Zeit einnimmt: pro Person 35 Stunden in der Woche. Johann, mittlerweile zweieinhalb, ist, seit er ein Jahr alt ist, bei seiner Tagesmutter, montags bis freitags von 9 Uhr bis 16 Uhr. Montag und Donnerstag holt Tobi ihn dort ab, Dienstag und Freitag ich und Mittwoch wechseln wir uns ab.

Um spätestens 19 Uhr treffen wir uns dann zu Hause und essen gemeinsam Abendbrot, machen den Haushalt und bringen das Kind ins Bett, räumen die Wohnung auf. Meistens sind wir damit zwischen acht und neun fertig.

Jeder von uns hat an zwei Abenden die Woche frei und Zeit für sich und Freunde. Oft sind wir allerdings zu müde dafür, siehe oben. Zwei Tage verbringen wir gemeinsam zu Hause. Einmal die Woche haben wir einen Babysitter und unternehmen etwas zusammen. Putz- und Großeinkaufstag ist der Samstag, das teilen wir uns dann auf.

Für uns als Paar macht das 50:50-Modell Sinn. Sehr viel sogar. Wir waren als Paar ohne Kind immer gleichberechtigt, haben beide eine ähnliche Ausbildung, ähnlich viel verdient. Warum sollte sich das plötzlich ändern? Warum sollten wir zulassen, dass unsere Leben auseinanderdriften? Warum sollte ich zu Hause bleiben, mich darauf verlassen, dass er meinen Lebensunterhalt mitverdient und warum sollte ich ein besseres Verhältnis zu unserem Kind aufbauen können?

Von wegen Experiment

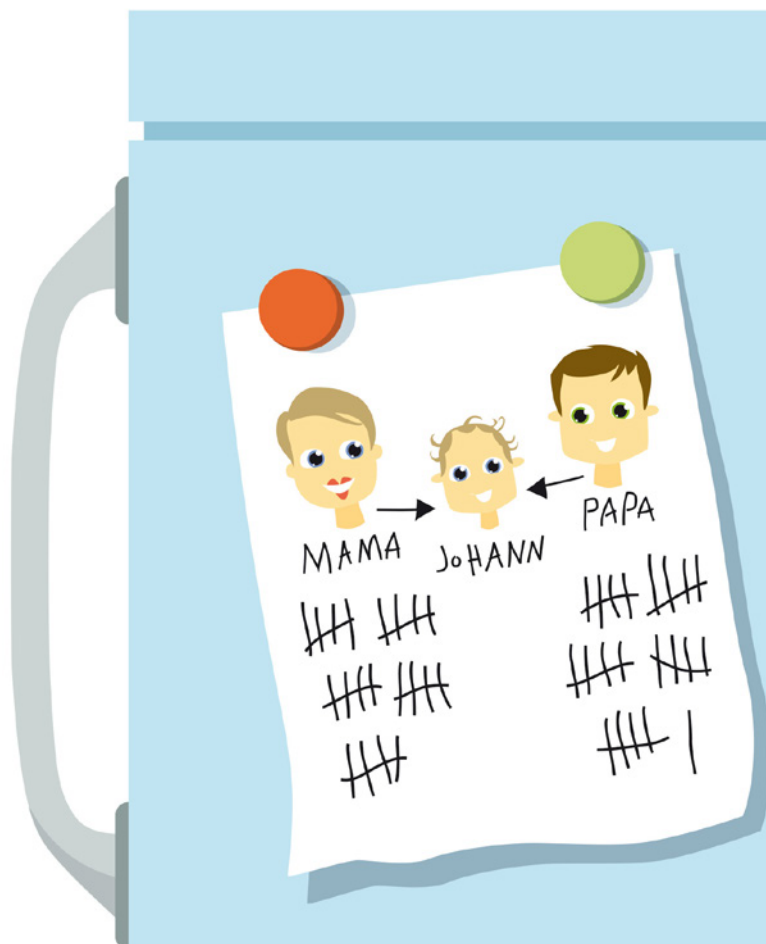
Neulich hat mich jemand gefragt, ob wir unser Lebensmodell als Experiment betrachten und ich war höchst verwundert über diese Frage. Nein, das ist es sicher nicht. Es ist eine Lebensentscheidung. Mag

sein, dass wir unter anderen Umständen eine andere Entscheidung gefällt hätten, aber ich kann mir heute nicht mehr vorstellen, anders zu leben.

Vielleicht sind wir dafür gemacht, so zu leben. Und unser Sohn macht es uns einfach. Er sieht uns nicht nur beiden ähnlich, er behandelt uns auch ähnlich. Liebesbekundungen und Wutanfälle verteilt er auf uns beide. Wobei ich etwas mehr geküsst werde, weil es bei mir an der Wange nicht kratzt. Wenn er weint, ruft er mal nach Mama und mal nach Papa.

Das fühlt sich gut an. Es nimmt mir den Druck, eine besonders gute Mutter sein zu müssen.

Wer übrigens wissen will, wem Johann ähnlich sieht, sollte sich Fotos von uns beiden in seinem Alter anschauen. Als Zweijährige wären wir locker als Zwillinge durchgegangen.



Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“!



Profitieren Sie von den Angeboten der kostenlosen Mitgliedschaft:



Werbung für Ihr Engagement: Machen Sie als Mitglied Ihren Einsatz für eine familienfreundliche Unternehmensführung sichtbar: Nutzen Sie das Mitgliederlogo in Ihrer Außenkommunikation.



Erfahrungen teilen: Tauschen Sie sich im Netzwerk mit anderen Unternehmen aus. Suchen Sie über die Unternehmensdatenbank gezielt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in Ihrer Nähe.



Beratung und Information: Das Netzwerkbüro berät Sie regelmäßig über Publikationen, Veranstaltungen und Neuigkeiten. Auch für konkrete eigene Fragen steht Ihnen unsere Beratung zur Verfügung.



Zielgruppenspezifische Angebote: Greifen Sie auf Informationen, Tipps und spezielle Services zu, wie zum Beispiel zielgruppenspezifische Veranstaltungsformate.



Termine: Informieren Sie sich über aktuelle Termine und Veranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in unserem Kalender.



Veranstaltungen: Das Netzwerkbüro stellt Ihnen kompetente Referentinnen und Referenten zum Thema „familienbewusste Unternehmensführung“, vermittelt Kontakte zu Expertinnen und Experten und führt auch selbst Veranstaltungen durch.



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



Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

Die Bausteine des Unternehmensprogramms

- das **Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“**
Anmeldung unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk
- der Unternehmenswettbewerb „**Erfolgsfaktor Familie**“
- das Förderprogramm **Betriebliche Kinderbetreuung**

Mehr Informationen unter: www.erfolgsfaktor-familie.de

Mit dem Newsletter immer auf dem Laufenden bleiben:

www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Geht doch!

So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

IMPRESSUM

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

Herausgeber:

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



Bezugsstelle:

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

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

Fax: 030 18555-4400

E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

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

Artikelnummer: 2BR152

Stand: September 2015, 1. Auflage

Konzeption, Redaktion: ergo Kommunikation, Berlin

Gestaltung: ergo Kommunikation, Berlin

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

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördennummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u.a. Weitere Informationen finden Sie unter www.115.de.

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ wird im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.**

