ERFOLGSFAKTOR FAMILIE

Das Magazin von „Erfolgsfaktor Familie“
Ausgabe 6

Geht doch!

So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beruf und Familie – digital vernetzt
Wie Vereinbarkeitslösungen von digitaler Arbeitskultur profitieren

Wirtschaftstag Familie
Auszeichnung für Deutschlands familienfreundlichste Unternehmen

Digitalisierung in der Praxis
So ermöglichen Unternehmen flexible Arbeitsmodelle

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

Inhalt

06 „Digitale Lösungen schaffen Freiräume für Familie und Beruf“

Im Interview spricht Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig darüber, wie Smart Home und Smart Office viele Alltagsaufgaben und damit die NEUE Vereinbarkeit erleichtern.

Alltag digital – Chancen für die NEUE Vereinbarkeit

08 ***Total digital? Chancen und Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0***
Flexible Arbeitsmodelle stellen alte Strukturen infrage – innovative Lösungen eröffnen damit Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

12 ***Familienleben heute: Mama, Papa, Kind, Computer***
Digitalisierung als Alltagshilfe: Dank Laptop, Skype und Smartphone bekommen Kirsten Bos und Stephen Forrest aus Jena Kind und Job bestens unter einen Hut.

Digitalisierung in der Arbeitswelt: Vorteil für Familie und Beruf

16 ***Herausforderung Work-Life-Balance***
Digitalisierung kann die Work-Life-Balance unterstützen – aber wie lassen sich Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ziehen? Ein Interview mit Prof. Dr. Gerald Hüther.

18 ***Familienfreundlichkeit beginnt in der Chefetage***
Der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“ zeigt, dass sich Beschäftigte mit Familie oft mehr Unterstützung von Führungskräften wünschen.

19 ***„Starre Rollenerwartungen erschweren Vereinbarkeit“***
Im Interview erläutert Buchautor Professor Dr. Dr. Helmut Schneider, wie ein aktiver Dialog und konkrete Handlungsempfehlungen zu einer familienfreundlichen Personalpolitik beitragen.

20 ***Wirtschaftstag Familie***
Auszeichnung für Deutschlands familienfreundlichste Arbeitgeber: die Gewinner des Unternehmenswettbewerbs Familie 2016.

24 ***Arbeiten digital: So profitieren Unternehmen und Beschäftigte von mehr Flexibilität***
Endrundenteilnehmer des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2016“ berichten, wie digitale Lösungen Familien unterstützen.

Foto: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Thomas Imo

Inhalt

Digitalisierung für die Vereinbarkeit nutzen

26 ***„Mobiles Arbeiten kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern“***
Die stellvertretende Vorsitzende des DGB, Elke Hannack, im Interview

27 ***Wie gelingt ein gutes Familienleben in der digitalen Gesellschaft?***
Mit dieser Frage befasste sich ein vom Bundesfamilienministerium ausgerichteter Fachworkshop.

28 ***Arbeiten im Home-Office? Kein Problem in Sverige***
Eine schwedische Managerin erzählt, wie Home Office für sie als Mutter und für ihren Arbeitgeber bestens funktioniert.

30 ***Mobiles Arbeiten – kreative Lösungen***
Logistik, Maschinenbau und Altenpflege – drei Branchenverbände berichten, wie sie Beschäftigte mit flexiblen Arbeitsmodellen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

32 ***Neues aus dem Netzwerk***
Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ stellt Arbeitsschwerpunkte rund um das Thema familienbewusste Personalpolitik vor.

34 ***NEUE Vereinbarkeit, neue Ideen***
Die NEUE Vereinbarkeit stand beim Aktionstag 2016 der Initiative Lokale Bündnisse für Familie im Mittelpunkt.

36 ***Kolumne: Ein Kühlschrank hat Angst***
Smarte Kühlschränke von morgen bestellen online im Supermarkt. Aber was ist mit dem Kühlschrank von heute, fragt Autor Axel Hacke.

38 ***Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“***
Informationen, Tipps und Service – wie Mitglieder vom Unternehmensnetzwerk profitieren.

40 ***Impressum***

Fotos: BMFSFJ/Hans-Christian Plambeck; Koblenzer Bündnis für Familie

„Digitale Lösungen schaffen Freiräume für Familie und Beruf“

Smarte Neue Welt – für Familien wird es immer alltäglicher, Beruf, Familienaufgaben und Freizeit digital zu organisieren. Im Interview spricht Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig darüber, Alltagsaufgaben mithilfe digitaler Technik so zu flexibilisieren, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter wird.

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig

Frau Schwesig, was haben die neuen digitalen Technologien mit Vereinbarkeit zu tun?
Wir beobachten in der Familienpolitik – ebenso wie viele Arbeitgeber – den Wunsch nach einer NEUEN Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Väter wollen mehr Zeit für die Familie, Mütter wollen finanziell selbstständig sein. Technik kann dabei helfen! Und dann haben alle etwas davon: Beschäftigte sind zufriedener in ihrem Job, wenn sie Arbeitszeit und Arbeitsort bis zu einem bestimmten Punkt selbst bestimmen können. Das führt dann auch zu besseren Leistungen.
Smarte Technologien schaffen die Grundlage dafür, dass sich Familie und Beruf flexibler und nach persönlichen Bedürfnissen gestalten lassen. Im Beruf schaffen digitale Arbeitsplätze zeitliche Spielräume für eine bessere Vereinbarkeit. Umfragen zeigen, dass die Beschäftigten das genauso sehen: Immer mehr berufstätige Mütter und Väter fragen nach Home-Office-Lösungen und flexiblen Arbeitszeiten. Das schafft zeitliche Spielräume, die ich für gemeinsame Aktivitäten mit der Familie nutzen kann. Familien organisieren auch ihren Alltag immer öfter über Smartphones und Tablets. Der bekannte Familienkalender hängt nicht mehr notwendigerweise in der Küche, vielmehr haben alle Familienmitglieder jederzeit darauf Zugriff. Gemeinsame Familienzeit lässt sich einfacher planen.

Wo steht die Digitalisierung am Arbeitsplatz mit Blick auf Vereinbarkeit heute?
Digital unterstützte Arbeitsmodelle stehen immer mehr Beschäftigten offen und erleichtern ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unsere Digitalisierungsstudie zeigt, dass mobile Arbeitsformen im Schnitt wöchentlich 4,4 Stunden Zeit einsparen. Rund 90 Prozent der Beschäftigten nutzen diese Zeit für ihre Familie. Aber es gibt noch viele Verbesserungsmöglichkeiten. Bisher arbeiten 6 Prozent der berufstätigen Mütter und Väter teilweise im Home-Office, aber mehr als 30 Prozent würden gern öfter von Zuhause aus arbeiten. Diese Entwicklung wollen wir gemeinsam mit unseren Partnern aus Wirtschaft und Gewerkschaften vorantreiben. In den zehn Leitsätzen unseres Memorandums „Familie und Arbeitswelt – die NEUE Vereinbarkeit“ haben wir uns unter anderem vorgenommen, die Gestaltungschancen der Digitalisierung stärker zu nutzen.

Foto: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / Thomas Imo

In smarte Lösungen müssen Arbeitgeber erst einmal investieren, indem sie entsprechende Technik anschaffen und Strukturen im Betrieb anpassen. Wie lässt sich dafür Überzeugungsarbeit leisten?
Globale Märkte, die Notwendigkeit, schnell und individuell mit Kunden und Zulieferern zu kommunizieren, und der Bedeutungszuwachs sozialer Netzwerke sind Treiber der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Für immer mehr Unternehmen gilt: entweder digital auf der Höhe oder abgehängt, mit allen wirtschaftlichen Folgen. Diesen starken Trend gilt es für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nutzen. Wenn Videokonferenzen, E-Mail und smarte Softwarelösungen für mobile Arbeitsgeräte es möglich machen, dass Beschäftigte in Schwerin, Regensburg und Barcelona gemeinsam an einem Projekt arbeiten, dann können diese Beschäftigten auch flexibel von zu Hause aus tätig werden. Nach der Geburt eines Kindes können Eltern so einfacher wieder in den Job einsteigen. Auch Führungskräfte profitieren davon: Jobsharing wird erleichtert, wenn digitale Lösungen flexible Arbeitsplätze und -zeiten ermöglichen. Für junge Fachkräfte, „digital natives“ in jeder Hinsicht, sind gerade die Arbeitgeber interessant, die zukunftsfähige Geschäftsmodelle haben und gleichzeitig durch flexible Arbeitsmodelle eine gute Work-Life-Balance ermöglichen.

Also Digitalisierung gut, alles gut?
Die Technik allein macht es nicht. Wir müssen auch lernen, damit umzugehen! Zunächst einmal muss flexibles Arbeiten wirklich selbstverständlich werden. Noch herrscht in vielen Unternehmen eine Präsenzkultur nach dem Motto „Wer am häufigsten und längsten im Büro sitzt, leistet auch am meisten“. Daher zögern nach wie vor viele Beschäftigte, nach Möglichkeiten für mobiles Arbeiten zu fragen, selbst wenn ihr Job das ermöglicht und das Familienleben dadurch leichter würde. Gleichzeitig muss es klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben geben. Flexible Arbeit bedeutet nicht ständige Erreichbarkeit! Auch das müssen alle Beteiligten lernen: Grenzen zu ziehen, Grenzen zu akzeptieren und im Unternehmen verbindliche Regeln festzulegen. Digitalisierung ist gut, wenn sie Lebensqualität, Wohlbefinden und Vereinbarkeit verbessert. Wenn sie nur mehr Stress produziert, läuft etwas schief.

Wie kann diese Entwicklung „Digitalisierung fördert Vereinbarkeit“ fortgesetzt werden?
Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ haben wir eine gute Grundlage geschaffen, die die Vorteile für alle Beteiligten im Blick hat und Unternehmen bei der Einführung mobiler Arbeitsformen unterstützt. Im zugehörigen Netzwerk mit über 6.000 Mitgliedern können sich interessierte Unternehmen zu erprobten Lösungen austauschen. Mit dem Infoportal „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ haben wir jetzt außerdem eine digitale Plattform geschaffen, über die Familien einfach und flexibel zuverlässige Haushaltshilfen finden können. In der Entwicklungspartnerschaft der lokalen Bündnisse für Familie werden aktuell Projekte unterstützt, die ein gutes Netzwerk für Dienstleistungsangebote fördern. Davon profitieren Familien und Unternehmen vor Ort.

Die Studie „Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ finden Sie unter: www.erfolgsfaktor-familie.de

Total digital? Chancen und Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0

Die Digitalisierung stellt mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens und zeitlicher sowie räumlicher Flexibilität alte Strukturen infrage und verlangt im Privat-, aber auch im Berufsleben nach innovativen Lösungen.

Mit der Digitalisierung haben ein neues Zeitalter und der wohl radikalste gesellschaftliche und ökonomische Transformationsprozess seit der industriellen Revolution begonnen. Die Möglichkeit der elektronischen Speicherung und Weiterverarbeitung von Daten erfasst und verändert alle Lebensbereiche, sowohl das Privat- als auch das Arbeitsleben, und hält neue Chancen, aber auch Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereit.

Aufgrund einer Vielzahl intelligenter, mobiler Tools und Assistenzsysteme sowie neu entstehender Vernetzungstechnologien und des unbegrenzten Zugangs zu globalen Informationen sorgt die Digitalisierung für eine höhere zeitliche und räumliche Flexibilität, die bereits im unmittelbaren Lebensumfeld spürbar ist. So soll das clevere, vernetzte Zuhause, das so genannte „Smart Home", seinen Bewohnern zukünftig die Hausarbeit durch mitdenkende Geräte erleichtern und verkürzen, während der Ausbau der Verkehrstelematik durch eine bessere Koordination des Straßenverkehrs zu weniger Stau- und insgesamt kürzeren Fahrtzeiten führen soll. Wege zu Behörden wie auch Ärzten werden durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologie, wie der Telemedizin, teilweise überflüssig, sodass deutlich Zeit eingespart werden kann.

Digitalisierung im Arbeitsumfeld

So wie die Digitalisierung den Alltag erfasst, so erfasst sie auch die Wirtschafts- und Arbeitswelt. Sie bringt einen radikalen Strukturwandel mit sich, der bereits begonnen hat und unter dem Schlagwort „Industrie 4.0" zusammengefasst wird. Die fortschreitende Vernetzung, die zunehmende Nutzung digitaler Endgeräte und die ortsunabhängige Verfügbarkeit relevanter Informationen und Arbeitsinhalte prägen die digitalisierte Arbeitswelt. Projektteams können dank Cloud Computing von überall auf der Welt auf Daten zugreifen und sich zum Beispiel via Skype zu Konferenzen zusammenfinden, womit der eigene Standort zunehmend an Bedeutung verliert.

Besonders in Berufszweigen, die stark durch Wissens- und Dokumentenmanagement geprägt sind, bietet die Nutzung vernetzter Informations- und Kommunikationstechnologien Chancen, Arbeitsprozesse räumlich und zeitlich flexibler zu gestalten. Somit wandelt sich die Arbeit von einem das Leben strukturierenden Element zu einer frei gestaltbaren Option, die selbstbestimmt in das eigene Leben und den Alltag integriert wird. Neben dem Wissens- und Dienstleistungssektor kann auch das produzierende Gewerbe von der fortschreitenden Digitalisierung profitieren, denn im Rahmen von „Industrie 4.0" werden zunehmend Aufgaben von Computern übernommen, deren Bedienung so von der Ferne aus möglich ist. Aber auch in Präsenzberufen in der Pflege- und Sicherheitsbranche sowie im Handwerk, in denen die Digitalisierung nicht das gleiche Maß an gewünschter räumlicher und zeitlicher Flexibilität bieten kann, schafft die zunehmende Vernetzung, beispielsweise durch den mobilen Zugriff auf relevante Arbeitsinhalte, arbeitserleichternde Effekte.

Mobile und flexible Arbeitsformen als Treiber der NEUEN Vereinbarkeit

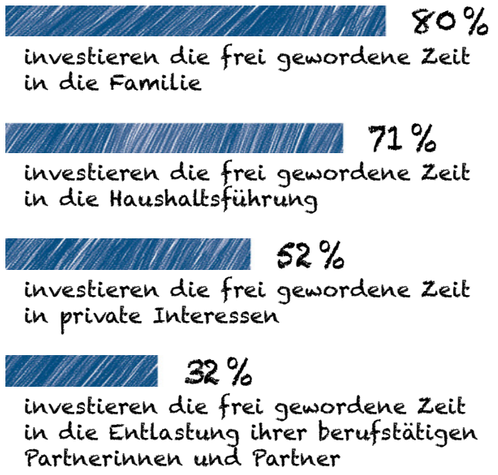
Ein besonderes Augenmerk gilt mit Blick auf eine bessere partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf dem Thema mobile Arbeitsformen. Hierzu hat das Bundesfamilienministerium die Expertise „Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf" veröffentlicht. Diese basiert auf einer repräsentativen Befragung unter Eltern minderjähriger Kinder sowie unter 300 deutschen Unternehmen aller Branchen, Größen und Regionen. Dabei ergaben sich folgende Kernergebnisse der Befragung:

1. Die Bedeutung mobiler Arbeitsformen steigt an und sorgt für eine substantielle Verbesserung der Vereinbarkeit

Im Vergleich zum Jahr 2003 (8 Prozent) bieten mittlerweile 40 Prozent der Unternehmen Home-Office an. Zentraler Treiber ist hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: 95 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass dies der für sie wichtigste Grund für die Einrichtung entsprechender Angebote ist. Weitere wichtige Gründe sind mit 71 Prozent die Erhöhung der Produktivität, gefolgt von der höheren Arbeitgeberattraktivität auf dem Bewerbermarkt (64 Prozent).

2. Mobile Arbeitsformen forcieren die Partnerschaftlichkeit und sorgen für mehr Familienzeit

Gleichzeitig geben insgesamt 93 Prozent der Eltern, die ganz oder teilweise von zu Hause aus arbeiten, an, dass auf diese Weise Familie und Beruf leichter miteinander zu vereinbaren seien. Denn flexible Arbeitsmodelle ermöglichen es Eltern, Privat- und Berufsleben besser aufeinander abzustimmen. So können sie beispielsweise nachmittags ihre Kinder von der Kita abholen und Zeiten, die sonst z. B. für Arbeitswege anfallen, effektiver nutzen. Mit messbaren Ergebnissen: Eltern, die Home-Office-Angebote bereits wahrnehmen, sparen im Schnitt 4,4 Stunden pro Woche ein, die sie wiederum in ihr Familienleben investieren können:



3. Die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben geht aus Sicht der Beschäftigten nicht automatisch mit der Arbeit im Home-Office einher

So sagen gerade einmal 16 Prozent der Beschäftigten, die gelegentlich von zu Hause arbeiten, dass sie Berufs- und Familienleben voneinander trennen und ihre Arbeitszeiten im Home-Office daher nicht ausweiten möchten. Ganz anders hingegen ist die Wahrnehmung bei den Unternehmen: Arbeitgeber ohne Homeoffice-Angebote leitet in erster Linie die Sorge, Arbeit und Privatleben ihrer Beschäftigten zu sehr zu vermischen. Eine sehr unterschiedliche Wahrnehmung, die auf Kommunikationsbedarf zwischen den Unternehmen und ihren Beschäftigten hinweist.

4. Home-Office bietet unausgeschöpfte Potenziale

Aktuell arbeiten nur 6 Prozent der Eltern mit minderjährigen Kindern (auch) im Home-Office. Dabei besteht bei weiteren 25 Prozent der Eltern aufgrund ihrer Tätigkeit durchaus Interesse daran. Eltern, die beide Vollzeit berufstätig sind, können sich das sogar zu 38 Prozent vorstellen. Dem entgegen steht jedoch der nur zögerlich voranschreitende Ausbau von Home-Office-Angeboten in Unternehmen:

- Nur knapp ein Viertel der Unternehmen, die ihren Beschäftigten bereits das Arbeiten im Home-Office anbieten, will diese Option ausbauen.

Foto: iStock.com/monkeybusinessimages

- Und nur 5 Prozent der Unternehmen, die bislang kein mobiles Arbeiten ermöglichen, beabsichtigen zukünftig überhaupt die Einführung solcher Angebote.

5. Vor allem kulturelle Gründe verhindern aktuell ein erhöhtes Angebot bzw. eine bessere Nutzung von Home-Office

Die Gründe für die geringen Angebote mobilen Arbeitens sind vielfältig, liegen jedoch vor allem in einer ausgeprägten Präsenzkultur in deutschen Unternehmen begründet.

88 %
der Unternehmen geben an, dass eine permanente persönliche Anwesenheit des Beschäftigten im Unternehmen nötig sei

75 %
geben an, dass die benötigten Ressourcen nicht verfügbar seien

65 %
geben an, dass der Beschäftigte nicht jederzeit ansprechbar sei

Dies bestätigen auch die Beschäftigten: 54 Prozent derjenigen, die bisher nicht im Home-Office arbeiten, geben an, dass eine entsprechende Unternehmenskultur dafür einer der wichtigsten Gründe sei. In den Unternehmen der Befragten sei dies nicht üblich. Zudem ist in nur knapp der Hälfte der Unternehmen die Arbeit im Home-Office über entsprechende Betriebsvereinbarungen geregelt.

6. Unternehmen informieren wenig aktiv über Home-Office-Angebote

Bislang gehen Unternehmen noch sehr restriktiv mit der Kommunikation ihrer Home-Office-Angebote um.

36 %
der Unternehmen informieren ihre Mitarbeiter nur auf Nachfrage über ihr Home-Office Angebot

39 %
ziehen das persönliche Gespräch der unternehmensweiten Kommunikation vor

74 Prozent der Beschäftigten, die gerne auch von zu Hause aus arbeiten möchten, beklagen indessen keine Informationen über entsprechende Angebote durch ihren Arbeitgeber erhalten zu haben.

Als Resümee lassen sich verschiedene Ansatzpunkte für eine bessere Nutzung der Digitalisierung zur Förderung der NEUEN Vereinbarkeit ziehen. So müssen Vorbehalte gegen die praktische Machbarkeit des mobilen Arbeitens sukzessiv abgebaut werden, wobei die Kommunikation von differenzierten Beispielen aus unterschiedlichen Branchen sowie die Entwicklung eines klaren Bilds von Home-Office hilfreich sein können. Beschäftigten und Unternehmen müssen die Vorteile mobiler Arbeitsmodelle aktiv aufgezeigt werden um den notwendigen Kulturwandel zu fördern. Dazu gilt es auch, die Nachfrage nach Home-Office zu stärken, indem dieses bei Müttern und Vätern als karrierefreundliches Vereinbarkeitsinstrument und als gute Alternative zur Arbeit in geringfügiger Teilzeit positioniert wird.

Unternehmensseitig muss der Ausbau der technischen Infrastruktur und somit digital unterstützter mobiler Arbeitsformen vorangetrieben und gegebenenfalls kostengünstige Übergangslösungen geprüft werden. Zusätzlich muss die praktische Machbarkeit im Unternehmen sichergestellt werden, indem die konkreten Herausforderungen des Arbeitens im Home-Office identifiziert und gemeinsam bearbeitet werden können. Führungskräfte nehmen in diesem Prozess und der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur eine Schlüsselrolle ein. Ebenso die Fähigkeiten der Beschäftigten zur Selbstorganisation, Grenzziehung, Koordination und Kommunikation sind für einen gelingenden Arbeitsalltag unerlässlich. Letztlich sollten Mustervereinbarungen für die praktische Umsetzung im Alltag aufgezeigt werden und sich Unternehmen und Beschäftigte auf einen gemeinsamen „guten“ Umgang mit dem mobilen Arbeiten verständigen.

Familienleben heute: Mama, Papa, Kind, Computer

Mit der Familie in Kanada chatten, ein Meeting über Videokonferenz, Skype-Termine mit Kolleginnen und Kollegen in Jena und Kanada. Für Kirsten Bos und ihren Mann Stephen Forrest klappt der tägliche Spagat zwischen Familie und Beruf zum großen Teil dank Internet und smarter Kommunikation.

Manchmal sind die wichtigsten Sachen ganz klein: Im Beruf sind es winzige Moleküle, denen Kirsten Bos ihre Aufmerksamkeit widmet, zu Hause ist es die acht Monate alte Tochter Evelyn. Kirsten Bos arbeitet als Gruppenleiterin im Bereich Molekulare Paläopathologie (Erforschung der Veränderung von Infektionskrankheiten anhand alter DNA) am Max-Planck-Institut für Menschheitsgeschichte in Jena, ihr Mann Stephen Forrest als Softwareentwickler für eine kanadische Firma. Vormittags ist Papa für die Kleine da, nachmittags übernimmt Mama. „Wir konnten unser Berufsleben so auf unsere Tochter abstimmen, dass es passt“, sagt Kirsten Bos, die wie ihr Mann aus Kanada stammt. Für die Familie jedoch unverzichtbar für die Vereinbarkeit: digitale Helfer.

Im Berufsleben bestens vernetzt

In ihrer geräumigen Altbauwohnung in Jena haben sich Kirsten Bos und ihr Mann ein Büro eingerichtet. Laptop, Smartphone und ein schneller Internetanschluss – damit sind die jungen Eltern mit ihrem Berufsleben bestens „vernetzt“. „Wir sind schon beide Extrem-Internetnutzer“, meint Kirsten Bos und lacht. „Wenn man international mit Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeitet, ist es nur schwer vorstellbar, wie das früher alles ohne schnelle Internetverbindungen funktioniert hat.“ Auch im digitalen Kontakthalten zueinander sind die beiden geübt – als Kirsten Bos nach ihrer Promotion an der Universität Tübingen beschäftigt war, hatte Stephen seinen Arbeitsplatz hauptsächlich in Kanada. Trotz mehr als 9.000 Kilometer Distanz konnte sich das Paar dank Skype & Co. regelmäßig sehen und hören – am Bildschirm.

Fotos: privat

„Dazu gehört zum Beispiel, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit in Projekten eingebunden bleiben. Je nach Aufgabenfeld ermöglichen wir ein breites Spektrum an flexiblen Teilzeitmodellen. Wir unterhalten einen Kooperationsvertrag mit einer Kita hier am Campus und unterstützen unsere Beschäftigten auch dabei, eine Kinderbetreuung zu organisieren.“

Kirsten Bos teilt sich ihre Arbeitszeit zwischen Präsenztagen am Institut und Tagen im Home-Office auf. Zwei Tage pro Woche ist sie am Institut vor Ort, arbeitet im Labor und nimmt an Meetings ihrer Forschungsgruppe teil. „Dass ich meine Tochter auch mal mit zur Arbeit oder zu Meetings bringe, ist kein Problem“, sagt Kirsten Bos. Erreichbar ist die Wissenschaftlerin während ihrer Arbeitszeiten immer – egal ob zu Hause oder am Institut. Sie

Unterstützung durch den Arbeitgeber

Im Joballtag ist Kirsten Bos auch jetzt häufig online. Nach sechs Monaten Elternzeit stieg die Wissenschaftlerin mit einer halben Stelle wieder in ihren Job am Max-Planck-Institut in Jena ein. Für ihren Arbeitgeber, der auch Partner des Jenaer Bündnisses für Familie ist, kein Problem: „Familienfreundliche Arbeitsmodelle sind für uns ein wichtiger Faktor, um unsere Institute hier in Jena für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiv zu machen“, erklärt Kerstin Lohse, Beauftragte für Family and Career Affairs am ebenfalls in Jena ansässigen Max-Planck-Institut für Biogeochemie.

betreut eine Doktorandin via Internet, Studierende und Kollegen aus Kanada und den USA schicken ihr wissenschaftliche Arbeiten per E-Mail. Am Laptop oder Tablet liest sie Fachartikel oder die E-Mails aus dem Institut und bleibt so immer auf dem Laufenden. „Die Wissenschaft schläft nicht“, sagt Kirsten Bos lachend. Auch in ihrer Elternzeit konnte sie dank Videokonferenz eine wichtige Fachkonferenz am Bildschirm verfolgen – und beim Abschlussessen abends war Kirsten Bos dann live mit dabei und brachte Tochter Evelyn gleich mit.

Mittagspause, gekocht wird analog. Rezepttipps gibt es aber auch gern digital, wie Kirsten Bos erzählt. „Oft chatte ich mit meinem Vater oder rufe ihn einfach in Kanada an und frage, welches Gewürz er an das Gericht, dass ich gerade koche, noch nehmen würde.“

Video-Meetings mit dem Team in Kanada

Nachmittags um 14.30 Uhr ist für Bos’ Mann Stephen Arbeitsbeginn, für seine Kollegen in Kanada ist es dann 8.30 Uhr morgens. Stephen Forrest arbeitet Vollzeit in seinem Job als Softwareentwickler. Schnelles Internet ist auch für ihn Arbeitsmittel Nummer eins. Per Remote-Server ist er ins System seines kanadischen Arbeitgebers eingeloggt. Durch Chats, Videokonferenzen und Telefonate über kostenlose Smartphone-Apps funktioniert der Austausch im Team bestens. „Ab und zu bin ich um Mitternacht in einer Skype-Konferenz. Aber mit dem aktuellen Schlafrhythmus unserer Tochter passt das eigentlich perfekt“, sagt Stephen Forrest.

Fotos: privat

Abends ist Telefonzeit für die ganze Familie – dank Smartphone-App für Voice-over-Telefonie sind die Ferngespräche kein teures Vergnügen. „Unsere Eltern möchten natürlich so viel wie möglich von ihrer Enkelin mitbekommen“, sagt Kirsten Bos. Ihrem Schwiegervater hat sie dafür extra den Umgang mit dem Tablet nähergebracht. „Für ihn war das anfangs alles neu. Mittlerweile ist er da richtig mit Spaß dabei. So halten wir Kontakt mit der Familie.“ Wenn Evelyn schläft, liest Kirsten Bos auf dem Tablet häufig noch Fachartikel oder verfolgt die aktuelle Forschung von Kolleginnen und Kollegen auf deren Websites. „Tatsächlich fällt es einem schwer, diese ganzen mobilen Geräte überhaupt einmal aus der Hand zu legen. Man ist immer erreichbar und hat dann natürlich das Gefühl, dass man sich an die E-Mail-Anfrage doch eigentlich gleich dransetzen müsste. Aber es ist wichtig, diese Grenze tatsächlich zu ziehen und in der Freizeit nur für die Familie da zu sein“, betont Kirsten Bos. Das heißt, zum Feierabend haben dann auch Smartphone und Laptop mal Pause – und Töchterchen Evelyn kann beim Buchstabenpuzzle auf dem Spielteppich auf Mama und Papa zählen.

So unterstützt Digitalisierung … … bei Elternzeit, Wiedereinstieg und flexiblen Arbeitsmodellen

Digital bestens vernetzt: Unternehmen können ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, die Elternzeit, den Wiedereinstieg in den Job und individuelle Wünsche bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglichst reibungslos zu gestalten.

- **Kontakt halten:** Via E-Mail oder Intranet können Beschäftigte, soweit sie es möchten, während der Elternzeit Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen halten. Unternehmen ermöglichen oft auch einen Zugang zum Intranet oder zu Chat-Systemen, den Beschäftigte von zu Hause aus nutzen können.

- **Arbeiten während der Elternzeit:** In vielen Berufen ist es möglich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit bestimmte Aufgaben fortführen und in Projektabläufe eingebunden bleiben. Videokonferenzsysteme erleichtern es, Teammitglieder auch von zu Hause aus in Besprechungen einzubinden.

- **Home-Office:** Flexible Arbeitsmodelle sind ein Gewinn für Beschäftigte und Unternehmen. Arbeiten im Home-Office lässt sich schon mit wenig Aufwand realisieren. Ein sicherer Zugang zum Firmenserver über den Dienst-Laptop ist auch für externe Beschäftigte in vielen Unternehmen kein Problem. Werden von vornherein Home-Office-Tage, Präsenzzeiten und Besprechungstermine festgelegt, erleichtert dies die Planung.

Herausforderung Work-Life-Balance: heute und in Zukunft

Das Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben ist für viele Menschen ein wichtiges Ziel. Digitale Arbeitswelten können diese Work-Life-Balance unterstützen. Wichtig sind aber klare Grenzen zwischen Arbeitszeit und Privatleben. Wie Unternehmen Beschäftigte dabei unterstützen können, erläutert der Neurobiologe Prof. Dr. Gerald Hüther im Interview.

Prof. Dr. Gerald Hüther ist einer der bekanntesten Hirnforscher im deutschsprachigen Raum und erfolgreicher Autor populärwissenschaftlicher Bücher. Er arbeitet als Berater in Politik und Unternehmen und ist Mitbegründer der Initiative „Kulturwandel in Unternehmen und Organisationen".

Herr Prof. Dr. Hüther, was genau meinen wir eigentlich, wenn wir von Work-Life-Balance sprechen, und ist der Begriff noch aktuell?
Ich glaube, dass dieses Wort eigentlich aus einer Arbeitswelt stammt, die es im vorigen Jahrhundert gab und die dadurch gekennzeichnet war, dass Arbeit, die jemand verrichtet hat, Lohnarbeit war. Und wenn man seine Arbeitskraft für einen Lohn abliefert, dann hat man natürlich das Bedürfnis, einen Zeitraum für sich zur Verfügung zu haben, in dem man etwas tun kann, das Freude macht. Das hat man Freizeit genannt.

Jetzt haben wir aber eine völlig neue Situation: Fast alle körperlichen Tätigkeiten, die Menschen vollbringen, können und werden – so hat uns das der Weltwirtschaftsgipfel prognostiziert – in den nächsten 20 Jahren bis zu 80 Prozent durch Automaten oder digitale Medien ersetzt. Viele dieser Fähigkeiten sind nicht länger nur körperliche, sondern auch geistige Fähigkeiten. Damit entsteht eine Situation, in der Menschen eine Tätigkeit ausführen, die dazu führt, dass sie etwas einsetzen, was man mit Geld gar nicht bezahlen kann: nämlich Engagement, Kreativität, Verantwortungsgefühl und die Bereitschaft, sich in einem zeitlebens andauernden Lernprozess immer wieder neu zu orientieren.

Das alles ist mit dem alten Begriff von Arbeit und Lohnarbeit nicht mehr zu fassen. Denn wenn das, was man heute oder auch in Zukunft als Arbeit bezeichnet, in Wirklichkeit ein tiefes menschliches Grundbedürfnis ist und wenn sich die Arbeitsbedingungen in Zukunft so verändern werden, dass Menschen gerne tätig sind, stellt sich plötzlich die Frage nach einer Work-Life-Balance gar nicht mehr.

Wenn wir die aktuelle Situation betrachten, scheint es dennoch so, als nähme der Stress am Arbeitsplatz permanent zu. Welche Gründe gibt es dafür?
Ich bin mir ziemlich sicher, dass es damit zusammenhängt, dass wir in der Arbeitswelt an einem Punkt angekommen sind, an dem die Arbeitsverdichtung enorm hoch ist und alles so effektiv gemacht wurde, dass es kaum noch Freiräume gibt. Also keinen eigenen, selbst gestalteten Rahmen. Das heißt, es gibt offenbar sehr viele Menschen, die sich fast selbst wie Maschinen vorkommen, also die Dinge abarbeiten müssen, die ihnen vorgelegt werden, wobei es nur noch auf die Geschwindigkeit des Abarbeitens ankommt. Das stellt eine enorme Belastung dar. Früher, zum Beispiel im Fabrikzeitalter in England, gab es das auch schon. Aber da waren es in erster Linie die körperlichen Belastungen, die körperliche Erkrankungen zufolge hatten. Heute sind es psychoemotionale und psychosoziale Belastungen, die eben zu psychischen Erkrankungen führen. Und die nehmen, wie es die UNO bereits lange prognostiziert hat, in den westlichen Industriestaaten dramatisch zu.

Gewinnt das Thema damit auch zunehmend für Unternehmen an Bedeutung?
Ja, vor allem, da man nun mehr Leistungen von Mitarbeitern abrufen möchte, die diese nur erbringen, wenn es ihnen psychisch gut geht. Wenn das nicht der Fall ist, wird dementsprechend auch der Unternehmenserfolg infrage gestellt. Daher müssen sich Arbeitgeber zunehmend auch damit auseinandersetzen, was sie tun können, damit es ihren Beschäftigten zukünftig wieder besser geht.

Wie also kann ich meinen Mitarbeitern denn eine gute Work-Life-Balance, wenn wir dennoch bei dem Begriff bleiben wollen, ermöglichen?
Die Lösung der Herausforderung Work-Life-Balance ist darin zu suchen, dass sich Unternehmen immer verantwortungsvoller für das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter einsetzen. Für die Initiative Kulturwandel habe ich zusammen mit meinem Kollegen Sebastian Purps-Pardigol Unternehmen besucht und versucht herauszufinden, wie sie den Kulturwandel – und nichts anderes ist es – im Unternehmen angestoßen haben und was dafür ihre Motive waren. Dabei wurde deutlich, dass es bereits Führungskräfte gibt, die begriffen haben, dass sie bestimmte Voraussetzungen für ihre Mitarbeiter schaffen müssen. Die wichtigste ist, dass der Beschäftigte als Subjekt gesehen und nicht als Objekt behandelt wird. Das heißt, dass man ein Klima im Unternehmen kultiviert, in dem sich jeder einzelne Mitarbeiter gesehen fühlt, in dem er das Gefühl hat, dass es auf ihn ankommt, er wertgeschätzt wird und zwischen Beschäftigten und Führungskräften ein gewisser Teamgeist herrscht. Wenn das der Fall ist, dann passen die Mitarbeiter, aber auch die Führungskräfte gegenseitig aufeinander auf – das heißt, sie übernehmen Verantwortung füreinander. Sie arbeiten dann also nicht nur zusammen, sondern entwickeln etwas, das man im Englischen „team engagement" nennt.

Das heißt also, dass Unternehmen besonders an dieser Stelle nacharbeiten müssen?
Ja. Und hier bieten sich Möglichkeiten, die unter Umständen bisher nicht ausreichend genutzt worden sind. Denn da die Digitalisierung einerseits Arbeit verdichtet und digitale Geräte beispielsweise Aufgaben übernehmen, die wir bislang für menschliche Herausstellungsmerkmale gehalten haben, andererseits aber auch dafür sorgt, dass der Arbeitsprozess durch virtuelle Zusammenarbeit stärker anonymisiert und individualisiert wird, sollten Unternehmen Räume schaffen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt miteinander agieren. Das könnten gemeinsame Wanderungen oder Betriebsausflüge sein, aber auch im Unternehmen eingerichtete Plätze. So können Menschen wieder das Gefühl bekommen, dass sie nicht nur Rädchen im Getriebe sind.

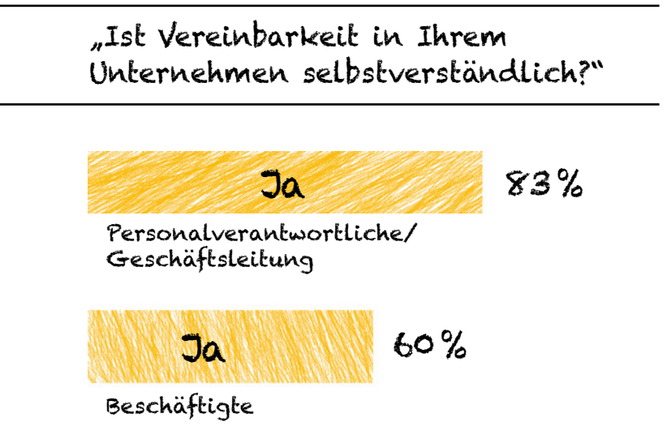
Wenn wir jetzt also zu dem Schluss kommen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in nicht allzu ferner Zukunft nicht mehr nur durch Geld, sondern durch die Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit an ein Unternehmen zu binden sind, was kann ich als Arbeitgeber dann tun?
Sie müssen ihn zu dem machen, was der Begriff Mitarbeiter oder Mitarbeiterin besagt: nämlich zu einem Partner. Und Sie müssen versuchen, ihm nicht einfach nur Mitbestimmung zu ermöglichen, sondern als Chef eines Unternehmens mit Ihren Mitarbeitern gemeinsam überlegen, was Sie in Zukunft produzieren, für wen Sie produzieren, wie viel Sie verdienen wollen und welche Richtungen Sie mit Ihrem Unternehmen einschlagen möchten. Solche Unternehmen gibt es bereits. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sehr gut einschätzen, wofür es sich lohnen könnte zu arbeiten und sich einzubringen. Besser ist es daher, den Weg, den alle gemeinsam gehen wollen, auch gemeinsam zu erarbeiten. Denn in dem Moment, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Gestaltern des eigenen Arbeitslebens werden, haben sie auch kein Problem mehr, ihre Work-Life-Balance zu gestalten.

Foto: Franziska Hüther

Familienfreundlichkeit beginnt in der Chefetage

Familienfreundliche Führungskultur ist von zentraler Bedeutung dafür, dass Beschäftigte Vereinbarkeitsangebote tatsächlich nutzen. Das zeigt der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016". Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat im Auftrag des Bundesfamilienministeriums erstmals auch Beschäftigte zur Familienfreundlichkeit in Unternehmen befragt.

Flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Modelle, betriebliche Kinderbetreuungsangebote: Familienfreundlichkeit ist in der Mitte der Wirtschaft angekommen. Laut „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016" messen rund 77 Prozent der Unternehmen dem Thema eine hohe Bedeutung bei. Die Studie des IW Köln zeigt aber auch, dass Unternehmen ihre Angebote oft familienfreundlicher einschätzen als ihre Beschäftigten. So sehen 83 Prozent der Personalverantwortlichen und Geschäftsleitungen Vereinbarkeit in ihrem Unternehmen als selbstverständlich an. Dieser Ansicht sind allerdings nur 60 Prozent der befragten Beschäftigten.



„Noch besteht zwischen den Angeboten der Unternehmen und den Bedarfen der Beschäftigten eine Lücke. Hier müssen die Unternehmen noch innovativer werden und neue Zielgruppen wie Väter, Alleinerziehende und pflegende Beschäftigte mit in den Blick nehmen. Die Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, dass Angebote gelebter Alltag im Unternehmen werden", kommentiert Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig die Ergebnisse.

Der Unternehmensmonitor verdeutlicht: Fehlt die Unterstützung der Führungskräfte, wenn Beschäftigte Vereinbarkeitslösungen in Anspruch nehmen möchten, steigt der Anteil der unzufriedenen Beschäftigten von knapp 5 Prozent auf 27 Prozent. Oft unterschätzen Personalverantwortliche die Bedeutung familienfreundlicher Angebote für Beschäftigte ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörige – nur 43 Prozent glauben, dass dies für Personen ohne akute Betreuungspflichten wichtig ist, während 81 Prozent der Beschäftigten dies als wichtig erachten. Vorbilder auf allen Unternehmensebenen spielen eine wichtige Rolle, damit Familienfreundlichkeit gelebte Unternehmenskultur wird. Der Unternehmensmonitor zeigt, dass der Anteil männlicher Beschäftigter in Elternzeit fünfmal höher ist, wenn es in Unternehmen männliche Führungskräftevorbilder gibt, die selbst Elternzeit in Anspruch nehmen.

„Die Unternehmen haben verstanden, dass familienfreundliche Angebote ein entscheidendes Kriterium bei der Arbeitgeberwahl sind. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu schaffen, ist daher die gemeinsame Aufgabe der Beschäftigten, ihrer Führungskräfte und der Geschäftsleitung", erläutert Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des IW Köln.

Den „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016" finden Sie unter **www.erfolgsfaktor-familie.de**

„Starre Rollenerwartungen erschweren Vereinbarkeit"

Vereinbarkeit funktioniert nicht nach Schema F: Im Interview erläutert Professor Dr. Dr. Helmut Schneider, Autor des Buches „Vereinbarkeitsmanagement", wie ein aktiver Dialog und konkrete Handlungsempfehlungen zu einer familienfreundlichen Personalpolitik beitragen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zunehmend Teil familienfreundlicher Personalpolitik. In Ihrem Buch plädieren Sie für eine stärkere Differenzierung der Vereinbarkeitsbemühungen. Was meinen Sie damit konkret?
Wichtig ist, diesem Prozess ein betriebswirtschaftliches Fundament zu geben. Es geht also um konkrete Handlungsmöglichkeiten für unterschiedliche Vereinbarkeitsbedarfe. Zum Beispiel sind Kinderbetreuungsaufgaben prinzipiell planbar, Pflegeaufgaben nicht; der Zeitbedarf der Kinderbetreuung nimmt im Zeitverlauf tendenziell ab, der von Pflegeaufgaben tendenziell zu. Vereinbarkeitskonflikte haben verschiedene Ursachen, sie können zeit-, stress- oder verhaltensbasiert sein. Wirksame Vereinbarkeitslösungen müssen sich an diesen Differenzierungen ausrichten.

Wie können Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam Vereinbarkeitslösungen entwickeln, die diesen Bedarfen gerecht werden?
Es spielen drei Ebenen mit hinein: Dialog, Leistung und Kultur. Eine bessere Vereinbarkeit kann nur gelingen, wenn Arbeitgeber über die Vereinbarkeitsanforderungen der Beschäftigten informiert sind. Gleichzeitig müssen vorhandene Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit zielgruppenspezifisch kommuniziert werden. Dazu gehören konkrete Instrumente, die zeit-, stress- oder verhaltensbasierte Vereinbarkeitskonflikte entschärfen. Welche Optionen für eine höhere Zeitsouveränität der Beschäftigten oder eine Zeitumverteilung gibt es? Welche starren Rollenerwartungen an Beschäftigte erschweren es, familiäre und betriebliche Anforderungen zu vereinbaren?

Als dritte Ebene nennen Sie die Vereinbarkeitskultur – wie lässt sich diese personalpolitisch einbinden?
Im Fokus steht die Auseinandersetzung mit teils informellen Regeln, zum Beispiel bei Arbeitszeiterwartungen oder Präsenzbedeutung. Zu den kulturprägenden Elementen gehört aber noch mehr: Wie wird beispielsweise über Beschäftigte mit Vereinbarkeitsfragen oder Familie generell im Unternehmen gesprochen? Inwieweit werden familiäre Anforderungen bei kulturprägenden Ritualen, wie Feiern oder Ausflügen, berücksichtigt? Ein wirksames Vereinbarkeitsmanagement berücksichtigt alle drei Dimensionen.

Fotos: Gert Krautbauer

Zum Autor: Professor Dr. Dr. Helmut Schneider ist Inhaber des SVI-Stiftungslehrstuhls für Marketing und Dialogmarketing an der Steinbeis-Hochschule Berlin. Zudem ist er Gründungsdirektor des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik.

Weitere Informationen zum Buch „Vereinbarkeitsmanagement. Ein integratives Handlungskonzept betrieblicher Familienpolitik" unter www.vereinbarkeitsmanagement.de

Wirtschaftstag Familie: Auszeichnung für engagierte Unternehmen

Wirtschaft und Familie – gute Beispiele zeigen, dass dieses Zusammenspiel funktioniert. Beim ersten Wirtschaftstag Familie in Berlin zeichnete Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig Deutschlands familienfreundlichste Arbeitgeber aus: die Gewinner des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2016“.

Mit dem Wirtschaftstag Familie haben die Partner aus Politik und Wirtschaft den Weg fortgesetzt, den sie mit dem Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ eingeschlagen haben. Gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern von BDA, DIHK, ZDH und DGB prämierte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig die Gewinner des bundesweiten Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2016“. Sechs Unternehmen haben mit besonders innovativen Konzepten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf überzeugt.

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig erklärte dazu: „Für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands brauchen wir eine Arbeitskultur, die Bedürfnisse von Familien mit im Blick hat. Die Wettbewerbsfinalisten zeigen auf beeindruckende Weise, wie sie ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Betriebsalltag unterstützen. Der Wirtschaftstag Familie 2016 hat öffentlich ein starkes Zeichen für das gemeinsame Engagement von Vertretern der Politik, der Wirtschaft und der Gewerkschaften zur NEUEN Vereinbarkeit gesetzt.“ Die Beispiele der Wettbewerbsgewinner verdeutlichen, dass Vereinbarkeit für Unternehmen aller Größen und Branchen umsetzbar ist. Der Wirtschaftstag Familie bot damit auch für die rund 400 Gäste aus dem Unternehmensnetzwerk von „Erfolgsfaktor Familie“ eine Plattform, um innovative Maßnahmen kennenzulernen.

Unterstützung für junge Väter

Ein Beispiel ist die ExTox Gasmess-Systeme GmbH, Sieger in der Kategorie „Kleine Unternehmen“. In dem Unnaer Unternehmen hat eine Mitarbeiterin als „Wohlfühl-Managerin“ ein Ohr für die Bedürfnisse der Beschäftigten rund um das Thema Familie. Kontakthalteprogramme und Weiterbildungsangebote erleichtern den Wiedereinstieg nach der Elternzeit, Pflegebegleiter im Betrieb unterstützen pflegende Angehörige ehrenamtlich. Bei der mittelständischen

Bild links: Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (Mitte) mit Staatssekretär Dr. Ralf Kleindiek (li.) und DIHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer. Bild rechts: Podiumsgespräch mit Dr. Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des DIHK (li.) und Staatssekretär Dr. Ralf Kleindiek (3.v.r.) mit zwei Preisträgern und Moderator Mitri Sirin (ganz re.).

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig mit Gewinnern des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2016“ und ihren Paten

Fotos: BMFSFJ/Hans-Christian Plambeck

FingerHaus GmbH haben junge Väter alle Möglichkeiten, für die Familie da zu sein. Das Unternehmen aus dem hessischen Frankenberg (Eder) erhielt den Sonderpreis „Väterfreundliche Personalpolitik“: Monteuren mit familiären Aufgaben gewährleistet das Fertighaus-Unternehmen nach Möglichkeit eine 4-Tage-Woche. Beim Stuttgarter Kabelhersteller U.I. Lapp unterstützen mobiles Arbeiten, Führen in Teilzeit, eine Schicht-Tauschbörse und Kinderbetreuungsangebote die Vereinbarkeit. Das Unternehmen hat den Wettbewerb in der Kategorie „Mittlere Unternehmen“ gewonnen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stellt das Coburger Netzwerk „Zwischen Beruf UND Pflege muss kein ODER!“ mit kreativen Kommunikations- und Veranstaltungsideen in den Mittelpunkt – und erhielt dafür den Sonderpreis „Kooperation von Unternehmen mit Partnern vor Ort“.

DIHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer betonte: „Der ‚Wirtschaftstag Familie‘ zeigt eindrucksvoll, dass ein vielfältiges Engagement für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Markenzeichen der deutschen Wirtschaft ist. Das gemeinsam von DIHK und BMFSFJ vor fast zehn Jahren gegründete Unternehmensnetzwerk ‚Erfolgsfaktor Familie‘ leistet dazu einen ganz wichtigen Beitrag. Mit über 6.000 Mitgliedern ist es Deutschlands größtes Netzwerk zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Unternehmen diskutierten Vereinbarkeitstrends

Am Nachmittag hatten die Mitglieder des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ Gelegenheit, sich zu gesellschaftlichen Trends und Lösungen rund um Vereinbarkeit und Arbeitswelt auszutauschen. In den gemeinsamen Workshops der Unternehmensvertreter und Wettbewerbsgewinner standen zudem innovative Konzepte der NEUEN Vereinbarkeit wie die digitale Arbeitswelt, Väterfreundlichkeit und Kooperationen von Unternehmen mit Partnern vor Ort im Fokus. Der erste Wirtschaftstag Familie hat als Schulterschluss von Familien- und Wirtschaftspolitik gezeigt, wie groß der gemeinsame Nenner bereits ist, wenn es um das Ziel einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung als wichtigem Teil der Fachkräftesicherung geht.

Mehr zum Wirtschaftstag Familie und zu den Endrundenteilnehmern des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2016“ unter **www.erfolgsfaktor-familie.de**

Die Preisträger des Unternehmenswettbewerbs

Ausführliche Porträts und Filme über die Preisträger finden Sie unter **www.erfolgsfaktor-familie.de**

Gesamtsieger „Große Unternehmen“: Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
Das UKE als Hamburgs größtes Krankenhaus bietet mehr als 250 lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle. Vereinbarkeit ist auf allen Ebenen gelebter Alltag – dank Vertretungspool für Pflegekräfte, Jobsharing in der Führungsebene und einer auf den Schichtdienst abgestimmten Kita.

Gesamtsieger „Mittlere Unternehmen“: U.I. Lapp GmbH
Der Stuttgarter Familienbetrieb hat Vereinbarkeit zur Unternehmenskultur gemacht: Teilzeitmodelle für Führungskräfte, eine Schicht-Tauschbörse und kostenlose Informationsangebote zum Thema Pflege unterstützen Beschäftigte mit Familienaufgaben.

Gesamtsieger „Kleine Unternehmen“: ExTox Gasmess-Systeme GmbH
Familienfreundlichkeit hat in dem Unnaer Unternehmen einen besonderen Stellenwert: Vertrauensarbeitszeit, individuelle Arbeitsmodelle und Home-Office erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Speziell geschulte „Pflegebegleiter“ unterstützen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben.

Sonderpreis „Väterfreundliche Personalpolitik“: FingerHaus GmbH
Väter in Elternzeit? Für das Fertighaus-Unternehmen in Frankenberg (Eder) ist das längst normal. Individuelle Teilzeitmodelle unterstützen Väter dabei, Familie und Beruf zu vereinbaren. Monteure sind in der Regel in einer 4-Tage-Woche beschäftigt.

Sonderpreis „Kooperation von Unternehmen mit Partnern vor Ort“:
„Netzwerk Coburg: Zwischen Beruf UND Pflege muss kein ODER!“ / Landratsamt Coburg
Unternehmen aus der Region Coburg setzen sich im Netzwerk für lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle ein und unterstützen Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen. Familienfreundlichkeit wird damit zum wichtigen Standortvorteil.

Sonderpreis „Innovation: Vereinbarkeit in der digitalen Welt“: Bausparkasse Schwäbisch Hall AG
Mit innovativen, digitalen Lösungen unterstützt das Unternehmen flexible Arbeitsmodelle: Home-Office ist dank moderner Telefon- und Videokonferenzsysteme auch in Bereichen mit hohen Datenschutzanforderungen möglich.

„Beeindruckend, wie auch kleinere Unternehmen väterfreundliche Arbeitsmodelle umsetzen“

Elternblogs sind nah dran an der Lebenswirklichkeit junger Familien. Auch vom Wirtschaftstag Familie haben zahlreiche Bloggerinnen und Blogger berichtet. Tobias Weber, Autor von „Johnnys Papablog“, hat vor allem beim Thema väterfreundliche Personalpolitik und digitale Vereinbarkeitslösungen genau hingehört.

Beim Wirtschaftstag Familie standen gute Ideen für eine familienfreundliche Personalpolitik im Mittelpunkt – sechs Unternehmen wurden für innovative Konzepte ausgezeichnet. Was war für Sie ein besonders gutes Beispiel?
Mich hat beeindruckt, wie konsequent auch kleinere und mittelständische Unternehmen väterfreundliche Arbeitsmodelle umsetzen. Zum Beispiel ist es toll, dass Väter bei FingerHaus Arbeitsalltag und Familienzeit auch in Montage-Jobs vereinbaren können. Das Beispiel zeigt auch, dass digitale Lösungen wie Home-Office in unterschiedlichsten Arbeitsumfeldern funktionieren. Und dass sich daraus kein Nachteil für Firmen ergibt.

Stichwort digitale Arbeitswelt – was muss für Sie stimmen, damit eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt?
Vereinbarkeit klappt in unserer Familie ganz konkret dadurch, dass ich mobil arbeiten und mir meine Arbeit einteilen kann. Aber damit dieses flexible Arbeitsmodell wirklich klappt, muss man sich auf die Infrastruktur verlassen können – das heißt schnelles Internet zu Hause und verfügbares WLAN, wenn ich unterwegs bin.

Sie sind als „Papa-Blogger“ Teil einer aktiven Eltern-Blogger-Szene. Was ist Ihr Eindruck aus dem Austausch mit anderen Eltern: Wie stark können berufstätige Mütter und Väter bereits Modelle mobilen Arbeitens nutzen?
Von vielen Vätern aus meinem Bekanntenkreis weiß ich, dass sie gern mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen würden, aber dass Arbeitgeber nach wie vor teils nur bedingt flexibel sind, was Arbeitszeiten und -orte betrifft. Oft fehlt es bei kleineren Unternehmen auch einfach an mobiler Technik, die Beschäftigte nutzen können. Man sieht aber definitiv Fortschritte: Viele Väter, die ich kenne, haben einen festen Home-Office-Tag.

Fotos: BMFSFJ/Hans-Christian Plambeck; privat

Arbeiten digital: So profitieren Unternehmen und Beschäftigte von mehr Flexibilität

Home-Office, Video-Meetings, Telefonkonferenzen: Mit innovativen, digitalen Lösungen unterstützen viele Unternehmen flexible Arbeitsmodelle. Vier Endrundenteilnehmer des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2016“ berichten aus der Praxis.

Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2016“

Mit dem Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ zeichnet das Bundesfamilienministerium Deutschlands familienfreundlichste Unternehmen aus. Im Rahmen des Wirtschaftstags Familie prämierte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig in Berlin gemeinsam mit Spitzenvertreterinnen und -vertretern von BDA, DIHK, ZDH und DGB die diesjährigen Gewinner. Rund 400 Unternehmen und öffentliche Institutionen haben sich beworben, 39 wurden für die Endrunde nominiert. Zusätzlich zu den Preisen in den Unternehmenskategorien wurden drei Sonderpreise für besonders zukunftsweisende Lösungskonzepte für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt vergeben.

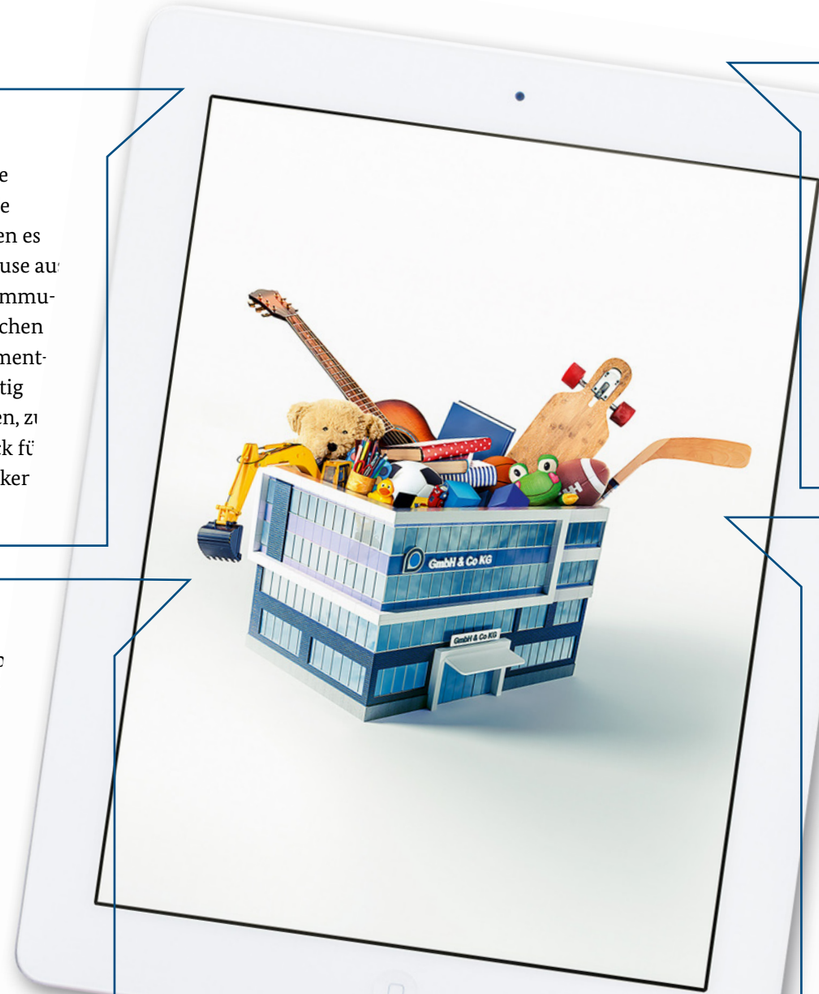
Sabath Media Designagentur GmbH

Als Agentur setzen wir auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik. Flexible Arbeitszeitmodelle und digitale Lösungen wie Videokonferenzen und Chats ermöglichen es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von zu Hause au zu arbeiten. Über eine spezielle Software lassen sich Kommunikationsaufgaben verknüpfen, so dass Teams sich in Chaträumen besprechen oder Dateien hochladen und nutzen können. Ein Online-Projektmanagement-Tool hält alle Beteiligten über aktuelle Projekte auf dem Laufenden. Wichtig ist, eine entsprechende Unternehmenskultur zu schaffen. Mit festen Zeiten, z denen sich alle Beteiligten persönlich treffen, und regelmäßigem Feedback fü alle Beschäftigten. Gemeinsame Veranstaltungen wie die Teamcamps stärker den Zusammenhalt. | ***Bettina Sabath, Inhaberin***

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Schwäbisch Hall hat Telearbeit selbst in der Kreditbearb tung, einem Bereich mit hohen Anforderungen an Tech und Datenschutz, als Standard eingeführt. Ein fester Ar heitstag fördert den Zusammenhalt im Team und stell sicher, dass die Teammitglieder alle wichtigen Inform haben. Die Rückmeldungen zeigen, dass die Kolleginn Kollegen durchs Home-Office Familie und Beruf besser vereinbaren kö zufriedener und motivierter sind. Die Krankheitsquote hat sich deutlic gert. Wichtig ist, offen über Erwartungen und Bedürfnisse von Arbeitg Beschäftigten zu sprechen. Viele gemeinsam erarbeitete Lösungen sin größeren Aufwand umsetzbar. | ***Tamara Speer, Referentin Personalr***

Fotos: Sabath Media Designagentur GmbH; Bausparkasse Schwäbisch Hall AG



KAVAJ GmbH

Bei KAVAJ, einem Hersteller für Handy- und Tablethüllen, gehörte Familienfreundlichkeit von Anfang an zur Unternehmensphilosophie. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten von zu Hause aus und sind über ganz Deutschland verteilt. Die Beschäftigten nutzen Cloud-Systeme wie Dropbox und Evernote. Damit alle immer über aktuelle Projekte auf dem neuesten Stand sind, läuft die interne Kommunikation über ein einziges Online-Tool (Slack). Die Erfahrung zeigt: Offenheit für neue Konzepte lohnt sich. Online-Tools geben den Beschäftigten mehr Freiräume, das Team kann aber trotz räumlicher Distanz Hand in Hand arbeiten. Die beste Arbeit resultiert aus Motivation, nicht aus Kontrolle. | ***Jörg Kundrath, Geschäftsführer***

Vodafone GmbH

Ergebniskultur statt Präsenzkultur – mit flexiblen Arbeitszeitmodellen ermöglicht Vodafone eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein Home-Office-Modell nutzen bundesweit rund 36 Prozent der Beschäftigten, davon sind zwei Drittel Männer. Dank Firmenhandy, -laptop und vernetzter Infrastruktur lassen sich Aufgaben im Home-Office bearbeiten und Konferenzen über Videotelefonie mit Kolleginnen und Kollegen halten. Umfragen zeigen, dass flexible Arbeitszeitmodelle zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit führen. Bei der Einführung digitaler Tools und flexibler Arbeitszeitmodelle sollten alle Beschäftigten von Anfang an mit einbezogen und im Umgang mit den Tools geschult werden. Führungskräfte, die eine Ergebniskultur vorleben und unterstützen, haben dabei eine besondere Vorbildrolle. | ***Erdmute Thalmann, Referentin Work Life Services, Abt. Leadership & Engagement***

Fotos: KAVAJ GmbH; Vodafone GmbH

Chancen der Digitalisierung müssen allen Beschäftigten zugutekommen

Im Interview spricht Elke Hannack, stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), über die Sicht der Gewerkschaften auf das Thema Digitalisierung in der Arbeitswelt und die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Elke Hannack ist seit 2013 stellvertretende Vorsitzende des DGB, der größten Dachorganisation von Einzelgewerkschaften.

Digitalisierung hält in immer mehr Bereichen im Arbeitsleben Einzug. Wie stellt sich die Entwicklung aus Sicht der Gewerkschaften dar?
Die Digitalisierung bringt tiefgreifende Umbrüche in der Arbeitswelt mit sich. Für die Beschäftigten ergeben sich damit Chancen, die wir Gewerkschaften nutzen wollen, und Risiken, die es zu minimieren gilt. Beides kann nur gelingen, wenn die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen gestärkt werden. Digitalisierung steht nicht per se für die Humanisierung der Arbeit. Sie darf kein Freibrief für den Abbau von Arbeitnehmerrechten sein.

Wie kann Ihrer Meinung nach digitale Arbeit dazu beitragen, unterschiedliche Interessen der Beschäftigten in ihren jeweiligen Lebensphasen angemessen zu berücksichtigen?
Dass digitale Arbeit den Interessen der Beschäftigten je nach Bedarf und Lebenssituation besser gerecht werden kann, wird gern als Chance der Digitalisierung hervorgehoben. Und in der Tat zeichnet sich diese Entwicklung auch ab, aber nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen. Flexibilität ist bisher leider noch oft im Sinne von Effizienzsteigerung für die Unternehmen gemeint. Wir wollen mehr Flexibilität für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und zwar für alle, darauf wird es ankommen. Die Beschäftigten müssen besser darüber mitbestimmen können, was wann zu leisten ist und wie Arbeitszeitflexibilität organisiert wird.

Welche Gestaltungschancen sehen Sie für Unternehmen, Beschäftigte und Politik, damit Home-Office und mobiles Arbeiten auch gute Arbeitsbedingungen bieten?
Home Office und mobiles Arbeiten können die Zeitsouveränität der Beschäftigten erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, wenn Arbeitsverdichtung, steigende Leistungsziele und wachsender Zeitdruck ausgeschlossen und klare Regeln festgelegt sind. Klar ist auch, dass Beschäftigte, die neue Arbeitsformen nutzen und nutzen wollen, nicht diskriminiert werden dürfen. Um dem vorzubeugen muss es für neue Arbeitsformen auch einen klaren rechtlichen Rahmen geben.

Fotos: DGB/Simone M. Neumann

Wie gelingt ein gutes Familienleben in der digitalen Gesellschaft?

Die Digitalisierung gibt uns die Möglichkeit, unsere Gesellschaft besser zu machen. Aber wie kann gutes Familienleben in der digitalen Gesellschaft der Zukunft aussehen? Mit dieser Frage befasste sich ein vom Bundesfamilienministerium ausgerichteter Fachworkshop.

Die voranschreitende Digitalisierung der Gesellschaft dringt bereits heute in alle Lebensbereiche ein. Tiefgreifende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, der Berufsbilder, aber auch in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Verkehr gehen einher mit einer beständig wachsenden Zahl an digitalen Instrumenten, Angeboten und Kommunikationsmöglichkeiten – entwickelt mit dem Ziel, Zeit zu sparen, unser Leben zu vereinfachen und gute Beziehungen zu unseren Mitmenschen zu knüpfen und zu unterhalten.

Familien betrifft diese Entwicklung besonders: Eltern stehen nicht nur vor der Aufgabe, gegenüber ihren Kindern als Vorbild zu agieren und diese an einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien hinzuführen. Fragen wie die der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Arbeitszeitkultur und der Organisation des Familienalltags sind nur einige, die unter den aktuellen Voraussetzungen neu gestellt werden.

Nicht alle Menschen können heute bereits von diesen Veränderungen gleichermaßen profitieren. Wir erleben vielerorts, dass unsere Gesellschaft einen guten Umgang mit digitalen Medien erst noch lernen muss. Dies war auch eine Erkenntnis des Szenario-Workshops „Gutes Familienleben in der digitalen Gesellschaft“, den das Bundesfamilienministerium mit Unterstützung des Think Tanks iRights.Lab und der Zentralen Intelligenz Agentur im Dezember 2015 ausgerichtet hat.

„Welche Voraussetzungen müssen geschaffen werden, damit Familien souverän mit der Digitalisierung umgehen und Chancen nutzen können?“ „Wie kann durch Digitalisierung mehr Zeit in der Familie entstehen?“ Und: „Wie können Kinder einen souveränen Umgang mit digitalen Medien erlangen?“ Diese und weitere Fragen haben Expertinnen und Experten aus Verbänden, Wirtschaft, Startups und Wissenschaft intensiv diskutiert. Als grundlegende Fähigkeit für ein gutes Familienleben in der digitalen Gesellschaft erachteten die Expertinnen und Experten digitale Kompetenz in einem breit verstandenen Sinn, die über die technische Beherrschung von Computer, Tablet oder Smartphone weit hinausgeht.

Vielfältige Situationen des Familienalltags erfordern bereits heute digitale Kompetenz – beispielsweise, wenn es um einen sinnvollen und zielführenden Einsatz von digitalen Medien im Homeoffice geht. Neben klaren Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber ist sie eine wichtige Richtschnur, um zu entscheiden, zu welchem Zeitpunkt die Familie und wann die Arbeit Vorrang hat. Sie ist ebenso ein Kompass in einer Zeit, in der digitale Angebote und Instrumente explodieren, jeder aber für sich entscheiden muss, welche er auf nutzbringende Art und Weise beispielsweise zur Organisation seines Familienalltags einsetzen möchte und auf welche datensammelnden Apps er lieber verzichtet. Darüber hinaus kann digitale Kompetenz auch eine positive Sichtweise auf das gestaltende und kreative Potential eröffnen, das in digitalen Medien, Tools und Technik liegt. Mit dem richtigen Code lässt sich unsere Gesellschaft auch ein Stück besser oder einfacher machen. Familien sollen in der Lage sein, diese Chance auch zu nutzen.

Die Dokumentation des Workshops finden Sie unter **www.bmfsfj.de**

Arbeiten im Home-Office? Kein Problem in Sverige

In Deutschland nutzen nur knapp 12 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. In Schweden gehört das flexible Arbeitsmodell längst selbstverständlich zum Berufsalltag. Die schwedische Managerin Michelle von Gyllenpalm erzählt, wie „Trust Time" im hohen Norden für Arbeitgeber und Beschäftigte bestens funktioniert.

Michelle von Gyllenpalm ist Head of Public and Regulatory Affairs/ Media Relations, Nordic, bei Vattenfall in Stockholm. Als Mutter von zwei Söhnen profitiert die Managerin von den flexiblen Arbeitszeitmodellen ihres Arbeitgebers.

In Sachen Home-Office liegen die skandinavischen Länder europaweit an der Spitze. In Schweden arbeiten rund 26 Prozent der Beschäftigten zumindest zeitweise von zu Hause aus. Deutschland liegt bei der Nutzung von Home-Office unter dem EU-Durchschnitt, nur knapp 12 Prozent aller abhängig Beschäftigten hierzulande arbeiten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus, wie eine aktuelle Eurostat-Statistik zeigt. Theoretisch wäre Home-Office aber bei 40 Prozent der Arbeitsplätze möglich – zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin. Der Wunsch nach Heimarbeit scheitere in den meisten Fällen an den Arbeitgebern. Würden sie umdenken, könnte der Anteil der Heimarbeiter auf über 30 Prozent steigen.

Dass Home-Office in Schweden längst kein Ausnahmefall mehr ist, hängt eng mit der Unternehmenskultur des skandinavischen Landes zusammen. Eine Erfahrung, die auch Michelle von Gyllenpalm, Mutter von zwei Söhnen (13 und 9 Jahre) gemacht hat. Nach beruflichen Stationen bei mehreren schwedischen Unternehmen leitet sie heute beim Energiekonzern Vattenfall den Bereich Public and Regulatory Affairs und Media Nordic.

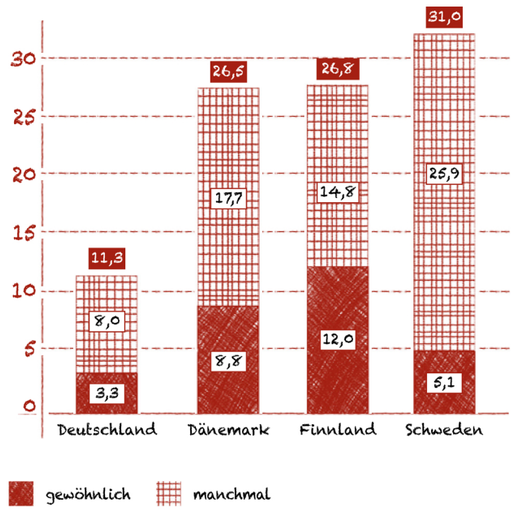
„Eigentlich arbeitet fast jeder, den ich kenne, zeitweilig von zu Hause aus. Ich selbst habe Home-Office seit der Geburt meines ersten Kindes immer genutzt, in variierenden Stundenmodellen. Laut Gesetz steht es in Schweden Berufstätigen mit Kindern unter acht Jahren zu, die Arbeitszeit auf 80 Prozent zu verringern. Viele Schweden arbeiten aber 100 Prozent, dafür können sie ihre Stunden flexibel einteilen. Auch wenn Kinder größtenteils der Hintergrund für den Wunsch nach Home-Office sind, profitieren auch Berufstätige mit Pflegeverantwortung von der Selbstverständlichkeit dieser Option. Home-Office-Arbeitsplätze haben in vielen Firmen mittlerweile denselben Stellenwert wie der Arbeitsplatz in der Firma. Arbeitgeber und Beschäftigte machen sich gemeinsam Gedanken, wie ein ergonomischer Home-Office-Platz aussehen kann. Bei meinen bisherigen Arbeitgebern wurden Laptops und Diensthandys für mobiles Arbeiten zur Verfügung gestellt. Um eventuelle technische Hemmschwellen abzubauen, wurden Beschäftigte im Umgang mit den Tools geschult. Systeme für Videokonferenzen, Verschlüsselungssysteme und die Sicherung von Servern haben sich sehr weiterentwickelt. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur unterstützt flexibles Arbeiten: Dazu gehört, dass Meetings oft um 15 Uhr enden, sodass Eltern danach ins Home-Office gehen oder bei flexiblen Arbeitszeiten auch früher Schluss machen können und abends weiterarbeiten. Das nutzen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Führungsebenen.

Arbeitgeber ermutigen auch insbesondere Väter, Optionen wie Home-Office für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrzunehmen. Home-Office oder Teilzeit bedeuten in Schweden übrigens keinen Karriereknick – im Gegenteil. Arbeitgeber wissen, dass Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeverantwortung gelernt haben, ihre Aufgaben zu priorisieren. Diese Erfahrung ist für den Berufsalltag ein Gewinn.

Firmen investieren in Personalkompetenzen, die eine familienfreundliche Unternehmenskultur unterstützen. Es gibt spezielle Trainings für externe Teamführung und für Führungskompetenzen wie den Aufbau familienfreundlicher Arbeitsstrukturen. Generell ist es so, dass es in vielen Unternehmen eine Frage des guten Führungs-Managements ist, Beschäftigte als ganze Person zu sehen und auf familiäre Bedürfnisse einzugehen. Für mich als Führungskraft ist es zum Beispiel selbstverständlich, dass ich meine Outlook-Agenda mit meinem Team teile und wir gemeinsam Präsenzzeiten und Home-Office-Stunden planen. Entscheidend ist aber vor allem eine Vertrauenskultur in Firmen: TrustTime ist ein etabliertes Konzept in Schweden. Es geht darum, Aufgaben in einem bestimmten Zeitraum zu erfüllen – wie Beschäftigte sich die Arbeit einteilen, ist ihnen überlassen. Durch die eigene Strukturierung des Tages gewinnen Berufstätige dabei ganz erheblich an Quality Time."

Erwerbstätige, die zu Hause arbeiten

(2015; Anteil an der gesamten Beschäftigung in Prozent)



Quelle: Eurostat 2016

Foto: Vattenfall/privat

Mobiles Arbeiten – kreative Lösungen

Branchen wie Logistik, Maschinenbau oder Altenpflege, für die sich in Zukunft ein hoher Fachkräftebedarf abzeichnet, setzen auf innovative digitale Lösungen, um Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Drei Verbände berichten, wie in ihrer Branche die Weichen für flexibles Arbeiten gestellt wurden.

Wie gut sich digitale Vereinbarkeit umsetzen lässt, hängt auch in unserer Branche von der Unternehmens- und Vertrauenskultur ab. Die technischen Voraussetzungen für mobiles Arbeiten sind in der Maschinenbaubranche schon länger vorhanden und werden zum Beispiel im Vertrieb schon lange eingesetzt. Da die Fernsteuerung von Anlagen zunimmt, kann aber inzwischen auch in einigen technischen Bereichen mehr örtliche Flexibilität ermöglicht werden. Wichtig ist, dass eine familienfreundliche Unternehmenskultur im Betrieb auch gelebte Selbstverständlichkeit ist. Es braucht entsprechende Vorbilder, besonders seitens der Geschäftsleitung, und eine klare Kommunikation. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch im Maschinen- und Anlagenbau ein wichtiger Attraktivitätsfaktor. Eine Befragung des VDMA 2014 hat gezeigt, dass die Mehrheit der Unternehmer das Thema Home-Office noch mit Skepsis betrachtet. Immerhin rund 35 Prozent der Befragten gaben aber auch an, dass das Unternehmen bezüglich Home-Office flexibel oder sogar sehr flexibel ist.

Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA) –
Andrea Veerkamp-Walz, VDMA Betriebswirtschaft

In der Logistik bringen heute insbesondere die Vernetzung über das Web, Cloud Computing und Big-Data-Analysen mehr Transparenz, mehr Flexibilität und damit auch Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein wichtiger Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte. Denn der Bedarf an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist hoch – immerhin ist die Logistik in Deutschland der drittgrößte Wirtschaftsbereich nach Automobilindustrie und Handel. Per Online-Planungstool kann ein Logistikunternehmen beispielsweise mehr Flexibilität für die Beschäftigten ermöglichen – und gleichzeitig optimal auf Kundenbedürfnisse eingehen. Mithilfe des Tools wird der Personalbedarf online an die Beschäftigten kommuniziert, diese können sich auch von zu Hause aus für bestimmte Zeitfenster eintragen, die auf Familienaufgaben abgestimmt sind. Damit solche Modelle funktionieren, ist aber ein Umdenken in Führung und Organisation ebenso notwendig wie eine entsprechende Qualifizierung der Beschäftigten.

Bundesvereinigung Logistik (BVL) –
Prof. Dr.-Ing. Thomas Wimmer,
Vorsitzender der Geschäftsführung

Digitalisierte Arbeitsplätze können künftig die Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf unterstützen. Gute Vereinbarkeitsangebote sind eine zentrale Stellschraube gegen den Fachkräftemangel in unserer Branche. Die Arbeitszeitmodelle sind häufig noch zu starr. Das Berufsbild der Altenpflege verändert sich aber mit dem technischen Fortschritt, Telecare und Telenursing spielen eine größere Rolle. Denkbar wäre, dass Seniorinnen und Senioren zum Beispiel in Kontakt mit Altenpflegerinnen und Altenpflegern bleiben, die als Quartiersmanager für bestimmte städtische Regionen zuständig sind. Hierdurch entständen mobile Arbeitsplätze für die Beratenden. Kommunales Management wird gefördert, Ältere werden dauerhaft unterstützt. Eine digitale Vernetzung zwischen Wohnumfeld, ambulanten Pflegediensten, Arztpraxen und Angehörigen würde dazu beitragen, Unterstützungs- und Pflegeprozesse gut steuern zu können. Für Pflegekräfte setzt die Entwicklung aber auch bestimmte Zusatzqualifikationen voraus. Dafür entwickeln wir jetzt gemeinsam mit dem Verband Deutscher Ingenieure geeignete Ausbildungskonzepte.

Deutscher Berufsverband für Altenpflege (DBVA) –
Ursula Kriesten, Bundesvorstand

Neues aus dem Netzwerk

Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ hält die Fäden zu den wichtigsten Terminen und Publikationen rund um das Thema familienbewusste Personalpolitik in der Hand. Hier stellen die Mitarbeiterinnen des Netzwerkbüros ihre Arbeitsschwerpunkte vor.

Großveranstaltungen: Netzwerkpflege und Gewinn von Neumitgliedern

Unternehmenstag und Multiplikatorenveranstaltung: Das sind die beiden Veranstaltungen des Netzwerkbüros, die jedes Jahr unter Beteiligung der Bundesfamilienministerin und des Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertags in Berlin stattfinden. **Kristin Schmälzle** ist für die Konzeption und Organisation der Veranstaltungen zuständig.

Forum: Väter im Fokus der Personalarbeit

Das Netzwerkbüro bietet auf seiner Homepage seit 2013 unter dem Stichwort „Forum“ jährlich wechselnde Schwerpunktthemen. Dieses Jahr dreht sich alles um Väter als wichtige und lang unterschätzte Zielgruppe der Personalarbeit. **Larissa Roy-Chowdhury** zeichnet für einen Großteil der Texte fürs Forum verantwortlich.

Beschäftigtenbefragung: Leitfaden zeigt, wie es geht

Im Herbst werden mehrere neue Publikationen des Netzwerks erscheinen. Der Leitfaden „Beschäftigtenbefragung zum Thema Beruf und Familie“ führt Unternehmen Schritt für Schritt von der Vorbereitung über die Befragung und die Auswertung bis zur Nachbereitung. **Corinna Schwedhelm** hat den Leitfaden verfasst.

Elternzeitmanagement: Herausforderungen für Betriebe

Das Netzwerkbüro hat mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung eine Workshopreihe zum betrieblichen Elternzeitmanagement und ElterngeldPlus durchgeführt. **Katrin Frank** hat die Workshops von Seiten des Netzwerkbüros vorbereitet sowie moderiert.

Aus der Praxis für die Praxis: Einblicke in Branchen

Eine Kernkompetenz des Netzwerkbüros ist die Kooperation mit Branchen. Ob mit der Metall- und Elektroindustrie oder der Deutschen Krankenhausgesellschaft: Berichte aus der Praxis für die Praxis, in denen sich Unternehmen vorstellen, sind ein Service für Mitglieder, den **Jekaterina Rudolf** verantwortet.

Der rote Faden ist die NEUE Vereinbarkeit

Kurzinterview mit Kirsten Frohnert, Projektleiterin Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ arbeitet zu den Themen Väter, Digitalisierung, flexible Arbeitszeiten und vielen mehr. Was ist der rote Faden?
Der rote Faden ist das, was wir mit NEUER Vereinbarkeit umschreiben: Väter möchten nicht mehr auf die Rolle des Hauptverdieners und Mütter auf die der Zuverdienerin festgelegt werden. Und Familien wünschen sich mehr Zeit miteinander. Eine Voraussetzung, um diese Ziele zu erreichen, ist, dass Mütter und Väter die Chance haben, Familien- und Erwerbsarbeit gleichmäßiger unter sich zu verteilen. Das sind individuelle Aushandlungsprozesse, auf die sich auch die Unternehmen einstellen müssen. Das betrifft auch Beschäftigte mit Pflegeverantwortung. Wir unterstützen unsere Mitgliedsunternehmen dabei.

Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten personalpolitischen Instrumente dafür?
Das sind familienfreundliche Arbeitszeiten, betrieblich unterstützte Kinderbetreuung beziehungsweise Angehörigenpflege, Ergebnisorientierung statt Anwesenheitspflicht und eine an Lebensphasen orientierte Personalpolitik. Wenn Menschen in Deutschland im Alter von 16 bis 67 Jahre arbeiten, Kinder erziehen und Angehörige pflegen, so muss es Phasen geben, in denen sie ohne Karrierenachteile zeitweise einen Schritt zur Seite gehen können, um dann wieder mit neuen Ideen und Kompetenzen in den Beruf einzusteigen.

Kirsten Frohnert ist Projektleiterin des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“ der DIHK Service GmbH.

Fotos: Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Die zehn Leitsätze zur NEUEN Vereinbarkeit standen beim Aktionstag in mehreren Städten im Fokus. In Koblenz bot der zehnte Geburtstag des Bündnisses am 15. Mai 2016 den feierlichen Rahmen für die Unterzeichnung der Leitsätze.

Aktionstag 2016: NEUE Vereinbarkeit, neue Ideen

Bedarfsgerechte Betreuungsangebote, flexible und mobile Arbeitszeitmodelle, eine väterfreundliche Personalpolitik – die NEUE Vereinbarkeit stand beim diesjährigen Aktionstag der Initiative Lokale Bündnisse für Familie im Mittelpunkt.

Beim Aktionstag 2016 haben die Lokalen Bündnisse für Familie das bundesweite Motto „Mehr Zeit für das, was zählt: die NEUE Vereinbarkeit" mit vielseitigen Angeboten umgesetzt. Der Aktionstag bildete damit in diesem Jahr den passenden Rahmen, um die Lokalen Bündnisse und ihre Partner mit der NEUEN Vereinbarkeit vertraut zu machen. Denn Umfragen zeigen, dass Familien sich weitere Optionen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen: Immer mehr Eltern wollen ihre Aufgaben partnerschaftlich teilen. Elternzeit, Home-Office, flexible Arbeitszeiten und Modelle wie Jobsharing oder vollzeitnahe Teilzeit für Führungskräfte sind gefragt. Viele Menschen wollen auch die Pflege Angehöriger mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren. Die NEUE Vereinbarkeit bietet mehr Optionen bei der Arbeits- und Familienzeitgestaltung in unterschiedlichen Lebensphasen.

Die zehn Leitsätze zur NEUEN Vereinbarkeit standen beim Aktionstag in mehreren Städten im Fokus, zum Beispiel in Siegen und Koblenz. „In verschiedenen Lebensphasen fällt die Gewichtung für Beruf und Familie unterschiedlich aus. Für mich bedeutet die NEUE Vereinbarkeit, dass die Rahmenbedingungen es Frauen und Männern ermöglichen, sich sowohl in der eigenen Familie als auch am Arbeitsplatz zu engagieren. Das ist eine Gemeinschaftsaufgabe und ich bin froh, dass unser Lokales Bündnis mit Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gewerkschaften, Politik, Verwaltung und Kirchen sich dieser Herausforderung stellt", betonte Steffen Mues, Bürgermeister der Stadt Siegen. In Koblenz bot der zehnte Geburtstag des Lokalen Bündnisses am 15. Mai 2016 den feierlichen Rahmen für die Unterzeichnung der Leitsätze.

Fotos: Koblenzer Bündnis für Familie/ Lokales Bündnis für Familie Siegen

In Siegen wurden die zehn Leitsätze der NEUEN Vereinbarkeit im Rahmen des Aktionstags 2016 unterzeichnet. Das Lokale Bündnis Siegen feierte zudem ein Familienfest.

Das Siegener Bündnis für Familie hatte zu einer Weltreise durch Siegener Wohnzimmer eingeladen. Schülerinnen und Schüler der Obenstruthschule waren bei Siegener Familien mit Migrationshintergrund zu Gast. „Dabei stand das Leben der gastgebenden Familie in ihrem Herkunftsland im Mittelpunkt: Die Kinder haben viel über landestypische Feste und Feiertage, das Essen oder die Schule in den jeweiligen Herkunftsländern erfahren", erzählt Bündniskoordinatorin Annette Lambeck.

Einladung zum Unternehmenstalk

Das Lokale Bündnis im Landkreis Friesland begrüßte anlässlich des Aktionstages Verantwortliche aus den Bereichen Unternehmen, Politik und Bildungsträger zu einem Unternehmenstalk. „Für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich durch einen solchen Austausch eine gute gemeinsame Basis schaffen. Unternehmen haben sich informiert, wie sie durch familienfreundliche Angebote für Fachkräfte oder junge Führungskräfte noch attraktiver werden", erklärt Bündniskoordinatorin Elke Rohlfs-Jacob. „Wir haben an Thementischen unter anderem über Teilzeitausbildung und Mitarbeitergesundheit informiert und über Möglichkeiten für Väter, Familie und Beruf zu vereinbaren. Das Angebot ist bei den teilnehmenden Unternehmen sehr gut angekommen – vom kleinen Handwerksbetrieb bis zum Großunternehmen."

Das Lokale Bündnis für Familie Remscheid gehörte zu den Standorten, die in Aktions- und Kursangeboten, Vorträgen und Familienveranstaltungen dazu einluden, das Thema Vereinbarkeit von einer ganz neuen Seite kennenzulernen. Das Lokale Bündnis hatte dafür verschiedene Mitmachangebote im Programm, die Gelegenheit zum Austausch boten: Was würde Eltern das Finden der Balance erleichtern? Was brauchen sie für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf? „Interessant war, dass sich zum einen viele Frauen mehr Zeit für den Beruf gewünscht haben. Gleichzeitig war bei Frauen und Männern insgesamt ein hoher Anteil dabei, der sich mehr Zeit für die Familie gewünscht hat. Das zeigt uns einmal mehr, dass gute Vereinbarkeitslösungen ein echter Bedarf sind", so die Bilanz von Bündniskoordinator Michael Ketterer.

Das Lokale Bündnis Berlin-Pankow lud an seinem Infostand in einem Einkaufscenter die Besucherinnen und Besucher ein, die zehn Leitsätze für die NEUE Vereinbarkeit kennen zu lernen. „Wir sind mit vielen Familien und Unternehmen aus dem Bezirk ins Gespräch gekommen", erzählt Bündniskoordinator Andreas Gerts. Mit der Unterzeichnung der zehn Leitsätze zur NEUEN Vereinbarkeit konnten die Besucherinnen und Besucher ein klares Statement für mehr Familienfreundlichkeit abgeben. Und damit auch für das, was für viele Familien zählt: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach eigenen Wünschen partnerschaftlich gestalten zu können.

Viele weitere Beispiele für gelungene Aktionen und die schönsten Bilder zum Aktionstag 2016 finden Sie auf der Website der Lokalen Bündnisse für Familie: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Ein Kühlschrank hat Angst

Digitalisierung macht das Leben leichter – der smarte Kühlschrank von morgen weiß selbst, was eingekauft werden muss, und bestellt online beim Supermarkt. Aber was ist mit dem Kühlschrank von heute? Autor Axel Hacke philosophiert mit einem altgedienten Haushaltsfreund.

Axel Hacke
ist Kolumnist des Süddeutsche Zeitung Magazins und Autor zahlreicher Bestseller. Die Kolumne „Ein Kühlschrank hat Angst“ ist auch in seinem Buch „Das Beste aus meinem Leben. Mein Alltag als Mann“ erschienen.

Ich saß mal wieder nachts in der Küche und starrte aus dem Fenster in den Hinterhof und auf das gegenüberliegende Haus, in dem gerade das letzte Licht hinter einem Fenster im vierten Stock erloschen war. Es war die Stunde, in der ich mich oft mit Bosch unterhalte, meinem sehr alten Kühlschrank und Freund. Ich trank Rotwein.

„Ich hätte auch gerne mal Rotwein“, sagte Bosch. „Nie stellst du Rotwein in mich rein.“

„Rotwein ist nichts für Kühlschränke“, antwortete ich, „und Kühlschränke sind nichts für Rotwein.“

Sein Motor brummte ein bisschen mürrischer als sonst, und ich fügte hinzu: „Ich habe gelesen, dass es bald Kühlschränke mit eingebautem Computer geben wird. Sie werden an das Internet angeschlossen und können selbständig im Supermarkt Nachschub bestellen, wenn keine Butter mehr da ist oder keine Erdbeermarmelade. Und wenn das Verfallsdatum der Milch abgelaufen ist, bestellen sie auch Milch. Solche Kühlschränke könnten sich auch selbst Rotwein kommen lassen.“

„Und wie kommt die Butter dann hierher und der Wein?“, fragte Bosch.

„Ein Bote bringt sie“, sagte ich. „Schade“, sagte Bosch. „Es wäre doch schön, wenn die Kühlschränke auch selbst einkaufen gehen würden. Sie könnten in die Geschäfte gehen und Butter, Milch und Marmelade holen, und an der Kasse würden sie ihre Tür öffnen, und die Kassiererin könnte gleich alles in ihren Leib hineinstellen. Sie bräuchten nicht einmal einen Einkaufskorb.“

„Aber wie willst du in den Supermarkt kommen?“, fragte ich. „So ein langes Elektrokabel gibt es nicht.“

„Man bräuchte halt einen Akku, der sich auflädt und zwei, drei Stunden hält“, sagte Bosch. „Ich habe gehört, dass es Akkus gibt. Der kleine Black & Decker hat es mir erzählt, der Tischstaubsauger, weißt du. Er hat selbst einen Akku.“ Er seufzte. „Man würde auch andere Kühlschränke kennenlernen. Wir könnten uns beim Einkaufen treffen und über alles reden. Ich habe gehört, dass es auch Kühlschränke gibt, die Siemens heißen oder Liebherr. Und ich würde so gerne mal in ein Geschäft gehen und selbst einkaufen. Ich war noch nie in einem Geschäft, außer in dem Laden, in dem du mich gekauft hast, damals.“

Ich machte seine Tür auf, um mir ein Stück Käse zu nehmen. Er atmete mich kühl an, wie immer, aber irgendwie kam es mir vor, als leuchte er besonders hell, wenn er so erzählte. Er hat ja wirklich nur mich zum Reden und ein paar Elektrogeräte in der Küche. Aber die meisten mag er nicht: Der Herd sei ein Idiot, sagt er immer, alle Herde seien Idioten, und die Mikrowelle sei gar nicht sein Fall, ein hysterisches junges Ding, das ihn anschwärme, weil er so cool sei, immer so herrlich cool. Ich hatte auch gelesen, dass ein Professor in den USA beabsichtige, nicht mehr bloß Herzen und Lebern, sondern auch Köpfe zu verpflanzen. Eines Tages wird es soweit sein, dass man Köpfe auf Kühlschränke verpflanzt, dachte ich, und Beine wird man auch dranmachen, und dann wird so ein Bosch mit ins Wohnzimmer kommen können, wenn ich Fußball sehe, und ich muss nicht mehr aufstehen zum Bierholen. Andererseits. Wenn man manchmal gewisse Managertypen im Flugzeug sieht – vielleicht machen sie das alles ja schon längst, das mit den Köpfen auf Kühlschränken. Und wir wissen es nur nicht.

Ich war wieder zum Fenster gegangen und blickte ins Dunkel hinaus. „Ich bin schon zu alt für diese Computer und dieses Internet“, sagte Bosch leise. „Für mich kommt das alles zu spät. Manchmal fühle ich mich krank, und der Kompressor tut so weh, und ich habe Angst vor Kühlmittelkrebs.“

„Ach was“, sagte ich. „So jammerst du schon seit Jahren. Du bist noch bestens in Schuss und so schön rund, und du brummst so sonor und bist nicht so ein dämlicher, unauffälliger Einbaukühlschrank wie die anderen.“
„Du wirst mich nicht verkaufen?“, fragte er noch leiser als vorher. „Du wirst mich nicht, ähm, entsorgen, nicht wahr? Du wirst dir nicht so ein junges Internet-Ding zulegen?“

„Nie im Leben!“, rief ich. „Keiner kühlt mein Bier wie du! Und jetzt lass uns schlafen gehen!“ Ich gab ihm einen Klaps auf die Tür. Er hörte auf zu brummen. Ich ging auf den Flur hinaus und zum Schlafzimmer, aber auf halbem Wege kehrte ich noch einmal zurück, nahm die angebrochene Flasche Rotwein vom Tisch, öffnete den Kühlschrank und stellte sie hinein.

Foto: Thomas Dashuber

Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“!

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

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

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE

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: 2BR176
Stand: Oktober 2016
Konzeption, Redaktion: Edelman.ergo GmbH, Berlin
Gestaltung: Edelman.ergo GmbH, Berlin
Druck: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main

* 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.

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.