

Familie leben.



Meine Familie, mein Job, meine Stadt



Seite | 10

Im Fokus

*Standortfaktor Familienfreundlichkeit:
Lokale Bündnisse unterstützen
Eltern und Firmen bei der
Vereinbarkeit von Familie und Beruf*



Seite | 16

NEUE Vereinbarkeit

*Politik, Gewerkschaften und
Wirtschaft stellen gemeinsam
Weichen für eine familienbewusste
Arbeitswelt der Zukunft*



Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

FOTO: BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

für die „geforderte Generation“ der 30- bis 50-Jährigen ist das Leben ein täglicher Spagat: Beruf, Familie und oft auch die Pflege Angehöriger müssen unter einen Hut gebracht werden. In der „Rush-Hour“ des Lebens können Politik und Gesellschaft die Menschen vielfältig unterstützen. Hier wird die NEUE Vereinbarkeit in den kommenden Jahren eine wichtige Rolle spielen.

Wir schreiben die NEUE Vereinbarkeit bewusst groß; denn sie umfasst mehr als die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Familien sind insgesamt mobiler. Immer mehr Männer wünschen sich eine Arbeitswelt, die es ihnen erlaubt, auch aktive Väter zu sein. Frauen sind häufiger erwerbstätig. Unsere Gesellschaft steht außerdem vor den Herausforderungen des demografischen Wandels; damit wird auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Zukunft immer wichtiger.

Auch auf dem Vereinbarkeitskonvent „Familie und Arbeitswelt – die NEUE Vereinbarkeit“ in Berlin wurde deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine neue Qualität braucht. Ich freue mich, dass es gelungen ist, gemeinsam mit den Spitzen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ein Memorandum und zehn Leitsätze zur NEUEN Vereinbarkeit zu erstellen. Zu den zentralen Herausforderungen für die NEUE Vereinbarkeit, die alle Partner gleichermaßen sehen, gehören Kinderbetreuung, Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Lokale Bündnisse für Familie sind vor Ort wichtige Partner, um Familien und Unternehmen bei dieser NEUEN Vereinbarkeit zu unterstützen. Von dem Engagement, mit

dem die Bündnisse sich für mehr Familienfreundlichkeit einsetzen, profitieren die Familien ebenso wie die Kommunen. Auch zur Fachkräftesicherung vor Ort tragen die Lokalen Bündnisse bei: Im Bündnis bereiten sich regionale Unternehmen auf die Anforderungen vor, die die Umsetzung der NEUEN Vereinbarkeit mit sich bringt. Bündnisarbeit ist dabei Gemeinschaftsarbeit: die Arbeit vieler Menschen, Einrichtungen, Unternehmen und Organisationen, die mitmachen, und – nicht zu vergessen – die Arbeit derjenigen, die Lokale Bündnisse für Familie koordinieren und zusammenhalten.

Zahlreiche gute Beispiele zeigen, wie Vereinbarkeit im Arbeitsalltag gelingt. Betriebliche Kinderbetreuung gehört dazu, aber auch flexible Arbeitszeitmodelle und ein breites Informationsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienaufgaben. Lokale Bündnisse stehen als kompetente Ansprechpartner vor Ort zur Verfügung. Sie unterstützen Unternehmen dabei, eine familienfreundliche Personalpolitik umzusetzen. So leistet das Engagement der Lokalen Bündnisse und ihrer Partner in der Wirtschaft und in den Kommunen auch einen bedeutsamen Beitrag für die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

Ich freue mich darauf, gemeinsam mit den vielseitigen Lösungen der Lokalen Bündnisse für Familie die NEUE Vereinbarkeit vor Ort weiter zu stärken.

Herzlichst

Manuela Schwesig
Manuela Schwesig

Lokale Bündnisse für Familie sind vor Ort wichtige Partner, um Familien und Unternehmen bei dieser NEUEN Vereinbarkeit zu unterstützen



06

Im Fokus:

Familienfreundlichkeit trägt zur Fachkräftesicherung bei – und Lokale Bündnisse unterstützen Kommunen und Unternehmen dabei, familienfreundliche Strukturen umzusetzen.

06 **Im Fokus:** Familienfreundliche Kommunen sind fit für die Zukunft. Die Lokalen Bündnisse Erlangen und Remscheid berichten, wie sich entsprechende Strukturen schaffen lassen.

10 **Im Fokus:** Pluspunkt Familienfreundlichkeit. Karin Schnakes Herz schlägt für Bielefeld – als Führungskraft der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld GmbH kann sie Familie und Beruf optimal vereinbaren.

12 **Auf einen Blick:** Ob moderne Arbeitsmodelle oder Konzepte zur Kinderbetreuung: Wie Lokale Bündnisse für Familie Eltern bei der Vereinbarkeit am Standort unterstützen – eine Infografik.

10

Im Fokus

Familienfreundlichkeit als Standortfaktor – in Bielefeld fühlen sich Karin Schnake und ihre Familie wohl. Das Lokale Bündnis für Familie Bielefeld, die Stadt und die regionale Wirtschaft haben in Sachen Familienfreundlichkeit einiges bewegt.



FOTOS: BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND; STADTWERKE BIELEFELD GMBH; LOKALES BÜNDNIS FÜR FAMILIE NEUMARKT IN DER OBERPFALZ.



21

Best Practice

Mehr Zeit für die Kleinen: In Neumarkt in der Oberpfalz ermöglicht ein Projekt des Lokalen Bündnisses für Familie eine flexible Randzeitenbetreuung in der Kita „Storchennest“.

14 **Aus der Praxis:** Starke Netzwerke für die Flüchtlingshilfe: So unterstützen Lokale Bündnisse für Familie bundesweit die Kommunen und ehrenamtlichen Initiativen vor Ort.

16 **Die NEUE Vereinbarkeit:** Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig, Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter haben mit dem Memorandum „Familie und Arbeitswelt – die NEUE Vereinbarkeit“ die Weichen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt.

18 **ElterngeldPlus:** Welche Vorteile bringt das ElterngeldPlus? Darüber berichtet Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig im Interview – und das Lokale Bündnis Coburg informiert beim Unternehmensfrühstück über die Neuerungen.

20 **Im Interview:** Professor Dr. Michael Hüther vom IW Köln erklärt, wie Unternehmen durch eine familienbewusste Personalpolitik Fachkräfte gewinnen und halten können.

21 **Best Practice:** Das Lokale Bündnis der Stadt Neumarkt in der Oberpfalz hat mit seinem Bündnispartner eine flexible Randzeitenbetreuung für Kinder ins Leben gerufen.

22 **Auf ein Wort:** Journalist und Autor Harald Martenstein erklärt, welche Prioritäten er bei Familie und Beruf setzt.

23 **Rückblick:** Das Jahr 2015 mit den Lokalen Bündnissen für Familie in Bildern.

Im Fokus

Stadt, Land, Job: Familien- freundlichkeit als Standortvorteil

Kommunen, Lokale Bündnisse und Arbeitgeber tragen dazu bei, dass sich Familien vor Ort willkommen fühlen. In Erlangen und Remscheid sorgen starke Netzwerke für mehr Familienfreundlichkeit. Denn die Lebensqualität für Familien entscheidet oft mit darüber, ob sich Fachkräfte für den Standort entscheiden.

Wichtig ist, Angebote zur Vereinbarkeit und Ansprechpartner wie die Lokalen Bündnisse bekannt zu machen und somit den Firmen bei den eigenen familienbewussten Angeboten Hilfestellung zu bieten.

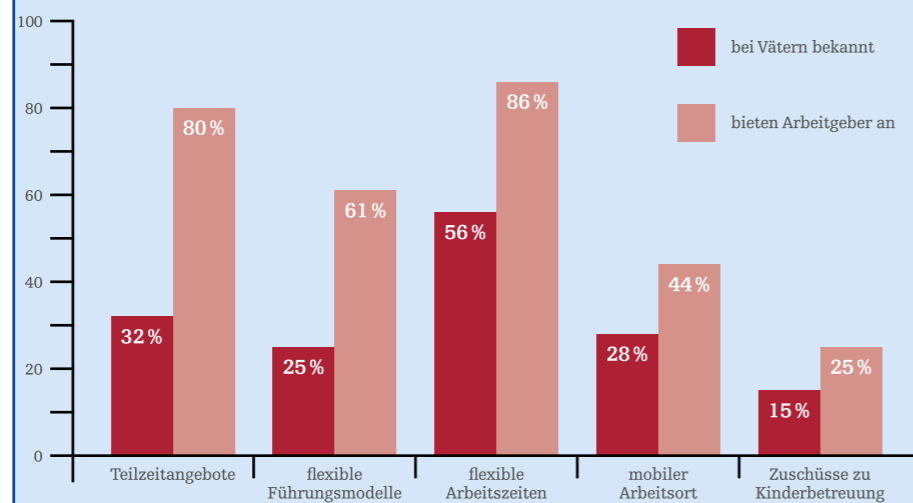
Knut Harmsen,
Leiter der IHK-Geschäftsstelle
Erlangen, Industrie- und Handels-
kammer Nürnberg für
Mittelfranken

Familienfreundlichkeit braucht die richtige Mischung. Kinderbetreuung gehört dazu, Unterstützung im Familienalltag und ein bedarfsgerechtes Freizeitumfeld. Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels setzen Kommunen und Wirtschaft verstärkt auf eine familienfreundliche Standortpolitik. Eine

aktuelle Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach zeigt, dass sowohl das Betreuungsangebot als auch die Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei einem Großteil der Eltern eine entscheidende Rolle dabei spielen, inwieweit beide Elternteile vollzeitnah oder in Vollzeit tätig sind.

Welche väterfreundlichen Angebote bieten Deutschlands Arbeitgeber an, und wie bekannt sind diese?

Das 1. Väterbarometer zeigt: Väter kennen nur wenige väterfreundliche Angebote ihrer Arbeitgeber. Es besteht eine teils sehr große Diskrepanz zur Auskunft der Arbeitgeber. *Angaben in Prozent.*



Quelle: Repräsentative Bevölkerungsumfrage und Unternehmensbefragung, GfK, 2015, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



Die Lokalen Bündnisse für Familie können Unternehmen und Kommunen dabei unterstützen, für Familien einiges auf die Beine zu stellen. Beispiele wie Erlangen oder Remscheid zeigen, dass sich das Engagement lohnt. In einem Ranking des Magazins Wirtschaftswoche zu Deutschlands familienfreundlichsten Städten und Gemeinden gelangte Remscheid im Jahr 2013 unter die besten zehn. Erlangen behauptete 2014 seinen Top-10-Platz das zweite Jahr in Folge. Berücksichtigt wurden bei dem Ranking unter anderem Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Familienfreundlichkeit im städtischen Umfeld, aber auch die Freizeitqualität der Region.

Im Landkreis Erlangen sind Weltkonzerne ebenso ansässig wie kleine aufstrebende IT-Unternehmen. Seit 2004 setzen sich das Lokale Bündnis und seine Partner vor Ort für familienfreundliche Projekte ein. „Generell hat sich in den vergangenen Jahren viel getan. Die Serviceorientierung für Familien ist gewachsen“, sagt Katja Engelbrecht-Adler, Bündniskoordinatorin im Bündnis für Familie im Landkreis Erlangen-Höchstadt. „Familienfreundliche Strukturen lassen sich umso besser umsetzen, je mehr das Engagement von Firmen und der Kommune ineinandergreift.“ Mittlerweile liegt der Landkreis bei einer U3-Betreuungsquote von rund 50 Prozent. Das Lokale Bündnis hat das Angebot

„Baby willkommen!“ auf den Weg gebracht, das Hausbesuche und Beratung für Eltern Neugeborener durch eine Familienhebamme ermöglicht.

Auch in der Wirtschaft bemerken die Familienbeauftragten Markus Hladik und Katja Engelbrecht-Adler eine starke Ausrichtung zu mehr Familienfreundlichkeit. „Wir haben von Unternehmen die Rückmeldung bekommen, dass Führungskräfte gezielt nach familienfreundlichen Angeboten fragen“, so Hladik. Das Lokale Bündnis für Familie unterstützt Firmen mit Workshops und Informationsveranstaltungen dabei, sich mit den Angeboten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren. Dazu bot das Lokale Bündnis für Familie in diesem Jahr erstmals in Kooperation mit der IHK Nürnberg-Erlangen, der Handwerkskammer und der Agentur für Arbeit die Infoveranstaltung „Werbung in eigener Sache – Die Arbeitgebermarke durch Familienorientierung stärken“ an. Ziel sei es, im Zusammenspiel der beteiligten Partner die regionale Wirtschaft familienfreundlich und damit zukunftsorientiert aufzustellen, sagt Knut Harmsen, Leiter der IHK-Geschäftsstelle Erlangen, Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken.

Seit 2014 zeichnet das Lokale Bündnis des Landkreises mit dem Landrat als Schirmherrn

Davon profitieren alle: Eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt unterstützt berufstätige Eltern und trägt zur Fachkräftesicherung vor Ort bei.



Mehr Zeit für Kinder: Immer mehr Eltern wünschen sich eine partnerschaftlichere Aufgabenteilung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

familienfreundliche Unternehmen mit dem „Goldenen Kinderwagen“ aus. Darunter auch die imbus AG. Die IT-Firma war eines der Gründungsmitglieder des Lokalen Bündnisses. Der imbus-Vorstand Thomas Roßner gehörte zu den ersten Nutzern der betriebseigenen Großtagespflege: Ebenso wie seine beiden Töchter gingen auch die Kinder eines weiteren Vorstandsmitglieds in die imbus-Kita. Flexible Arbeitszeiten und Elternzeitmodelle sowie wenn möglich Home-Office-Lösungen können die 250 Beschäftigten wahrnehmen. Die Erfahrung zeige, dass Teilzeit und Elternzeit auch von männlichen Beschäftigten stärker genutzt werde. Ein Trend, den auch das vom Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebene „Väterbarometer“ widerspiegelt. Demnach würden 54 Prozent der Väter gerne etwas weniger arbeiten, um sich familiär mehr engagieren zu können. Für 20 Prozent ist vor allem mehr Flexibilität wichtig. „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sich Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Angebote wie unsere Kita sind ein Faktor, der bei Bewerberinnen und Bewerbern mit ins Gewicht fällt“, sagt Roßner. Über das Lokale Bündnis für Familie nimmt das Unternehmen an Workshops sowie Netzwerktreffen teil und ist selbst Gastgeber für Bündnisveranstaltungen.

Auch im Bergischen Land in Nordrhein-Westfalen steht Standortsicherung in direktem Zusammenhang mit Familienfreundlichkeit. Eine Regionalstudie der Bergischen Entwicklungsagentur zeigt, dass das Bergische Städtedreieck mit Remscheid, Wuppertal und Solingen in Zukunft von den Wachstumsregionen

Düsseldorf und Köln-Bonn profitieren und damit beispielsweise für Berufspendler attraktiv werden dürfte. Familienfreundlichkeit spiele dabei eine entscheidende Rolle, sagt Bündniskoordinator Michael Ketterer vom Fachdienst Jugend, Soziales und Wohnen der Stadt Remscheid. „Stadt und regionaler Wirtschaft ist klar, dass man etwas tun muss, um junge Familien an die Region zu binden.“

Mit einem guten Netzwerk lässt sich viel für Familien bewegen

Aktuell ist den NRW-Haushalten zwar Sparsamkeit verordnet, dennoch lasse sich mit einem guten Netzwerk lokaler Träger und Vereine viel für eine familienfreundliche Kommune bewegen, so Ketterer: „Wir haben in Remscheid und dem Bergischen Land eine aktive Trägerlandschaft, die Angebote für Kinder und Familien ermöglicht. Bei Veranstaltungen oder Kinder- und Jugendprojekten unterstützen uns zum Beispiel die Wirtschaftsjunioren, die Familienbildungsstätte ‚Die Wiege‘, der Kinderschutzbund und viele Firmen vor Ort. Mit guten Ideen lässt sich ein Dialog mit jungen Familien vor Ort aufbauen.“ Zur familienfreundlichen Infrastruktur in Remscheid gehören außerdem Ferienangebote sowie Jugend- und Kultureinrichtungen mit speziellen Kinderangeboten. Weiterer Pluspunkt für die Region: Betreuungsangebote insbesondere im U3-Bereich aber auch im Bereich der Offenen Ganztagschule seien deutlich ausgebaut worden.

FOTO: ISTOCKPHOTO.COM / GEBER86

Für das Stadtmotto „Familienfreundliches Remscheid“ engagiert sich das Lokale Bündnis in der Medienarbeit und veranstaltet Workshops. Vor dem Hintergrund des zunehmend spürbaren Fachkräftemangels werden die Rahmenbedingungen für Familienfreundlichkeit in Unternehmen immer wichtiger, so die Erfahrung von Michael Ketterer. So sei auch die Resonanz auf eine Workshop-Reihe zu den Themen Elternzeitmanagement, flexiblen Arbeitszeitmodellen, betrieblicher Kinderbetreuung oder Beruf und Pflege groß gewesen. Durch die Kooperation der Lokalen Bündnisse an den Standorten Remscheid, Wuppertal und Solingen konnte die Workshop-Reihe bereits zum zweiten Mal angeboten werden. In Kooperation mit den Lokalen Bündnissen für Familie in Solingen und Wuppertal wurde zudem der Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen“ ins Leben gerufen.

Starke Partner unterstützen die Bündnisarbeit vor Ort

„Gewinnt man als Bündnis starke Partner wie die IHK für Veranstaltungen, verleiht das noch mal ein ganz anderes Gewicht“, sagt Ketterer. Gemeinsam mit IHK und Agentur für Arbeit bietet das Lokale Bündnis Workshops rund um Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. In diesem Jahr wurde die Workshop-Reihe „Fachkräfte für familienfreundliche Unternehmen im Bergischen Städtedreieck“ gestartet. Um die



FOTO: LOKALES BÜNDNIS FÜR FAMILIE REMSCHEID

Im Fokus

Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft in einer Region im Umbruch zu stärken, setzen sich die Stadt und ihre Partner dafür ein, für Dienstleistungsanbieter attraktiv zu sein und familienfreundliche Angebote für Beschäftigte dieser Branchen zu schaffen. In der Broschüre „Fachkräfte finden und halten“ stellt die Stadt Informationen rund um Arbeitszeitmodelle und Elternzeit sowie Remscheider Unternehmen vor, die sich für eine familienfreundliche Personalpolitik engagieren.

Beteiligt hat sich an der Broschüre auch das Sana-Klinikum Remscheid. „Die Work-Life-Balance wird für Beschäftigte wichtiger. Immer mehr Männer nehmen flexible Arbeitszeitmodelle und Elternzeiten in Anspruch – auch unter den Führungskräften“, erklärt Susanne Hochburger, Koordinatorin Beruf und Familie der Sana-Klinikum Remscheid GmbH. Das Klinikum ermöglicht rund 150 verschiedene Arbeitszeitmodelle. In Kooperation mit einer betriebsnahen Kita werden Betreuungsplätze vorgehalten. Für Schwangerschaft oder Pflegezeit wurde eine Infomappe mit Broschüren und wichtigen Antragsvordrucken erstellt. Über das Lokale Bündnis für Familie pflegt das Sana-Klinikum regen Austausch mit anderen Unternehmen zum Thema familienfreundliche Personalpolitik. Für die Unternehmen in Remscheid und Erlangen sind die Lokalen Bündnisse somit ein starker Partner, um sich untereinander zu vernetzen und gute Ideen zu teilen – für mehr Familienfreundlichkeit als Standortfaktor.

Gerade im Mittelstand sind Unternehmen auf Fachkräfte angewiesen. Weiche Standortfaktoren wie Vereinbarkeitsangebote sind für viele Bewerberinnen und Bewerber ein Grund, sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden.

Michael Wenge,
Hauptgeschäftsführer der IHK
Wuppertal-Solingen-Remscheid

Das Lokale Bündnis für Familie Remscheid macht mit vielseitigen Aktionen und Veranstaltungen auf das Thema Familienfreundlichkeit aufmerksam.

Im Fokus

Meine Familie, meine Arbeit, meine Stadt

„Bielefeld ist super!“ Für Karin Schnake und Sohn Sten keine Frage. Die Stadtwerke Bielefeld GmbH, für die Karin Schnake als Führungskraft tätig ist, unterstützt Beschäftigte mit Vereinbarkeitslösungen. Als Partner zur Seite steht dem Unternehmen das Lokale Bündnis für Familie.

Wenn Karin Schnake morgens um acht Uhr die erste Teambesprechung hat, spielt Sohn Sten (4) schon in der Kita. Für die 43-jährige Leiterin Service und Kundenbetreuung bei der Stadtwerke-Tochter moBiel in Bielefeld sind die flexiblen Öffnungszeiten in der Kindertagesstätte Flachsfarm eine echte Alltagshilfe. Ab 6.30 Uhr sind die Kleinen dort willkommen, und wenn Mama und Papa länger arbeiten müssen, wird der Nachwuchs auch bis 20.30 Uhr betreut. Karin Schnake kann so den einen oder anderen Abendtermin wahrnehmen. Finanziert werden die

Extrastunden außerhalb der Regelöffnungszeiten von ihrem Arbeitgeber, der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld GmbH. Die Diplom-Pädagogin kehrte nach einem Jahr Elternzeit wieder in Vollzeit in den Job zurück.

Dass ihr der Spagat gelingt, Führungskraft und Mutter zu sein, liegt für Karin Schnake auch an der familienfreundlichen Personalpolitik ihres Arbeitgebers. moBiel betreibt als hundertprozentige Tochter der Stadtwerke Bielefeld GmbH die Stadtbahn und einen großen Teil der Buslinien. Bei der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld sind – abhängig vom Berufsbild – flexible Arbeitszeiten für Beschäftigte ebenso möglich wie Arbeit im Home-Office. Darüber hinaus bietet die Unternehmensgruppe ein betriebliches Kinderbetreuungsangebot in Kooperation mit mehreren Trägern an. Sieben Belegplätze in zwei Bielefelder Kindertagesstätten stehen dafür zur Verfügung.

Bielefeld gegen Berlin, München oder Hamburg? Für Karin Schnake stimmt das Gesamtpaket in der Stadt. „Bielefeld bietet viel Lebensqualität und ein gutes Umfeld für Familien. Man ist schnell im Grünen, und es gibt viele schöne, saubere Spielplätze. Das hat man in vielen Großstädten eben einfach nicht“, sagt Karin Schnake. Familienfreundlichkeit ist zudem für viele Unternehmen, die sich im Lokalen Bündnis für Familie Bielefeld

FOTO: STADTWERKE BIELEFELD GMBH

Karin Schnake (im Bild mit Sohn Sten) gefällt es in Bielefeld. Ihr Arbeitgeber, die Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld GmbH, setzt auf eine familienfreundliche Personalpolitik.



Mehr Vereinbarkeit im Betrieb



Betriebliche
Kinderbetreuung



flexible
Arbeitszeiten



individuelle
Lösungen bei
Wochenarbeitszeiten



Home-Office
als Option



Eltern-Kind-
Arbeitszimmer
für Notfälle

engagieren, ein entscheidender Faktor, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. „Wir ermöglichen allen Beschäftigten bis in die Führungsebene, Beruf und Familie nach den eigenen Wünschen zu vereinbaren, soweit es das Berufsbild erlaubt. Wir möchten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, bei uns ihre Karriere aufzubauen“, erklärt Katrin Hinney, Frauenbeauftragte der Stadtwerke Bielefeld. Ob ElterngeldPlus oder Beruf und Pflege – zu Themen, die für Arbeitgeber und Beschäftigte wichtig sind, hilft das Lokale Bündnis weiter. „Das nimmt uns viel Arbeit ab. Die Bündniskoordinatorinnen und -koordinatoren können mir sagen, wo ich welches Infomaterial bestellen kann. Außerdem wird man durch das Netzwerk auf dem Laufenden gehalten, welche Angebote es rund um das Thema Familie in der Region gibt“, sagt Katrin Hinney.

Der Fachkräftemangel wird für Unternehmen zu einem immer wichtigeren Thema

Die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers gehört für Karin Schnake mit zu den Gründen, warum sie sich langfristig für den Standort Bielefeld entschieden hat. „Meine Elternzeit und die Rückkehr in den Job, das war alles kein Problem. Von Bekannten weiß ich, dass das keine Selbstverständlichkeit ist.“

„Bielefeld legt seit Langem großen Wert auf Familienfreundlichkeit“, sagt Angela Rehorst vom Familienbündnis Bielefeld und Leiterin der Betriebsberatung der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld. Seit elf Jahren begleitet das Lokale Bündnis mit seinen Partnern in den Kommunen,

Unternehmen, Kammern, Gewerkschaften, lokalen Trägern der Arbeitsförderung, Verbänden, Vereinen, Stiftungen, Hochschulen, kirchlichen Einrichtungen sowie freien und sozialen Trägern diese Entwicklung. Der Arbeitskreis „Familienfreundliche Arbeitswelt“ setzt sich dafür ein, Bielefeld zu einem attraktiven Wohn- und Arbeitsort für Familien zu machen. „Arbeitgeber sollen für Themen sensibilisiert werden, die für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Rolle spielen. Denn der Fachkräftemangel wird für Unternehmen ein immer wichtigeres Thema. Arbeitgeber sind daran interessiert, Fachkräfte mit familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen zu halten oder gut ausgebildeten Nachwuchs zu gewinnen.“ Regelmäßige Informationsveranstaltungen unterstützen den Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen und Kommune und werben für eine familienorientierte Personalpolitik. „Es ist wichtig, Arbeitgebern Praxisbeispiele an die Hand zu geben, die zeigen, wie sich familienfreundliche Personalpolitik schon in kleinen Schritten umsetzen lässt“, sagt Angela Rehorst.

Zusammen mit der Stadt Bielefeld verleiht das Lokale Bündnis seit 2012 den Preis „Ausgezeichnet Familienfreundlich“ an Unternehmen, die mit einer familienfreundlichen Personalpolitik auf die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten eingehen. „Mit dem Wettbewerb sprechen wir bewusst Unternehmen jeder Größenordnung an. Auch in kleineren Unternehmen werden oft tolle, kreative Ideen umgesetzt, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.“

Meine Elternzeit und die Rückkehr in den Job, das war alles kein Problem. Von Bekannten weiß ich, dass das keine Selbstverständlichkeit ist.

Lokale Bündnisse für Familie – starke Partner für die Vereinbarkeit am Standort



aller Paare mit Kindern unter drei Jahren haben den gleichen Wunsch: **Sie möchten Familie und Beruf partnerschaftlicher untereinander aufteilen.**

Dafür werden
32%



aller Kinder unter drei Jahren in einer Kita oder von einer Tagesmutter betreut.

Dafür nehmen
32%



der Väter in Deutschland Elternzeit.

Aber trotzdem:
34%



der Mütter in Teilzeitbeschäftigung würden gern mehr arbeiten.

Und dennoch:
52%



aller Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder.

Lokale Bündnisse für Familie arbeiten für mehr Vereinbarkeit vor Ort. Das bringt Eltern:



mehr Flexibilität im Arbeitsalltag

vollzeitnahe Arbeitsmodelle

Ausbau der Kinderbetreuung



Aus der Praxis

Hand in Hand für Flüchtlingshilfe vor Ort

Um Flüchtlingen zu helfen, ziehen Kommunen, Ehrenamtliche und Initiativen an einem Strang. An immer mehr Standorten unterstützen auch die Lokalen Bündnisse für Familie die Kommunen tatkräftig bei der Integration von Flüchtlingen in Gesellschaft und Arbeitsleben.

Lokale Bündnisse für Familie stehen Kommunen und Wirtschaft zunehmend als gut vernetzte Ansprechpartner zur Seite, um Flüchtlinge zu integrieren. Denn unter den vielen Menschen, die derzeit zu uns ins Land kommen, sind auch viele Mütter und Väter mit Kindern, die besondere Unterstützung brauchen, wenn sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen. Lokale Bündnisse für Familie zeigen gemeinsam mit ihrer Kommune, wie sich im Alltag Hilfe leisten lässt: Das Lokale Bündnis Altenberge hat für das

Projekt „Runder Tisch“ kommunale und kirchliche Institutionen sowie andere Helfergruppen zusammengebracht und unterstützt damit die Koordination einzelner Hilfsprojekte. Das Lokale Bündnis Reutlingen schafft durch die internationale Elternschule FERDA den Zugang zu Präventions-, Beratungs- und Bildungsangeboten bei zugewanderten Familien. Die Jenaer Bündniskordinatorin Stefanie Frommann berichtet, wie Flüchtlingshilfe von den Netzwerken der Lokalen Bündnisse profitiert.



Städte, Gemeinden und zahlreiche Helfer engagieren sich gemeinsam für Flüchtlinge. Mit starken Netzwerken vor Ort können Lokale Bündnisse diese Initiativen unterstützen. Eine Erfahrung, die auch Stefanie Frommann, Bündnismotorin und Geschäftsführerin des Zentrums für Familie und Alleinerziehende in Jena, gemacht hat.

„In der Flüchtlingshilfe können die Lokalen Bündnisse Schwerpunkte ihrer eigenen Arbeit einbringen. In Jena ist das beispielsweise die Integration in den Arbeitsmarkt und die Vermittlung von Ansprechpartnern für Unternehmen zum Thema Berufsausbildung für Flüchtlinge. Unser Anliegen ist es, Ehrenamtliche und wichtige Beteiligte wie die das kommunale Jobcenter, die Agentur für Arbeit, Ausländerbeauftragte oder lokale Träger an einen Tisch zu bringen. So können die Lokalen Bündnisse Kommunen und Flüchtlingsinitiativen bei der Koordinierung des ehrenamtlichen Engagements unterstützen. Sehr viele Menschen engagieren sich, aber alle Beteiligten sind auch stark gefordert. Vor allem besteht der Wunsch, Hilfsangebote zu bündeln. Wer helfen will, muss wissen, an wen er sich wenden kann. Die Stadt hat eine Internetplattform

eingerrichtet, auf der sich ehrenamtliche Helfer, Multiplikatoren und auch Flüchtlinge informieren können, welche Hilfsangebote es gibt. Dazu gehören natürlich auch die Initiativen des Lokalen Bündnisses. Wir haben eine Projektgruppe Flüchtlinge gegründet und unterstützen Unternehmen, die Flüchtlinge integrieren wollen, im Rahmen eines interkulturellen Bildungsprojektes. Zudem erstellt das Lokale Bündnis einen Flyer, in dem für Unternehmen alle wichtigen Ansprechpartner rund um das Thema Integration gebündelt sind.“

GUTES BEISPIEL

Die Wanderausstellung "FluchtHELPER – Freiwilliges Engagement für Flüchtlinge in der Europäischen Metropolregion Nürnberg" wird am 26. Januar 2016 in Nürnberg vorgestellt. Die Ausstellung würdigt das vielfältige Engagement von Menschen aller Generationen für Flüchtlingsfamilien. Beteiligt waren die Lokalen Bündnisse für Familie aus Amberg, Ansbach, Landkreis Ansbach, Bamberg, Bayreuth, Erlangen, Landkreis Erlangen-Höchstadt, Fürth, Landkreis Kitzingen, Nürnberg, Landkreis Nürnberger Land, Schwabach, Landkreis Neustadt a.d.Waldnaab, Weiden, Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen.

FOTO: JENAER BÜNDNIS FÜR FAMILIE



Der Aachener Oberbürgermeister Marcel Philipp im Gespräch mit Flüchtlingen

„Ehrenamtliche Netzwerke sind in der Flüchtlingshilfe unverzichtbar“

Gute Organisation und starke Netzwerke unterstützen ehrenamtliches Engagement: Aachens Oberbürgermeister Marcel Philipp zieht eine erste Bilanz zur Flüchtlingshilfe vor Ort.

Viele Städte und Kommunen sind unsicher, wie sie ihre Aufgabe in Zukunft bewältigen können. Wo sehen Sie Ansätze, um die Herausforderung anzugehen?

PHILIPP: In Aachen sind wir sicher, die Herausforderungen, die die aktuelle Flüchtlingswelle mit sich bringt, meistern zu können. Seit über einem Jahr beschäftigen sich verschiedene Fachbereiche der Verwaltung mit der Unterbringung und Betreuung der in Aachen zu erwartenden Flüchtlinge. Zur kurzfristigen Unterbringung müssen wir leider noch auf einige Turnhallen zurückgreifen – zum größten Teil haben wir die Flüchtlinge jedoch dezentral in kleinen Einheiten im Stadtgebiet untergebracht. Mittel- und langfristig setzen wir auf den Bau von Wohngebäuden auf städtischen Grundstücken und auf den Verkauf städtischer Grundstücke an die städtische Wohnungsbau-Gesellschaft oder an private Investoren zum Bau von Wohngebäuden zur Vermietung an die Stadt.

Wo konnten Sie von guten städtischen und kommunalen Netzwerken profitieren – wie zum Beispiel dem Partner-Netzwerk der Lokalen Bündnisse?

PHILIPP: In der Betreuung der Flüchtlinge arbeiten wir als Stadt eng mit verschiedenen Hilfsorganisationen zusammen, aber auch mit verschiedenen Gemeinden, Vereinen und Initiativen, die sich aus der Bürgerschaft heraus gegründet haben. Auch viele Akteure aus dem Aachener Bündnis für Familie sind dadurch in die Arbeit mit Flüchtlingen involviert. Und um die Flüchtlingsarbeit auch interkommunal besser zu vernetzen und zu koordinieren, wurde bereits im Dezember 2014 das Aachener Bündnis für Flüchtlinge gegründet.

FOTO: STADT AACHEN/HEIKE LACHMANN

Wie gelingt es, Bürgerinnen und Bürger einzubinden und Hilfsangebote zu bündeln? Und wie können Vereine und Initiativen wie die Lokalen Bündnisse die Kommunen beim Engagement für Flüchtlinge am besten unterstützen?

PHILIPP: Vielerorts haben sich Netzwerke und Helferkreise gebildet, die die Flüchtlinge unterstützen. Als Stadtverwaltung haben wir ein Koordinierungsbüro für ehrenamtliche Flüchtlingshilfe eingerichtet, in dem wir inzwischen über 1.400 ehrenamtliche Helfer in der Betreuung der Flüchtlinge einsetzen können. Die Helfer können sich über eine Hotline sowie über eine eigene Mail-Adresse mit dem Koordinierungsbüro in Verbindung setzen. In der Betreuung der Flüchtlinge könnten wir ohne unsere ehrenamtlichen Helfer gar nicht das leisten, was wir im Moment anbieten. Konkrete Projekte, die so weit wie möglich selbst organisiert werden, helfen uns am meisten. Sehr hilfreich sind auch Netzwerke, die sich gezielt um eine Unterkunft in Ihrer Nachbarschaft kümmern. Natürlich muss dabei eine enge Abstimmung mit der Stadt gewährleistet werden.

Was ist die wichtigste Erfahrung, die Sie aus der Flüchtlingshilfe bei Ihnen vor Ort mitnehmen?

PHILIPP: Die spontane Bereitschaft der Aachener, die Flüchtlinge in unserer Stadt willkommen zu heißen und zu begleiten, hat mich sehr berührt. Und nicht nur das – auf die Tatsache, dass diese ehrenamtliche Hilfe nicht nachlässt, sondern eher noch weiter wächst, bin ich sehr stolz.

Gemeinsamer Kurs für eine familienbewusste Arbeitswelt

Viele Berufstätige wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Job und Familie. Um dies zu erreichen, haben Politik, Gewerkschaften und Wirtschaft beim Vereinbarkeitskonvent „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ das gleichnamige Memorandum mit wichtigen Zielsetzungen vorgestellt.

Mütter und Väter müssen die Möglichkeit haben, Beruf und Familie tatsächlich zu vereinbaren.

Väter gehen in Elternzeit, Homeoffice-Lösungen halten vermehrt Einzug in den Arbeitsalltag. Immer mehr Eltern wünschen sich eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und damit mehr Zeit für ihre Kinder oder für die Pflege von Angehörigen. Zwar hat sich in den vergangenen Jahren mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vieles verbessert. Dennoch bleibt die Vereinbarkeit eine Herausforderung für die Arbeitswelt der Zukunft.



Das Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“

Auf dem Vereinbarkeitskonvent „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ haben Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und die Spitzen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden in Berlin die Weichen für eine NEUE Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt. Vor rund 100 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Verbänden, Kammern und Unternehmen, die sich für das Thema Vereinbarkeit engagieren, stellte die Bundesfamilienministerin gemeinsam mit der Parlamentarischen Staatssekretärin im Bundeswirtschaftsministerium Iris Gleicke, dem Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Ingo Kramer, dem Präsidenten des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks Hans Peter Wollseifer und der stellvertretenden Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes Elke Hannack, das Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ vor. Diskutiert wurden außerdem Handlungsperspektiven.

Mit dem gemeinsam erarbeiteten Memorandum haben die Partner aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften Bilanz beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezogen, zentrale Herausforderungen identifiziert und sich auf zehn Leitsätze verständigt,

die die wichtigsten Trends einer NEUEN Vereinbarkeit bis 2020 skizzieren und zeigen, wie sich die Partner den Herausforderungen der Zukunft stellen wollen, unter anderem in den Bereichen Kinderbetreuung, Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

In einer Diskussionsrunde am Vormittag standen beim Vereinbarkeitskonvent vor allem die Definition des Konzepts der NEUEN Vereinbarkeit sowie Herausforderungen und Lösungsansätze im Mittelpunkt. Im Rahmen einer Live-Umfrage konnten sich die Teilnehmenden mit einer eigenen Einschätzung zu Wunsch und Wirklichkeit beim Thema Vereinbarkeit in der Arbeitswelt einbringen. Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände bekräftigten in einer Talk-Runde am Nachmittag noch einmal den gemeinsamen Weg zur Umsetzung der erarbeiteten Leitsätze für die NEUE Vereinbarkeit.

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig sagte: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands und damit für die Familien und die Wirtschaft. Ich freue mich, dass es uns gelungen ist, mit Wirtschaft und Gewerkschaften einen bemerkenswerten Konsens für eine NEUE Vereinbarkeit zu erreichen. Mütter und Väter müssen die Möglichkeit haben, Beruf und Familie tatsächlich zu vereinbaren. Dafür brauchen wir gute und verlässliche Kitas, Ganztagschulen und eine neue Arbeitskultur, die auch Zeiten für Familie mitberücksichtigt, das heißt innovative Arbeitsmodelle und Rahmenbedingungen auf der Höhe der Zeit für alle: für Männer und Frauen als Eltern, Alleinerziehende, getrennt Lebende oder Pflegenden.“

Gleichzeitig ist mit der NEUEN Vereinbarkeit auch das gemeinsame Verständnis verbunden, dass familiengerechte Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltig erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung leisten. Lokale Bündnisse für Familie können Unternehmen bei der Umsetzung von Vereinbarkeitslösungen optimal mit wichtigen Informationen unterstützen. Denn mit Blick auf Fachkräftemangel und demografischen Wandel haben die Unternehmen die Nase vorn, die Vereinbarkeitslösungen in der Praxis umsetzen.

FOTO: DAVID BIENE



Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften gemeinsam für eine NEUE Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die Parlamentarische Staatssekretärin im Bundeswirtschaftsministerium Iris Gleicke, der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks Hans Peter Wollseifer, die Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig, die stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes Elke Hannack, der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Ingo Kramer, die stellvertretende Vorsitzende der IG BCE Edeltraud Glänzer und der stellvertretende Hauptgeschäftsführer DIHK Dr. Achim Dercks (v. l. n. r.).

Die NEUE Vereinbarkeit – und was sie bedeutet:

- NEUE Vereinbarkeit zielt auf die Modernisierung der Arbeitskultur hin zu einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen, die Beschäftigten mehr Optionen bei der Arbeits- und Lebensgestaltung gibt.
- NEUE Vereinbarkeit zielt auf das gemeinsame Verständnis, dass familiengerechte Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltig erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung leisten.
- Angesichts der benötigten Zahl an Fachkräften können mit der NEUEN Vereinbarkeit zusätzliche Potenziale erschlossen werden – nicht zulasten der Familien, sondern im gegenseitigen Einverständnis, dass berufliche und familiäre Verantwortung gleichwertig nebeneinanderstehen.

ElterngeldPlus – mehr Flexibilität und Planungssicherheit für Eltern und Unternehmen

Das neue ElterngeldPlus ist ein wichtiger Baustein für die NEUE Vereinbarkeit. Es unterstützt Eltern dabei, Familie und Beruf partnerschaftlicher aufzuteilen und nach der Geburt ihres Kindes frühzeitig wieder in den Job einzusteigen. Davon profitieren auch die Arbeitgeber, wie Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig im Interview erklärt.



Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Frau Schwesig, warum haben sie das ElterngeldPlus auf den Weg gebracht?

SCHWESIG: Das ElterngeldPlus ist ein wichtiger Schritt hin zu einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es ist ein erster Schritt hin zu meiner Idee der Familienarbeitszeit, mit der beide Elternteile für eine gewisse Zeit in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten und dafür einen finanziellen Ausgleich bekommen. Mir geht es darum, die „Rush Hour“ in den Familien zu entzerren, damit Eltern im alltäglichen Balanceakt zwischen Job, Kinderbetreuung, Haushalt und vielleicht noch pflegebedürftigen Angehörigen nicht zerrieben werden.

Wie wirkt sich das ElterngeldPlus auf die Familien und die Unternehmen aus?

SCHWESIG: Das ElterngeldPlus ermöglicht Familien und Unternehmen eine größere Flexibilität bei den Arbeitszeitmodellen. Frauen mit Kindern wollen oftmals lieber 30 statt 19 Stunden arbeiten, Männer mit Kindern lieber 35 statt 40 Stunden. Wenn sich das annähert, erhöhen sich die Gesamtarbeitsstunden – und es bleibt trotzdem Zeit für Familie. Das ElterngeldPlus unterstützt damit eine

Wachstumspolitik, wovon die Unternehmen in Deutschland bei der derzeit sehr guten wirtschaftlichen Lage profitieren werden, davon bin ich überzeugt. Und die Wirtschaft ist sich zunehmend bewusst, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem eigenen Interesse liegt, gerade auch im Hinblick auf Fachkräfte.

Der Erklärfilm zum ElterngeldPlus



Das neue ElterngeldPlus lohnt sich für Eltern und für Unternehmen. Ein Erklärfilm informiert zu den Vorteilen der Neuregelungen. Das Video gibt es auf www.erfolgsfaktor-familie.de/elterngeldplus

FOTO: BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND / THOMAS IMO

Lokales Bündnis Coburg informiert beim Frühstück über das ElterngeldPlus



Bianca Haischberger, Bündnismentorin

Das ElterngeldPlus bringt für Eltern und Unternehmen zahlreiche Vorteile mit sich – aber auch einige Fragen. Lokale Bündnisse können hier mit Informationsmaterial weiterhelfen und Kontakte zu Behörden und Institutionen vermitteln. Das Lokale Bündnis für Familie Coburg will bei einem Unternehmerfrühstück zum Thema ElterngeldPlus informieren.

Kaffee, frische Brötchen und ein breites Infoangebot zum ElterngeldPlus. Im Rahmen eines Unternehmerfrühstücks will das Lokale Bündnis für Familie Coburg regionale Unternehmen über die Neuerungen des ElterngeldPlus informieren. „Bei den Unternehmen gab es auf das Angebot eine riesige Resonanz. Viele Firmen sehen großen Informationsbedarf bei der Umsetzung des ElterngeldPlus“, sagt Bündniskoordinatorin Bianca Haischberger.

Im Gespräch mit den Bündnispartnern sei deutlich geworden, dass sich für viele Firmen ähnliche Fragen stellen: Was ist neu beim ElterngeldPlus? Wie können wir unsere Beschäftigten bei der Nutzung des ElterngeldPlus unterstützen? Welche Arbeitszeitmodelle sind möglich, und wie klappt die Umsetzung im Arbeitsalltag möglichst reibungslos? Also hat das Lokale Bündnis ein umfangreiches Infopaket mit allen wichtigen Broschüren zum ElterngeldPlus geschnürt. Ein besonderes nützliches Extra für die Praxis: der Steckplan der Broschüre „Zeit für Familie und Beruf“. Als Referentin für

das Unternehmensfrühstück hat das Lokale Bündnis eine Expertin der Familienkasse Hof eingeladen. Rund 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind in der Regel zu den Coburger Unternehmerfrühstücken eingeladen, die seit 2008 regelmäßig stattfinden. „Wir haben uns bewusst für eine kleinere Runde entschieden, da so erfahrungsgemäß ein guter Austausch möglich ist“, sagt Bianca Haischberger. Gastgeber des Frühstücks zum Thema ElterngeldPlus ist die Coburger Lasco Umformtechnik GmbH, die das Lokale Bündnis bei diesem Anlass auch als neuen Bündnispartner begrüßen will.

Praxisnähe steht bei der Infoveranstaltung im Vordergrund. „Zu unseren Bündnispartnern gehören unterschiedlichste Arbeitgeber – vom Klinikum bis hin zum gewerblichen Betrieb. Entsprechend breit gefächert ist der Informationsbedarf. Die Unternehmen sehen durch die Praxisbeispiele, dass auch in ihrem eigenen Arbeitsalltag individuelle und oft ganz unkomplizierte Wege für die Nutzung des ElterngeldPlus möglich sind“, erklärt Bianca Haischberger.

Wie und wo kann man sich informieren?

SCHWESIG: Es steht eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Auswahl: Umfangreiche Informationsmaterialien des Bundesfamilienministeriums, auch spezielle Handreichungen für Unternehmen, stehen zur Verfügung. Vor Ort sind die Lokalen Bündnisse für Familie eine gute Anlaufstelle, wenn sich Eltern und Unternehmen zum ElterngeldPlus informieren wollen. Online finden alle Interessierten unter www.familien-wegweiser.de ausführliche Informationen zum Elterngeld und ElterngeldPlus sowie den aktualisierten Elterngeldplaner und -rechner. Diese Serviceangebote können Unternehmen ihren Beschäftigten bekannt machen, um eine möglichst optimale gemeinsame Planung zu unterstützen. Parallel dazu stärken wir im Rahmen unserer engen Kooperation mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften

im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ die Rolle der Väter im Betrieb. Wir informieren Unternehmens- und Personalverantwortliche über die wachsende Bedeutung und die vielfältigen Möglichkeiten einer väterorientierten Personalpolitik.

Können auch die rund 1,6 Mio. Alleinerziehenden vom neuen ElterngeldPlus profitieren und wenn ja, wie?

Ja, es war uns ein wichtiges Anliegen, dass die Alleinerziehenden auch vom ElterngeldPlus profitieren können. Sie können etwa bei Halbtagswerblichkeit mit Einkommen und ElterngeldPlus-Monaten länger, nämlich über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus, für ihr Kind da sein und im Beruf den Anschluss behalten. Und auch Alleinerziehende können mit dem Partnerschaftsbonus eine zusätzliche Förderung erhalten.

Das ElterngeldPlus ist ein wichtiger Schritt hin zu einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

FOTO: LOKALES BÜNDNIS FÜR FAMILIE COBURG



„Arbeitgeber werben mit Vereinbarkeitsangeboten um qualifizierte Fachkräfte“

Unternehmen, die Fachkräfte gewinnen und im Betrieb halten wollen, setzen zunehmend auf Familienfreundlichkeit. Denn Studien zeigen, dass junge Berufstätige sich ein Arbeitsumfeld wünschen, in dem eine partnerschaftliche Aufgabenteilung von beruflichen und familiären Aufgaben gelingen kann. Ein Interview mit Professor Dr. Michael Hüther vom IW Köln.

Studien zeigen, dass sich mehr Eltern eine partnerschaftliche Aufgabenteilung wünschen. Inwieweit haben Unternehmen auf diesen Wandel mit besseren Vereinbarkeitslösungen reagiert, um als Arbeitgeber zu punkten?

HÜTHER: Es besteht schon allein aufgrund der Arbeitsmarktsituation ein Anpassungsdruck. Qualifizierte Fachkräfte werden zur knappen Ressource. Arbeitgeber reagieren darauf mit vielfältigen Angeboten, von der Kinderbetreuung über größere Arbeitszeitflexibilität bis zum Gesundheitsmanagement. Bereits heute haben 30 Prozent der Unternehmen eine ausgeprägte Familienfreundlichkeit, von den restlichen 70 Prozent haben drei Viertel eine starke Familienfreundlichkeit. Das zeigt der vom Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebene Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013.

Flexible Arbeitszeitmodelle sind eine Möglichkeit für eine gelungene Vereinbarkeit – was muss sich diesbezüglich noch verbessern?

HÜTHER: In vielen Unternehmen gibt es mittlerweile Vertrauensarbeitszeiten. Das Konzept ermöglicht es Beschäftigten, sich berufliche und familiäre Aufgaben flexibler aufzuteilen. Ob und inwieweit flexible Arbeitszeiten möglich sind, ist aber je nach Branche unterschiedlich. In vielen Branchen ist zum Beispiel Telearbeit vor allem eine Organisationsfrage. Schwieriger gestaltet sich die Situation oft im produzierenden Gewerbe.

Inwiefern müssen sich Unternehmen darauf einrichten, dass der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Väter eine zunehmende Rolle spielt?

HÜTHER: Die Nutzung der Elternzeit muss in Unternehmen auf allen Hierarchieebenen stattfinden. Auch in der Führungskräftekultur

Professor Dr. Michael Hüther

leitet seit 2004 das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) und ist seit 2001 Honorarprofessor an der European Business School in Oestrich-Winkel. Zuvor war er Chefvolkswirt der DekaBank in Frankfurt am Main. Das IW untersucht unter anderem die Auswirkungen des zu erwartenden Bevölkerungsrückgangs auf den Arbeitsmarkt.

findet ein Wandel statt, Vereinbarkeitswünsche spielen eine größere Rolle. Dennoch nehmen viele Väter bislang nur die zwei Vätermomente in Anspruch. Da spielt auch ein traditionelles Rollenverständnis in der Gesellschaft mit hinein.

Vereinbarkeit betrifft alle Lebensphasen. Wie gut ist die Wirtschaft auf künftige Anforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vorbereitet?

HÜTHER: Die Strukturen für eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung sind in vielen Betrieben vorhanden. Pflegende Angehörige stellen Unternehmen aber vor eine Herausforderung, da der Verlauf von Pflegebedürftigkeit sowohl zeitlich als auch hinsichtlich der Intensität der Beanspruchung weniger kalkulierbar ist, als Phasen der Kinderbetreuung. Um Beruf und Pflege besser vereinbaren zu können, sind daher individuelle betriebliche Lösungen nötig.

Wissen Unternehmen Ihrer Ansicht nach ausreichend Bescheid über Informationsangebote zur Umsetzung von Vereinbarkeit und familienfreundlichen Strukturen – zum Beispiel über Anlaufstellen wie die Lokalen Bündnisse für Familie?

HÜTHER: Viele Unternehmen informieren sich aktiv darüber, wie sich Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit im Betrieb umsetzen lassen. Lokale Bündnisse gehören zu den Infrastrukturen, die Unternehmen dabei vor allem in ihrer Unterstützung bürgerschaftlichen Engagements sowie des Engagements der Beschäftigten im Rahmen des Corporate Volunteering nutzen können.

Mehr Spielraum für Eltern und den Nachwuchs

Lokale Bündnisse unterstützen Familien mit vielfältigen Betreuungsangeboten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In Neumarkt in der Oberpfalz hat das Lokale Bündnis über den Bündnispartner Storchnest e. V. eine Notfall- und Randzeitenbetreuung organisiert, die Eltern mehr zeitlichen Spielraum im Alltag verschafft.

Schichtarbeit oder Überstunden stellen viele berufstätige Eltern bei der Kinderbetreuung vor Herausforderungen. Oft geht der Bedarf über das Angebot der Regelbetreuungszeiten in Kita oder Kindergarten hinaus. Um Familien bei der Kinderbetreuung mehr Planungssicherheit zu geben, hat sich das Bündnis für Familie der Stadt Neumarkt in der Oberpfalz eine Lösung überlegt.

Seit dem Frühjahr 2015 organisiert der Bündnispartner Storchnest e. V. eine Randzeitenbetreuung, die Kindergärten in der Regel nicht abdecken. Finanziert wird das Angebot durch die Stadt Neumarkt. „Besonders für Alleinerziehende ist das eine wertvolle Unterstützung“, sagt Anita Dengel von der Neumarkter Servicestelle Bündnis für Familie. Wie wichtig ein solches Angebot für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist, wurde der Bündniskoordinatorin auch durch Gespräche mit dem örtlichen Jobcenter verdeutlicht. „Gerade im Einzelhandel oder anderen Dienstleistungsberufen erleichtert es die Vermittlung, wenn Jobkandidaten bei den Arbeitszeiten flexibler sind.“

Die Randzeitenbetreuung in Neumarkt übernehmen vor allem Tagesmütter. Wie und wo der Nachwuchs betreut wird, ist ganz individuell. „Wir haben zum Beispiel Mütter, die früh um 6 Uhr zur Arbeit oder Umschulung müssen. Dann kommt die Tagesmutter ins Haus und betreut das Kind bis zum frühen Nachmittag. Für andere Familien verschiebt

sich die Randzeitenbetreuung in die Abendstunden, dann werden die Kinder entweder von Tagesmüttern abgeholt oder können nach den offiziellen Schließzeiten noch in der Kita bleiben und werden dort von der Tagesmutter betreut.“ In manchen Fällen übernehmen auch Erzieherinnen in den beteiligten Kindergärten die Randzeitenbetreuung, finanziert aus Projektmitteln der Stadt.

Derzeit werden 22 Kinder in den Randzeiten von Tagesmüttern betreut. Bislang funktioniert die Randzeitenbetreuung in den Kindergärten über individuelle Absprachen mit einzelnen Einrichtungen. „Wir möchten aber weitere Kindergärten und Träger mit ins Boot holen, um die Randzeitenbetreuung möglichst vielen Eltern anbieten zu können“, sagt Anita Dengel.

Mit der Notfallbetreuung hat das Lokale Bündnis für Familie gemeinsam mit dem Storchnest e. V. ein weiteres Angebot eingerichtet, das Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Ist das Kind krank, fällt die reguläre Betreuung aus oder stehen außergewöhnliche Arbeitseinsätze an, können Eltern sich darauf verlassen, dass über die Vermittlung des Storchnest e. V. eine Notfallbetreuung kurzfristig einspringt. Anita Dengel: „Bei kurzfristigen Betreuungsnotfällen sind die Tagesmütter eine wichtige Unterstützung für Familien. Wer weiß, dass sein Kind gut aufgehoben ist, kann sich mit ruhigem Gewissen seiner Arbeit widmen.“

Viel Spaß haben die Kleinen in der Kita Storchnest in Neumarkt in der Oberpfalz.



Auf ein Wort

Über Kinder und Karriere

Harald Martenstein erklärt, welche Prioritäten er bei Familie und Beruf setzt.

Meine Chefin bat mich darum, ein Interview zu machen. Ich hätte dafür nach London fliegen müssen. Inklusiv der Vorbereitung und der Schreibearbeit wären drei bis vier Tage draufgegangen. Eher vier. Ich habe gesagt, dass ich mal schaue, ob die betreffende Person sich überhaupt interviewen lässt. Ich hatte Lust auf das Interview, außerdem war mir klar, dass ich in diesem Fall der bestmögliche Interviewer bin. Manche Leute sagen, ich sei arrogant. Das stimmt nicht. Ich bin einfach nur sehr, sehr gut. Das ist von Harry Rowohlt. Ich werde niemals auch nur halb so gut sein wie er.

Dann habe ich nichts weiter unternommen. Aufgrund meiner langjährigen Erfahrung in der Medienlandschaft weiß ich, dass 60 Prozent der Aufträge in Vergessenheit geraten, wenn man hartnäckig schweigt. Dieser Auftrag gehörte zu den anderen 40 Prozent.

Die Nachfrage der Chefin beantwortete ich mit einer weitschweifigen Entschuldigung, ein neues Buch kommt raus, wahnsinnig viel zu tun, klappt leider nicht. Hinterher ärgerte ich mich über mich selbst, denn ich hatte gelogen. Ich habe wirklich viel zu tun, aber irgendwie hätte ich das Interview schon noch unterbringen können. Wenn ich gewollt hätte. Ich wollte aber nicht, weil ich einen kleinen Sohn habe, und das bisschen Zeit, das mir neben den unumgänglichen Verpflichtungen bleibt, möchte ich mit Frau und Kind verbringen. Dafür hätte die Chefin vermutlich Verständnis gehabt. Aber während ich meine verlogene Absage in den Computer tippte, hatte mein Unterbewusstsein Regie geführt.

Was, zum Teufel, habe ich in diesen Minuten empfunden? Dass es unmännlich ist oder unprofessionell, zu sagen, da ist dieses Kind, und das ist mir wichtiger als ein wichtiges

Interview? Das wäre doch politisch korrekt gewesen, wann habe ich mal die Chance, etwas politisch Korrektes zu schreiben, und es ist sogar die Wahrheit?

Scheißegal, dachte ich. Ich muss keine Karriere mehr machen. Ich bin eh auf der Zielgeraden, ich kann mir Absagen leisten. Aber was wäre, wenn ich in dem normalen Vateralter wäre, so zwischen 30 und 40? Vermutlich hätte ich es dann gemacht. Als mein älterer Sohn klein war, bin ich dauernd auf Achse gewesen, ich habe viel Geld verdient, und wenn ich nach drei Wochen Reportage für GEO aus der Südsee oder aus Afrika wieder nach Hause kam, hat er mich nicht mehr erkannt. Er hat das inzwischen vergessen, ich hab's nicht vergessen.

Kürzlich war ich drei oder vier Tage mit dem kleinen Sohn allein, er ist 13 Monate alt. Es war schön, aber es war auch anstrengender als alles, was der Journalismus an Herausforderungen bereithält. Jede Person, die sich täglich um ein Kleinkind kümmert, lacht, wenn sie diese Sätze liest. Klar, es ist hart, auf eine schöne Weise hart, und es ist das Gegenteil von allem, was bei uns als hip, erstrebenswert und vorbildlich gilt – Autonomie, Selbstverwirklichung, Karriere, Mode, Uhren und Schmuck, das kannst du alles für ein paar Jahre vergessen. Man soll Kinder in die Welt setzen, danach soll man diese Aufgabe möglichst schnell an bezahltes Personal delegieren, denn der Job ist natürlich das Wichtigste. Und wenn du was über Liebe erzählst, wenn du das Loblied der Mütter und Väter singst, dann bist du ein gottverdammter Reaktionär, wie ich einer bin. In Berlin gibt es jedes Jahr jede Menge Paraden, Techno, Multikulti, Queer, Hanf, aber eine Eltern-und-Kinder-Parade gibt es nicht, weil die nämlich keine Zeit dazu haben. Ups. Jetzt habe ich womöglich doch wieder etwas politisch Unkorrektes gesagt.

FOTO: C. BERTELSMANN



Harald Martenstein ist Journalist und Autor. Er schreibt unter anderem für das ZEIT-Magazin und den Berliner „Tagesspiegel“. Diese Kolumne wurde im ZEIT-Magazin veröffentlicht.

Das bisschen Zeit, das mir neben den unumgänglichen Verpflichtungen bleibt, möchte ich mit Frau und Kind verbringen.

2015 in Bildern



1) Austausch: Die Parlamentarische Staatssekretärin Caren Marks besuchte zum Aktionstag 2015 das Lokale Bündnis Berlin-Pankow.

2) Impulse: Mentorinnen und Mentoren der Lokalen Bündnisse berichteten beim Mentorenseminar in Hamburg aus dem Bündnisalltag.

3) Netzwerke: Lokale Bündnisse aus dem Südwesten waren bei der ersten Regionalveranstaltung in Frankfurt am Main vor Ort.

4) Zeit mit Mama, Zeit mit Papa: Beim Malwettbewerb stand dieses Thema im Mittelpunkt. Mitgemacht hat auch Jasmin Kreth (9) aus Siegen.

Impressum



Abonnieren Sie
das Magazin der Lokalen Bündnisse für Familie unter:
www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Abonnieren Sie
den Newsletter der Lokalen Bündnisse für Familie unter:
www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/service/newsletter

Herausgeber:
Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de
info@bmfsfj-service.bund.de

Verantwortlich: Thomas Bosch

Servicetelefon:
030 201 791 30
Fax: 030 1 8555 - 4400
Zugang zum 115-Gebärdentelefon:
115@gebaerdentelefon.d115.de

Art.Nr.: 2BR159
Stand: Dezember 2015

Konzeption, Redaktion und Produktion:
Medienbüro Lokale Bündnisse für Familie
Träger: ergo Unternehmenskommunikation
GmbH
Charlottenstraße 68 | 10117 Berlin

Druck: schmitzdruck&medien

Die Initiative „Lokale Bündnisse für 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.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de.

Im Einsatz für Familien

Lokale Bündnisse für
Familien und starke Partner
unterstützen Familien vor
Ort:

Rund

32.000

Unterstützer(-Organisationen)
wie Schulen, Vereine und
Kommunen wirken an der
Bündnisarbeit mit.

Rund

17.000

Akteurinnen und Akteure sind
bundesweit in Lokalen Bündnissen
dauerhaft aktiv.

Mehr als

7.400

Partner aus der Wirtschaft – von Groß- bis
Kleinstunternehmen – engagieren sich in
Lokalen Bündnissen.

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de