



Familienfreundliche Arbeitswelt

**Eine Investition
in die Zukunft der Regionen**

**Dokumentation des Innovationsforums
der Entwicklungspartnerschaft EQUAL IN.OWL
am 1. Juli 2004 im Neuen Rathaus Bielefeld**



Familienfreundliche Arbeitswelt

**Eine Investition
in die Zukunft der Regionen**

**Dokumentation des Innovationsforums
der Entwicklungspartnerschaft EQUAL IN.OWL
am 1. Juli 2004 im Neuen Rathaus Bielefeld**

Das dieser Veröffentlichung zugrunde liegende Innovationsforum „Familienfreundliche Arbeitswelt“ wurde vom Regionalverbund Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe und der Geschäftsstelle EQUAL IN.OWL der Bertelsmann Stiftung in enger Kooperation mit den Netzwerkpartnern Deutsche Angestellten-Akademie, Frauen fördern Frauen e.V., REGE mbH, von Laer Stiftung, Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld (WEGE mbH) und OWL Marketing GmbH veranstaltet. EQUAL IN.OWL ist eine Entwicklungspartnerschaft der EU-weiten Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Die Durchführung des Innovationsforums und die vorliegende Dokumentation wurden gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

www.equal-de.de
www.equal-in-owl.de

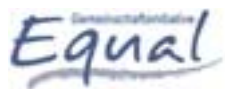
Herausgeber:
Geschäftsstelle EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung, Wilhelmstraße 6, 33602 Bielefeld

Die vorliegende Studie im Internet: www.equal-in-owl.de

Bielefeld 2004



| Bertelsmann Stiftung



Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	Seite 5
2	Programm des Innovationsforums	Seite 7
3	Begrüßung und Einführung (Andreas Wiebe und Ulrike Detmers)	Seite 10
4	Hintergrundreferate	Seite 15
	Tilmann Knittel Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Ergebnisse der Studie der Prognos AG	Seite 15
	Dr. Marion Musiol Frühzeitige Elementarerziehung und Ausbau von Kinderbetreuung – mehr Chancen im Leben	Seite 21
	Prof. Dr. Hans-Jürgen Schimke Baby-Boom in Laer: Mehr Lebensqualität durch Kinderbetreuung?	Seite 25
5	Foren „Familienfreundliche Arbeitswelt“	Seite 28
	Forum 1 Qualifizierte Pädagogik und bedarfsgerechte Kinderbetreuung – ein Gewinn für Familien und Unternehmen	Seite 28
	Forum 2 Flexible Arbeitszeiten – eine Chance für Unternehmen und Familien	Seite 36
	Forum 3 Familienbewusste Maßnahmen – ein Standortvorteil für die Region	Seite 50
	Forum 4 Kinderbetreuung im Netz – Durchblick mit Onlinedatenbanken	Seite 61
6	Familienfreundliche Arbeitswelt – Ergebnisse aus den Foren, künftige Bündnisse und Perspektiven (Anna Renkamp)	Seite 69
7	Anhang	Seite 76

Liste der ReferentInnen	Seite 76
Liste der TeilnehmerInnen	Seite 78
Instrumenten-Check: Wie realisieren Sie die familienbewusste Personalpolitik?	Seite 93
Literatur	Seite 98
Links	Seite 100

1 Vorwort

Die Bundesrepublik rangiert mit ihrer Geburtenrate unter 190 Staaten auf Platz 185. Vier von zehn deutschen Akademikerinnen verzichten auf Mutterglück und Mutterstress. Fehlende Betreuungsangebote, berufliche Nachteile für diejenigen, die Kinder haben, und eine nicht ausreichend kinderfreundlich gestaltete Umgebung gelten als die wichtigsten Gründe für nicht erfüllten Kinderwunsch.

Einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann eine familienbewusst gestaltete Arbeitswelt leisten. Dabei müssen die Orientierung am wirtschaftlichen Erfolg und eine familienfreundliche Unternehmenskultur kein Gegensatz sein. Regionen, die in den letzten Jahren bewusst auf Familienfreundlichkeit gesetzt haben und zum Beispiel Kinderbetreuung als Investition in den Standort verstanden und Betreuungsangebote bedarfsgerecht ausgebaut haben, sehen heute die ersten Erfolge: die Geburtenraten steigen und die Zahl der Beschäftigten nimmt zu.

Auf dem Innovationsforum „Familienfreundliche Arbeitswelt“ am 1. Juli 2004 in Bielefeld diskutierten 250 Personen, darunter Vertreter aus Unternehmen sowie Fachkräfte und Entscheidungsträger aus Bund, Ländern und Gemeinden der Bereiche Soziales, Jugendhilfe, Arbeitsmarkt und Beschäftigung neue Wege und Lösungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum wirtschaftlichen Wachstum beitragen? Wie können familienbewusste Maßnahmen in Unternehmen konkret aussehen? Was können Kommunen und Regionen tun, um ihre Region familienfreundlicher zu gestalten? Wie können Akteure vor Ort motiviert werden, an der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in der Region zusammenzuarbeiten?

Die Veranstaltung bot ein Forum zur Präsentation und Diskussion neuer Wege, vorbildlicher Praxisbeispiele und wissenschaftlicher Erkenntnisse zur familienfreundlichen Arbeitswelt und Balance von Beruf und Familie. In dem Modellprojekt „8 bis 8“ des EQUAL-Innovationsnetzwerkes für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe wurden in vier Projektmodulen innovative Ansätze zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erprobt:

- Datenbank www.kinderbetreuung-owl.de – Umfassende Information über Kinderbetreuung in Ostwestfalen-Lippe
- „minimax“ – Flexible Kinderbetreuung in Ostwestfalen-Lippe mit Unternehmensbeteiligung
- SIT Betreuungsgruppen – Betreuungsplätze für Schulkinder im ländlichen Raum
- jobs & kids – Arbeitszeitberatung für Unternehmen und Qualifizierung für BerufsrückkehrerInnen

Erste positive Erfahrungen und Erfolge aus den Modellprojekten wurden auf dem Innovationsforum vorgestellt und mit den Konzepten und Erfahrungen weiterer Unternehmen und anderer familienfreundlicher Kommunen und Regionen ausgetauscht. Diese Beispiele und aktuelle Erkenntnisse wissenschaftlicher Untersuchungen zeigen, dass von der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der dadurch möglich werdenden Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht nur die Frauen profitieren, sondern Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt.

Das Innovationsforum wurde vom EQUAL Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe (EQUAL IN.OWL) ausgerichtet. EQUAL IN.OWL ist Teil der nationalen und EU-weiten Gemeinschaftsinitiative EQUAL und hat sich u.a.

zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen für Beschäftigung in der Region Ostwestfalen-Lippe zu verbessern.

Veranstalter waren der Regionalverbund Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe und die Geschäftsstelle EQUAL IN.OWL der Bertelsmann Stiftung. Die Veranstaltung wurde in enger Kooperation mit den Netzwerkpartnern Deutsche Angestellten-Akademie, Frauen fördern Frauen e.V, REGE mbH, von Laer Stiftung, Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld (WEGE mbH) und OWL Marketing GmbH geplant und umgesetzt. Allen Beteiligten gilt unser Dank für ihre Innovationsbereitschaft, ihr außerordentliches Engagement und den stets fruchtbaren Dialog.

Diese Dokumentation enthält alle Vorträge, Praxisbeispiele, die wichtigsten Ergebnisse aus den Foren, eine Liste aller TeilnehmerInnen und ReferentInnen sowie den „Instrumenten-Check: Wie realisieren Sie die familienbewusste Personalpolitik“ mit einer Literatur- und Link-Liste. Die Leserinnen und Leser können sich einen Überblick über die Vielzahl von Informationen verschaffen und Kontakte zu anderen Akteuren aufnehmen.

Wir hoffen, damit über die Veranstaltung hinaus weitergehende Vernetzungen anzustoßen und den Prozess der Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt und familienfreundlicher Regionen vorantreiben und beschleunigen zu können. Wir danken allen ReferentInnen, die uns ihre Beiträge zeitnah zur Verfügung gestellt und dadurch die umfangreiche Dokumentation erst möglich gemacht haben.

Anna Renkamp
Leitung und Koordination
des Netzwerkes EQUAL IN.OWL
Bertelsmann Stiftung

Bärbel Klöckner
Regionalverbund Frau und Beruf
Ostwestfalen-Lippe

2 Programm des Innovationsforums

EQUAL IN.OWL Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen – Lippe

Familienfreundliche Arbeitswelt Eine Investition in die Zukunft der Regionen

Innovationsforum

1. Juli 2004, 13.00 h bis 18.00 h

Stadt Bielefeld, Neues Rathaus, Niederwall 23/25, 33602 Bielefeld

Programm

13.00 h Eröffnung des Tagungsbüros, Gelegenheit zum Imbiss

13.30 h Begrüßung und Einführung

Andreas Wiebe, Regierungspräsident Detmold

*Prof. Dr. Ulrike Detmers, Fachhochschule Bielefeld,
Mestemacher Gruppe, Schirmherrin des EQUAL Projektes
„Von 8 bis 8“*

14.00 h Vorträge

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen –
Ergebnisse der Studie der Prognos AG
Tilman Knittel, Prognos AG, Basel

Frühzeitige Elementarerziehung und Ausbau von Kinderbetreuung –
mehr Chancen im Leben!
Dr. Marion Musiol, Diakonische Akademie Deutschland, Berlin

Familienfreundliche Kommune – Maßnahmen, Kosten, Nutzen
Prof. Dr. Hans-Jürgen Schimke, Bürgermeister Gemeinde Laer

15.30 h Kaffeepause

16.00 h Foren

Forum 1
Qualifizierte Pädagogik und bedarfsgerechte Kinderbetreuung –
ein Gewinn für Familien und Unternehmen

minimax – Flexible Kinderbetreuung mit Unternehmensbeteiligung
Wlfrid Lütkeimer, von Laer Stiftung, Bielefeld
Norbert Müller, Bielefelder Gemeinnützige Wohnungsbaugesellschaft mbH
Volker Wilde, Stadtwerke Bielefeld

Zukunftschancen für sich und Kinder nutzen

Dr. Marion Musiol, Diakonische Akademie Deutschland, Berlin

Moderation: Margret Stücken-Virna, Regionalstelle Frau und Beruf, Stadt Bielefeld

Forum 2

Flexible Arbeitszeiten – eine Chance für Unternehmen und Familien

Moderne Arbeitszeitgestaltung

Tilmann Knittel, Prognos AG, Basel

Anja Wulfhorst, Projekt jobs & kids, Deutsche Angestellten-Akademie, Bielefeld

Familienfreundliche Arbeitszeiten – Praxisbeispiele aus Unternehmen

Thomas Kranz, Ingenieurbüro Kranz, Oelde/Stromberg

Andreas Meineke, MSG GmbH & Co.KG, Bad Salzuflen

Claudia Hilse, Regionale Personalentwicklungsgesellschaft, REGE mbH, Bielefeld

Moderation: Vera Wiehe, Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld (WEGE mbH)

Forum 3

Familienbewusste Maßnahmen – ein Standortvorteil für die Region

Netzwerk Familie und Beruf – Aufbau eines lokalen Kooperationsnetzwerkes zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Heinz-Peter Lehmann, Stadt Nürnberg, Referat für Jugend,

Familie und Soziales, Bündnis für Familie

Round Table-Gespräch

Dr. Thomas Beckmann, Dr. Stückmann & Partner, Bielefeld

Prof. Dr. Hans-Jürgen Schimke, Bürgermeister Gemeinde Laer

Dr. Angelika Heinrike Heil, Stiftung Standortsicherung, Kreis Lippe

Brigitte Meier, Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld (WEGE mbH)

Moderation: Bärbel Klöckner, FAIR, Detmold

Hilde Knüwe, Regionalstelle Frau und Beruf, Gütersloh

Forum 4

Kinderbetreuung im Netz – Durchblick mit Onlinedatenbanken

Kinderbetreuung als kommunale Eingliederungsleistung gem. SGB II – neue Medien helfen weiter

Rolf Erdsiek, Kreis Gütersloh, Abteilung Arbeit und Soziales

www.kinderbetreuung-owl.de – ein zukunftsweisendes
Modellprojekt mit Nutzen für die gesamte Region Ostwestfalen-Lippe
*Angela Bembenek-Gronemeier, EQUAL-Projekt „Von 8 bis 8“,
Frauen fördern Frauen e. V., Detmold*

Moderation: Jörg Schlüpmann, Deutsche Angestellten-Akademie, Gütersloh

**17.45 h Familienfreundliche Arbeitswelt –
Ergebnisse aus den Foren, künftige Bündnisse und Perspektiven**
Anna Renkamp, EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung, Bielefeld

18.00 h Verabschiedung

Gesamtmoderation: Petra Schackenberg, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

3 Begrüßung und Einführung



Andreas Wiebe
Regierungspräsident
Bezirksregierung Detmold

Sehr geehrte Frau Prof. Detmers, sehr geehrte Damen und Herren,

Ostwestfalen-Lippe ist eine junge Region. Wir in OWL sind im Schnitt jünger als in NRW oder Gesamtdeutschland.

In den 90er Jahren waren die Bevölkerungszuwächse in OWL insbesondere wegen der Zuzüge von Aussiedlern und Bürgern aus den neuen Bundesländern fast doppelt so hoch wie im Landesdurchschnitt und zweieinhalb mal so hoch wie in Deutschland. Daraus ergibt sich auch, dass unsere Region im Gegensatz zum nationalen Trend auch bis 2020 noch steigende Einwohnerzahlen haben wird. Die Bevölkerungsprognose der Bezirksregierung Detmold zeigt, dass insgesamt die Einwohnerzahl von heute 2,07 Millionen bis zum Jahr 2020 auf 2,12 Millionen ansteigen wird.

Wegen der Wanderungsgewinne der meist jüngeren Menschen (mit ihren Kindern) weist OWL eine relativ junge Bevölkerung auf. Die Prognose für OWL und Deutschland zeigen, dass die Einwohner in OWL auch in Zukunft im Durchschnitt jünger sein werden als die Einwohner in Deutschland. Dies stellt schon heute ein besonderes Wachstumspotenzial für die regionale Wirtschaft dar.

In Ostwestfalen-Lippe wird aller Voraussicht nach zwar in den nächsten Jahren das Erwerbspotenzial noch stärker als die Einwohnerzahl wachsen und damit ebenfalls günstige Bedingungen für regionales Wachstum bieten. Aber auch hier treten regionale und lokale Besonderheiten zu Tage.

Trotz allgemein steigender Bevölkerungszahlen im Regierungsbezirk Detmold hat in den letzten fünf Jahren die Bevölkerung in 18 der 70 Gemeinden bereits abgenommen. Auch zukünftig werden wachsende und schrumpfende Gemeinden benachbart sein. In diesen Gemeinden, so auch in Bielefeld, sind gerade in der Ausstattung mit Kindergärten und Schulen angepasste Entwicklungen das Gebot der Stunde.

Aber trotz dieser kurz- und vielleicht mittelfristigen Perspektive gilt: Auch in OWL muss langfristig im Zuge des demographischen Wandels von einem Rückgang der Anzahl der Erwerbspersonen ausgegangen und damit verbunden mit Engpässen bei Fachkräften in spezifischen Teilarbeitsmärkten gerechnet werden.

Die Ursache für den Bevölkerungsrückgang liegt auf der Hand: In Deutschland werden zu wenige Kinder geboren. Immer mehr Frauen verzichten auf Kinder, weil sich ihre Berufswünsche nicht mit der Betreuung und Erziehung von Kindern in Übereinstimmung bringen lassen. Und die Frauen, die aus einer Berufstätigkeit heraus ihren Kinderwunsch erfüllen, scheiden zumeist mehr oder weniger lange aus dem Erwerbsleben aus, um sich ihren Kindern widmen zu können. Dies nicht selten zum Preis von Karriereknick und Qualifikationsverlusten, aber auch zum Nachteil von Unternehmen, die qualifizierte und eingearbeitete Mitarbeiterinnen ersetzen müssen.

Es geht um die Aufgabe, gesellschaftliche und persönliche Verhältnisse zu schaffen, in denen sich Frauen wieder mehr dazu entscheiden, Kinder zu bekommen.

Das ist zunächst einmal eine Frage des gesellschaftlichen Klimas. Werden Kinder und ihr Treiben z. B. auf dem Spielplatz als Belästigung und Klagegrund oder als akustische Signale unserer Zukunftsfähigkeit empfunden? Ich glaube, wir müssen Kindern und denjenigen, die für sie da sind, sehr viel mehr Wertschätzung entgegenbringen.

Und: Wir müssen uns von einigen Klischees trennen, auch wenn sie lieb geworden sind. Dazu gehört auch, dass eine Familie regelmäßig aus Mutter, Vater und deren Kindern besteht. Fakt ist, dass immer weniger Kinder mit leiblichem Vater und Mutter aufwachsen. Da gibt es auch viele Patchwork-Familien, viele allein erziehende Mütter und Väter und sogar Kinder, die bei gleichgeschlechtlichen Paaren aufwachsen. Familie ist, wo Kinder sind! Auch so manche Glaubenskriege der Vergangenheit helfen uns nicht bei der Lösung unserer Zukunftsaufgaben. Etwa die erbitterte Debatte darum, ob Väter und Mütter oder professionelle Betreuung und Erziehung besser oder schlechter für unsere Kinder sind. Ich bin sicher, Frau Prof. Detmers – die Schirmherrin des EQUAL-Projektes „Von 8 bis 8“ – wird uns schildern, dass es auf die richtige Mischung ankommt.

Die Aufgaben, die uns für eine familienfreundliche Region gestellt sind, sind natürlich vor allem ganz praktisch und konkret:

- Da geht es darum, wie im Unternehmen die Arbeitszeiten und die Kinderbetreuungs-möglichkeiten und vielleicht sogar der ÖPNV so auf einander abgestimmt werden können, dass die Eltern und ihre Kinder ebenso profitieren wie die Unternehmen.
- Da geht es darum, vor Ort die Chancen zu nutzen, die Bund und Land mit ihrer Förderung für Gebäude und Betreuungsangebote an den Ganztagsgrundschulen bieten. In mancher Kommune hatte ich den Eindruck, dass das eher nach dem Motto „halb zog sie ihn, halb sank er hin“ geschah, aber inzwischen haben wir an 76 Schulen in OWL für 3 300 Kinder ein solches Angebot.

Beim Blick auf das heutige Programm hat mich ganz besonders der Vortrag von Bürgermeister Schimke aus Laer gefreut. Bekannt aus Funk und Fernsehen wird er uns – so hoffe ich – die Augen dafür öffnen, dass Familienfreundlichkeit ein echter Erfolgsfaktor und Standortvorteil ist. Ich glaube, wir können auch in Ostwestfalen-Lippe von Herrn Schimke noch einiges lernen. Es ist ja gerade nicht so, dass Bildung und Erziehung, Betreuung und Förderung von Kindern etwas sind, das man sich nur in guten Zeiten leisten kann. Das Gegenteil ist richtig. Familien- und Kinderfreundlichkeit sind entscheidende Erfolgsfaktoren für die Zukunftsfähigkeit unserer Kommunen, Regionen und Unternehmen. Oder etwas verkürzt gesagt: Ein Unter-

nehmen, das die qualifizierten jungen Mütter und Väter behalten will, muss sich auch um deren Kinder Gedanken machen. Mit dem Mini-Max-Projekt der Bielefelder von Laer Stiftung wird dazu heute ein konkretes Beispiel für die Beteiligung von Unternehmen an flexibler Kinderbetreuung vorgestellt.

Dass wir in Ostwestfalen-Lippe diese Veranstaltung durchführen zeigt: Wir sind unterwegs und packen es an, in der bewährten guten Tradition regionaler Kooperation und Dank der Mitarbeit von vielen.

Ich danke allen, die sich hier eingebracht haben, und nenne stellvertretend EQUAL IN.OWL und wünsche uns allen viele Aha-Effekte, gute Diskussionen und Gespräche und vor allem: noch mehr konkretes Engagement für Kinder; sie sind unsere Zukunft!



Prof. Dr. Ulrike Detmers
Fachhochschule Bielefeld,
Mestemacher Gruppe,
Schirmherrin des EQUAL-Projektes
„Von 8 bis 8“

Sehr geehrter Herr Regierungspräsident Wiebe, sehr geehrte Damen und Herren,

als ich vor zwei Jahren gefragt wurde, ob ich für das EU-Projekt „Equal – Von 8 bis 8“ als Schirmherrin fungieren würde, habe ich spontan zugesagt. Heute bin ich überrascht, in welcher kurzen Zeit die heutigen Veranstalter und Akteure von EQUAL IN. OWL, Frau Anna Renkamp von der Bertelsmann Stiftung, Frau Bärbel Klöckner von der Regionalstelle F.A.I.R., Kreis Lippe, Frau Margret Stücken-Virna, Regionalstelle „Frau und Beruf, Bielefeld“, Frau Hilde Knüwe, „Frau und Beruf, Gütersloh“ und ihre Kooperationspartner ausgezeichnete Arbeit geleistet haben.

Die Frauen werden im 21. Jahrhundert eine sehr wichtige gesellschaftliche und ökonomische Rolle spielen. Rund 100 Jahre nach Öffnung männlicher Bildungsinstitutionen für Frauen sind wir dabei, den männlichen Nachwuchs bildungsbezogen abzuhängen. „Sag mir wo die Männer sind“, äußerte unlängst der Schuldirektor eines Gymnasiums, dessen Absolventen 2/3 Frauen und 1/3 Jungen sind.

Der Trend höherer Bildungsabschlüsse von Frauen gegenüber Männern weitet sich aus. Ich werde dieses Phänomen anhand eines statistischen Vergleichs mit Zahlen des Statistischen Bundesamtes 2002 belegen: Im Jahr 2002 setzte sich die Bevölkerung in Deutschland aus 40,3 Millionen Männern und 42,2 Millionen Frauen zusammen.

Für die Absolventinnen bzw. Absolventen differenziert nach Schularten sieht es im Schuljahr 2001/2002 folgendermaßen aus: Je höher die Anforderungen sind, desto mehr weibliche Absolventen gibt es. Umgekehrt trifft zu: Je geringer die Anforderungen ausfallen, desto höher ist der Anteil männlicher Absolventen. Dieser Trend setzt sich an den Universitäten und Fachhochschulen fort. Im Wintersemester 2002/2003 waren rund 177 000 Studienanfänger männlich, ca. 182 000 weiblich. Es zeichnet sich ab, dass bis ca. 2020 rund 89 Prozent der deutschen Frauen im Alter von 25 bis 29 Jahren über einen Bildungsabschluss auf der Sekundarstufe II oder darüber verfügen werden. Die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union hat für das Jahr 2000 ermittelt, dass in den wettbewerbsstärksten Ländern der EU fast 90 Prozent aller Frauen in der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre höhere Bildungsabschlüsse haben.

Das trifft zu auf Dänemark, Finnland, Schweden und England. Das höchste Bildungsniveau von Frauen im Alter von 25–29 Jahren weist Norwegen auf. 94,5 Prozent junger erwachsener Frauen haben die höchsten Bildungsabschlüsse. Gleichzeitig haben die oben genannten erfolgreichen skandinavischen Staaten nach der neuesten Feststellung der Fruchtbarkeitsraten durch das Europäische Statistikamt die höchste Fruchtbarkeitsrate. Deutschland steht mit seiner aktuellen Fruchtbarkeitsrate am unteren Ende.

Warum geht es den skandinavischen Staaten so ausgezeichnet?

- Es hat dort nie den polit-strategischen Mutterfetisch der Nazis gegeben.
- Familienergänzende Kinderqualifizierung, -erziehung und -betreuung ist gesellschaftlich und wirtschaftlich voll anerkannt und optimiert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Der Nutzen der Erschließung weiblicher Qualifikation für die Unternehmen wird dort nüchtern und strategisch erkannt.

In Deutschland unterschreibt der Arbeitgeberpräsident eine Vereinbarung, nach der sich die Arbeitgeberseite für familienfreundlichere Strukturen einsetzen will, während er selbst im eigenen Großbetrieb keine Anstalten macht, mit gutem Beispiel voranzugehen.

Welchen Nutzen hat die Wirtschaft durch die Förderung familiengerechter Arbeitsorganisationen?

- Sie bindet weibliches und männliches Humankapital an das Unternehmen.
- Sie steigert ihre Wettbewerbskraft im globalisierten Konkurrenzkampf.
- Unternehmen fördern Arbeitsmotivation und Produktivität.
- Unternehmen machen es möglich, dass sich Männer schneller emanzipieren können von leistungshemmenden und demotivierenden Ansprüchen.
- Unternehmen fördern die Bereitschaft von Paaren, fiktive Kinderwünsche in die Tat umzusetzen.

Ich nehme am 27./28. September in Berlin am 58. Deutschen Betriebswirtschaftstag der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V. teil. Das Thema lautet: „Unternehmenserfolg im internationalen Wettbewerb: Strategie – Steuerung – Struktur.“ Summa summarum geht es um die Erfolgsfaktoren deutscher Unternehmen in Märkten mit sinkenden Markteintrittsbarrieren. Insbesondere weiche Faktoren wie Personal und Organisation und Managementfähigkeiten werden herausgestellt. Das weibliche Qualifikationsniveau wird auch in diesem Kontext eine strategische Rolle einnehmen.

Meine Damen und Herren, ich bedaure sehr, dass das Spitzenmanagement der deutschen Wirtschaft die Interessen berufstätiger Mütter/Väter und Kinder vernachlässigt. Der demographische Wandel wird sich noch bitter rächen und deshalb hoffe ich, dass Veranstaltungen wie diese beschleunigen, dass sich die Kultur in den Köpfen des Managements verändert.

4 Hintergrundreferate



prognos

Tilman Knittel
Prognos AG, Basel

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Ergebnisse der Studie der Prognos AG

Die hohe Bedeutung betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern ist unbestritten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienaufgaben werden nicht nur bei der alltäglichen Koordination von Berufs- und Privatleben entlastet, sondern es werden ihnen auch eine kontinuierliche Erwerbsbiografie und verbesserte berufliche Entwicklungsperspektiven ermöglicht.

Neben den Eltern profitiert auch der Staat von einer gelungenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Staat wird hier nicht nur bei der Umsetzung seiner sozialpolitischen Aufgaben unterstützt, sondern erhält durch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung höhere Steuereinnahmen und Sozialbeiträge.

Als dritte Profiteursgruppe stehen zunehmend auch die Unternehmen in der Diskussion, bei denen die Ergebnisse neuerer Forschungen verstärkt darauf hindeuten, dass durch eine mitarbeiter- und familienorientierte Personalpolitik Wettbewerbsvorteile und Kosteneinsparungen erzielt werden können. Der Aspekt der Kostenvorteile für Unternehmen ist dabei durchaus neu: Familienorientierte Arbeitsbedingungen und Unterstützungsleistungen galten lange Zeit als ein besonderes, ausschließlich ethisch-moralisch motiviertes soziales Engagement der Unternehmen.

Eltern, Staat und
Unternehmen profitieren

1 Nutzen für Unternehmen

So genannte „weiche“ Faktoren

Für den Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik für Unternehmen gibt es eine Vielzahl plausibler Argumente, die allerdings bislang fast ausschließlich qualitativ und ohne Untermauerung mit „harten“ quantitativen Daten ausgeführt wurden. Als Argumente sind hier zu nennen:

- Verringerung der Fluktuation mit den Effekten des Humankapitalerhalts und der Reduzierung des Aufwands zur Wiederbesetzung
- Erhöhung der Rückkehrquote und Senkung der Abwesenheitsdauer im Anschluss an den Mutterschutz
- Verbessertes Personalmarketing
- Marketing-Effekte für den Produktabsatz
- Senkung von Fehlzeiten und Krankenstand
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens
- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Effizienzsteigerungen
- Reduktion der Stressbelastung
- Verbessertes Unternehmensimage

1 Die Studie „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse“ kann beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bestellt werden bzw. ist auf der Internetseite der Prognos AG (www.prognos.com/worklife) als Download verfügbar.

2 Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Maßnahmen¹

Erkenntnisse über die „harten“ quantitativen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen liegen für Deutschland bislang nur in Ansätzen vor. Die Prognos AG wurde in 2003 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) damit beauftragt, im Rahmen einer Analyse der Controllingdaten von mehreren Unternehmen zu prüfen, ob sich familienfreundliche Maßnahmen zum gegenwärtigen Zeitpunkt betriebswirtschaftlich rentieren, d.h. zu analysieren, wie sich das quantitative Verhältnis zwischen

- den positiven Effekten und den vermiedenen Personalkosten durch eine familienorientierte Personalpolitik (oder auch: den Kosten einer familienunfreundlichen Personalpolitik) und
- den Aufwendungen für die Realisierung einer familienorientierten Personalpolitik aktuell gestaltet.

Rentieren sich familienfreundliche Maßnahmen?

Ein weiteres Ziel der Analyse war, eine höhere Transparenz bezüglich der Investitionskosten, des laufenden Aufwands und der Ressourcenbindung für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen herzustellen. Die Analyse beschränkte sich dabei auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem sehr engen Sinne. Betrachtet wurden ausschließlich auf Eltern mit kleinen Kindern bezogene Maßnahmen. Effekte von Regelungen für Beschäftigte, die in die Pflege von Angehörigen eingebunden sind, wurden dagegen nicht berücksichtigt, ebenso wenig Personalmaßnahmen, die sich im Kontext von Chancengleichheit und Work-Life-Balance auf umfassendere Teile der Belegschaften beziehen. An der Analyse beteiligten sich zehn mittelgroße Unternehmen aus verschiedenen Branchen mit teilweise erheblichem Aufwand, denen nachdrücklich für ihr Engagement zu danken ist.

Ermittlung „harter“ Zahlen

Um möglichst „harte“ Zahlen zu erhalten, wurde die Analyse auf Kosteneffekte beschränkt, die im Zusammenhang mit einer familienbedingten Fluktuation, der Dauer bis zum Wiedereinstieg sowie Fehlzeiten entstehen. Die Kostensenkungen liegen damit im Einzelnen bei:

- den Wiederbeschaffungs- bzw. Fluktuationskosten, d. h. den Kosten für die familienbedingte Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – gleichzuset-

zen mit den Wiederbeschaffungskosten von Ersatzkräften mit gleichem Qualifikationsniveau;

- den Überbrückungskosten, d. h. den Kosten für die Überbrückung der Phase, in der sich Personal in Elternzeit befindet;
- den Wiedereingliederungskosten, d. h. den Kosten für die Wiedereingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit, die mit der Dauer der Betriebsabwesenheit steigen;
- den Kosten für Fehlzeiten, d. h. den Kosten für erhöhte Fehlzeiten aufgrund der zusätzlichen Belastung durch Familienaufgaben neben der Erwerbstätigkeit.

Da für unterschiedliche Qualifikationsniveaus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl im Bereich Personalbeschaffung als auch im Bereich Wiedereingliederung unterschiedliche Kostenstrukturen bestehen, ist es notwendig, diese Kostenblöcke differenziert zu erheben.

Die in den Unternehmen erhobenen Werte und Kennzahlen bildeten die Grundlage für eine Modellrechnung, in der für ein nach bundesweiten Durchschnittswerten konstruiertes Unternehmen mit 1 500 Beschäftigten Kosten- und Nutzeneffekte familienfreundlicher Maßnahmen errechnet wurden und aus der die betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen realitätsnah abgeleitet werden können.

Modellrechnung mit
Musterunternehmen

3 Kosten familienfreundlicher Maßnahmen

Für die Berechnung der betrieblichen Aufwendungen für eine familienorientierte Personalpolitik wurde ein umfangreiches Programm typischer familienfreundlicher Maßnahmen zusammengestellt. Die folgende Übersicht zeigt die berücksichtigten Maßnahmenbereiche und die entsprechenden Kosten.

Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Maßnahmen: Maßnahmenbereiche und Kosten

Maßnahmenbereich	Kosten
<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsangebote für Eltern, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in Elternzeit 	Eine Vollzeitkraft (60 000 €) pro 100 betreuenden Eltern bzw. pro 1 100 Beschäftigten
<ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitangebote, Arbeitszeitflexibilität und -souveränität für Eltern 	Zwei Personentage (600 €) pro Fall
<ul style="list-style-type: none"> • Telearbeit für Beschäftigte in Elternzeit 	Max. 7 000 € Sach- und Personalkosten pro Telearbeitsplatz (auf drei Jahre gerechnet)
<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche bzw. betrieblich unterstützte Kinderbetreuung 	Jährliche Kosten pro Ganztages-Platz zwischen 7 800 € (Kindergarten) und 15 600 € (Krippe), davon ca. 60 Prozent ungedeckt

Es sei darauf hingewiesen, dass das berücksichtigte Maßnahmenprogramm als weitaus teuerste Maßnahme auch eine betriebliche Kindertagesstätte mit altersgemischten Gruppen für Kinder von 0 – 6 Jahren umfasst. Je nach lokaler bzw. regionaler Betreuungssituation ist eine eigene Kindertagesstätte weder notwendig noch sinnvoll.

4 Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen

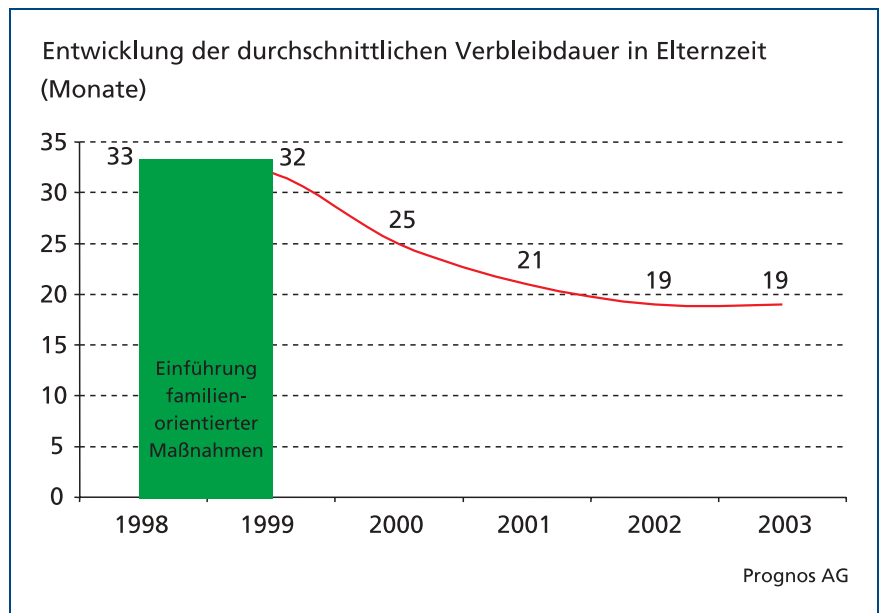
Verbleibdauer in Elternzeit
 deutlich gesunken

Als Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen zeigen sich deutlich geringere Fluktuationsraten nach einer Geburt und ein deutlich früherer Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Besonders eindrucksvoll kann dies am Beispiel der Wintershall AG, Kassel, gezeigt werden, wo die Personaldaten lückenlos ab dem Zeitpunkt der Einführung umfangreicher familienorientierter Maßnahmen vorlagen. Bei der Wintershall AG ist die durchschnittliche Verbleibdauer in Elternzeit innerhalb von fünf Jahren nach Einführung der Maßnahmen im Jahr 1998 von 33 auf 19 Monate gesunken.

5 Einspareffekte durch eine familienfreundliche Personalpolitik

Einsparungen von
 mehreren 100 000 €

Die von den analysierten Unternehmen realisierten Einsparungen bewegen sich überwiegend in einer Größenordnung von mehreren 100 000 €. Die realisierten Einsparungen etwa der B. Braun Melsungen AG, der GeneralColgne Re und der Wintershall AG liegen zwischen 300 000 € und 400 000 €. Die Höhe der absoluten Einsparungen hängt dabei wesentlich von der Mitarbeiterzahl, der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und der spezifischen Arbeitsmarktsituation der Unternehmen ab.

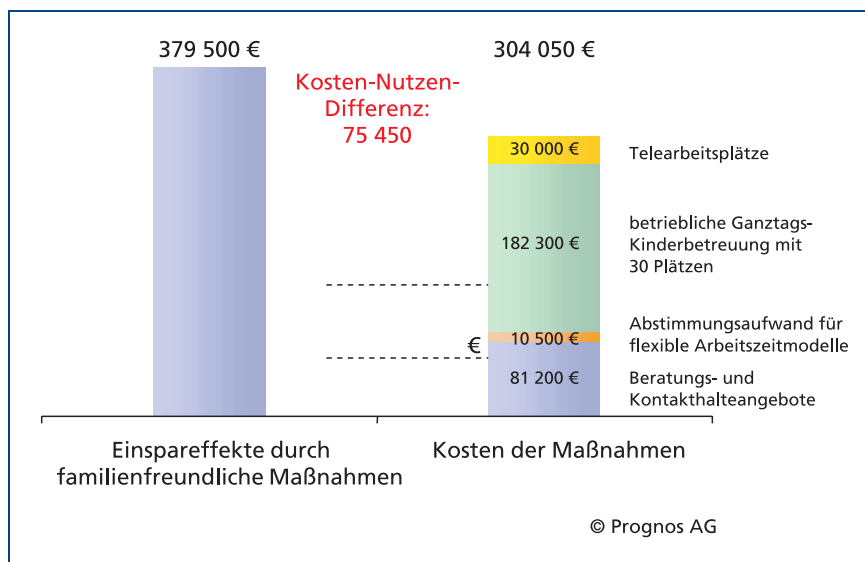


Beispiel Wintershall AG

6 Kosten-Nutzen-Relation

Für die anhand von Bundesdurchschnitten konstruierte „Familien GmbH“ mit 1 500 Beschäftigten konnte folgende realitätsnahe Kosten-Nutzen-Relation errechnet werden: den jährlichen Maßnahmenkosten von rund 305 000 € stehen Einsparungen von rund 380 000 € gegenüber. Somit entsteht dem Unternehmen ein Gewinn von 75 000 €, was auf die Investitionskosten bezogen einem Return on Investment von etwa 25 Prozent entspricht. Die Zusammensetzung der Einsparungen und der Maßnahmenkosten sind in der folgenden Übersicht dargestellt. Den größten Kostenblock bildet bei den Maßnahmen die betriebliche Ganztagsbetreuung. Berechnet wurden die Kosten für eine Ganztagskinderbetreuung mit altersgemischten Gruppen und 30 Plätzen.

Musterunternehmen „Familien GmbH“: Maßnahmenkosten von rund 305 000 € stehen Einsparungen von rund 380 000 € gegenüber



Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Maßnahmen: Ergebnisse der Modellrechnung für ein Unternehmen mit 1 500 Beschäftigten

7 Interpretation der Ergebnisse und Ausblick

Familienfreundliche Maßnahmen rechnen sich grundsätzlich betriebswirtschaftlich, und zwar auch in der gegenwärtigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation. Eine familienfreundliche Personalpolitik ist eine Investition, die sich nicht nur langfristig auszahlt, sondern die bereits kurzfristig zu Einsparungen führt.

Unsere Kosten-Nutzen-Analyse hat einen positiven Return on Investment ergeben, und dies, obwohl bei den Maßnahmen eine kostenintensive betriebseigene Kinderbetreuung berücksichtigt wurde und auf der Nutzen-Seite eine ganze Reihe zentraler Aspekte wie die Erhöhungen der Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit, Effizienzsteigerungen und Reduktion der Stressbelastung aufgrund der Untersuchungsanlage nicht gemessen werden konnten und damit außer Acht gelassen wurden.

Berücksichtigt man die zukünftigen Entwicklungen in Wirtschaft, Gesellschaft und Technik – als Stichworte seien die Globalisierung, der wirtschaftliche Struktur-

Familienfreundliche Maßnahmen rechnen sich

wandel hin zur Wissensgesellschaft und die gesellschaftliche Individualisierung genannt – ist absehbar, dass Deutschland auf einen Fachkräftemangel zusteuert. Dies bedeutet zwar keineswegs, dass die Arbeitslosigkeit zurückgehen muss, es bedeutet aber, dass es für Unternehmen immer schwieriger – und damit teurer – wird, die richtige Person zum richtigen Zeitpunkt an den richtigen Ort zu bekommen. Künftig müssen Unternehmen aus rein betriebswirtschaftlichen Überlegungen heraus weitaus mehr als heute darauf achten, ihr Personal optimal einzusetzen, zu binden und zu qualifizieren und dementsprechende Arbeitsbedingungen zu gewährleisten – und zwar unabhängig, ob es sich um Frauen oder Männer handelt, ob diese Kinder betreuen, ihre Eltern pflegen oder anderweitig private Verpflichtungen wahrnehmen.



Dr. Marion Musiol
Diakonische Akademie
Deutschland, Berlin

Frühzeitige Elementarerziehung und Ausbau von Kinderbetreuung – mehr Chancen im Leben

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

zunächst möchte ich mich bei den Veranstalterinnen sowie Veranstaltern des Innovationsforums für die Einladung nach Bielefeld bedanken.

Mit meinem Vortrag möchte ich Sie inspirieren, vielleicht sogar faszinieren, wenn ich auf die hohe Bedeutung früher Elementarerziehung verweise.

In meinem Vortrag möchte ich zwei Akzente setzen. Zum einen die Sicht auf das Kind und zum anderen auf die Profession, also auf die Erzieherin/den Erzieher in Kindertageseinrichtungen.

Dennoch finden Sie natürlich auch in mir eine „Verfechterin“ hinsichtlich der Forderung: Wir brauchen ein Mehr an Ausbau der Kinderbetreuung, insbesondere für die unter 3-Jährigen in Deutschland. Auch wird die Erkenntnis, dass der Ausbau der Kinderbetreuung für die Modernisierung und Gerechtigkeit unseres Landes dringend nötig ist, seitens der Politik, der Wirtschaft, der Wissenschaft sowie der Praxis zunehmend lauter formuliert.

In der öffentlichen Diskussion wird zunehmend auf den Zusammenhang von niedriger Geburtenrate und unzureichenden Angeboten in der Kinderbetreuung verwiesen und es reift die Erkenntnis, dass ein bedarfsgerechter Ausbau des Systems der Tageseinrichtungen für Kinder in mehrfacher Hinsicht zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Familien beiträgt. Zum einen erhöht der hohe Zugang zu Kindertageseinrichtungen die Chancen der Mädchen und Jungen auf eine umfassende Bildung und Erziehung. Zum anderen fördert er die Qualität der Familienzeit: Eltern, die bei der Erziehung ihrer Kinder durch institutionelle Betreuungsangebote Unterstützung sowie Entlastung erfahren, gestalten die gemeinsame Zeit mit ihren Kindern intensiver.

In dem soeben Formulierten kommt bereits ein Perspektivenwechsel zum Ausdruck, der in der gegenwärtigen Zeit auch mehr als geboten ist. So sind wir uns in

Tageseinrichtungen für Kinder
erhöhen Chancen auf umfassende
Bildung und Erziehung

Im Vordergrund steht
das Wohl des Kindes

der Fachdiskussion weitgehend darüber einig, dass die Betreuungsangebote für Kinder nicht in erster Linie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern der Stärkung der kindlichen Entwicklung, deren Bildung und Erziehung dienen sollten. Dass sie als so genannter „Nebenwirkung“ die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vielleicht sogar mehr Karrierechancen für Frauen) ermöglichen, ist eine zweite Zielsetzung, die damit erfüllt wird. Dennoch muss die Priorität richtig gesetzt werden: Betreuungsangebote sollen immer den Kindern etwas bringen und nicht vordergründig der Wirtschaft, der Vereinbarkeit sowie dem sozialen System dienen.

Erste Priorität muss also immer das Wohl des Kindes haben.

Und damit komme ich zum nächsten Teil in meinem Vortrag: Kinder sind geborene Lernexperten, wahre Turbolernende.

Kinder sind „Lernexperten“

Gerade aufgrund neuerer Erkenntnisse aus der Gehirnforschung sowie der Entwicklungspsychologie wissen wir, dass die wesentlichen Voraussetzungen für die Entwicklung der kognitiven, emotionalen und sozialen Kompetenzen in den ersten Jahren der menschlichen Entwicklung gelegt werden.

Zunächst möchte ich Ihnen ein Bild „zeichnen“ und zitiere aus einem Artikel aus „Die Zeit“. Unter der Überschrift: „Eia und Popeia ist nicht genug“, von Susanne Gaschke, konnte ich folgendes lesen:

„Sie leben mitten unter uns. Wir sehen sie auf dem Bürgersteig, wo sie zwischen den Passanten auf die Knie gehen und, Nase am Boden, die Fugen zwischen den Betonplatten inspizieren. Es sind jene Wesen, die sich auf einer Autoeinfahrt verstoßen Kies in den Mund stopfen, um den Geschmack zu prüfen. Sie zerrupfen Spinnen, statt zum Abendessen zu kommen, sie wälzen sich schreiend am Boden, wenn jemand versucht, sie daran zu hindern, in Wasserlachen zu springen, um die Verdrängung der Materie zu testen. Und sie nehmen dabei keinerlei Rücksicht auf den Preis der neuen Schuhe. Die Rede ist von Kindern.“

Kinder brauchen Bindungen

Eine erste wichtige Aussage liegt dem „gezeichneten“ Bild zugrunde, auch wenn es für die Leserin oder die ZuhörerIn nicht gleich auffällig wird: *Kinder brauchen Bindungen*. Sie brauchen als entscheidende Basis für ihre eigene Bildung feste Beziehungen zu mindestens einer erwachsenen Person. Die Bindung des Säuglings an seine Mutter stellt nach J. Bowlby den Beitrag des Babys zum eigenen Überleben dar. So kleine Kinder suchen Unterstützung und Trost immer bei jemandem, den sie als stärker und weiser betrachten. Das ist ein Verhalten, welches sich gerade beim Säugling und Kleinkind sehr intensiv zeigt. Fühlt sich ein Kind sicher, wird es sich aus dem Drang, die Umwelt zu erkunden, von der Bindungsperson lösen. Ist es erschreckt, ängstlich, verunsichert oder auch müde, wird es ein starkes Bedürfnis nach Nähe fühlen und in den „sicheren Hafen“ wieder einlaufen. Wurde zu einer bestimmten Bezugsperson (in der Regel sind es Mutter und Vater) eine Bindung aufgebaut, so zeigt das Kind bei der Trennung von ihr Kummer. Bei relativ früh erlebten Verlusten oder psychischen Unzulänglichkeiten der Bezugsperson kann dieses zu deutlichen, individuellen Beeinträchtigungen in der sozial- emotionalen Entwicklung des Kindes führen.

Deshalb stellt der Wechsel in die unbekanntere Kindertagesstätte aus dem wohlvertrauten Umfeld der Familie für das Kind eine große Herausforderung dar. Von dem Kind wird die Anpassung an eine neue, unbekanntere Umgebung abverlangt, es muss sich an andere Personen, an einen anderen Tagesrhythmus anpassen, sich an andere Rituale bei den Mahlzeiten, eventuelle Nahrungsumstellung in der Kindeinrichtung gewöhnen, erlebt einen anderen Schlafplatz und muss dann auch

noch den „Verlust“ der Bindungsperson hinnehmen und zu mindestens einer fremden Person eine Beziehung aufbauen.

Das ist eine Situation, die von allen Kindern Höchstleistungen abverlangt. Besonders schwierig ist es aber für die Kinder im Alter vom 7. bis zum 24. Lebensmonat, da das Verständnis des Kindes von seiner Umwelt noch sehr begrenzt ist. Es werden Anpassungsleistungen abverlangt, die mit erheblichem Stress für das Kind verbunden sein können.

Mädchen und Jungen im Krippenalter sind zwar in der Lage, sich an neue Umgebungen und Situationen anzupassen. Sie sind aber überfordert, wenn sie dieses ohne Eltern bewältigen müssen. Aus der Forschung wissen wir, dass Kinder unter zwei Jahren maximal 25 Stunden pro Woche in einer Krippengruppe verbringen sollten.

Beste Praxis im Kindertagesbereich zeichnet sich u.a. durch qualitative Eingewöhnungsmodelle aus, einem Betreuungsangebot von hoher Qualität.

In dem Anpassungsprozess des Kindes ist daher vordergründig auf den Aufbau einer Beziehung zu der Erzieherin zu orientieren. Das Weinen des Kindes während der Eingewöhnungsphase verweist auf das Suchen nach einer „sicheren Basis“, welche die Erzieherin zu diesem Zeitpunkt noch nicht darstellt. Erst wenn die Erzieherin die Funktion der „sicheren Basis“ übernimmt, wird das Kind nicht nur das erkundende und erforschende Verhalten zeigen, sondern es wird sich bei der neu gewonnenen Bezugsperson z.B. durch Blickkontakte rückversichern und Bestätigung einholen.

Dieser qualitative Anspruch fordert auch von Erzieherinnen einiges ab. Empathie, Einfühlungsvermögen, Zugewandtheit, die 100 Sprachen des Kindes zu verstehen bzw. deuten zu können sind Kompetenzen, die unabdingbar dafür sind, die Eingewöhnung des Kindes erfolgreich zu gestalten.

Fazit: Je kleiner/jünger das Kind ist, desto mehr spielt auch die Verweildauer in der Kindereinrichtung in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle, macht es für die Professionellen zwingend notwendig, sich das System der Kindereinrichtung unter qualitativen Gesichtspunkten anzuschauen. Der Rahmen ist wichtig, damit das Kindeswohl nicht gefährdet ist.

Ich habe bereits darauf verwiesen, dass neuere Forschungsergebnisse belegen, dass jedes Kind im Augenblick der Geburt mit der Konstruktion seiner persönlichen, subjektiven Welt beginnt. Mit allen Sinnen „geht“ es auf die Welt zu und versucht zu verstehen, in dem es handelt.

Lesen Erwachsene über die Entwicklungsleistungen kleiner Kinder, so soll es vorkommen, dass sie verblüfft, begeistert oder auch beschämt sind (weil sie bislang die Leistung eines wenige Wochen „alten“ Säuglings nicht gebührend gewürdigt haben!). Auch für Sie zwei Beispiele, die im „Der Spiegel“ (43/2003) in einem Artikel von Katja Thimm, zu lesen waren:

Hohe Anforderungen
an ErzieherInnen

Eltern können sich kaum vorstellen, welche Abstraktionsleistungen ihre Kinder täglich vollbringen. Schon Einjährige unterscheiden spezifische Kategorien, wie Katze, Hund und Henne. Noch früher, ab dem siebten Monat, bilden Kinder globale Kategorien. In einem Alter, in dem sie gerade mal sitzen können, gruppieren sie Gegenstände in Tiere, Möbel oder Fahrzeuge. Selbst Puppenhausstühle mit Zebrastrreifen sortieren Babys zu anderem Spielzeugmobiliar.

Damit Ihre mögliche Faszination nicht sofort wieder erlischt, noch ein zweites Beispiel:

Im gleichen Alter beginnen sie auch damit, die wichtigsten Vorstellungsregeln zu entdecken. Sie merken, dass es heißen muss: Hans hat Kuchen gegessen – nicht aber: Hans hat gegessen Kuchen. Und: Sie identifizieren sowohl Artikel (der, die, das, einer, eine, ein) auch als Präpositionen wie ‚in‘ und ‚auf‘.

Bildungsangebote erhöhen

Das sind Indizien, besser Erkenntnisse, die auf eines sehr deutlich verweisen: Wir haben die Kinder sehr lange in Deutschland klein gehalten, wir haben ihnen eher ein „langweiliges“, oft verkindlichtes oder verniedlichtes, nicht ausreichendes Bildungsangebot unterbreitet, ihren Bildungshunger eher nicht befriedigt. Hier „schlummert“ der Ausgangspunkt für ein sich veränderndes professionelles Selbstverständnis der Erzieherinnen und Erzieher in den Kindertageseinrichtungen. Und damit bin ich beim zweiten Schwerpunkt in meinem Vortrag angelangt.

Die Mädchen und Jungen wollen lernen, sie wollen verstehen und sie haben daher natürlich ein Recht auf attraktive Erwachsene, die ihnen souveräner Bildungsmöglichkeiten anbieten. Die Erwachsenen haben die Pflicht Anlässe für Bildung zu schaffen und dabei alle Bildungsbereiche für die Kinder verfügbar zu halten. Kinder sind – zumindest im Alter bis sechs Jahre – begeisterte Lernende. Sie mogeln oder schummeln nicht, sie sagen nichts vor. Sie sind an den Sachen interessiert, nicht an den Noten. Sie riskieren eine hohe Fehlerquote und haben sogar noch Spaß daran, ihr Vorhaben z.B. noch einmal von vorn zu beginnen. Kennen sie ein (gesundes) Kind, das „Null Bock“ zum Spielen, zum Forschen, zum Entdecken hat – wenn man es nur lässt?

Stellen wir Bindung und Bildung ins Verhältnis, so kann es dabei nicht um Anbindung (Einschränkung) gehen oder um Abhängigkeit (Hierarchie). Es geht um etwas viel Komplexeres und Schwierigeres: es geht um wechselseitige Anerkennung, Wertschätzung, Hochachtung, es geht um Respekt *vor den Mädchen und Jungen*.

Und ich meine beides: Respekt des Kindes vor dem Erwachsenen sowie Respekt des Erwachsenen vor dem Kind. Noch anders: Vor dem Kind im Prozess seiner eigenen Bildung.

Respekt, was ist damit gemeint: *Re* = zurück, zurücktreten, Abstand halten und *spectare*: anschauen, Versuchen zu verstehen, beobachten, wahrnehmen, zu begreifen, an welchen Themen das Kind gerade interessiert ist, wo es Unterstützung braucht (Souffleuse), wo es einen Mitspieler braucht (Komparse).

Aber vor allen Dingen, **wo nicht**. Viel zu schnell neigen Erwachsene dazu, den Kindern etwas abzunehmen, ihnen zu helfen oder es ihnen vorzusagen. Die Jungen und Mädchen brauchen Erwachsene, die sich eher verweigern, die nicht vorschnell in Prozesse eingreifen und diese gegebenenfalls zerstören. Erwachsene, die den Kindern nicht das eigene Denken, das eigene Tun abnehmen.

Auf jeden Fall brauchen die Kinder Erwachsene, die selbst noch mit Freude und Anstrengung lernen, die neugierig sind, die Ideen haben und Interessen pflegen. Erwachsene die ihre eigene Selbstbildung sehr ernst nehmen, damit sie den Kindern vielfältige Bildungsthemen anbieten können.

Ich wünsche Ihnen (uns) allen einen erfolgreichen Verlauf der Tagung, mit vielen weiterführenden Ideen und Inspirationen in ihren so unterschiedlichen Arbeitsfeldern und bedanke mich sehr herzlich für ihre Aufmerksamkeit.



Prof. Dr. Hans-Jürgen Schimke
Bürgermeister Gemeinde Laer

Baby-Boom in Laer: Mehr Lebensqualität durch Kinderbetreuung?

Die Bürgerinnen und Bürger von Laer können es schon nicht mehr hören ... Seit einem halben Jahr liegt die Gemeinde Laer unter der Dauerbelagerung der bundesdeutschen Medienlandschaft. Von Tina („Ein Paradies für Frauen“) bis Laura, vom Economist bis zum australischen Sydney Morning Herald, von der FAZ bis zum Heute Journal: die Zeitungen und Fernsehstationen sind sich sicher, dass in Laer das Wunder vollbracht wurde. In einer alternden Gesellschaft hat die Gemeinde Laer durch das Angebot einer ganztägigen bedarfsgerechten Kinderbetreuung bewiesen, dass Bevölkerungswachstum möglich ist. Diese Medienbotschaft wurde geradezu begierig in der Politik und den einschlägigen Politikberatungskreisen aufgenommen und führte zu einer Menge von Einladungen für den Bürgermeister dieser „Erfolgsgemeinde“. Das Zentrum für Zukunftsforschung in Innsbruck interessierte sich genauso für diese Thematik wie die Bertelsmann Stiftung und das Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Landkreis Holzminden.

Für die Gemeinde ist dies alles schmeichelhaft und erfreulich. Dennoch ist es nötig, die zum Teil recht pauschalen Aussagen zu differenzieren und auf das gebotene Maß zurückzuführen. Dazu soll die folgende Darstellung beitragen, um eine wichtige und für die Gesellschaft zukunftsweisende Diskussion offen unter Berücksichtigung aller Probleme führen zu können.

1 Kinder- und Familienfreundlichkeit – die unbekannte Größe

Es ist sehr unklar, was eine familienfreundliche Kommune ausmacht. Offensichtlich gehört dazu eine angemessene Kinderbetreuung, aber genauso sicher reicht dies nicht aus, um Familienfreundlichkeit zu begründen. Faktoren wie eine intakte Umwelt, niedrige Arbeitslosigkeit, wenig Gefahrenpunkte im Straßenverkehr etc. können denselben oder einen höheren Stellenwert haben. Leitlinien für Kinderfreundlichkeit können aus der UN-Kinderrechtskonvention abgeleitet werden. Sie wird von vier grundlegenden Prinzipien getragen:

Was macht eine familienfreundliche Kommune aus?

Leitlinien

- dem Prinzip der Gleichbehandlung: keine Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts, der Staatsbürgerschaft, der Abstammung, bei Behinderung etc.;
- dem Prinzip des „besten Interesses“ des Kindes: bei politischen und gesellschaftlichen Entscheidungen sollen die Interessen der Kinder vorrangig berücksichtigt werden;
- dem Grundrecht auf Überleben und persönliche Entwicklung: eine kindgerechte Grundsicherung mit sozialen Diensten soll garantiert werden;
- der Achtung vor der Meinung des Kindes: Kinder sollen als Träger eigener Rechte Beteiligungsrechte bekommen und entsprechend ihrem Alter auf Entscheidungen Einfluss nehmen können.

Ein solches konsistentes System zur Verwirklichung einer kinder- und familienfreundlichen Gesellschaft ist in Deutschland nur in Ansätzen vorhanden, es ist auch nicht durch einzelne Kommunen zu leisten. Die zunehmende Kinderarmut entspricht diesen Prinzipien genauso wenig wie die oft problematische Behandlung von Kindern mit Migrationshintergrund. Vor allem fehlt ein Grundrecht für Kinder im Grundgesetz. Die Regelungen in den Landesverfassungen können diese Lücke nicht füllen. Vor diesem Hintergrund ist es zweifelhaft, ob bestimmte Maßnahmen oder ein Maßnahmenbündel zu dem Ziel führen, fördernd für Familien in der Kommune zu wirken. Dementsprechend sind mir auch konzeptionelle familienpolitische Aktivitäten in den Kommunen kaum bekannt. Lediglich das Programm der Bertelsmann-Stiftung „Kompass“ scheint in diese Richtung zu gehen. Umsetzungs-erfolge sind nach meinem Informationsstand aber noch nicht absehbar.

**Laer: Geburtenrate
 von 13,5 Prozent**

Dennoch gibt es Kommunen, in denen zumindest die Kinderzahl für eine kinder- und familienfreundliche Atmosphäre spricht. Zu diesen gehört die Gemeinde Laer. Sie hatte im Jahr 2002 mit 84 Kindern auf ca. 6 300 Einwohnerinnen und Einwohnern eine Geburtenquote von 13,5 Prozent und damit die höchste in Nordrhein-Westfalen.

2 Maßnahmen zur Familienförderung in Laer

Ganztagsbetreuung in Kindergärten

Das Betreuungsangebot der Gemeinde Laer ist aus einer Mischung aus Nachfrage- und Angebotsorientierung im Laufe der Jahre eher zufällig gewachsen. Die Gemeinde hat in den 90er Jahren aufgrund eines starken Bevölkerungswachstums und des deutlich gewordenen Bedarfs die Kindergärten und hier auch die Übermit-tagbetreuung ausgebaut, sodass nun fünf von sieben Kindergärten die Ganztags-betreuung anbieten. Dazu kommt, dass eine Elterninitiative Ganztagsbetreuung auch für Kinder unter drei Jahren anbietet. So kann der wesentliche Bedarf an Kinderbetreuung von acht Uhr morgens bis ca. sechzehn Uhr in der Gemeinde abgedeckt werden.

Ganztagschule

Als eine zielgerichtete familien- und bildungspolitische Maßnahme kann das entschlossene Handeln der Gemeinde im Schulbereich bezeichnet werden. Hier wurde aufgrund von Elterninitiativen bereits im Jahr 2002 ein Ganztagsangebot an der Grundschule eingeführt, das seit dem Schuljahr 2003/04 in die so genannte offene Ganztagsgrundschule überführt wurde. Dies kann jedoch den Geburten-jahrgang von 2002 nicht beeinflusst haben.

Kinder- und Jugendkonferenzen

Daneben investiert die Gemeinde in Beteiligungsformen für Kinder und Jugendliche. Zu nennen ist hier im Wesentlichen eine halbjährlich stattfindende Kinder- und Jugendkonferenz, die zum Zweck hat, die Interessen und Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen aufzunehmen und in direktes Handeln umzusetzen.

3 Kosten

Bei einer kreisangehörigen Gemeinde ohne eigenes Jugendamt ist der eigene Anteil an den Kosten der Kinderbetreuung schwer zu ermitteln. Die Gemeinde zahlt an Jugendamtsumlage ca. 800 000 € pro Jahr. Dort sind aber die Kosten für alle Leistungen des Jugendamts erfasst, nicht nur die Betreuung in Kindergärten und Kindertageseinrichtungen. Direkt bezifferbare Kosten sind die Übernahme der Trägeranteile der freien Träger an den Betriebskosten der Kindergärten in Höhe von ca. 140 000 € pro Jahr. Angesichts des Anspruchs auf einen Kindergartenplatz für Kinder zwischen drei und sechs Jahren wäre eine eigene Trägerschaft der Gemeinde für die Kindergärten aber erheblich teurer.

An den Kosten der Jugendarbeit beteiligt sich die Gemeinde mit der Übernahme der Personalkosten für die Mitarbeiterinnen in einem kirchlichen Jugendzentrum in Höhe von 50 000 €, von denen 20 000 € vom Kreis Steinfurt erstattet werden.

4 Nutzen

Der Nutzen aus diesen Maßnahmen und Investitionen ist schwer zu beziffern. Einsichtig ist zunächst, dass eine höhere Bevölkerungszahl zu erhöhten Landeszuweisungen führt. In Nordrhein-Westfalen werden die Kommunen im Rahmen der Schlüsselzuweisungen und des Anteils an der Einkommensteuer durch das Land finanziert. Grob gesagt und je nach Gesamtsteueraufkommen variierend, ergibt dies einen Durchschnittswert von ca. 500 € pro Einwohner.

Diese Finanzierung ist aber für die Gemeinde nur lohnend, solange bestimmte Einwohnerzahlen nicht überschritten werden, die dann zu den sog. Sprunginvestitionen führen. So ist es ab ca. 10 000 bis 12 000 Einwohnern nicht mehr möglich, ohne weiterführende Schulen (wie die Gemeinde Laer) auszukommen. Ähnliches gilt für andere Infrastruktureinrichtungen.

Andererseits führt die bekannte Armutproblematik bei kinderreichen Familien dazu, dass die Belastung der Gemeinde mit Sozialleistungen zunimmt. Dies ist für die Gemeinde Laer nachweisbar, die für eine ländliche Gemeinde mit ungewöhnlich hohen Kosten für die Sozialhilfe rechnen muss (ca. 150 000 € pro Jahr). Der gemeindliche Haushalt ist vor diesem Hintergrund schon seit einiger Zeit nicht mehr ausgeglichen und im Moment noch nicht einmal genehmigungsfähig.

Der eigentliche Nutzen einer familienfreundlichen Gemeinde ist immaterieller Natur. Das Erscheinungsbild einer jungen, zukunftsfähigen Gemeinde ist wichtig für eine Gesellschaft, die von Überalterung bedroht ist und Kinder nicht mehr als Selbstverständlichkeit ansieht. Damit ist nach meiner Ansicht das überwältigende Medienecho auf die Entwicklung in der Gemeinde Laer am besten erklärt.

Immaterieller Nutzen

5 Einige Konsequenzen und ein Fazit

- Es gibt offenbar in den industrialisierten Ländern ein tiefes Bedürfnis nach positiven Nachrichten zur Bevölkerungsentwicklung. Anders gesagt: die zunehmende Alterung dieser Gesellschaften löst Angst aus.
- Die überkommene familienpolitische Vorstellung, Kinder durch Geldleistungen zu unterstützen, und auch die Hoffnung, Männer an der Kinderbetreuung angemessen zu beteiligen, hatten keinen Erfolg. Die Frauen sehen das Kindergeld nicht als Ausgleich für die beruflichen Nachteile durch Kinderbetreuung an, die Männer haben sich lediglich in statistisch nicht erfassbarem Ausmaß an „Eltern-

Kinderbetreuung Schlüssel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

urlauben“ o.Ä. beteiligt. Das gesellschaftliche Echo auf die Entwicklung in Laer lässt nur den Schluss zu, dass angemessene Betreuung der Kinder der Schlüssel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Sie muss aber eingebettet sein in eine umgreifende familien- und kinderpolitische Konzeption, die neben der Betreuung auch die Beteiligung und den Schutz von Kindern sicherstellt.

- Dieser Gedanke ist von der Bundesregierung zu einem der wichtigsten Themen der nächsten Jahre erklärt worden, um die sozialen Sicherungssysteme durch Bevölkerungswachstum zu stabilisieren. Insbesondere die Betreuung der Kinder unter drei Jahren und die Ganztagschule sollen dazu führen, dass dieses Ziel erreicht wird. Die Gemeinde Laer spielt hier die symbolische Rolle eines Hoffnungsträgers („Symbol of hope“, The Sydney Morning Herald).
- Es scheint in dieser Frage ein Stadt-Land-Gefälle zu geben: Dass eine Gemeinde wie Laer den Eltern hinreichende Betreuungsangebote machen kann, scheint in Großstädten wie Hamburg eine Sensation zu sein. Dies zeigt, dass hier die Ausgleichsfunktion des Staates gefragt ist und nicht nur die kommunale Ebene betroffen ist.
- Es muss deshalb bei aller Euphorie über die Situation in Laer darauf hingewiesen werden, dass die Finanzierung des vorschulischen Betreuungsangebots keine kommunale Aufgabe sein kann, sondern zur staatlichen Daseinsvorsorge gehört. Die Gemeinde Laer hat keinen genehmigten Haushalt und auch ein Bevölkerungswachstum kann diese Schwierigkeiten nur lindern, nicht strukturell beheben.

Fazit: Die Gemeinde Laer eignet sich nur bedingt zum Vorbild für andere Kommunen. Obwohl hier sicher gute Arbeit in der Kinderbetreuung geleistet wurde, sind die absoluten Zahlen zu gering, die Zufälligkeit der Statistik zu hoch, um generelle Konsequenzen ziehen zu können. Lernen kann man an der Entwicklung in der Gemeinde aber, wie hoch der Stellenwert der demographischen Problematik in dieser Gesellschaft ist und wie dringend die Menschen in Deutschland auf positive Nachrichten in diesem Bereich warten. Auch das sollte ein wichtiges Signal an die politisch Verantwortlichen sein.

5 Foren „Familienfreundliche Arbeitswelt“

Forum 1

Qualifizierte Pädagogik und bedarfsgerechte Kinderbetreuung – ein Gewinn für Familien und Unternehmen

Moderation: Margret Stücken-Virna, Regionalstelle Frau und Beruf, Stadt Bielefeld



Wilfried Lütke-meier, von Laer Stiftung, Bielefeld

minimax – Flexible Kinderbetreuung mit Unternehmensbeteiligung



1 Unsere konzeptionelle Ausrichtung

- **Bildung** (nie lernen Menschen wieder so leicht, wie im Alter zwischen dem zweiten und fünften Lebensjahr)
- **Soziales Lernen** (Kinder brauchen für ihre Entwicklung soziale Gruppen und die Vielfalt unterschiedlicher Menschen, Kulturen und Probleme)
- **Kundenorientierung** (die Öffnungszeiten entsprechen den beruflichen Notwendigkeiten der Eltern)
- **Haltung der ErzieherInnen** (Pädagogik ist Dienstleistung – nicht Selbstzweck)
- **Unterstützung in der Erziehung** (Eltern fühlen sich mit den heutigen Erziehungsaufgaben oft überfordert. Erziehung der Kinder sollte stets auch Unterstützung für die Eltern bedeuten)
- **Kindeswohl** (egal wie flexibel: jedes Angebot wird in erster Linie aus Sicht der Kinder betrachtet)

2 Das minimax-Konzept

- 15 Plätze
- davon acht für unter 3-Jährige
- Öffnungszeiten 06.30 bis 20.30 Uhr
- zusätzliche Unterstützungsangebote
- Plätze an Unternehmen verkauft
- EQUAL-/EU-Modellprojekt

3 Die Evaluations-Aufgaben

- Quantitative und qualitative Bedarfsanalyse
- Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung der MitarbeiterInnen
- Preisakzeptanz bei den Unternehmen

4 Das minimax-Angebot

minimax-Eltern können in der Kindertagesstätte „Flachsfarm“ umfangreiche Sonderleistungen in Anspruch nehmen. Dazu gehören:

- erweiterte Öffnungszeiten an Werktagen von 06.30 bis 20.30 Uhr
- Kinderbetreuung am Wochenende nach Absprache (ab drei zu betreuenden Kindern)
- kostenlose Nutzung der umfangreichen Mediothek zum Thema „Kinder“
- Freizeitangebote für Eltern, Kinder und Nachbarkinder
- regelmäßige Informationsveranstaltungen zum Thema „Erziehung“

5 Berufsbedingte Zusatzleistungen (Extrakosten)

- Nutzung eines Bring- und Holdienstes
- offener Mittagstisch auch für Eltern
- Betreuung über Nacht, z.B. bei Schulungen, Tagungen oder Messen
- individuelle Betreuung außerhalb der Öffnungszeiten auch im eigenen Haushalt

- Nutzung eines Büros mit Internetanschluss, um auch in der Nähe des Kindes Arbeiten erledigen zu können

Vorschläge für weitere Serviceleistungen sind willkommen und werden, sofern möglich, auch gern umgesetzt.

6 Die finanzielle Seite

Eltern	zahlen den „normalen“ Beitrag für eine reguläre Kindertagesstätte, welcher vom Einkommen abhängig ist.
Unternehmen wählen zwischen	Modell 1: Das Unternehmen zahlt 320 Euro im Monat. Darin sind die minimax-Basisangebote enthalten. Alle erweiterten Öffnungszeiten und die Wochenendbetreuung können in Anspruch genommen werden. Berufsbedingte Zusatzleistungen können ebenfalls über die ArbeitgeberInnen abgerechnet werden.
	Modell 2: Das Unternehmen zahlt 180 Euro im Monat. Darin sind die minimax-Basisangebote enthalten. Die Eltern können bis zu sechs Stunden Betreuung in der Woche über die Kernöffnungszeiten (07.00 bis 16.30 Uhr) hinaus nutzen, auch am Wochenende. Berufsbedingte Zusatzleistungen können ebenfalls über die ArbeitgeberInnen abgerechnet werden.

7 Die Vorteile für Unternehmen

- Das Unternehmen ist attraktiv für MitarbeiterInnen und kann so engagiertes und qualifiziertes Personal halten oder gewinnen.
- Der Personaleinsatz lässt sich effektiver und flexibler gestalten.
- Arbeitsplatzzufriedenheit und Produktivität werden erhöht, gleichzeitig sinken Fluktuations- und Krankheitsquoten.
- Qualifizierte und bereits eingearbeitete MitarbeiterInnen können frühzeitig aus dem Erziehungsurlaub zurückkehren. Hohe Kosten für Personalneueinstellungen können so vermieden werden.
- Investitionskosten in Aus-, Fort- und Weiterbildung gehen nicht verloren.
- Know-how bleibt dem Unternehmen erhalten.
- Unternehmen können dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenwirken.
- Kosten sind steuerlich absetzbar.

8 Erste Ergebnisse und Einschätzungen

- Große Nachfrage durch die Unternehmen
- Der Preis scheint bei den Unternehmen akzeptiert zu werden

- 450 Bewerbungen von Erzieherinnen
- Zu viele „unter 3-Jährige“
- Probleme mit „Aufsichtsbehörde“
- Viele neue Serviceideen durch die Eltern
- Was ist mit einer leistungsgerechteren Bezahlung für Erzieherinnen?

Norbert Müller
Bielefelder Gemeinnützige Wohnungsbaugesellschaft mbH

Warum engagieren sich Unternehmen im minimax-Projekt?

Die BGW (Bielefelder Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft) ist schon seit einigen Jahren Projektpartner der von Laer Stiftung. So wurden z. B. ein Wohnhaus für eine Kinderwohngruppe und ein prämiertes Kindervorschulzentrum im Wohnpark Harrogate konzipiert und gebaut.

Die Errichtung der „Flachsfarm“ mit der minimax Gruppe ist ein weiteres Projekt, bei dem es für die BGW erstmalig nicht nur um den Bau einer KiTa, sondern auch um die Bereitstellung von Plätzen in der Gruppe für MitarbeiterInnen in der Elternzeit ging. Hintergrund dieser Überlegungen ist es, dass durch die flexiblen Angebote eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich ist.

Für das Unternehmen bedeutet dies, dass ein(e) MitarbeiterIn nicht ersetzt werden muss und damit Kosten für Personalakquisition, -schulung und Einarbeitung gespart werden. Für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter heißt dieses Kontinuität bei der Arbeit, Ausgleich zur Familie und Einkommenssicherung.

Bereits vor ca. zehn Jahren hat es bei der BGW Überlegungen gegeben, MitarbeiterInnen Kindergartenplätze zur Verfügung zu stellen. Das Interesse war groß, die Diskussionen wurden sehr engagiert geführt, doch als es konkret wurde, war die Bereitschaft mitzuwirken und sein Kind in eine betriebliche Einrichtung zu geben gleich null.

Auch heute ist die Nachfrage gering. Für ca. zehn MitarbeiterInnen wäre ein Platz in der minimax Gruppe theoretisch in Frage gekommen und wurde vom Unternehmen auch angeboten. Davon hat sich eine Mitarbeiterin konkret entschlossen, das erweiterte Betreuungsangebot wahrzunehmen.

Diese Betreuungsform ist ein Gewinn für alle Beteiligten, sie ist eine mögliche Alternative zu vorhandenen Angeboten und trägt dazu bei, ein hohes Maß an Flexibilität im Arbeitsleben zu sichern.

Die Teilnahme und Unterstützung solcher Projekte gehören für uns zu einem modernen und mitarbeiterorientierten Unternehmen.

Gewinn für alle Beteiligten



Volker Wilde
Stadtwerke Bielefeld

Stadtwerke Bielefeld Gruppe und minimax

Betriebliche Ziele

Unser Engagement bei minimax:

- Sechs Kinder – drei Mütter und drei Väter

Investitionssicherung:

- Erhalt der betrieblich notwendigen Einsatzmöglichkeiten
- kein „Sozialklimbim“, sondern Erhalt von betrieblichem Wissen und Erfahrungen
- Erhalt/Steigerung der MitarbeiterInnenzufriedenheit

Angebot für Facharbeiter / Sachbearbeiter:

- kein Angebot an „Edelkräfte“
- Qualifizierungsaufwand bei „Einfachkräften“ oft unterschätzt

Ergebnisse Forum 1

- Bildung ist ein zentraler Bestandteil im Elementarbereich. Kinder gehören möglichst früh in externe soziale Gruppen, um eine optimale Förderung zu erreichen.
- Das Kindeswohl steht an erster Stelle. Das Miteinander von Eltern und „Profis“ ist unerlässlich, ebenso eine adäquate Elternbildung.
- Qualifizierte Pädagogik kann nur von gut ausgebildeten Fachkräften erbracht werden, die eine entsprechende Bezahlung für ihre Dienstleistung erhalten.
- Flexible Kinderbetreuung steht nicht im Widerspruch zu einer qualifizierten Pädagogik.
- Die Beteiligung von Unternehmen an flexiblen Kinderbetreuungsangeboten bedeuten Investitionssicherung und Wettbewerbsvorteile.
- „minimax“ ist seinen Preis wert und gut investiertes Geld! Die Förderung derartiger Angebote steigert die MitarbeiterInnen-Zufriedenheit, erhöht die Produktivität und die Loyalität dem Unternehmen gegenüber.
- Wegen des absehbaren Fachkräftemangels sollten Unternehmen auch jetzt schon ein Interesse an optimaler Bildung des Nachwuchses haben.
- Bisher beteiligen sich an dem Modellprojekt „minimax“ überwiegend nur kleine und mittelständische Unternehmen.
- Kommunen haben einen Standortvorteil, wenn sie in flexible Kinderbetreuung investieren. Das umso mehr, wenn es ihnen gelingt, Unternehmen und soziale Dienstleistungsangebote zusammen zu bringen.

Forum 2

Flexible Arbeitszeiten – eine Chance für Unternehmen und Familien

Moderation: Vera Wiehe, Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft WEGE mbH, Bielefeld



Tilmann Knittel
Prognos AG, Basel

Moderne Arbeitszeitgestaltung

1 Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Arbeitszeitflexibilisierung

- ist eine der Schlüsselmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- muss passgenau mit außerberuflichen Zeitbedarfen koordiniert werden, um familienfreundlich zu sein,
- ist vor allem dann erfolgreich, wenn Modelle gefunden werden, die sowohl den Interessen der Beschäftigten als auch des Arbeitgebers gerecht werden.

Die wichtigsten Arbeitszeitmodelle sind hierbei:

- Reduzierung des Arbeitszeitumfangs (Teilzeit)
- vollzeitnahe Teilzeit (ca. 30 oder mehr Stunden pro Woche)
- vollzeiterne Teilzeit (ca. 18 oder weniger Stunden pro Woche)
- Flexibilisierung der Arbeitszeitlage
- Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit
- erweiterte Betrachtungszeiträume (Woche, Monat, Jahr, Leben)

2 Reduzierung des Arbeitszeitumfangs

Vollzeitferne Teilzeit	Vollzeitnahe Teilzeit
<ul style="list-style-type: none"> + Ermöglicht Beschäftigung und Kontakt zum Betrieb, verhindert Dequalifikation - Oft zu geringe Entlohnung zur Sicherung der Existenz und sozialen Absicherung - Geringe Entwicklungsperspektiven im Unternehmen <p>→ Trägt nur als auf Zeit angelegte Arbeitsform zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Eröffnet Beschäftigten Spielräume ohne größere finanzielle Einbußen + Ermöglicht Arbeitgebern aufgaben-spezifisch angepasste Entlohnung - Negative Wirkungen auf die Entwicklungsperspektiven im Unternehmen („Karrierekiller“) ! Überdenken der Prozesse und Organisationsmodelle im Unternehmen notwendig <p>→ Steigendes Potenzial im Rahmen der Entkopplung von Betriebszeiten.</p>

3 Flexibilisierung der Arbeitszeitalage

Auf den Tag bezogen (Gleitzeit)	Erweiterte Betrachtungszeiträume
<ul style="list-style-type: none"> + Eröffnet Beschäftigten Spielräume bei planbaren Arbeitszeiten - Kaum möglich bei getakteten Arbeitsabläufen (Produktion) oder persönlichem Kundenkontakt <p>→ Sinnvolles und weit verbreitetes Arbeitszeitmodell in Unternehmen, in denen die genannten Einschränkungen nicht bestehen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Ermöglicht Arbeitgebern optimierten Personaleinsatz bei Auslastungsschwankungen + Eröffnet Beschäftigten Freiräume ohne finanzielle Einbußen - Arbeitszeiten werden für Beschäftigte weniger planbar - Organisatorischer Aufwand ! Regelungen zur Wahrung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen notwendig ! Verantwortung und Flexibilität bei auf Beschäftigtenseite notwendig <p>→ Die Abkehr von der Normalarbeitszeit ist ein genereller Trend, der familien-freundlich organisiert werden kann.</p>

Anja Wulfhorst
Projekt jobs & kids,
Deutsche Angestellten-Akademie, Bielefeld



Jobs & Kids – Arbeitszeitberatung und Kurzeitqualifizierung

Die Deutsche Angestellten-Akademie bietet Qualifizierung u. a. im kaufmännischen Bereich an. Ein Großteil unserer Kunden in diesem Bereich sind Frauen. Vereinbarkeit Familie und Beruf ist für uns als Bildungsanbieter von daher schon lange ein Thema. Entsprechend haben wir uns an EQUAL IN.OWL mit dem Projekt „jobs & kids“ mit der Zielsetzung der Beschäftigungsförderung von Menschen mit Erziehungsaufgaben beteiligt. Das Projekt hatte zwei inhaltliche Schwerpunkte

- die Qualifizierung von Berufsrückkehrerinnen
- die Beratung von KMU in OWL zu flexiblen Arbeitszeitmodellen

Im Projektzeitraum haben wir 44 Prozent unserer Teilnehmerinnen in Arbeit und ca. 16 Prozent in Umschulung/Qualifizierung vermittelt, über 1 000 KMU angesprochen und 19 Unternehmen zum Thema flexible Arbeitszeitmodelle beraten und informiert. Ich möchte Ihnen kurz über die Erfahrungen berichten, die wir in der Arbeitszeitberatung gemacht haben.

Arbeitszeitmodelle: Zielsetzungen der Unternehmen

Die Unternehmen installierten flexible Arbeitszeitmodelle unter folgenden Zielsetzungen:

1. Flexiblerer Personaleinsatz 30 Prozent
2. Kostenreduzierung/Überstundenabbau 25 Prozent
3. Erhöhung Betriebs/Servicezeiten 20 Prozent
4. bessere Auslastung/Produktivitätssteigerung 15 Prozent
5. Modernisierung 10 Prozent

Familienfreundlichkeit stand für keines der beratenen Unternehmen an erster Stelle. Viel wichtiger war Flexibilisierung als Mittel zu einer effizienteren Verwirklichung unternehmerischer Ziele. Dies ist ein Trend, der sich noch fortsetzen wird, da Arbeitszeitflexibilisierung erhebliche Kostenreduzierung ermöglicht. Dies schließt Familienfreundlichkeit jedoch nicht aus – im Gegenteil!

Das Thema bessere Vereinbarkeit/Familie wurde stets ganz konkret bei der Fragestellung: Wie erreicht der Betrieb eine höhere Flexibilität der MitarbeiterInnen zur Umsetzung seiner Ziele?

Flexibilisierungsmaßnahmen sind in hohem Maße auf die Akzeptanz von MitarbeiterInnen angewiesen. Sie müssen die Modelle leben und aktiv mitgestalten. Dies kann nur gelingen, wenn auch die Wünsche der Beschäftigten einfließen und sie aktiv in die Planung betrieblicher Arbeitszeitmodelle miteinbezogen werden.

**Familienfreundliche
Arbeitszeittechniken**

Ich möchte Ihnen einige Arbeitszeittechniken nennen, die familienfreundlich sein können und die in den beratenen Firmen zur Anwendung kamen.

1 Teilzeitarbeit

Mit dem Einsatz von Teilzeitarbeitsplätzen werden Unternehmen in der Personaleinsatzplanung deutlich flexibler. Sinnvoll ist hier die Vereinbarung eines Stufenmodells, z.B. eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit je nach Verselbstständigungsgrad der Kinder.

Unternehmen sollten die Elternzeit offensiv einbeziehen. Teilzeit ist bereits während der Elternzeit bis zu 30 Stunden möglich. Mit einem kleinen Teilzeitangebot auch für Eltern sehr kleiner Kinder verhindert das Unternehmen im Vorfeld aufwändige Rückholprogramme und spart Kosten.

2 Gleit-/Funktionszeiten

Gleit-/Funktionszeiten ermöglichen eine höhere Kundenorientierung und eine bessere Auslastung von Personal. Neben der Gleitzeit mit Ein-/Ausgleitzeitspannen und Kernarbeitszeit mit Anwesenheitspflicht für alle gehen die Funktionszeiten noch einen Schritt weiter. Die gleichzeitige Anwesenheitspflicht für alle entfällt, wenn die MitarbeiterInnen selbstständig die Bereichsfunktionalität sicherstellen. Damit das Modell familienfreundlich wird, sollten die Gleitzeiträume nicht zu breit sein. Erfahrungsgemäß sind auch verlässliche Absprachen unter den MitarbeiterInnen oder betriebliche Vorgaben wichtig.

3 Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten waren im Projekt die gefragteste Flexibilisierungsmöglichkeit. Ca. 70 Prozent der beratenen Unternehmen interessierten sich für Arbeitszeitkontenmodelle, z.B. Jahresarbeitszeit. Kontenmodelle sind für den Ausgleich von Mitarbeiter-/Unternehmensinteressen gut geeignet. So lassen sich Auftrags-/Auslastungsschwankungen durch Arbeitszeitkonten flexibler und kostengünstiger (keine Überstundenzuschläge) beherrschen. Mitarbeiter können sich eigenständig aus dem Zeitkonto für private Belange bedienen.

Voraussetzung ist die Befähigung der Mitarbeiter zu selbstständigem und verantwortlichem Umgang mit „ihren“ Kontenmodellen – dies war aber in der Regel weitaus unproblematischer als die Unternehmen befürchteten. Acht geben sollte man jedoch bei einer familienfreundlichen Planung von Arbeitszeitkonten auf Schwankungsbreiten und Längen. Eltern kleiner Kinder sind z.B. in der Regel zeitlich weniger flexibel und bevorzugen Kontenmodelle mit kleineren Schwankungsbreiten und längeren Ausgleichszeiträumen.

4 Telearbeit

Telearbeit möchte ich hier nur erwähnen, da sie eindeutig in den Maßnahmenkatalog familienfreundliches Arbeitszeitmanagement gehört. In unserem Projekt wurde sie jedoch nicht abgefragt.

5 Bilanz

Wenn ich eine Bilanz der Beratungsprozesse ziehe, möchte ich einige Parameter nennen, die wichtig sind, damit ein Flexibilisierungsvorhaben erfolgreich ist und die ein Unternehmen berücksichtigen sollte:

Ziel/Interessensdefinition

So simpel es klingt, ohne dass das Unternehmen genau definiert, was mit einem Flexibilisierungsvorhaben erreicht werden soll, wird ein Projekt absehbar versanden und ist unmöglich zu kontrollieren.

Erfolgsparameter

Beachtung rechtlicher Rahmenbedingungen

Arbeitszeitgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsschutzgesetze, Teilzeit- und Befristungsgesetz und Tarif- und Arbeitsverträge sind zu beachten, wenn Flexibilisierung angestrebt wird. Insbesondere die Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit ist mitbestimmungspflichtig – der Betriebsrat sollte in Überlegungen immer aktiv einbezogen werden. Bewährt haben sich schriftliche Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit.

Interne Kommunikation

MitarbeiterInnen sollten als Experten in Flexibilisierungsvorhaben einbezogen sein, z.B. in Form einer kleinen Projektgruppe. Damit kann auch sichergestellt werden, dass die Interessen aller Mitarbeitergruppen berücksichtigt werden und es z.B. nicht zu einem „Gegeneinander“ von Kinderlosen und MitarbeiterInnen mit Kindern kommt.

Lernende Organisation

Arbeitszeitmodelle müssen sich flexibel an betriebliche Gegebenheiten und geänderte familiäre Bedingungen anpassen können. Bewährt haben sich halbjährliche Testzeiträume z. B. in Pilotabteilungen und eine (jährliche) Modellüberprüfung.

Zusammengefasst:

Bilanz Aufwand und Ertrag

Bilanziere ich den Aufwand und Ertrag, lässt sich feststellen: Die Installation flexibler und familienfreundlicher Maßnahmen bedeutet weniger einen finanziellen Aufwand als eine Veränderung in der Unternehmenskultur und die Bereitschaft etwas Neues auszuprobieren. Es ist nicht immer einfach, Mitarbeiter-/Unternehmensinteressen zusammenzubringen, aber es hat sich gezeigt, dass die Unternehmen, die sich darauf einlassen, davon profitieren. Sie haben mehr Möglichkeiten, flexibler am Markt zu operieren, und gleichzeitig motiviertere Mitarbeitern mit mehr individuellen Freiräumen, aber auch mit mehr Einsatzbereitschaft.

EQUAL-Projekt „jobs & kids“

Ziele

- Bekämpfung des Fachkräftemangels in OWL
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Beschäftigungsförderung/-sicherung

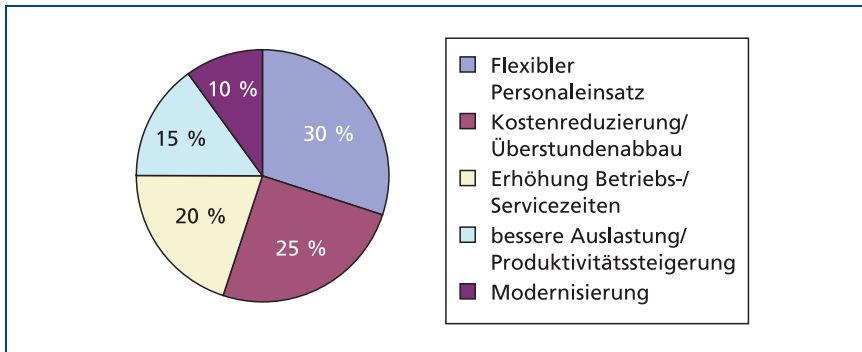
Aufgaben

- Qualifizierung von Berufrückkehrer/innen
- Arbeitszeitberatung für Unternehmen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen

Ergebnisse

- 44 Prozent Vermittlung in neue Arbeitsverhältnisse
- 16 Prozent Vermittlung in Umschulung/Qualifizierung
- Ansprache von ca. 1 000 KMU
- 19 Arbeitszeitberatungen
(Branchen: Metall, Elektro, Maschinenbau, Kunststoff, Holz, Gesundheit, Dienstleistungen)

Zielsetzungen bei Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle



Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

- Teilzeitarbeit – schon in der Elternzeit
- Gleit-/Funktionszeiten – mit verlässlichen Absprachen
- Arbeitszeitkonten – Achtung bei Schwankungsbreiten/-längen
- Telearbeit

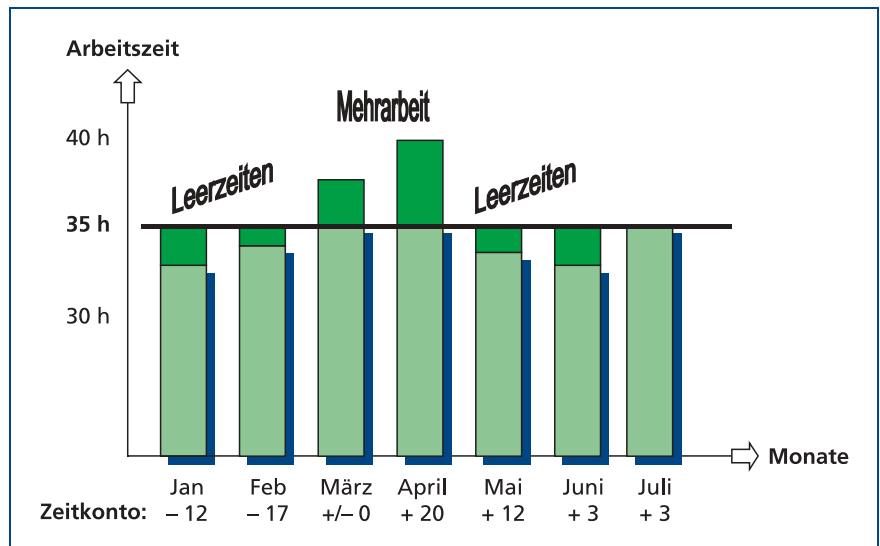
Voraussetzungen für eine erfolgreiche Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle

- Ziel-/Interessensdefinition: *Zukunftsszenario*
- Rechtliche Rahmenbedingungen: *ArbZG, BetrVG, ArbSchG, MTV, Arbeitsvertrag etc.*
- Interne Kommunikation: *MitarbeiterInnenbeteiligung – Projektgruppen*
- Lernende Organisation: *Testzeiträume*

Ampelkonto bei MSG GmbH & Co.KG, Bad Salzflun

- **Rote Phase:** ± 26 bis ± 36 Stunden, Mitarbeiter/-innen, Vorgesetzte und Geschäftsführung analysieren gemeinsam den hohen Zeitkontosaldo und vereinbaren z.B. eine Freizeitentnahme oder treffen individuelle Lösungen, die zum gewünschten Zeitausgleich führen.
- **Gelbe Phase:** ± 13 bis ± 25 Stunden, der/die Mitarbeiter/in vereinbart gemeinsam mit der Gruppe und dem/der Vorgesetzten Maßnahmen, um das Zeitkonto auszugleichen.
- **Grüne Phase:** 0 bis ± 12 Stunden, der/die Mitarbeiter/in verwaltet den Stundenbereich eigenverantwortlich. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange können Zeitentnahmen nach Absprachen mit Kolleg/innen erfolgen.

Funktion eines Arbeitszeitkontos



Gleitzeitvarianten

1. Klassische Gleitzeit (Anwesenheitspflicht in der Kernzeit)

7.00 – 9.00 Eingleitspanne	9.00 – 15.00 Kernarbeitszeit	15.00 – 17.00 Ausgleitspanne
-------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

2. Funktionszeit

Statt Kernarbeitszeit werden betriebliche Funktionszeiten vereinbart.
 Bereiche müssen funktionsfähig sein.

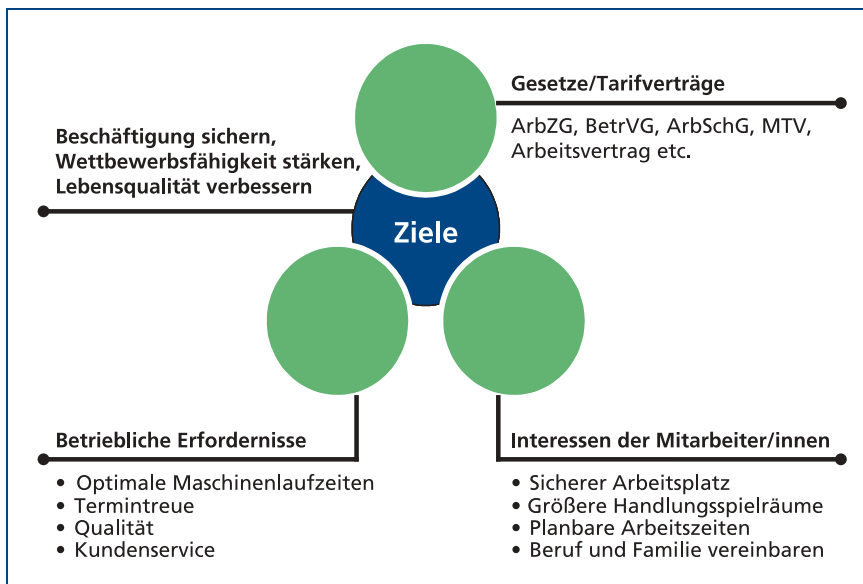
8.00 – 17.30 Uhr Funktionszeit

3. Erweiterte Funktionszeit

7.00 – 8.00 Eingleitspanne	8.00 – 16.00 Funktionszeit	16.00 – 18.00 Ausgleitspanne
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

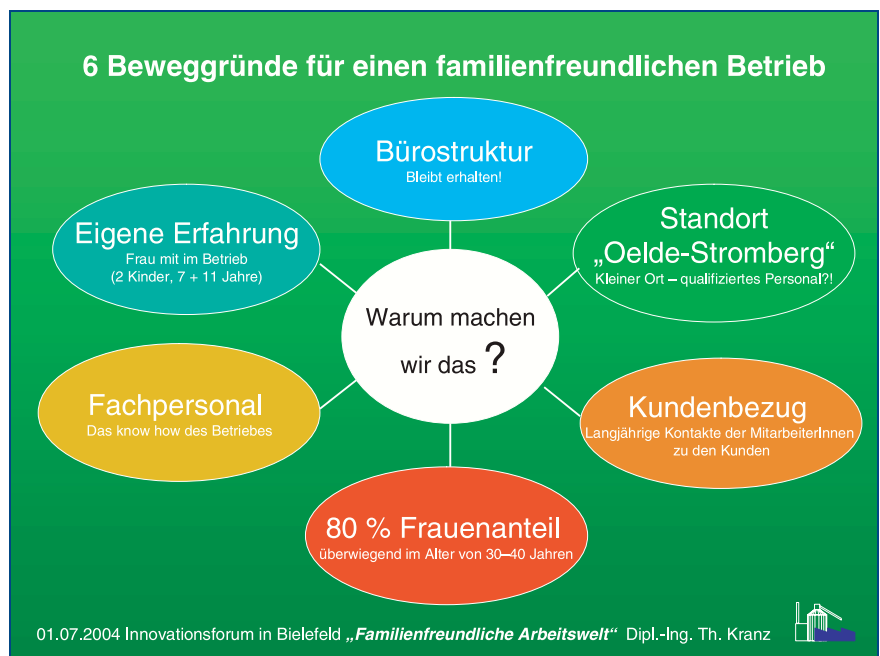
Moderne Organisation der Arbeitszeit – Was ist zu regeln?

- Arbeitszeitrahmen
- Umfang des Zeitguthabens bzw. Zeitschuld
- Ausgleichszeitraum
- Arbeitszeitsouveränität
- Abgrenzung der zuschlagspflichtigen Mehrarbeit
- Beschäftigungswirksamkeit
- flankierende Maßnahmen



Thomas Kranz
Ingenieurbüro Kranz, Oelde/Stromberg

**Familienfreundliche Arbeitszeiten –
Praxisbeispiele aus Unternehmen**





1. Praxis-Beispiel

„Gemeinsame Kinderbetreuung Kinder < 4 Jahren“

- Mitarbeiterin mit einem gleichaltrigen Kind
- alten Bawagen als Spielbereich umgebaut
- für gemeinsame Kinderbetreuung besorgt
- Abstimmung der Arbeitszeiten
- Flexible Arbeitszeit eingerichtet (Schlüssel für Büro, Abends, Wochenende)
- MitarbeiterIn bestimmt für Arbeit- und Infoübergabe

01.07.2004 Innovationsforum in Bielefeld „Familienfreundliche Arbeitswelt“ Dipl.-Ing. Th. Kranz

2. Praxis-Beispiel

Spiel- und Schulbereich für Kinder am Arbeitsplatz

- Eigenen Bereich für Kinder abgrenzen
- Spielbereich draußen (mit Blickkontakt) anlegen
- Angefangen mit Übergangszeiten Mittag – Büroschluss
- Ausgeweitet bis max. 2–3 h im Büro (eigene Effektivität nur 75 %!)



01.07.2004 Innovationsforum in Bielefeld „Familienfreundliche Arbeitswelt“ Dipl.-Ing. Th. Kranz



Ergebnisse aus den eigenen Erfahrungen

- Mehr Aufwand in der eigenen Organisation (flexible Arbeitszeit)
- Selbstständigkeit der MitarbeiterInnen ist absolut erforderlich
- Info- und Arbeitsübergaben perfekt organisieren
- **Nur ortsnahe MitarbeiterInnen möglich!**
(z. B. Anruf Schule, max. 10 min. Anfahrweg)
- **Nicht jede Arbeit eignet sich flexibel!**
(z. B. Besprechungen ohne absehbares Ende, kurzfristige Auftragsabgabe, feste Terminvereinbarungen mit dem Kunden)
- Kinderbereiche schaffen und pflegen
- Abstimmen der Effektivität bei gleichzeitiger Kinderanwesenheit
(nur bei schulpflichtigem Alter möglich, sonst Kinderbetreuung erforderlich)

Fazit

- der Organisationsaufwand ist absolut überschaubar
- Zeiten und Infoaustausch pendeln sich schnell ein
- hervorragendes Betriebsklima!
- die Fachkompetenz bleibt erhalten → kein neues Anlernen über zwei Jahre!
- Die MitarbeiterInnen wollen zurück in den Beruf → hoch motiviert

Der geringe Aufwand und die passenden Gedanken über die Umsetzung der Familienfreundlichkeit im eigenen Betrieb zahlt sich aus!

Claudia Hilse
Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH, Bielefeld

Audit „Beruf und Familie“

Seit Ende 2002 beteiligt die REGE mbH sich am Prozess der Zertifizierung zum Audit „Beruf und Familie“, das von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung vergeben wird. Der Prozess der Auditierung erstreckt sich über drei Jahre.

Dabei hat die REGE mbH es sich zum Ziel gesetzt, Instrumente familienfreundlicher Personalpolitik zu entwickeln und nachhaltig in der Organisation zu verankern.

Zugleich werden im Rahmen des Audits unter dem Fokus des Diversity Management auch Geschlecht, Lebenssituation, Alter, Beeinträchtigungen und Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen sowie die externen Dienstleistungen und Produkte der REGE mbH in den Blick genommen.

Im Juli 2003 wurde der REGE mbH von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Renate Schmidt nach Prüfung durch den Audit-Rat das Grundzertifikat des Audits „Beruf und Familie“ verliehen. Besondere Beachtung bei anderen Unternehmen fand dabei die Verbindung von Familienfreundlichkeit und Diversity Management in der Organisation.

1 Familienfreundliche Arbeitszeiten

Ein Arbeitsfokus im Rahmen der Zertifizierung des Unternehmens zum Audit „Beruf und Familie“ liegt auf der Optimierung der *Arbeitszeiten*. Ziel ist es, MitarbeiterInnen mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Belangen zu ermöglichen. Gleichzeitig soll aber auch für alle anderen MitarbeiterInnen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Interessen, die so genannte *Work-Life-Balance*, in den Blick genommen werden.

Die „gefühlte“ Zufriedenheit mit den bestehenden Arbeitszeitregelungen der REGE mbH war zu Beginn des Projektes hoch. Um konkrete Veränderungsbedarfe zu ermitteln, wurde deshalb von einer unternehmensinternen Arbeitsgruppe unter der Beteiligung des Betriebsrats eine **MitarbeiterInnen-Befragung** zu Optimierungswünschen der bestehenden Arbeitszeitregelungen durchgeführt.

Diese Befragung, die mit den einzelnen Teams im Rahmen der regulären Teamsitzungen durchgeführt wurde, erwies sich dabei als gutes Instrument, um auch mit den MitarbeiterInnen ohne Kinder über das Thema Familienfreundlichkeit ins Gespräch zu kommen und alle für die unterschiedlichen Lebenslagen innerhalb der Organisation zu sensibilisieren.

Auf der Grundlage dieser Befragung entwickelte die Arbeitsgruppe konkrete *Empfehlungen* zur familienfreundlichen Optimierung der Arbeitszeit. Diese Empfehlungen wurden vom Führungskreis der REGE mbH diskutiert und ergänzt. Momentan befinden die Empfehlungen sich in Verhandlung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat für eine neue *Betriebsvereinbarung Arbeitszeit*.

2 Optimierung der Arbeitszeiten in der Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft mbH

2.1 Vorgehen

- „gefühlte“ Zufriedenheit mit den bestehenden Arbeitszeitregelungen
- Überprüfung der Arbeitszeitmodelle im Rahmen der Zertifizierung zum Audit „Beruf und Familie“
- Ermittlung von konkretem Veränderungsbedarf über eine MitarbeiterInnen-Befragung
- Entwicklung von Empfehlungen für eine neue Betriebsvereinbarung Arbeitszeit

2.2 Instrumente familienfreundlicher Arbeitszeit

Unternehmenskultur

Die REGE mbH möchte ihre Unternehmenskultur noch familienfreundlicher gestalten. Dazu zählen auch Verständnis und Toleranz der MitarbeiterInnen und Führungskräfte für unterschiedliche Arbeitszeitbedürfnisse und Arbeitszeitkorridore in der Belegschaft.

Tägliche Arbeitszeit

Eltern von betreuungspflichtigen Kindern und Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen sollen die Möglichkeit erhalten, in Ausnahme- und Notfällen von den Kern- und Bereitschaftszeiten abweichende tägliche Arbeitszeiten zu vereinbaren.

Sabbatical

Die Einführung eines Sabbaticals wurde von vielen MitarbeiterInnen der REGE mbH als Arbeitszeitwunsch genannt. Alle MitarbeiterInnen sollen die Möglichkeit erhalten, ein Sabbatjahr in Anspruch zu nehmen. Dieses Jahr kann für Fortbildung, als „Auszeit“ oder für private Belange genutzt werden.

Kurzabbatical

Für Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern soll die Möglichkeit bestehen, über das Jahr Mehrstunden anzusparen, um in den Ferienzeiten, in denen die Kinderbetreuung nur schwer sichergestellt werden kann, ein so genanntes „Kurzabbatical“ in Anspruch zu nehmen.

Ampelkonto

Ein Ampelkonto, das den Auf- und Abbau von Mehrstunden genauer regelt, als das bisher der Fall war, soll in der Organisation installiert werden. Ziel der Maßnahme ist die Entlastung von betreuungspflichtigen Eltern und MitarbeiterInnen in Teilzeit, die der Auf- und Abbau von Mehrstunden häufig vor große Probleme stellt.

Aufstockungswünsche Teilzeit

Aufstockungswünsche von MitarbeiterInnen in Teilzeit sollen vorrangig berücksichtigt werden, um insbesondere Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern den sukzessiven Anstieg der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Besprechungen, Arbeitsgruppen, Urlaubsplanung

Die Termine für Besprechungen und Arbeitsgruppen sollen so gelegt werden, dass MitarbeiterInnen in Teilzeit ohne großen organisatorischen Aufwand die Möglichkeit haben, an ihnen teilzunehmen. Eltern sollen bei der Urlaubsplanung in Ferienzeiten Priorität erhalten.

Fortbildungen

Fortbildungen sollen allen MitarbeiterInnen des Unternehmens offen stehen. Sie werden deshalb soweit wie möglich so gestaltet, dass MitarbeiterInnen mit betreuungspflichtigen Kindern an ihnen teilnehmen können. Dabei ist auch die Organisation und Übernahme der Kosten von Kinderbetreuung (z. B. bei Fortbildungen am Wochenende) möglich.

Elternzeit

Für schwangere Mitarbeiterinnen und werdende Väter wurde eine Checkliste zur Elternzeit entwickelt, die gemeinsam mit der Bereichsleitung besprochen wird. Abgefragt werden neben regulären Beschäftigungswünschen in der Elternzeit auch der Wunsch nach Urlaubs- und Krankheitsvertretungen und einer Patin/einem Paten als informeller „Informationsquelle“ im Unternehmen. Die MitarbeiterIn kann außerdem entscheiden, ob sie über betriebsinterne Entwicklungen und interne Stellenausschreibungen informiert und zu Betriebsfesten eingeladen werden möchte. Dieses Angebot gilt auch für befristet beschäftigte MitarbeiterInnen.

Optimierung der Arbeitszeiten in der Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft mbH

Instrumente

- Veränderung der Unternehmenskultur
- Einführung eines Sabbaticals/ Kurzsabbaticals
- Erweiterung des Ampelkontos
- sukzessive Aufstockung für Teilzeit-MitarbeiterInnen
- Einführung flexibler Arbeitszeitspielregeln für Eltern und MitarbeiterInnen mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Berücksichtigung der Belange von Teilzeitkräften bei Besprechungen, Urlaubsplanung, Fortbildungen
- Einführung einer Checkliste „Elternzeit“

Weitere Fragen beantworten gerne:

Rainer Radloff, Geschäftsführer REGE mbH

Telefon: 0521/9622-100

eMail: radloff@rege-mbh.de

Claudia Hilse, Projektkoordinatorin Audit

Telefon: 0521/9622-220

eMail: hilse@rege-mbh.de

Ergebnisse Forum 2

- Arbeitszeitflexibilisierung ist eine der Schlüsselmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf. Sie ist dann erfolgreich, wenn sowohl den Interessen der Beschäftigten als auch denen des Arbeitgebers Rechnung getragen wird.
- Die Abkehr von der Normalarbeitszeit ist ein genereller Trend, der familienfreundlich organisiert werden kann. Diejenigen Unternehmen, die eine familienfreundliche Struktur bewusst gestalten, sind die Sieger von morgen.
- Flexibilisierungsmaßnahmen sind in hohem Maße auf die Akzeptanz von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen angewiesen. Das Personal muss in die Entwicklung familienfreundlicher Strukturen einbezogen werden.
- Ein wichtiges Erfolgskriterium für die Umsetzung familienfreundlicher Modelle ist die Einflussnahme auf die Unternehmenskultur. Dazu gehören unter anderem die Vorbildfunktion des/der Unternehmers/in und ein kritischer Umgang mit der „Überstundenkultur“.
- Teilzeit gilt (insbesondere bei männlichen Beschäftigten) als Karrierekiller. Deshalb ist die Entwicklung von flexiblen auch vollzeitnahen Teilzeitmodellen und Telearbeitsmöglichkeiten für Fach- und Führungskräfte erforderlich.
- Eine Optimierung der internen Kommunikation stellt Verständnis und Transparenz für individuelle Arbeitszeitlösungen innerhalb der Belegschaft her.
- Die Qualifizierung für Personalabteilungen im Umgang mit Flexibilisierung der Arbeitszeiten bzw. die Professionalisierung des Personalmanagements in kleinen Betrieben ist Voraussetzung für erfolgreiche Umsetzungsmodelle.
- Beispiele geeigneter Flexibilisierungsmaßnahmen sind: Teilzeitarbeit, Gleit- und Funktionszeiten, Arbeitszeitkonten und Telearbeit.
- Das Fazit aus der Perspektive eines kleinen Unternehmens lautet: der relativ geringe Aufwand für die Entwicklung und Umsetzung betriebsbezogener familienfreundlicher Strukturen zahlt sich aus.
- Notwendig ist eine Ergänzung betrieblicher Modelle zu familienfreundlichen Strukturen durch institutionalisierte Angebote der Kinderbetreuung.

Forum 3

Familienbewusste Maßnahmen – ein Standortvorteil für die Region

Moderation: Bärbel Klöckner, FAIR, Detmold

Hilde Knüwe, Regionalstelle Frau und Beruf, Gütersloh



Heinz-Peter Lehmann, Stadt Nürnberg, Referat für Jugend, Familien und Soziales,
Bündnis für Familie

Netzwerk Familie und Beruf – Aufbau eines lokalen Kooperationsnetzwerkes zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



BÜNDNIS für FAMILIE

1 Eckdaten zur Entstehung des Bündnisses für Familie

- Juni 2000: Einstimmiger Stadtratsbeschluss
- April 2001: Arbeitsbeginn Stab Familie
- Juli 2001: Auftaktveranstaltung
- Projektlaufzeit 5 Jahre bis 2006

2 Warum ein Bündnis für Familie?

Die gesellschaftliche Dimension

- Strukturelle Benachteiligung von Familien mit Kindern
- Demographische Entwicklung
- Gesellschaftlicher Wandel – Informations- und Wissensgesellschaft
 - Risikogesellschaft
 - Arbeitsgesellschaft
 - Zivilgesellschaft

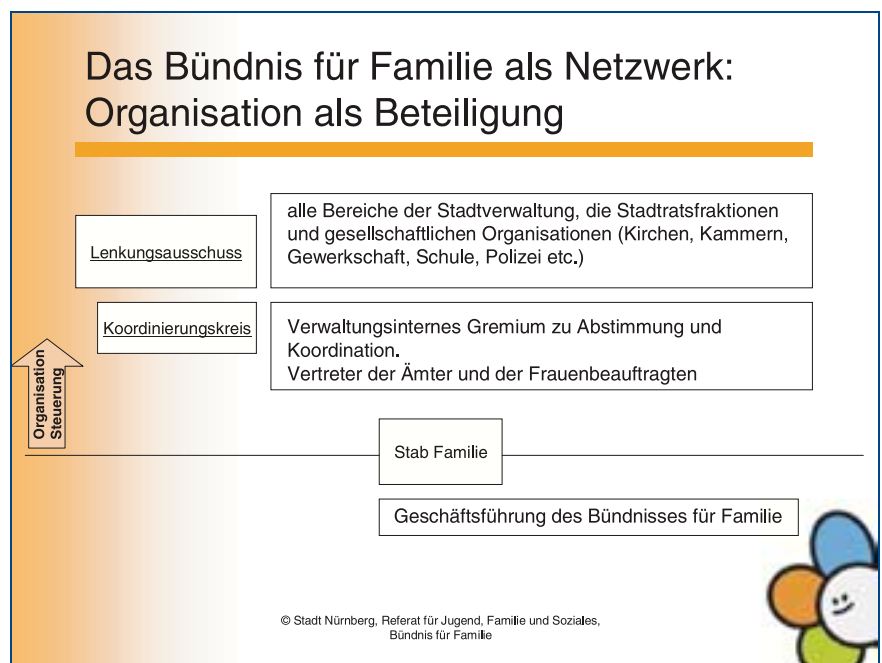
Ziele kommunaler Familienpolitik in Nürnberg

- Anerkennung und Stärkung von Familien
- Schaffung und Verbesserung von Entfaltungs- und Lebensräumen für Kinder, Jugendliche und Familien
- Vernetzung von kommunalen Ressourcen, Kompetenzen und Potenzialen
- Entwicklung und Verankerung eines breiten familienpolitischen Bewusstseins

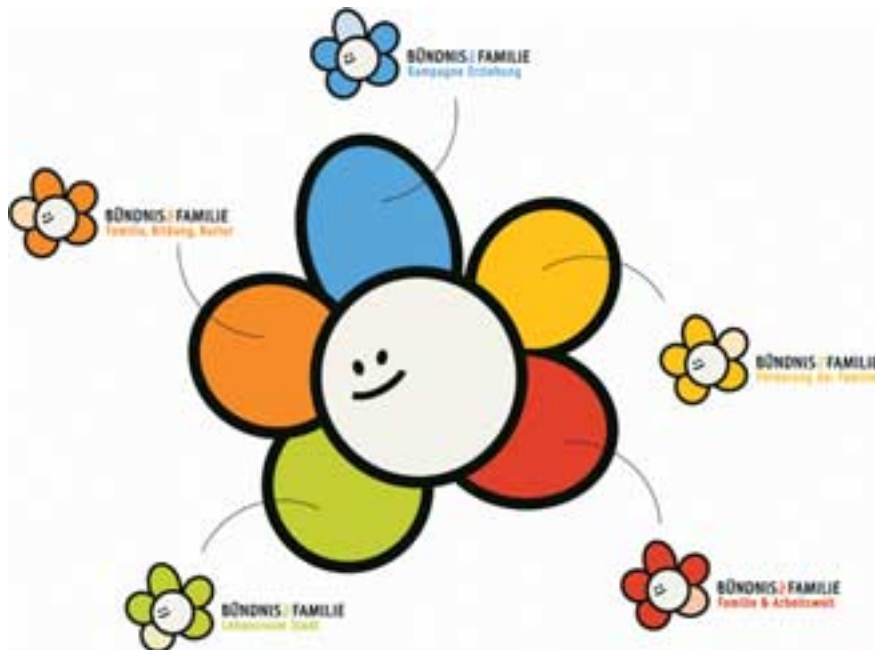
3 Rahmendaten zu Familie in Nürnberg

- 499 000 Einwohner/innen
- 261 000 Haushalte
- 17 Prozent ohne deutsche Staatsbürgerschaft
- Ca. 160 000 mit Migrationshintergrund
- 48 500 Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren
- = 18,6 Prozent aller Haushalte
- 76 248 Kinder unter 18 Jahre, entspricht 1,6 Kinder pro Haushalt

4 Das Bündnis für Familie als Netzwerk



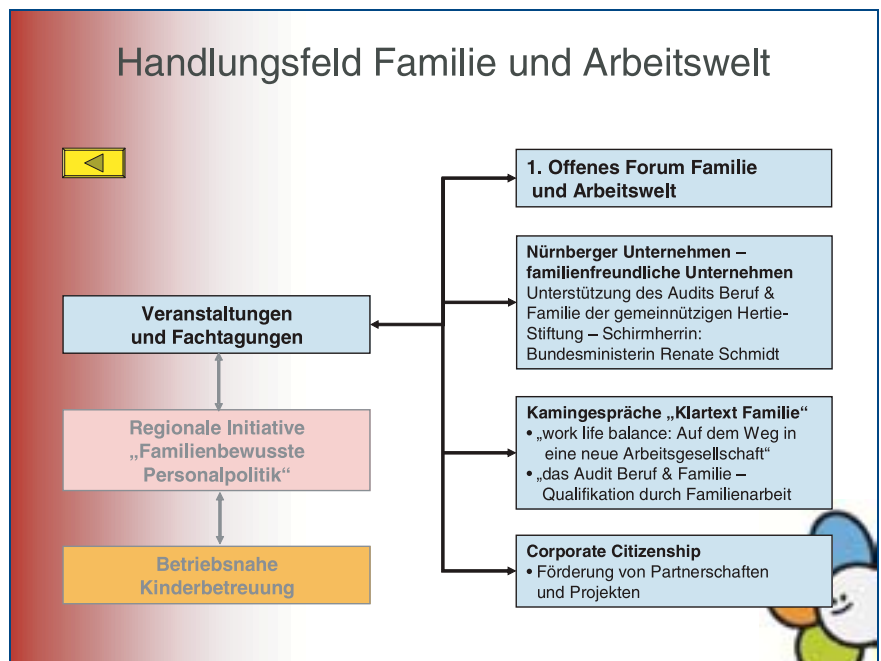
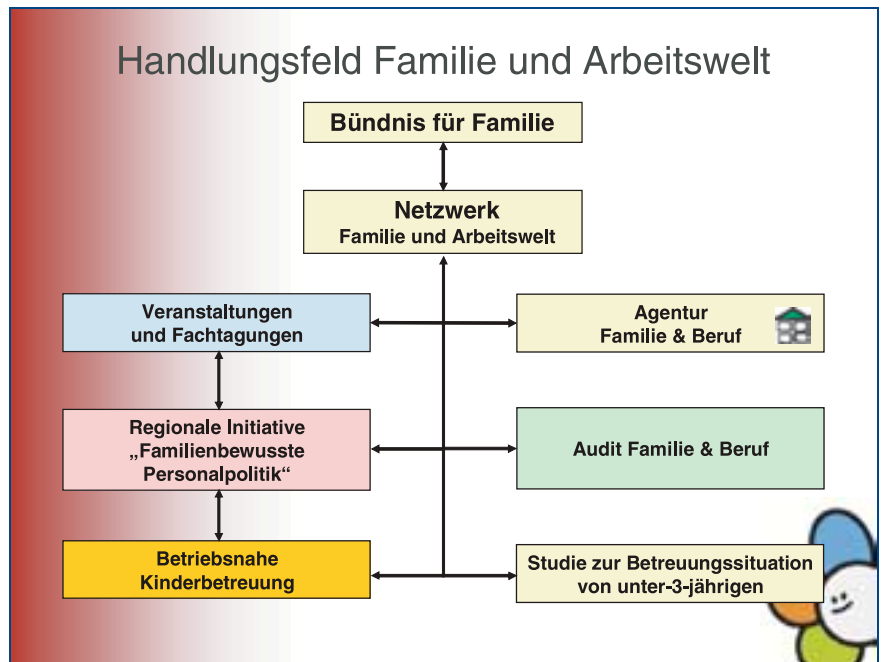
Handlungsfelder im Bündnis für Familie

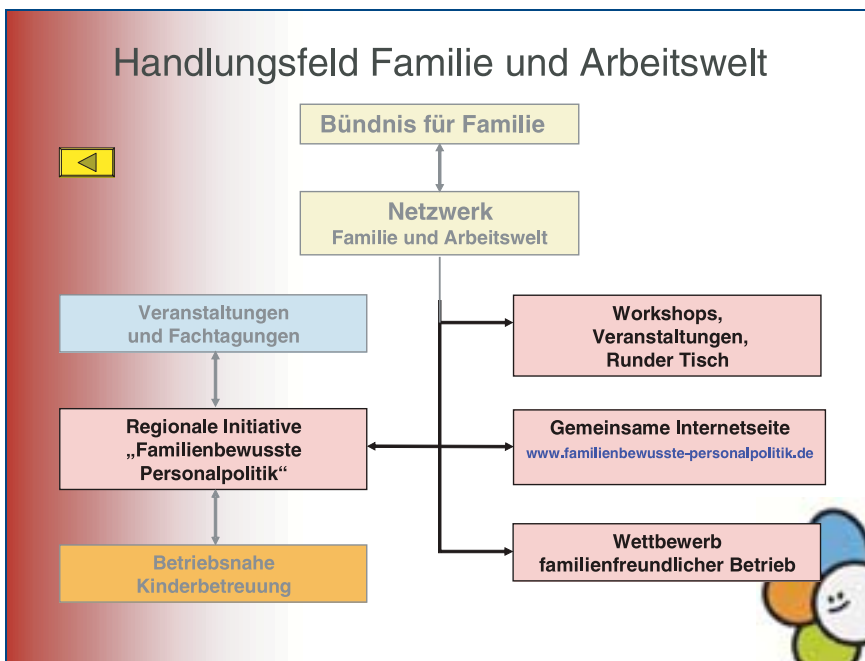
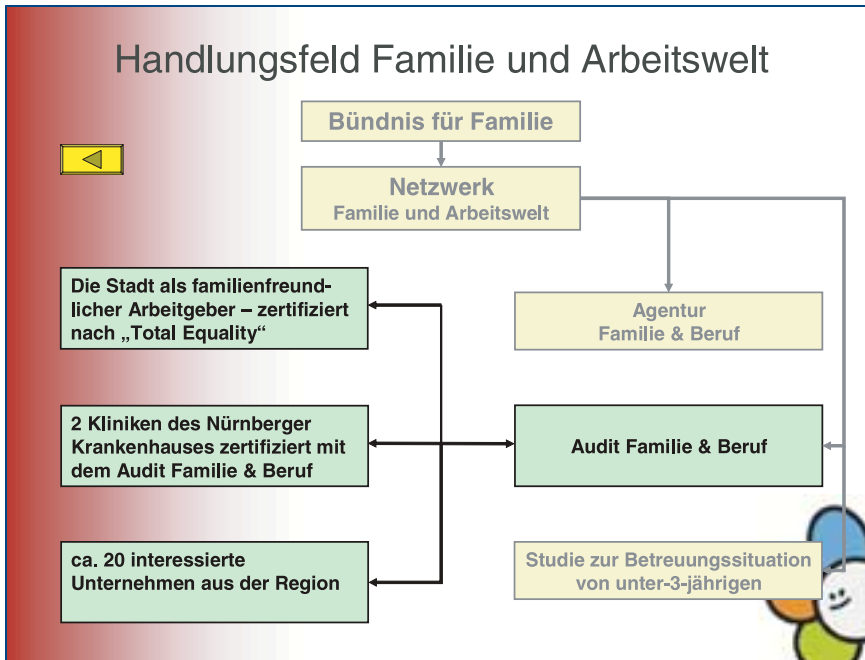


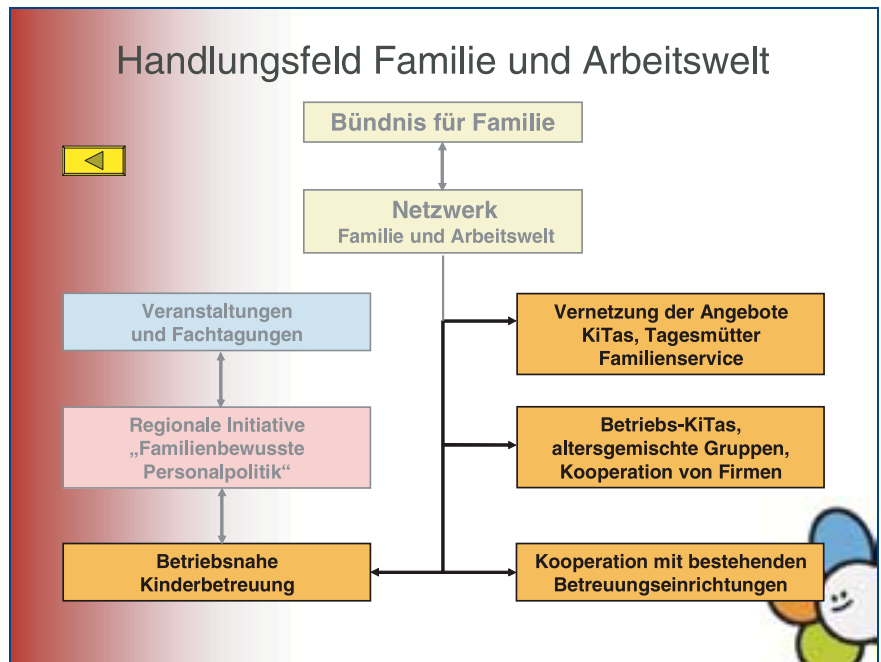
Handlungsfeld Familie und Arbeitswelt



- Netzwerk Familie und Arbeitswelt
- Familienfreundliche Verwaltung



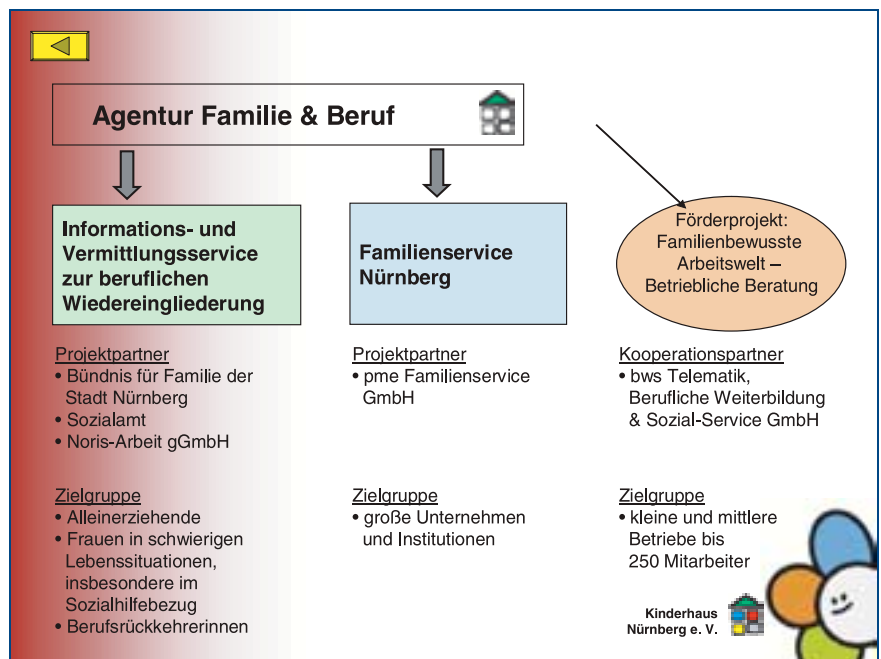




5 Agentur Familie & Beruf

In Trägerschaft

- Kinderhaus Nürnberg e.V.



◀

Agentur Familie & Beruf

Informations- und Vermittlungsservice zur beruflichen Wiedereingliederung

Informationen:

- ☒ über Möglichkeiten der Kinderbetreuung
- ☒ über Familientreffs, Kontaktstellen, Netzwerke
- ☒ über Beratungsstellen und deren Angebote
- ☒ über besondere Schulen in Nürnberg
- ☒ über Möglichkeiten der Frühförderung
- ☒ über Standorte von Aktivspielplätzen und

Beratung:

- ☒ bei der Suche nach der geeigneten Kinderbetreuung
- ☒ bei der Suche nach der geeigneten Schule oder Nachhilfe
- ☒ bei der Suche nach Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Wiedereinsteigerinnen ins Berufsleben, die bisher Sozialhilfe erhalten
- ☒ bei Neuorientierung oder Wiedereinstieg ins Berufsleben
- ☒ bei Fragen der Familienpflege und Haushaltshilfe
- ☒ bei der Suche nach Ferienangeboten

Vermittlung von Plätzen in:

- ☒ Kindergärten
- ☒ Kinderkrippen
- ☒ „Netz-für-Kinder“ Einrichtungen
- ☒ Kinderläden
- ☒ Horten
- ☒ Mittagsbetreuung

Kinderhaus Nürnberg e. V.

◀

Agentur Familie & Beruf

Kinderbetreuung

- ☒ Kinderfrauen
- ☒ Tagesmütter
- ☒ Au-Pair
- ☒ Kindereinrichtungen
 - Kindergärten
 - Kinderkrippen
 - Netz-für-Kinder-Gruppen
 - Kinderläden
 - Horten
 - Mittagsbetreuung u.a.m.
- ☒ Notbetreuung
- ☒ Babysitter
- ☒ Hotline
- ☒ Ferienprogramme

Familienservice Nürnberg

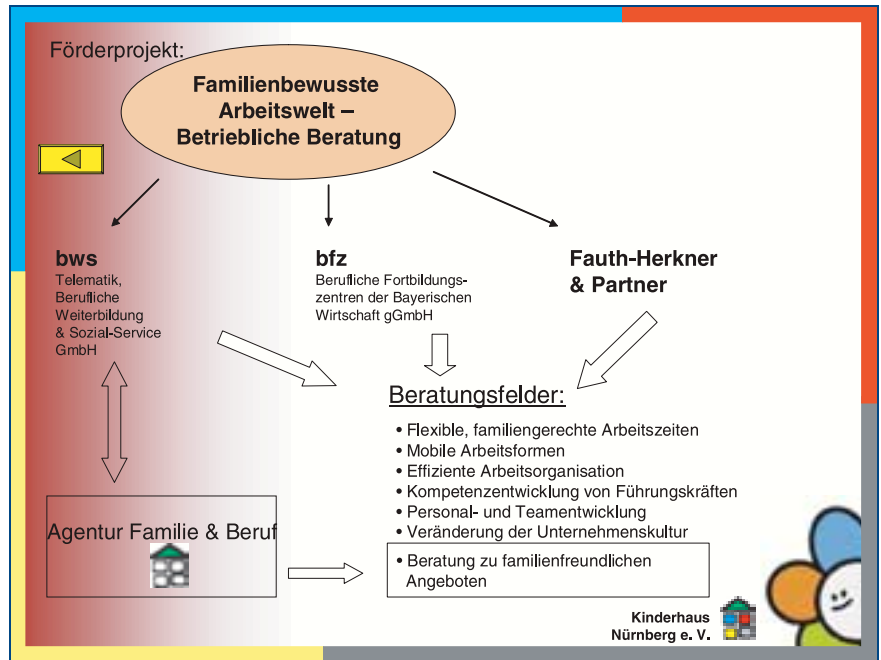
Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

- ☒ Aufbau betrieblicher Elterninitiativen
- ☒ Belegplätze in bestehenden Einrichtungen
- ☒ Ferienprogramme für „Unternehmenskinder“

Angehörigenbetreuung/ Eldercare

- ☒ Ambulante Lösungen
- ☒ Stationäre Lösungen
- ☒ Beratung zur Pflegeversicherung, Antragstellung, Kostenübernahme usw.
- ☒ Auswahl von Pflegepersonal
- ☒ Unterstützung bei Nachbetreuung
- ☒ Entlastung der Angehörigen (Kurzzeitpflege)

Kinderhaus Nürnberg e. V.



Ergebnisse Forum 3²

- **Ein Perspektivenwechsel ist erforderlich**

Das Thema Familienfreundliche Maßnahmen steht für Unternehmen derzeit noch nicht im Vordergrund ihres unternehmerischen Denkens und Handelns. Damit es in der Prioritätenliste nach oben rückt, muss es im Zusammenhang mit den Fragen: Wie komme ich an Fachkräfte und wie kann ich diese halten? diskutiert werden. Die Betriebe müssen die Erkenntnis gewinnen, dass die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen Pfunde sind, mit denen sie wuchern können und die zudem betriebswirtschaftlich Gewinn bringend eingesetzt werden können.

- **Personal binden und halten**

Familienfreundliche Maßnahmen ermöglichen es gut ausgebildeten weiblichen Fachkräften, die Mütter werden, möglichst früh in den beruflichen Alltag zurückzukehren. Damit bleibt den Betrieben Wissen und Erfahrung erhalten. Die Beteiligung an familienfreundlichen Maßnahmen wie z. B. der „Einkauf“ in eine Betreuungseinrichtung wie „minimax“ rechnet sich für Unternehmen, da sie damit Personal binden und halten können. In der Regel liegt bei den Unternehmen, die sich an familienfreundlichen Maßnahmen beteiligen, ein akutes Personalproblem oder ein hohes spezielles Ausbildungsniveau vor.

- **Gezielte Ansprache von Unternehmen**

Eine zielorientierte Ansprache/Überzeugungsarbeit von Unternehmen, insbesondere auch über persönliche Kontakte (Kommunikation von eigenen Best-Practice-Beispielen), ist eine erfolgreiche Strategie zur Sensibilisierung des Themas „Familienfreundlichkeit“. Weitere Multiplikationsformen: Veranstaltungen wie z. B. das Innovationsforum „Familienfreundliche Arbeitswelt“, regionale Bekanntmachung von Angeboten fachkompetenter Arbeitskreise, Kommunikation von Best-Practice Beispielen u. a.

- **Aktivitäten benötigen Geld und Personal**

Die Planung und Umsetzung von Aktivitäten erfordert Geld und Personal (z.B. in Nürnberg drei Vollzeit und zwei Teilzeitstellen).

- **Medienarbeit**

Das Thema Familienfreundlichkeit bedarf einer ständigen Präsenz in der Öffentlichkeit. Hierzu ist eine professionelle Unterstützung erforderlich (der Stadt Nürnberg beispielsweise steht eine beratende Agentur zur Seite).

- **Federführung und Lenkungsreis**

Die Umsetzung des Themas „Familienfreundlichkeit“ in einer Region erfordert, dass eine Organisation/Institution die Federführung für das Thema übernimmt. Begleitend ist es sinnvoll, einen Lenkungsreis einzurichten, in dem regionale Akteure wie UnternehmensvertreterInnen, einzelne Unternehmen, Wirtschaftsverbände, Kammern, kommunale VertreterInnen, Kirchen u. a. einbezogen werden.

- **An bestehende Netzwerkstrukturen und Arbeitszusammenhänge anknüpfen**

Über die bereits bestehenden und erfolgreichen Angebote von *Equal IN.OWL* sind Projektstrukturen und konkrete Projekte entstanden, an die sinnvoller Weise angeknüpft und aufgebaut werden sollte. Konkrete Projektergebnisse wie die Kinder-

² In die hier zusammengefassten Ergebnisse des Forums ist auch der Diskussionsstand des *Round Table-Gesprächs* eingeflossen (Teilnehmer: Dr. Thomas Beckmann, Dr. Stückmann & Partner, Bielefeld; Prof. Dr. Hans-Jürgen Schimke, Bürgermeister Gemeinde Laer; Dr. Angelika Heinrike Heil, Stiftung Standortsicherung, Kreis Lippe; Brigitte Meier, Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld [WEGE mbH])

betreuungs-Datenbank und eine Betreuungseinrichtung wie „minimax“ können dazu beitragen, dass sich das Thema konkreter und schneller weiterentwickeln kann. Des Weiteren sollte die Kooperation mit anderen Projektstrukturen und Themenzusammenhängen (Modellregion OWL, WEGE, Standortsicherung Lippe u. a.) gesucht werden.

- **Kurze Wege ohne bürokratische Hürden**
Aktivitäten dürfen nicht durch bürokratische Strukturen und Hindernisse blockiert werden. Die Anbindung und die Aktivitäten eines Lenkungsgebietes dürfen nicht in der Verwaltungshierarchie untergehen.

Forum 4

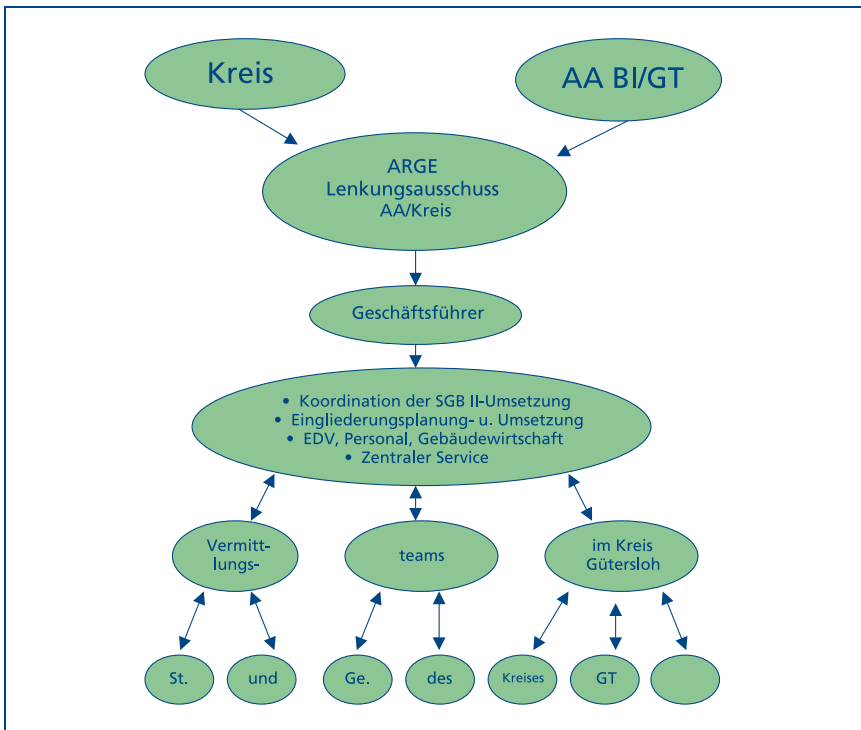
Kinderbetreuung im Netz – Durchblick mit Onlinedatenbanken

Moderation: Jörg Schlüpmann, Deutsche Angestellten-Akademie, Gütersloh



Rolf Erdsiek, Kreis Gütersloh, Abteilung Arbeit und Soziales

**Kinderbetreuung als kommunale Eingliederungsleistung
gem. SGB II – neue Medien helfen weiter**



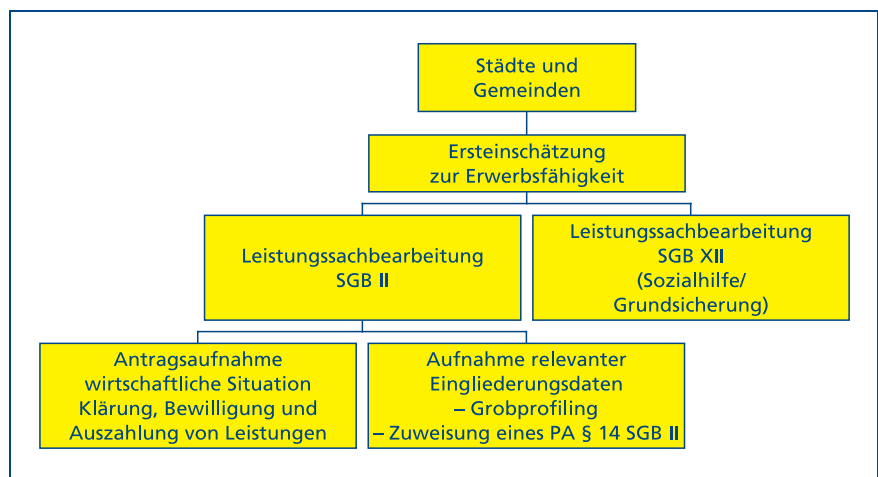
Ablauforganisation Betreuung und Eingliederung von Arbeitslosen nach SGB II

Erstkontakt

Agentur für Arbeit	Städte und Gemeinden
--------------------	----------------------

- Erstinformation
- Ausgabe von Merkblättern und Formularen
- Weiterleitung an federführende Stelle (SGB III – SGB II/SGB XII)

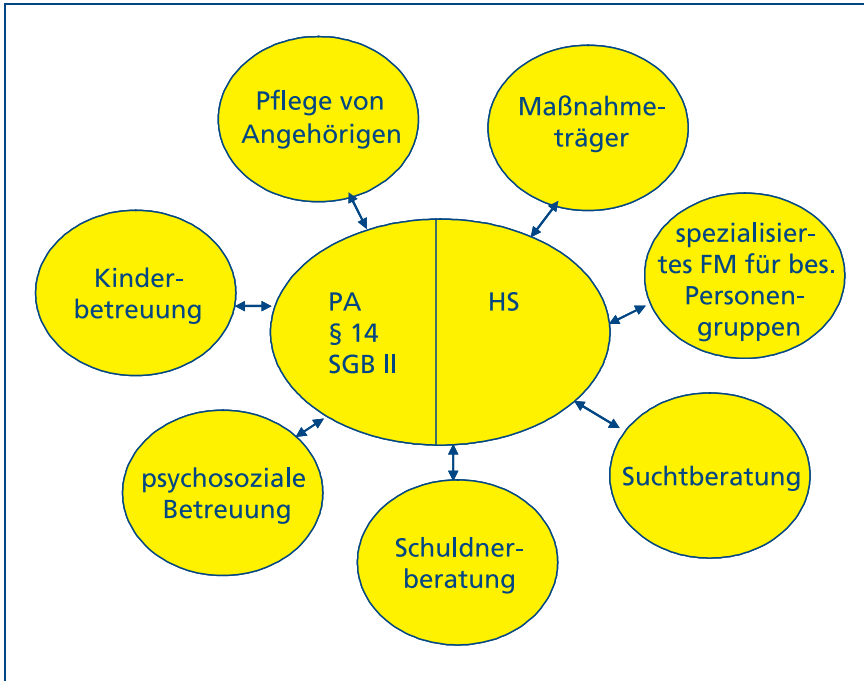
Antragsaufnahme



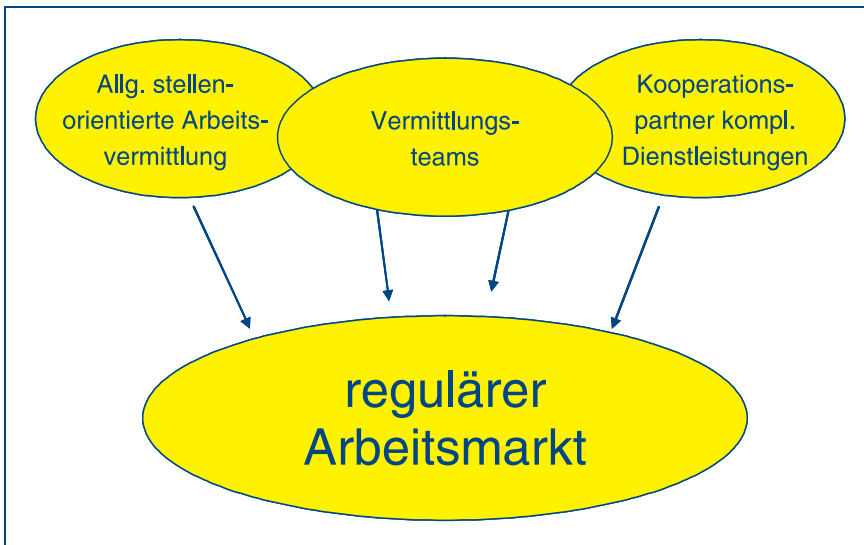
Zuweisung eines persönlichen Ansprechpartners

Vermittlungsfähige Personen	Nicht vermittlungsfähige Personen
↓	↓
Überörtliche Vermittlungsteams	Städte und Gemeinden
Ziel: Vermittlung in Arbeit <ul style="list-style-type: none"> • Tiefenprofilung • Bewerberorientierte Vermittlung • Vermittlungsorientierte Eingliederungsleistungen (LKZ, Mobilitätshilfen, Kombilohn) • Bewerbungsbegleitung • Stellenakquisition/Kontaktpflege zu Unternehmen • Zuweisung zu Maßnahmen (Qualifizierung) 	Ziel: Herstellung der Vermittlungsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Tiefenprofilung • Erstellung von Hilfeplänen • Zielvereinbarungen mit HS • Eingliederungsleistungen (gemeinnützige Arbeit, Entzug, Qualifizierung, Beratung)

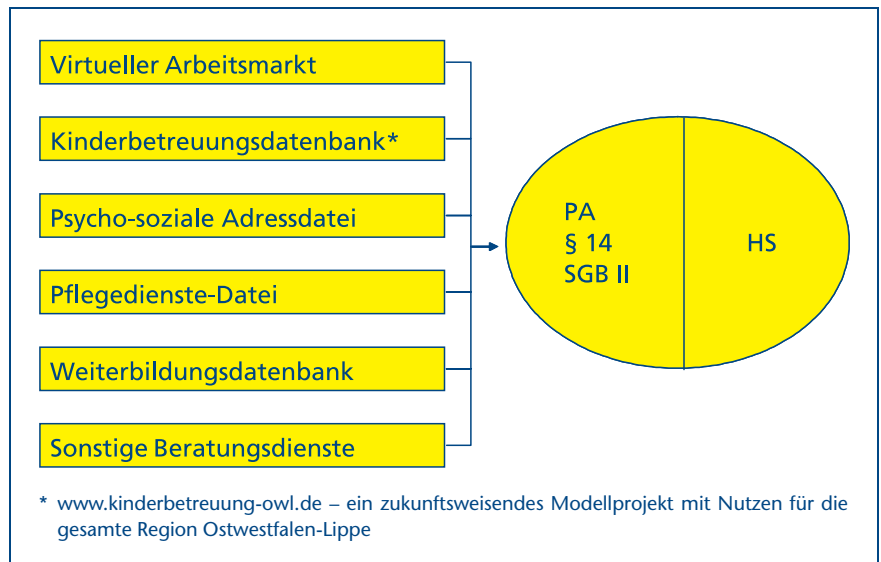
PA im Netzwerk



Vermittlung in Kooperation



Datenbankgestützte Beratungsdienstleistungen



Angela Bembenek-Gronemeier
 EQUAL-projekt „Von 8 bis 8“,
 Frauen fördern Frauen e. V., Detmold

Internet-Datenbank „Kinderbetreuung-OWL“

Ziele

- ➔ Vernetzung, Vermittlung und Analyse von Kinderbetreuungsmöglichkeiten in OWL
- ➔ Erfassung aller Kindertageseinrichtungen, Schulformen mit Betreuung, Tagesmütter-Organisationen, Ferienbetreuungen etc. in OWL
- ➔ Information und Service für Eltern, Arbeitgeber, Jugendämter, Sozialämter und andere Einrichtungen

Zeitplan

Projektstart	↓	01.08.2002
Recherche + Konzeption		09.02 bis 01.03
Kick Off		18.07.2003
Technische Realisierung		12.02 bis 04.04
Marketing		permanent
Projektende		31.07.04

Die Zeit „nach EQUAL“

Projektphasen

Pflichtenheft erste Stufe: Kindertageseinrichtungen

- Informationen von Jugendämtern und Wohlfahrtsverbänden
- Fragebogen-Aktion auf Basis der Jugendamts-Daten
- Zentrale Dateneingabe

➔ Kick-off im Juli 2003

Pflichtenheft zweite Stufe: andere Betreuungsmöglichkeiten und Spielgruppen

- Kennworte an alle Träger von Einrichtungen
- Information an Jugendämter / Sammeln von Daten
- Fragebogen-Aktion auf Basis der Jugendamts-Daten
- Zentrale Dateneingabe

➔ Freischaltung zweite Stufe im Juli 2004

Aktualisierung der Daten aus Stufe 1

- Kennworte an alle Träger von Spielgruppen
- **Öffentlichkeitsarbeit !!!**

- ➔ Ende EQUAL-Projekt 31.07.2004
Planung des Folgeprojektes ab Oktober 2004
 - Aufnahme von Schulen mit Betreuungsangeboten
 - Erweiterungen im Bereich Tagesmütter
 - Umsetzung von Anregungen
- ➔ Freigabe dritte Stufe im Frühjahr 2005

Vorteile von www.kinderbetreuung-owl.de:

„Der kleine Grenzverkehr“

„Eine für alle Lebenslagen“

„Knappe Kassen“



„Es kann nur eine geben“ 😊

Ergebnisse Forum 4

10 Thesen/zentrale Aussagen/Erkenntnisse

1. **Moderne Leistungen zur Eingliederung:** Individuell angepasste Leistungen zur Eingliederung (§ 16, SGB II) gewinnen durch die Hartz-Gesetzgebung weiter an Bedeutung. Dies gilt auch für die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder. In diesem Zusammenhang ist eine (möglichst) umfassende Übersicht über die entsprechenden Angebote sehr wichtig. Eine Online-Datenbankunterstützung wie die „kinderbetreuung-owl“-Datenbank kann den Suchenden oder den zukünftigen FallmanagerInnen dabei gute und schnelle Dienste leisten und dazu beitragen, durch eine (möglichst vollständige) Übersicht über Betreuungsangebote Vermittlungs-/Eingliederungshemmnisse abzubauen.
2. **Eine Datenbank:** Eine mindestens regionale Datenbanklösung (z.B. Region OWL) ist dabei einer lokalen (Kommune/Kreis) vorzuziehen, da so der Informationsgehalt gesteigert, die Marktposition gestärkt, die Nutzung intensiviert, Synergieeffekte genutzt und Kosten gesenkt werden können. Übrigens macht die Fähigkeit und Notwendigkeit zur Mobilität bei Arbeit suchenden Personen mit Betreuungsnotwendigkeiten vor Stadt- oder Kreisgrenzen nicht halt.
3. **Vollständigkeit ist Pflicht:** Eine (regionale) Datenbanklösung macht nur dann Sinn, wenn alle Angebote im Bereich Kinderbetreuung an einem Ort abgelegt sind. So gehören alle Angebotsformen (Kindertagesstätten, Tagesmütter, Schulbetreuung etc.) für alle betreuungsrelevanten Altersgruppen in die Datenbank.
4. **Die Aktualität sorgt für den Wert:** Ein Muss für die Datenbank ist die Aktualität der darin enthaltenen Informationen. Dies gilt sowohl für die Kontaktadressen und Informationen über die Angebote und Einrichtungen. Es gilt aber auch und insbesondere für Angaben zu verfügbaren Kapazitäten. Eine tagesaktuelle Übersicht über z.B. freie Plätze in den jeweiligen Einrichtungen wäre das Nonplus-ultra, setzt bei der Menge der eingestellten Informationen und Daten aber die aktive Mitwirkung der AnbieterInnen voraus (Bringschuld).
5. **Seriosität nicht ohne Sicherheit und Qualität:** Kinderbetreuung ist natürlich Vertrauenssache und die vertrauensbildenden Maßnahmen fangen bei der Datenbanksuche an. Anerkannte bzw. öffentlich geförderte Kinderbetreuungsangebote bedürfen dabei nicht der weiteren Prüfung und Beurteilung. Anders sieht es aber z.B. im Bereich der „freien“ Angebote (z.B. Tagespflege) aus. So sollte erkennbar unterschieden werden zwischen qualifizierten (Teilnahme an entsprechend anerkannten Kursen) und nicht qualifizierten Tagesmüttern wie auch zwischen Tagesmüttern, die den jeweiligen Jugendämtern bekannt sind und durch diese auch vermittelt werden, und denen, die in diesen Zusammenhängen nicht in Erscheinung treten. Damit gäbe es ein Mindestmaß an Orientierung im Dickicht der Angebote.
6. **Kinderleicht – leicht gesagt:** Für Menschen, die mit dem Medium Internet vertraut sind, ist der Umgang mit Datenbanken (Handhabung, Suchstrategien etc.) meist vertraut und die (leichte) Nutzung damit möglich. Anders sieht das bei so genannten „Offlinern“ aus, die insbesondere unter weniger gut gebildeten Menschen zu finden sind. Den Attributen „selbsterklärend“ und „ergonomisch“ kommt hier im Zusammenhang mit der Datenbank eine besondere Bedeutung zu, andernfalls ist diese Zielgruppe von der Nutzung ausgeschlossen.

7. **Nicht alle verstehen Deutsch:** Bei aller Diskussion um erfolgreiche Integration und der damit verbundenen Forderung nach Deutschen Sprachkenntnissen bleibt dennoch die Frage, ob eine derartige Datenbank nicht auch mehrsprachig angeboten werden sollte. Neben Versionen zumindest in den „Hauptmigrations Sprachen“ Türkisch und Russisch wäre auch eine englischsprachige Fassung denkbar. Im Rahmen der Internationalisierung von Arbeitsmärkten ein sicherlich sinnvolles Angebot.
8. **Potenziale – von der Datenbank zum Portal:** Wenn vorher bereits die Forderung formuliert wurde, dass es für die Region nur eine Datenbank geben sollte, so lässt sich diese Idee noch weiterentwickeln. Wer nach Betreuungseinrichtungen sucht, hat sicherlich auch Interesse an weiterführenden Informationen z.B. „rund ums Kind“ und zu finanziellen Fragen, an Handreichungen (z.B. Musterverträge für Tagesmütter), Links zu verwandten Themen, Austausch mit anderen „Suchenden“, um nur einige zu nennen. Perspektivisch wäre auch vorstellbar, dass sich verschiedene regionale Datenbanken in einem Portal zusammenschließen („Suche ohne Grenzen“).
9. **Auf gutem Weg:** In der Datenbank www.kinderbetreuung-owl.de sind viele der oben formulierten Ansätze, Forderungen und Ideen bereits realisiert. Die Nachfrage zeigt bereits jetzt den hohen Nutzen des Angebotes. Dennoch gibt es noch viel Entwicklungs- und Verbesserungspotenzial.
10. **Alles hat seinen Preis:** Die Liste der Optionen, Funktionalitäten, Inhalte etc. für die Datenbank ist lang und die Umsetzung des „optimalen“ und immer wieder weiterzuentwickelnden Pflichtenheftes hat seinen Preis. Es ist noch ein Trugschluss zu glauben, der Markt könnte ein derartiges Angebot tragen. Unternehmen leiden meist noch nicht unter dem Fachkräftemangel, der sie „betriebswirtschaftlich“ motivieren könnte, ein derartiges Angebot zu finanzieren/zu unterstützen. Kinderbetreuungseinrichtungen mangelt es auch noch nicht an Plätzen suchenden Eltern – die Ware „Betreuung“ ist noch knapp, der werbliche und öffentlichkeitswirksame Wert der Datenbank noch nicht interessant genug. Aus diesem Grund müssen derartige Angebote vorerst noch öffentlich finanziert werden, da das öffentliche dem privatwirtschaftlichen Interesse gegenüber noch deutlich überwiegt.

6 Familienfreundliche Arbeitswelt – Ergebnisse aus den Foren, künftige Bündnisse und Perspektiven



Anna Renkamp
EQUAL IN.OWL
Innovationsnetzwerk für
Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe,
Bertelsmann Stiftung, Bielefeld

Als berufstätige Mutter liegt mir das Thema „familienfreundliche Arbeitswelt“ natürlich sehr am Herzen. Seit 15 Jahren versuche ich meine beruflichen Interessen mit den familiären mit zwei Kindern in Einklang zu bringen. Bisher habe ich die Erfahrung gemacht, es geht bei uns nur mit ganz individuell zugeschnittenen Lösungen, einem Netzwerk von „Betreuungshelfern“ und großem organisatorischen Talent. Deshalb freue ich mich ganz besonders, dass es uns heute gemeinsam gelungen ist, wichtige neue Impulse zur „familienfreundliche Arbeitswelt“ zu setzen, und es zukünftig jungen Frauen und Männern leichter gemacht wird, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Da ich leider nicht in allen vier Foren gleichzeitig sein konnte, habe ich immer nur eine Zeit lang hineinschnuppern können. In der Pause bin ich von den Moderatorinnen der Foren gebrieft worden, sodass ich nun in etwa weiß, was dort abgelaufen ist und welche Ergebnisse erarbeitet wurden.

1 Ergebnisse aus den Foren

Forum 1

Qualifizierte Pädagogik und bedarfsgerechte Kinderbetreuung – ein Gewinn für Familien und Unternehmen

Erfolgskonzept „minimax“

In diesem Forum wurde die Modelleinrichtung für flexible Kinderbetreuung „minimax“ des EQUAL Netzwerkes vorgestellt. Das Besondere an dieser Einrichtung: Unternehmen beteiligen sich finanziell, d.h. Unternehmen haben für die Kinder ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Betreuungsplätze eingekauft und die Betreuungszeiten sind länger und flexibel an die Bedürfnisse der Eltern angepasst. Beispielsweise werden Bringe- und Holddienst und professionelle Kinderbetreuung über Nacht – auch während der Dienstreisen – angeboten. Dass dieses flexible Betreuungsangebot im Interesse der Unternehmen liegt, wurde schnell deutlich: kürzere Erziehungszeiten der Mütter, schnellerer Wiedereinstieg qualifizierter Fachkräfte, Aufrechterhaltung der Kundenbindung wurden als Argumente von den Unternehmen genannt. „minimax“ hat eine wesentlich größere Nachfrage von Unternehmen an Betreuungsplätzen, als zur Verfügung stehen.

Unternehmensbeteiligung

Heiß diskutiert wurde die Frage, ob flexible Betreuungsformen auch im Einklang mit dem Kindeswohl stehen. In Deutschland herrscht immer noch die Meinung vor, dass Kinder in den ersten drei Jahren am besten bei der Mutter aufgehoben sind – in Frankreich ist das z.B. ganz anders, wie uns unsere französischen Partner gelehrt haben: Die Französinnen und Franzosen sind überzeugt davon, dass ihre Kinder nur dann richtig sozialisiert werden, wenn sie mit anderen zusammen aufwachsen und nicht „unter dem Rock der Mutter“ groß werden.

Kindeswohl: Betreuung der unter 3-Jährigen fördert Entwicklung

Sehr großes Interesse bestand an der Frage, wie die flexiblen Betreuungsangebote im betrieblichen Alltag der Kinderbetreuung mit unter 3-jährigen Kindern umsetzbar sind. Erfahrungen der ErzieherInnen mit den „minimax-Kindern“ bestätigen Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern, dass flexible Kinderbetreuung in Betreuungseinrichtungen und Elementarerziehung mit Schwerpunkt Bildung kein Widerspruch sein müssen, sondern Gewinn für alle (Kinder, Eltern, Unternehmen) bedeuten können. Voraussetzung sind allerdings eine qualifizierte Pädagogik, ein dienstleistungsorientiertes Personal und gut informierte Eltern.

Forum 2

Flexible Arbeitszeiten – eine Chance für Unternehmen und Familien

Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung zahlt sich auch für Unternehmen aus

In diesem Workshop wurden familienfreundliche Arbeitszeitmodelle vorgestellt und Erfahrungen anhand der Beispiele mehrerer Unternehmen reflektiert. Dabei wurde deutlich, dass es vielfältige Instrumente familienfreundlicher Arbeitszeiten wie z.B. Kern- und Bereitschaftszeiten, Teilzeitarbeit in Form von Stufenmodellen, Sabbaticals und Kurzsabbaticals, Ampelkonto zum Auf- und Abbau von Überstunden etc. gibt, die z. T. ohne viel Aufwand in den Betrieben umsetzbar sind und große Effekte im Hinblick auf die Potenziale zur Kostensenkung haben, z.B. durch den Abbau von Fehlzeiten und Krankenstand, die Senkung der Verbleibdauer in Elternzeit sowie zur Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten. Wie die Prognos-Studie gezeigt hat, zahlt es sich für Unternehmen aus, in familienfreundliche Arbeitszeiten zu investieren, setzt jedoch Veränderungen in der Arbeitsorganisation voraus. Die Qualifizierung für Personalabteilungen im Umgang mit Flexibilisierung der Arbeitszeiten bzw. die Professionalisierung des Personalmanagements in kleinen Betrieben ist Voraussetzung für erfolgreiche Umsetzungsmodelle.

Kern und Erfolgsfaktor Nr. 1: Flexibilisierungsmaßnahmen sind in hohem Maße auf die Akzeptanz der MitarbeiterInnen angewiesen, deshalb sollten die MitarbeiterInnen aktiv in die Planung betrieblicher Arbeitszeitmodelle einbezogen werden und die Wünsche der Beschäftigten in die Gestaltung einfließen. Wichtigste Voraussetzung dafür ist die Haltung der Unternehmensleitung und die Einflussnahme auf die Unternehmenskultur.

Forum 3

Familienbewusste Maßnahmen – ein Standortvorteil für die Region

Mit Standortvorteilen hat man bisher verbunden ausreichende Gewerbeflächen, gute Verkehrsanbindung, Niederlassung von Großunternehmen. Definiert man günstige Standortbedingungen weiter, so muss der Blick auch auf Fach- und Arbeitskräfte und deren Motivation und Zufriedenheit mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen am Unternehmensstandort fallen. Familienfreundliche Infrastrukturbedingungen, wie z. B. ein gutes Angebot an Kinderbetreuung und Ganztagschulen, sind dabei ein entscheidender Faktor und eine wichtige Stellschraube zur Erhöhung der Attraktivität eines Wirtschaftsstandorts. Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb ermöglichen den Unternehmen, gut ausgebildete Fachkräfte (Mütter und Väter) zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.

Im Forum wurde deutlich, dass diese Erkenntnis erst langsam in das Bewusstsein der Unternehmen und der Menschen in der Region rückt. Mit der demographischen Entwicklung und dem Werben um qualifizierte Fachkräfte wird der Wettbewerb der Regionen zunehmen. Die kleine Gemeinde Laer und die Stadt Nürnberg mit ihrem umfassenden Konzept des Bündnisses vieler relevanter Akteure für Familien zeigen, dass Familie und Betrieb unter dem Aspekt der Standortattraktivität zwei Seiten einer Medaille sind.

Was kennzeichnet nun eine familienfreundliche Region oder Kommune?

Wichtig sind z. B. umfassende und bedarfsgerechte Kinderbetreuung, Familienservice, wie z. B. Essen von Kindern in der Betriebskantine, Vernetzung der Angebote von KITAS mit Tagesmüttern, um auch Kinderbetreuung in Notsituationen anbieten zu können, Informations- und Vermittlungsservice zur beruflichen Wiedereingliederung von Müttern und Vätern, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle etc., die Vielfalt ist groß! Es gibt viele gute Beispiele und Ideen, manchmal scheitert die Umsetzung an bürokratischen Hürden.

Im Mittelpunkt der Diskussion stand die Frage, welche konkreten Schritte nötig sind, um OWL zu einem attraktiven familienfreundlichen Wirtschaftsstandort zu entwickeln.

Dabei wurde deutlich, dass es in OWL gewachsene und gut funktionierende Arbeitszusammenhänge und Netzwerkstrukturen gibt, die z. T. über das EQUAL Netzwerk und die Initiative für Beschäftigung entstanden sind und an die angeknüpft werden kann. Es gibt auch hier konkrete positive Ergebnisse, wie die Datenbank www.kinderbetreuung-owl.de und die Ergebnisse der flexiblen Betreuung in minimax, die weiter ausgebaut werden können. Die Mitarbeiterinnen der Regionalstellen Frau und Beruf der einzelnen Kommunen, Mitveranstalter der heutigen Veranstaltung, haben sich das Thema auf ihre Fahnen geschrieben und werden es in den Gremien der Region weiter voranbringen.

Erfahrungen aus den familienbewussten Kommunen wie Nürnberg und Laer und auch die Erfahrungen aus dem EQUAL Netzwerk zeigen, dass mehr erreicht werden kann, wenn sich Entscheidungsträger wie die Ratsmitglieder und die Bürgermeister, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften, Promotoren aus Unterneh-

**Familienfreundliche Infrastruktur
stärkt Wirtschaftsstandort**

**OWL: Gute Ansätze auf dem Weg
zur familienfreundlichen Region**

**Von den Anderen lernen:
Nürnberg und Laer**

men zusammen schließen und die familienfreundlichen Vorhaben aktiv unterstützen, breite Bündnisse und die notwendige Akzeptanz herstellen und auch die erforderlichen finanziellen Prioritäten setzen, Öffentlichkeit herstellen und die Vermarktung der Region entsprechend vorantreiben. Die Entwicklung einer Region zu einer „Familienfreundlichen Region“ erfordert allerdings eine Organisation/Institution, die die Federführung übernimmt, und eine ständige Präsenz des Themas mit der Kommunikation erfolgreicher Beispiele in der Öffentlichkeit.

Forum 4 Kinderbetreuung im Netz – Durchblick mit Onlinedatenbanken

Passgenaues Matching

Die Online-Datenbank www.kinderbetreuung-owl.de ist im Rahmen des EQUAL Netzwerkes entwickelt worden und präsentiert alle Kinderbetreuungseinrichtungen der gesamten Region Ostwestfalen-Lippe. Suchfunktionen erleichtern die Suche nach Betreuungsmöglichkeiten in einem bestimmten Ort oder einer bestimmten pädagogischen Ausrichtung, ein Forum für Tagesmütter erleichtert das passgenaue Matching von Tagesmutter und Kind/Eltern.

In diesem Forum hatte sich eine Gruppe zusammengefunden, die sich intensiv mit den Funktionalitäten und dem Nutzen der Datenbank auseinander gesetzt hat. Die TeilnehmerInnen des Forums waren einhellig der Meinung, dass es sowohl für die Eltern, für Unternehmen als auch für Arbeitsberater u. a. Arbeitsmarktakteure sehr hilfreich ist, dass die Datenbank die Betreuungssituation der gesamten Region Ostwestfalen-Lippe erfasst. Denn die berufliche Mobilität macht vor Kreis- und Stadtgrenzen nicht Halt und Betreuungsplätze sind sowohl in der Nähe des Wohnortes als auch des Arbeitsortes im Hinblick auf möglichst kurze Wege wünschenswert. Weniger nützlich sind Datenbanken, die sich nur auf einzelne Kreise bzw. Städte beziehen.

Die TeilnehmerInnen des Forums haben das Forum genutzt und mit den BetreiberInnen der Datenbank Optimierungsmöglichkeiten diskutiert: zum Beispiel die Erweiterung um Suchmöglichkeiten zu den Ganztagsgrundschulen und Schulen mit ergänzenden Betreuungsmöglichkeiten. Angedacht wurde auch eine Ergänzung um eine Tagesmütterdatenbank. Festgestellt wurde, dass die Architektur der Datenbank auch auf andere Bereiche übertragbar ist, wie z. B. auf den Pflegebereich.

2 Erkenntnisse aus der Perspektive der VeranstalterInnen

Gute Resonanz

Aus der Perspektive der VeranstalterInnen hat uns die außerordentlich große Resonanz auf das Thema positiv überrascht. Besonders hat es uns gefreut, dass doch eine ansehnliche Anzahl von UnternehmensvertreterInnen heute dabei sein konnten und ihre Sicht der Dinge intensiv mit eingebracht haben. Denn das Thema Familienfreundlichkeit steht in der heutigen konjunkturell schwierigen Zeit für die Unternehmen sicherlich nicht an erster Stelle. Wir sind froh zu sehen, dass es auch in Ostwestfalen-Lippe eine Gruppe von Unternehmen gibt, die voran gehen und familienfreundliche Konzepte für und mit ihren Beschäftigten entwickeln. Auch die Bertelsmann Stiftung beteiligt sich seit nunmehr vier Monaten am Prozess der Zertifizierung zum Audit „Beruf und Familie“, was uns sehr gefreut hat. Es tut sich also was, auch über unser EQUAL Netzwerk hinaus, erste Pflänzchen beginnen zu wachsen.

Durch die interessanten Praxisbeispiele und die anschließenden Diskussionen habe ich selbst eine Menge über familienfreundliche Arbeitswelten neu dazu ge-

lernt. Als Koordinatorin des Innovationsnetzwerkes freue ich mich natürlich immer, wenn ich etwas lernen darf. Ich habe jedoch unter den TeilnehmerInnen auch sehr großes Interesse und viel produktive Energie wahrgenommen, sodass ich denke, es lohnt sich und macht auch Spaß, an dem Thema weiterzuarbeiten.

3 Künftige Bündnisse und Perspektiven

Im EQUAL Netzwerk und insbesondere auch durch diese Veranstaltung – hoffe ich – haben wir einige Impulse für die Region gesetzt. Unser Ziel war es ja, auf dieser Veranstaltung auch MitstreiterInnen und InteressentInnen zu finden, die den ein oder anderen Ball aufgreifen und weiter spielen und sich dafür einsetzen, dass die zarten Pflänzchen weiter wachsen und groß werden.

„MitstreiterInnen“ gewinnen

3.1 Stichwort flexible Kinderbetreuung mit Beteiligung von Unternehmen

Unternehmen, die Interesse an einer Beteiligung an der flexiblen Kinderbetreuung minimax haben, können sich bei der Von Laer Stiftung melden. Wir gehen davon aus, dass minimax mit Beteiligung von Unternehmen weitergeführt wird, vorausgesetzt die Stadt Bielefeld macht weiterhin mit.

Ein Appell an die Politik: finanzielle Ressourcen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Qualität von Kinderbetreuung sollten zur Verfügung gestellt werden. Mittel, die auf Grund des demographischen Wandels zukünftig in der Betreuung der Altersgruppe der 3- bis 6-jährigen eingespart werden, sollten in die Betreuung der unter 3-jährigen und in die Ausweitung der Öffnungszeiten investiert werden.

Betreuung der unter 3-jährigen ausbauen

3.2 Stichwort familienfreundliche Arbeitszeiten

Unternehmen, die subventionierte, d.h. über das Land NRW finanziell geförderte Arbeitszeitberatung im Hinblick auf familienfreundliche Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen wollen, können sich an die Regionalagenturen, wie z.B. die REGE mbH in Bielefeld wenden. Die REGE steht auch als zertifiziertes Unternehmen jederzeit anderen Einrichtungen und Unternehmen gerne für die Beratung in Sachen „Audit Beruf und Familie“ zur Verfügung.

Arbeitszeitberatung durch Regionalagenturen

3.3 Stichwort Information und Datenbank

Auch wenn die EQUAL Förderung für die Datenbank im nächsten Monat schon ausläuft, wird es die Datenbank www.kinderbetreuung-owl.de weitergeben. Sie wird weiterhin gepflegt und aktualisiert und voraussichtlich auch noch ergänzt um die eben angesprochenen Suchmöglichkeiten für Schulen mit ergänzenden Betreuungsmöglichkeiten und um eine Tagesmütterdatenbank. Für die Pflege werden Mittel von den Nutznießern, wie den Kinderbetreuungseinrichtungen, Tagesmüttern etc. eingeworben, auch Sponsorengelder (auch wenn es sich um kleine Beträge handelt) sind willkommen. Für die Ausweitung mit den noch komfortableren Suchfunktionen werden öffentliche Mittel eingeworben. Darüber konnte bereits ein Konsens in der Region hergestellt werden.

Datenbank mit Zukunft

3.4 Stichwort Qualifizierung und Weiterbildung

Vorschau auf Equal-Publikationen

Wir arbeiten in dem EQUAL Netzwerk mit Partnern aus Lothringen und Wallonien zusammen und werden zum Jahresende hin Weiterbildungsmodule zum Thema „Work-life-balance“ für Personalverantwortliche anbieten. Ein Aspekt dabei sind beispielsweise „Väterfreundliche Beschäftigungsmodelle“. Da geht es darum, wie es gelingen kann, beschäftigten Vätern eine aktive Vaterschaft zu ermöglichen, und zugleich den Unternehmen die Väter als motivierte, leistungsfähige Beschäftigte mit erhöhter Teamkompetenz und Stressresistenz zu erhalten.

Zusätzlich werden wir eine Best-practice Sammlung flexibler Kinderbetreuungsmodelle in Frankreich, Belgien, den Niederlanden, England, Schweden und Deutschland zum Jahresende veröffentlichen, die Betreuungseinrichtungen und Kommunen Ideen und Anregungen erweiterter Angebote an flexibler Betreuung geben.

Sie werden von uns – dem EQUAL Netzwerk – Anfang des Jahres 2005 angeschrieben und auf diese Produkte aufmerksam gemacht.

Lokale Bündnisse gründen

Stichwort „Lokales Bündnis für Familien“: Sie haben möglicherweise den Stand des Servicebüros heute gesehen. Es gibt auch in Bielefeld erste Aktivitäten zur Gründung eines lokalen Bündnisses. Interessierte Bielefelder Institutionen und Einrichtungen verständigen sich zurzeit über verschiedene Handlungsfelder. Ein Arbeitsschwerpunkt wird voraussichtlich Familie und Arbeitswelt sein. Interessierte können sich an Herrn Erdmeier vom Familienbund wenden. Adresse und weitere Informationen sowie Unterstützung bekommen Sie durch das Servicebüro „lokale Bündnisse“ hier am Stand.

Der Regionalverbund Frau und Beruf OWL – Ansprechpartner für „Familie und Arbeitswelt“

Der Regionalverbund „Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe“, Mitveranstalter heute, wird in jedem Fall die EQUAL Bälle, Fäden und Pflänzchen aufnehmen zum Thema „Familie und Arbeitswelt“ und weiterhin auch über EQUAL hinaus für Sie ansprechbar sein. (Die Regionalstellen werden gemeinsam mit den Kammern und der REGE mbH eine weitere Veranstaltung zum Thema „Familienfreundliche Arbeitswelt“ gezielt für Unternehmen zum Jahresende anbieten.) Sollten Sie Fragen rund um das Thema „Familie und Arbeitswelt“ haben oder Beratung benötigen oder Ideen für innovative Projekte haben, können Sie sich jederzeit an die Regionalstellen Frau und Beruf wenden. Die Ansprechpersonen haben Sie heute in den Foren schon kennen gelernt, die Daten finden Sie auch in Ihren Tagungsunterlagen.

Wichtig ist mir, dass der „Spirit“ dieser Veranstaltung weitergetragen wird und Sie die eine oder andere Möglichkeit der Beteiligung, die ich bereits angesprochen habe, oder auch andere Ideen ergreifen, sei es als Akteur eines zukünftigen lokalen Bündnisses, als beteiligtes Unternehmen bei minimax, als TeilnehmerIn eines Work-life-balance Seminars, als NutzerIn der Datenbank oder sogar als SponsorIn der Datenbank. Toll wäre es, wenn Sie einen Schneeballeffekt auslösen würden und Sie weiteren Personen aus ihrem privaten oder beruflichen Umfeld von den Ansätzen zur familienfreundlichen Arbeitswelt berichten. Sie können heute Abend schon auf der Internet Seite der Bertelsmann Stiftung einen großen Teil der Vorträge herunterladen. Im Fernsehen können Sie heute in der WDR Lokalzeit Studio Bielefeld einen Film über die flexible Kinderbetreuung „minimax“ mit einem anschließenden Interview mit dem Leiter der von Laer Stiftung sehen.

Wenn Sie sagen, das ist mir für heute Abend alles zu viel – was ich auch verstehen kann –, können Sie alles, was hier heute passiert ist, auch später noch nachlesen. Es wird eine umfassende Dokumentation geben, die Sie als PDF-Datei im September erhalten, und falls Sie Interesse an dem Film haben, der hier heute gedreht wurde, können Sie diesen ab November auch beziehen. Wir würden uns

sehr freuen, wenn Sie die Dokumentation weiterleiten und in ihrem Umfeld darauf aufmerksam machen würden bzw. die Ideen und Anregungen in ihren beruflichen Alltag integrieren.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und mich – auch im Namen des Regionalverbundes Frau und Beruf – bei allen TeilnehmerInnen herzlich für Ihre Aufmerksamkeit und ihr großes Engagement in den Foren bedanken. Vielen Dank an die Partnerorganisationen (Deutsche Angestellten-Akademie, Frauen fördern Frauen e.V., REGE mbH, von Laer Stiftung, Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld [WEGE mbH], OWL Marketing), die sich mit sehr großem personellen Einsatz und Engagement und mit der Bereitstellung finanzieller Mittel wesentlich an der Planung und Umsetzung der Veranstaltung beteiligt haben. Vielen Dank auch an alle anderen Mitwirkenden (ReferentInnen, ModeratorInnen, Organisateuren und Organisationstalente, Hausmeistern, Technikern, Filmteam u.a.m.), die alle zusammen mit großem Engagement zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen haben.

Eine allerletzte Bitte habe ich: Für die Qualität unserer Innovationsforen sind wir auf ihr Urteil angewiesen, deshalb füllen Sie bitte den Bewertungsbogen aus. Das Blatt finden Sie in Ihrer Mappe, es dauert auch nur eine Minute. Herzlichen Dank.

7 Anhang

1 Liste der ReferentInnen

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Dr. Beckmann, Thomas	Dr. Stückmann & Partner Bielefeld Elsa-Brändström-Straße 7 33602 Bielefeld	0521/299-300 info@stueckmann.de
Bembenek-Gronemeier, Angela	EQUAL-Projekt „Von 8 bis 8“, Frauen fördern Frauen Bad Meinbergerstraße 1 32760 Detmold	05231/56997-98 gronemeier@kinderbetreuung-owl.de
Prof. Dr. Detmers, Ulrike	Fachhochschule Bielefeld, Schirmherrin des EQUAL- Projektes „8 bis 8“ Universitätsstraße 25 33615 Bielefeld	0521/106-3759 ulrike.detmers@fh-bielefeld.de
Erdsiek, Rolf	Kreisverwaltung Gütersloh Herzebrocker Straße 140 33324 Gütersloh	05241/852307 rolf.erdsiek@gt-net.de
Heil, Dr. Angelika Heinrike	Stiftung Standortsicherung Felix-Fechenbach-Straße 5 32756 Detmold	05231/62 598 heil@lippeimpuls.de
Hilse, Claudia	REGE mbH, Bielefeld Niederwall 26 33602 Bielefeld	0521/9622220 hilse@rege-mbh.de
Klöckner, Bärbel	FAIR, Detmold Bad Meinbergerstraße 1 32760 Detmold	05231/954-212 kloeckner@fair-lippe.de
Knittel, Tilmann	Prognos AG, Basel Aschenplatz 7 CH-4010 Basel	0041/6132-73200 Tilmann.Knittel@prognos.com
Knüwe, Hilde	Regionalstelle Frau und Beruf Kreis Gütersloh Wasserstraße 14 33378 Rheda-Wiedenbrück	05241/85-0 Hilde.knuewe@gt-net.de
Kranz, Thomas	Ingenieurbüro Kranz Im Nebel 8 59302 Oelde/Stromberg	02529/93140 TK@kranz-engineering.de
Lehmann, Heinz-Peter	Stadt Nürnberg Ref. für Jugend, Familie und Soziales Spitalgasse 22 90403 Nürnberg	0911/231-7360 heinz-peter_lehmann@ref.5.stadt.nuernberg.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Lütke-meier, Wilfried	von Laer Stiftung, Bielefeld Spindelstraße 5 + 7 33604 Bielefeld	0521/9 64 59-31 w.luetkemeier@von-Laer-stiftung.de
Meier, Brigitte	WEGE mbH, Bielefeld Goldstraße 16 – 18 33602 Bielefeld	0521/516104 meier@wege-bielefeld.de
Meineke, Andreas	MSG GmbH & Co.KG Max-Planck-Straße 81 32107 Bad Salzufflen	05222/9251-0 Meineke@msg-sicherheitsanlagen.de
Müller, Norbert	Bielefelder Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH Carlmeyerstraße 1 33613 Bielefeld	0521/8809202 mueller@bgw-bielefeld.de
Dr. Musiol, Marion	Diakonische Akademie Deutschland, Berlin Heinrich-Mann-St. 29 13156 Berlin	030/48837495 musiol@diakonische-akademie.de
Renkamp, Anna	Bertelsmann Stiftung, EQUAL IN. OWL Wilhelmstraße 6 33602 Bielefeld	0521/520169-11 anna.renkamp@bertelsmann.de
Schackenberg, Petra	Bertelsmann Stiftung Carl Bertelsmann-Straße 256 33311 Gütersloh	05241/81-81498 petra.schackenberg@bertelsmann.de
Prof. Dr. Schimke, Hans-Jürgen	Bürgermeister Gemeinde Laer Mühlenhoek 1 48366 Laer	02554/91026 Hans-juergen.schimke@laer.de
Schlüpmann, Jörg	Deutsche Angestellten-Akademie Prekerstraße 56 33330 Gütersloh	05241/92515-0 joerg.schluepmann@daa-bw.de
Stücken-Virna, Margret	Regionalstelle Frau und Beruf Stadt Bielefeld Amt 005 33597 Bielefeld	0521/516334 margret.stuecken@bielefeld.de
Wiebe, Andreas	Regierungspräsident, Detmold Leopoldstraße 15 32756 Detmold	05231/711101 andreas.wiebe@brdt.nrw.de
Wiehe, Vera	WEGE mbH, Bielefeld Goldstraße 16 – 18 33602 Bielefeld	0521/518031 wiehe@wege-bielefeld.de
Wilde, Volker	Stadtwerke Bielefeld Schildescher Straße 16 33611 Bielefeld	0521/514031 volker.wilde@stadtwerke-bielefeld.de
Wulfhorst, Anja	Deutsche Angestellten-Akademie, Bielefeld Prinzenstraße 12 33602 Bielefeld	0521/5200-737 anja.wulfhorst@daa-bw.de

2 Liste der TeilnehmerInnen

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Adams, Erwin	Der Paritätische Alfred-Bozi-Straße10 33602 Bielefeld	0521/96406-69 erwin.adams@paritaet-nrw.org
Amend, Marlies	Kreis Gütersloh, Referat Kitas Moltkestraße 12 33330 Gütersloh	05241/23485-217 marliesamend@aol.com
Arensmann, Christina	Agentur für Arbeit Werner-Bock-Straße 8 33602 Bielefeld	0521/5871441 christina.arensmann@arbeitsagentur.de
Babenhäuserheide, Dörte	Kirchenkreis Bielefeld Markgrafenstraße 7 33602 Bielefeld	0521/5837-134 Dbabenha@KK-EKVVW.de
Bartols, Astrid	DGB Region Paderborn-Lippe-Höxter Bahnhofstraße 16 33102 Paderborn	05251/2903711 astrid.bartols@dgb.de
Baum, Ann Katrin	Daimler Chrysler AG Am Stadtholz 35 33609 Bielefeld	0521/302-205 ann-katrin.baum@mercedes-benz.de
Baumann, Sigrid	Ev. Gemeindedienst/Ev. Johanneswerk Schildescher Straße 101 33611 Bielefeld	0521/801-03 sigrid-baumann.johanneswerk@t-online.de
Bayer, Lisa	Fa. Hella KG Henck + Co. a. A. Ricbecker Straße 75 59552 Lippstadt	02941/38-7288 Lisa.Bayer@hella.com
Beck-Nauerth, Gerlinde	Diakonisches Werk Minden Fischerallee 3a 32423 Minden	0571/88804-240 Lichtblick@dwminden.de
Berens, Michael	Gemeinde Hövelhof, Leiter Amt 3 Schlossstraße 14/Rathaus 33161 Hövelhof	05257/5009-40 michael.berens@hoevelhof.de
Bergmann, Arnold	VHS Reckenberg-Ems Kirchplatz 2 33378 Rheda-Wiedenbrück	05242/9030-22 arnold.bergmann@vhs-ve.de
Bertsch, Verena	Frauenbegegnungszentrum e. V. Bahnhofstraße 3 72488 Sigmaringen	07571/729892 fbzsig@aol.com
Bode, Jürgen	Jugendamt der Stadt Hamm Teichweg 1 59075 Hamm	02381/176352 bode@stadt.hamm.de
Bojko, Martina	Ev. Louise-Scheppler-Kindergarten/Hort Wikingerstraße 156 33647 Bielefeld	0521/442741 Louise-Scheppler-Kiga@t-online.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Bolle, Marie Luise	Secundus gGmbH Bahnhofstraße 8 32756 Detmold	05231/88619 Secundus@secundus.de
Böpple, Artur	OWL Marketing GmbH Jahnplatz 5 33602 Bielefeld	0521/96733-11 ausb@ostwestfalen-lippe.de
Breuker, Gertrud	Initiative für Beschäftigung Wilhelmstraße 6 33602 Bielefeld	0521/52016921 gertrud.breuker@bertelsmann.de
Bringewatt, Margit	Christus Kiga 33659 Bielefeld Liethstück 6 33611 Bielefeld	0521/40521 christusKIGA@t-online.de
Brinkmann, Hans	Stadt Bad Salzuflen, Jugendamt Rudolph-Brandes-Allee 19 32105 Bad Salzuflen	05222/952437 h.brinkmann@bad-salzuflen.de
Brühl, Christa	Kreis Herford, Initiative Wirtschaft Detmolder Straße 264 32602 Vlotho	05221/131346 info@iwkh.de
Budde-Brand, Barbara	Studentenwerk Bielefeld Uni – Kita Morgenbreite 41 33615 Bielefeld	0521/109652 studentenwerk@uni-bielefeld.de
Buddemeier, Ilse	Frauenbüro der Stadt Bielefeld Niederwall 25 33602 Bielefeld	0521/512016 ilse.buddemeier@bielefeld.de
Buhr, Katrin	Stadt Lügde Am Markt 1 32676 Lügde	05281/770824 k.buhr@luegde.de
Bülte, Thorsten	Stadt Porta Westfalica Kempstraße 1 32457 Porta Westfalica	0571/791-188 t.buelte@portawestfalica.de
Bulthaup, Elke	Deutsche Telekom AG, T-Com Philipp-Reis-Platz 1 33602 Bielefeld	0521/567-1017 Elke.Bulthaup@t-com.net
Bünemann, Klaus	DEKRA Akademie GmbH Babenhauser Straße 18 33613 Bielefeld	0521/98615-0 klaus.buenemann@dekra.com
Büscher, Ulrike	OWL Marketing GmbH Jahnplatz 5 33602 Bielefeld	0521/96733-12 u.buescher@ostwestfalen-lippe.de
Buschsieweke, Elisabeth	CDU Kreistagsfraktion Gütersloh Putzhagen 71 33334 Gütersloh	05241/51768

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Buse, Claudia	Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG Herforder Straße 182-194 33609 Bielefeld	0521/306-285 claudia.buse@seidensticker.de
Busse, Ulrike	Stadt Lage Lange Straße 72 32791 Lage	05232/601456 gleichstellung@lage.de
Butterweck, Christel	Paderborner Kindertagesstätte e. V. Ahornallee 50 33106 Paderborn	05251/31901 cbutterweck@web.de
Chow, Sergio	Diakonisches Werk Westfalen Friesenring 32/34 48147 Münster	0251/270923-01 chow@dw-westfalen.de
Chudinski, Petra	Ev. Kindertageseinrichtung-Nord Nordstraße 60 59439 Holzwickede	02301/7658 kitanord@cityweb.de
Cyrankiewicz, Karin	Zebra, Zentrum für Beratung und Begegnung Bahnhofsplatz 18 33378 Rheda-Wiedenbrück	k.cyrankiewicz@proarbeit.biz
Delius, Rudolf	Delius GmbH Goldstraße 16-18 33602 Bielefeld	0521/543-200 rudolf.delius@deliustextiles.de
Deppe, Birgit	Deutsche Angestellten-Akademie Prekerstraße 56 33330 Gütersloh	05241/92515-0 deppe.birgit@web.de
Detert, Martina	Tagesmütter/-väter Vermittlung Werther Ulmenweg 8 33824 Werther/Westf.	05203/884185 Martina.Detert@web.de
Deventer, Renate	Fachbereich Soz. Hilfen/Stadt Gütersloh Berliner Straße 70 33326 Gütersloh	05241/823515 Renate.Deventer@gt-net.de
Dressen, Klaus-Peter	Diakonisches Altenzentrum Bielefeld GmbH Markgrafenstraße 7 33602 Bielefeld	0521/5837-110 diabi@gmx.net
Droege, Ilsa	FH Lippe und Höxter Bielefelder Straße 66 32756 Detmold	05231/769-613 ilsa.droege@fh-luh.de
Drost, Larst	Phoenix Contact GmbH & Co. KG Flachsmarktstraße 8-28 32823 Blomberg	05235/342128 L.Drost@phoenixcontact.com
Duffe, Jutta	Gemeinde Herzebrock-Clarholz Am Rathaus 1 33442 Herzebrock-Clarholz	05245/444-217 jutta.duffe@gt-net.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Duffner, Doris	Frauenbegegnungszentrum e. V. Bahnhofstraße 3 72490 Sigmaringen	07571/729894 fbzsig@aol.com
Ebel, Birgit	AMMMa AG Ritterstraße 19 33602 Bielefeld	0521/968780 birgit.ebel@amma.de
Eberhardt, Helga	CDU-Frauen-Union Adlerweg 22 33335 Gütersloh	05209/980474 Helgaeberhardt@web.de
Ecks, Ulla	SPD Fraktion Kreis Gütersloh Zum Freien Stuhl 11 33397 Rietberg	02944/7135 UllaEcks@aol.com
Edler-Rustige, Monika	Gleichstellungsstelle Stadt Harsewinkel Münsterstraße 14 33428 Harsewinkel	05247/935169 Monika.Edler-Rustige@gt-net.de
Egert, Inge	GAB Arbeitslosenberatung Wertherstraße 1 33790 Halle/Westf.	05201/816670 leitung-bbz@gab-hw.de
Eich, Josef	Familienforum Stadt Lichtenau Zum Brinkhof 34 33165 Lichtenau	05292/2396 josef-eich@web.de
Evers, Monika	Agentur Kinderpower Am Börnteich 7 33106 Paderborn	05251/142446 Aqkinderpower@aol.com
Exner, Reiner	Montessori-Kinderhaus 49201 Dissen	05421/5720 reiner.exner@freenet.de
Feldmann, Helmut	Kreistag Kreis Gütersloh Mallinckrodtstraße 8 33378 Rheda-Wiedenbrück	05242/7639 H.Feldmann.RH-WD@t-online.de
Finke, Kerstin	CLAAS KG a. A. mbH Postfach 1163 33426 Harsewinkel	05247/12-2032 Kerstin.Finke@Claas.com
Fleischhut, Matthias	Gauselmann AG Merkur-Allee 1-15 32339 Espelkamp	05772/49200 mfleischhut@gauselmann.de
Flöttmann, Sylvia	Stadt Rietberg Rügenstraße 1 33397 Rietberg	05244/986-274 sylvia.floettmann@stadt-rietberg.de
Foerster, Anna	Bielefelder Flachsfarm Flachsstraße 7 33607 Bielefeld	0521/5574-779 Flachsstrasse@von-laer-stiftung.de
Gabriel, Thomas	Stadt Herford Rathausplatz 1 32052 Herford	05221/189201 thomas.gabriel@herford.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Geile, Sabine	Paderborner Kindertagesstätte e. V. Hans-Humpert-Straße 50 33102 Paderborn	05251/34734
Gisbrecht, Elena	Krankenhaus Enger Hagenstraße 47 32130 Enger	05224/694118
Göhlich, Andrea	Ministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung Fürstenwall 25 40190 Düsseldorf	0211/855-4753 andrea.goehlich@mgsff.nrw.de
Görke-Becker, Sabine	Stadt Ennepetal Bismarckstraße 21 58256 Ennepetal	02333/979396 sgoerke@ennepetal.de
Graf, Melanie	Fernuniversität Hagen Gleichstellungsbeauftragte Postfach 940 58084 Hagen	02331/987-2222 maria.mitze@fernuni-hagen.de
Greschat, Sandra	Frauenbegegnungszentrum e. V. Bahnhofstraße 3 72489 Sigmaringen	07571/729893 fbzsig@aol.com
Groepper, Beate	Kreis Paderborn/Beratungsstelle für Familienplanung Postfach 19 40 33049 Paderborn	05251/308248 groepperB@kreis-paderborn.de
Grube, Andreas	Fennel GmbH und Co. KG Unterer Sundern 11 32549 Bad Oeynhausen	05734/661-1202 agrube@fennel.de
Handstein, Sabine	Frauen fördern Frauen e.V. Bad Meinberger Straße 1 32760 Detmold	05231/954-212 info@fff-lippe.de
Hanke, Gabriele	Regionalstelle Frau u. Beruf Kreis Höxter Corveyer Allee 21 37671 Höxter	05271/9743-13 regionalstelle@gfwhoexter.de
Heidbreder, Dora	Pro Familia Bielefeld Stapenhorststraße 5 33602 Bielefeld	0521/124073 bielefeld@profamilia.de
Hering-Bejaoui, Gisela	Gemeinde Hiddenhausen Rathausstraße 1 32120 Hiddenhausen	05221/964-240 g.hering-bejaoui@hiddenhausen.de
Herkle, Holger	Universität Duisburg-Essen Düsseldorfer Straße 147 47033 Duisburg	0203/379-2744 holger.herkle@gmx.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Hermes-Burgdorf, Elfi	Stadtverwaltung Bad Lippspringe Friedrich-Wilhelm-Weber-Platz 1 33175 Bad Lippspringe	05252/26180 Hermes-Burgdorf@Bad-Lippspringe.de
Heuer, Kerstin	Stadt Bielefeld Amt für Planung u. Finanzen J15/W Niederwall 23 33602 Bielefeld	0521/51-2236 amt550@bielefeld.de
Heuwinkel, Simone	IHK Bielefeld Elsa-Brändström-Straße 1–3 33503 Bielefeld	0521/554-197 sheuwinkel@bielefeld.ihk.de
Hinz, Holger	Stadtwerke Bielefeld GmbH Schildescher Straße 16 33602 Bielefeld	0521/514421 holger.hinz@stadtwerke-bielefeld.de
Hollenhorst, Ingrid	Jugendhilfeausschuss, Gütersloh Stückerkamp 26 33334 Gütersloh	05241/47847 cdu-rat-gt@gtel.net
Horstkötter, Sandra	Kindertagesstätte „Feldmaus“ Feldstraße 55 33397 Rietberg	05244/3299 feldmauskita@t-online.de
Hügemann, Barbara	Universität Paderborn Warburgerstraße 100 33098 Paderborn	05251/602851 huegemann@zv.upb
Jalil, Safiye	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Villemombler Straße 76 53123 Bonn	01888/615-3572 safiye.jalil@bmwa.bund.de
Janzen, Ute	Bielefelder Flachsfarm Flachsstraße 7 33607 Bielefeld	0521/5574777 Flachsstrasse@von-laer-stiftung.de
Jedecker, Fritz	Verein Elterninitiative Bad Oeynhausen Georgstraße 11 32545 Bad Oeynhausen	
Johannisson, Ute	Frauen fördern Frauen e. V. Bad Meinbergerstraße 1 32760 Detmold	05231/954-212 info@fff-lippe.de
Jostwerner, Claudia	Gemeinde Hövelhof Schlossstraße 14 33161 Hövelhof	05257/6479 buecherei.hoevelhof@t-online.de
Juncke, David	Westfälische Wilhelms-Universität Münster Scharmhorststraße 100 48151 Münster	0251/83244376 djuncke@uni-muenster.de
Junker, Rita	Stadt Lichtenau/Gleichstellungsbeauftragte Lange Straße 39 33165 Lichtenau	05295/89-13 junker@lichtenau.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Kahn, Maurice	Complex AG Postfach 100891 33508 Bielefeld	0521/9887885 info@complex-ag.de
Kappel, Rolf	Arbeiterwohlfahrt Mühlenstraße 5 58285 Gevelsberg	02332/912993 Kph@awo-en.de
Kartal, Makbula	Fa. Tempur Deutschland GmbH Carl Benz Straße 8 33803 Steinhagen	05204/1000530 Makbula.Kartal@tempur.de
Kiel, Helma	Montessori-Kinderhaus Schlüterstraße 11 a 32108 Bad Salzuflen	05222/82460 lexi.stern@freenet.de
Kiezewski, Erhard	Industrie und Handelsclub OWL e. V. Niederwall 51 33602 Bielefeld	0521/177-111 info@ihc-owl.de
Kinder, Kerstin	Ev. Lutherkindergarten Primelweg 17 33659 Bielefeld	05209/2243 ev.-luther-kiga@t-online.de
Kirchner, Bettina	Stadt Gütersloh FB – Jugend Schledebrückstraße 5 33332 Gütersloh	05241/82-3256 Bettina.Kirchner@gt-net.de
Klaas, Carolin	Stadt Werther/Westf. Mühlenstraße 2 33824 Werther/Westf.	05203/70532 carolin.klaas@gt-net.de
Klocke, Regina	Fernuniversität Hagen/ Studienzentrum Herford Münsterkirchplatz 1 32052 Herford	05221/74001 Regina.Klocke@fernuni-hagen.de
Knauf, Dr. Helen	Knauf Consulting Paulusstraße 36 33602 Bielefeld	0521/8973937 hknauf@knauf-consulting.de
Koch, Dr. Frederike	v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel Grete-Reich-Weg 11 33617 Bielefeld	0521/1444326 frederike.koch@bethel.de
Kösters, Christel	Von Laer Stiftung, Bielefeld Spindelstraße 5+7 33604 Bielefeld	0521/96459-0 ch.koesters@web.de
Kordes, Madlen	KWS Watersolutions Scharnhorststraße 23 32052 Herford	05221/122440 m.kordes@kws-water.com
Korff, Regina	DRK Tageseinrichtung An der Heide 4 32689 Kalletal	05264/5876 drk-kita-langenholzhausen@freenet.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Korsmeier-Pawlitzky, Anke	Stadt Preußisch Oldendorf Rathausstraße 3 32361 Preußisch Oldendorf	05742/931138 A.Korsmeier@preussischoldendorf.de
Kraft, Heide	Evangelischer Kindergarten Horn Südholzweg 6 32805 Horn-Bad Meinberg	05234/2920
Krumme, Torsten	Gesellschaft für Wifö im Kreis WAF Vorhelmer Straße 81 59269 Beckum	02521/850516 Krumme@gfw-waf.de
Kruse, Christiane	Kindergarten Bärenstark In den Bärenkempen 40a 32425 Minden	0571/649255 kiga-baerenstark@web.de
Kruse, Monika	Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld Niederwall 25 33602 Bielefeld	0521/516592 monika.kruse@bielefeld.de
Küchel, Susanne	Hedwig-Dornbusch-Schule e. V. An der Stiftskirche 13 33611 Bielefeld	0521/9826090 sk@hedwig-dornbusch-schule.de
Küper, Michaela	Kinderhaus Kunterbunt e. V. Karl Schoppe Weg 4 33100 Paderborn	05251/480953
Kurpierz, Veronika	Berufsbildungswerk d. DGB Hansastraße 33 32049 Herford	05221/29798-14 Kurpierz@mabis-net-herford.de
Kurz, Cornelia	Rege mbh Bielefeld Niederwall 26 33602 Bielefeld	0521/587-1572 c.kurz@rege-mbh.de
Küstermann, Ute	Kreis Lippe, Abt. Jugend/Soziales/Ges. Felix-Fechenbach-Straße 5 32756 Detmold	05231/624399 U.Kuestermann@Lippe.de
Lang, Marianne	Kreistag Gütersloh Syltweg 24 33334 Gütersloh	05241/6586 m-lang-guetersloh@t-online.de
Lauhoff-Baker, Ralph	Rege mbh Bielefeld Niederwall 26/27 33602 Bielefeld	0521/9622-100 Lauffhoff-Baker@rege-mbh.de
Liedeker, Fritz	Kita Rappelkiste Georgstraße 11 32445 Bad Oeynhausen	05731/972335 Fliedeker@t-online.de
Löchel-Schäpsmeier, Ingrid	PariSozial gGmbH Alfred-Bozi-Straße 10 33602 Bielefeld	0521/9678431 pari.dias@web.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Lödige, Sandra	Stadt Lügde Am Markt 1 32676 Lügde	05281/770824 info@luegde.de
Lohmeier, Ruth	Kreis Gütersloh, Abt. Jugend, Familie u. Soz.-Dienst Syltweg 24 33324 Gütersloh	05241/85-2414 Ruth.Lohmeier@gt-net.de
Lüke, Dieter	Stadtverwaltung Schloß Holte-Stukenbrock Rathausstraße 2 33758 Schloß Holte-Stukenbrock	05207/8905-315 Dieter.Lueke@gt-net.de
Maas, Heike	Regionalstelle, Frau, Wirtschaft und Beruf Technologiepark 13 33100 Paderborn	05251/609055 regionalstelle@wfg-pb.de
Maas-Karthaus, Gaby	Paderborner Kindertagesstätte e. V. Ahornallee 50 33106 Paderborn	05251/31901
Marufke, Marie-Luise	Frölenbergschule/Betreuung Zellerstraße 11 33647 Bielefeld	0521/410143 marie-luise@marufke.de
Meier, Brigitte	WEGE mbH, Bielefeld Goldstraße 16–18 33602 Bielefeld	05251/516-104 meier@wege-bielefeld.de
Meier, Sandra	AWO Kindertagesstätte Laubfrosch Rathausstraße 10 33758 Schloß Holte-Stukenbrock	05207/77151
Meier-Heßlau, Edith	Fachberatung Kirchenkreis Lübbecke Geistwall 32 32312 Lübbecke	05741/270087 Edith.Meier-Hesslau@Kirchenkreis-Luebbecke.de
Meineke, Andreas	MSG, GmbH & Co. KG Max-Planck-Straße 81 32107 Bad Salzuffen	05222/9251-0 meineke@msg-24.de
Menzel, Sabine	Diakonisches Werk d. Lipp. Landkreises Leopoldstraße 27 32756 Detmold	05231/976-662 Sabine.Menzel@diakonie-Lippe.de
Mersch, Annette	Familienbeauftragte Stadt Lichtenau Postfach 1144 33162 Lichtenau	05295/99615 familienbeauftragte@lichtenau.de
Meyer, Maren	Polizeipräsidium Bielefeld Kurt-Schumacher-Straße 46 33615 Bielefeld	0521/545-3552 maren.meyer@bielefeld.polizei.nrw.de
Mittag, Susanne	Gleichstellungsbeauftragte Rheda-Wiedenbrück Rathausplatz 1 33378 Rheda-Wiedenbrück	05242/963266 susanne.mittag@gt-net.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Moshage, Jörg	Stadtwerke Bad Salzuflen Uferstraße 36–44 32108 Bad Salzuflen	05222/808-212 info@stadtwerke-bad-salzuflen.de
Müller, Manfred	Stadt Lichtenau Langestraße 39 33165 Lichtenau	05295/8930 mueller@Lichtenau.de
Müller, Norbert	Bielefelder Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH Carlmeierstraße 1 33613 Bielefeld	0521/8809-202 mueller@bgw-bielefeld.de
Nachtigal, Horst	Stadt Paderborn, Personalamt Am Abdinghof 11 33095 Paderborn	05251/881672 h.nachtigal@paderborn.de
Neuhaus-Twele, Petra	Tagesmütter/-väter Vermittlung Werther Ulmenweg 8 33824 Werther/Westf.	05203/884185
Neumann, Manfred	REGE mbH Niederwall 26 33602 Bielefeld	0521/9622-164 neumann@rege-mbh.de
Niegel-Theuerkorn, Nicole	Matthias-Claudius-Kita Elbeallee 134 33689 Bielefeld	05205/21666 ev.matthias-claudius-kita@bitel.net
Niestrat, Ute	Seniorenheim „Am Eibenweg GmbH“ Flachsstraße 7 32369 Rahden	05771/979890
Nülle, Edeltraud	Neue Wiese 5a 32760 Detmold	edi.nuelle@gmx.de
Obereiner, Ursula	Agentur für Arbeit, Herford Hansastraße 33 32049 Herford	05221/985-246 ursula.obereiner@arbeitsagentur.de
Obermann, Anja	Servicebüro Lokale Bündnisse für Familie Am Neutor 5 53113 Bonn	0180-5252212 anja.obermann@lokale-buendnisse-fuer-familie.de
Ottensarend, Ute	Stadt Gütersloh FB-Jugend Schledebrückstraße 5 33332 Gütersloh	05241/82-3256 ute.ottensarend@gt-net.de
Oydc, Ellen	Secundus gGmbH Bahnhofstraße 8 32756 Detmold	05231/88619 Secundus@secundus.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Paetzold, Bärbel	Frauen fördern Frauen e.V. Bad Meinbergerstraße 1 32760 Detmold	05231/954-212 paetzold@fair-lippe.de
Pelster-Wend, Marlies	Regionalstelle „Frau und Beruf“ Stadt Bielefeld Niederwall 25 33602 Bielefeld	0521/516723 regionalstelle.frauundberuf@bielefeld.de
Pfuhlmann, Anne	ESTA-Bildungswerk e. V. Wittekindstraße 3 32051 Herford	05221/1022111 Anne.Pfuhlmann@esta-bw.de
Piwodda, Meike	Deutsche Angestellten-Akademie Prekerstraße 56 33330 Gütersloh	05241/9251545 meike.piwodda@daa-bw.de
Pleikes, Elke	Equal Projekt „Development“ Mühlenstraße 5 58285 Gevelsberg	02332/665897 Kinderbetreuung@awo-en.de
Potthoff, Hans-Dietrich	Unternehmensberater Ravensberger Straße 187 33607 Bielefeld	0521/173450 dipl.-kfm.potthoff@t-online.de
Potthoff-Edler, Birgit	ESTA-Bildungswerk e. V. Sedonstraße 3 32756 Detmold	05231/9270419 Birgit.Potthoff-Edler@esta-bw.de
Pramann, Regina	Gleichstellungsstelle Kreis Lippe Felix-Fechenbach-Straße 5 32754 Detmold	05231/62-552 R.pramann@Lippe.de
Quentmeier, Silke	Fair Bad Meinbergerstraße 1 32760 Detmold	05231/954210 quentmeier@fair-lippe.de
Raatz, Heike	Stadtwerke Bielefeld Schildescher Straße 16 33611 Bielefeld	0521/514983 heike.raatz@stadtwerke-bielefeld.de
Radloff, Rainer	REGE mbH Niederwall 26 – 28 33602 Bielefeld	0521/9622-100 radloff@rege-mbh.de
Radon, Elke	Stadt Werther Gleichstellungsbeauftragte Mühlenstraße 2 33824 Werther/Westf.	05203/705-62 elke.radon@gt-net.de
Recker, Renate	Landesverband Lippe, Lemgo Schloss Brake 32657 Lemgo	05261/250236 prolippe@landesverband-lippe.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Reinsch, Karin	Kita Villa Sonnenschein Im lütken Ort 44 33334 Gütersloh	05241/702815 Villa.Sonnenschein@Bertelsmann.de
Rieken-Grom, Angélique	Frauenbegegnungszentrum e. V. Bahnhofstraße 3 72491 Sigmaringen	07571/729895 fbzsig@aol.com
Riewe, Katharina	Krankenhaus Enger Hagenstraße 47 32130 Enger	05224/694118 k.riewe@krankenhaus-enger.de
Ritzenhoff, Martina	Bielefelder Flachsfarm Flachsstraße 7 33607 Bielefeld	0521/5574-779 flachsstrasse@von-laer-stiftung.de
Rodenbrock-Wesselmann, Anne	Stadt Halle Ravensberger Straße 1 33790 Halle	05201/183/101 anne.r.-wesselmann@gt-net.de
Roessler, Andrea	Malatelier Oberrstraße 15 33602 Bielefeld	0521/1367093
Rommelmann, Brigitte	Steuerkanzlei Portastraße 31 32457 Porta Westfalica	0571/7985810 ro@rommelmann.de
Rosenow, Heidi	Institut für Angewandte Heilpädagogik e. V. Kinderhaus Deckertstraße 73 33617 Bielefeld	0521/152230 heide.rosenow@uni-bielefeld.de
Rüsing, Elisabeth	Gleichstellungsstelle Gemeinde Borchén Unter der Burg 1 33178 Borchén	05251/3888-155 Elisabeth.Ruesing@borchen.de
Rüter, Kirsten	Christus Kiga 33659 Bielefeld Böhmer Straße 27 33330 Gütersloh	0521/3297583
Sauerwald, Petra	ESTA-Bildungswerk e. V. Ruhrufer 3 59939 Olsberg	02962/9793-0 Petra.Sauerwald@esta-bw.de
Schaak, Martina	Ev. Kindertagesstätte „Lichtblick“, Bethel Gadderbaumer Straße 33 b 33602 Bielefeld	0521/144-4084
Schabbing, Ludger	AWO Kreisverband Herford e. V. Schillerstraße 20 32052 Herford	05221/913121 L.Schabbing@awo-herford.de
Schaefer-Dieterle, Susanne	ssd Kommunikations-Management Niederwall 35 33602 Bielefeld	0521/13650-30 ssd@ssd-kommunikation.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Schapowalsky, Gaby	Kindertagesstätte „Wilde Wiese“ Kronenring 1 32339 Espelkamp	05741/12693
Scheer, Hartmut	ESTA-Bildungswerk e. V. Wittekindstraße 3 32051 Herford	05221/1022-307 hartmut.scheer@esta-bw.de
Schinzler, Gerhard	Unternehmensberater Meiersmauer 69 33098 Paderborn	05251/281976 gerd.barbara@t-online.de
Schlenger, Silke	Kinderhaus Kunterbunt e. V. Karl Schoppe Weg 4 33100 Paderborn	05251/480953
Schmidt, Ulli	Kinderhaus Kunterbunt e. V. Karl Schoppe Weg 4 33100 Paderborn	05251/480953
Schneider, Annemarie	Gleichstellungsstelle Bürgermeister-Brinkmann-Weg 3 33818 Leopoldshöhe	05208/991199 a.schneider@leopoldshoehe.de
Schönfeld, Brigitte	FAIR Regionalstelle Lippe Bad Meinbergerstraße 1 32760 Detmold	05231/954215 fair-dt@t-online.de
Schönrock-Beckmann, Heidemarie	Versorgungsamt Bielefeld Stapenhorststraße 62 33613 Bielefeld	0521/599-0 heidemarie.schoenrock-beckmann@vamt-bi.nrv.de
Schopp, Gabriele	Paderborner Kindertagesstätte e. V. Hans-Humpert-Straße 50 33102 Paderborn	05251/34734
Schulte-Nölke, Andrea	Delius GmbH Goldstraße 16–18 33602 Bielefeld	0521/543-200 andrea.schulte-noelke@deliustextiles.de
Schulz, Susanne	Stadt Bielefeld, Zentraler Dienst Jugend/Soziales/Wohnen Niederwall 25 33602 Bielefeld	0521/512616 susanne.schulz@bielefeld.de
Schulze, Dr. Inge	Bündnis 90/Die Grünen Bielefeld Niederwall 25 33602 Bielefeld	0521/271013 ingwers@aol.com
Schumacher-Grub, Hildegard	Fachhochschule Bielefeld Kurt-Schumacher-Straße 6 33615 Bielefeld	0521/106-7744 Gleichstellungsbuero@fh-bielefeld.de
Schutter, Sabina	AAfV, Potsdam-Mittelmark Dorfstraße 25 14806 Kuhlowitz	033841/388735 schutter@aafv.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Schymroch, Dr. Hildegard	Stätte der Begegnung Oeynhausener Straße 5 32602 Vlotho	05733/912931 hildegard.schymroch@staette.de
Segin, Annelie	Stadt Paderborn, Personalamt Am Abdinghof 11 33095 Paderborn	05251/881672 a.segin@paderborn.de
Sielhorst, Angelika	Stadtwerke Gütersloh GmbH Berliner Straße 260 33330 Gütersloh	05241/822471 sielhorst@stadtwerke-gt.de
Sperner, Eva	Stadt Halle/Westf. Ravensberger Straße 1 33790 Halle/Westf.	05201/183-181 eva.sperner@gt-net.de
Spieß, Katja	Kinderhaus am Mondsteinweg Zirkonstraße 60 33739 Bielefeld	05206/2817 kinderhaus@mondsteinweg.de
Stammler, Jennifer	Bielefelder Flachsfarm Flachsstraße 7 33607 Bielefeld	0521/5574832 flachsstrasse@von-laer-stiftung.de
Stannek, Elisabeth	Reinhard Stannek RS GmbH Kammeratsheide 13 33609 Bielefeld	0521/970450 elisabeth-rs-stannek@t-online.de
Stender, Anja	Stadt Schloß Holte-Stukenbrock Rathausstraße 2 33758 Schloß Holte-Stukenbrock	05207/8905-105 anja.stender@gt-net.de
Stilke, Daniela	Waldorfkindergarten Bielefeld An der Probstei 21 33611 Bielefeld	0521/874342 waldorfkiga-bielefeld@bitel.net
Stiller, Ute	REGE mbH Bielefeld Niederwall 26/27 33602 Bielefeld	0521/9622-157 stiller@rege-mbh.de
Stipp, Regina	DRK Kindertageseinrichtung Buchfinkenweg 1 32699 Extertal	05262/56800 drk-kita-external@freenet.de
Stoltmann, Monika	AAfv Potsdam Mittelmark e. V. Dorfstraße 25 14806 Kuhlowitz	033841/388735 stoltmann@aafv.de
Storck, Maria	DRK-Kindertagesstätte Mehlhausen Mehlstraße 14 33729 Bielefeld	0521/763089 mehlhausen@KV-bielefeld.drk.de
Stroth, Katrin	Stadtbibliothek Paderborn Am Rothoborn 1 33098 Paderborn	05251/881166 k.stroth@paderborn.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Stücke, Reinhold	Flughafen Paderborn-Lippstadt Kortemarkstraße 27 33142 Büren	02951/2100 rstuecke@t-online.de
Stückmann-Küchler, Karin	Dr. Stückmann & Partner Lina-Oetker-Straße 13 33615 Bielefeld	0521/131857 Karin-stueckmann@web.de
Stüwe-Kobusch, Elfriede	Stadt Bad Salzuflen Rudolf-Brandes-Allee 19 32105 Bad Salzuflen	05222/9520 stadt@bad-salzuflen.de
Suchla-Suhn, Heike	Ev. Teiltagesstätte Arche Noah Schulstraße 71 33647 Bielefeld	0521/446038 arche.noah.kita@t-online.de
Surmann, Angelika	Amtsgericht Bielefeld Gerichtstraße 6 33602 Bielefeld	0521/5492790
Thor, Werner	Gemeinde Hövelhof, Bürgermeister Schloßstraße 14/Rathaus 33161 Hövelhof	05257/5009-54 buergermeister@hoevelhof.de
Tornau, Birgit	KTM Lippe Kreuzstraße 3 32683 Barntrup	05263/8310 birgittornau@aol.com
Trame, Inge	Stadt Gütersloh, Gleichstellungsangestellte Berliner Straße 70 33330 Gütersloh	05241/822080 inge.trame@gt-net.de
von der Heiden, Dr. Christoph	IHK Ostwestfalen zu Bielefeld Elsa-Brändström-Straße 1–3 33602 Bielefeld	0521/554-0 info@bielefeld.ihk.de
Walczak, Gabriele	Ev. Johanneswerk e. V. Schildescher Straße 101 33611 Bielefeld	0521/801-2700 gabriele-walczak@johanneswerk.de
Wangerek, Gabi	Kindertagesstätte Villa Kunterbunt Carl-Miele-Straße 216-218 33330 Gütersloh	05241/703183 Villa.Kunterbunt@Bertelsmann.de
Weber, Annegret	VHS Harsewinkel – Schloß Holte – Stukenbrock – Verl Kirchstraße 2 33758 Schloß Holte-Stukenbrock	05207/917415 anne.weber@gt-net.de
Weber, Wilma	Ev. Johanneswerk e. V. Schildescher Straße 101 33611 Bielefeld	0521/801-2236 wilma-weber@johanneswerk.de
Wedeking, Ingrid	Landfrauen Service Gütersloh Graswinkel 51 33397 Rietberg-Mastholte	02944/58441 Landfrauenservice.Gt@t-online.de

Name, Vorname	Institution	Telefon/E-Mail
Wendt, Ellen	Gleichstellungsstelle Kreis Gütersloh Herzebrocker Straße 140 33330 Gütersloh	05241/851090 Ellen.Wendt@gt-net.de
Willmann, Mouna	Michaela Hustedt (MdB) Wahlkreisbüro Viktoriastraße 41 33602 Bielefeld	0521/9862531 michaela.hustedt@wk.bundestag.de
Wilms, Heike	Westfälische Klinik Gütersloh Hermann-Simon-Straße 7 33334 Gütersloh	05241/502623 H.Wilms@wkp-lwl.org
Winkenhoff, Monika	Kita St. Josef Myrtenweg 6 33335 Gütersloh	05244/77340
Winter, Bianca	Lippe Tourismus Marketing AG Felix-Fechenbach-Straße 5 32756 Detmold	05231/62-7962 B.Winter@Lippe.de
Wolf, Carola	Ev. Gemeindedienst/Ev. Johanneswerk Schildescher Straße 101 33611 Bielefeld	0521/801-03 carola-wolf@johanneswerk.de
Wolf, Esther	Erwachsenenbildung Bethel Nazarethweg 4-7 33617 Bielefeld	0521/1444133 esther.wolf@nazareth.de
Wolff, Siegfried	Ev. Johanneswerk e. V. – Personal – Sophienstraße 8 33332 Gütersloh	05241/9987915 siegfried-wolff@johanneswerk.de
Wulf, Jost	Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG Lutterstraße 14 33617 Bielefeld	0521/1552329 jwulf@oetker.de
Yesilgöz, Mürüvet	Mozaik Consulting Wilhelmstraße 5–7 33602 Bielefeld	0521/9668260 info@mozaik.de



**4 Instrumenten-Check:
Wie realisieren Sie die familienbewusste Personalpolitik?**



**Den MitarbeiterInnen entgegenkommen:
Arbeitszeit und Arbeitsort als zentrale Elemente familienbewusster Maßnahmen**

	Trifft zu 0	Trifft zum Teil zu 1	Trifft voll zu 2
Gibt es im Unternehmen eine größere Zahl unterschiedlicher individueller Arbeitszeitregelungen?			
Ist es üblich, dass MitarbeiterInnen je nach familiärer Situation ihre Arbeitszeiten ändern?			
Bietet Ihr Unternehmen (alternierende) Telearbeit an?			
Gibt es Teams, die ihre Arbeitsplanung selbstständig vornehmen?			
Hat Ihr Unternehmen Wege gefunden, wie es sicherstellt, dass MitarbeiterInnen nach einer Erziehungspause möglichst reibungslos wieder im Unternehmen integriert werden können?			
Gibt es Väter, die ihren gesetzlichen Anspruch auf „Elternzeit“ bzw. „familienbedingte Teilzeit“ geltend gemacht haben?			
Gibt es MitarbeiterInnen, die ihre Arbeit gelegentlich von zu Hause erledigen?			
Wird bei der Verteilung von Aufgaben, die Reisetätigkeit und Auslandsaufenthalte erfordern, auf familiäre Belange Rücksicht genommen?			
Haben Sie eine Gleitzeitregelung, die den MitarbeiterInnen oder im Team weitreichende Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung gibt?			
Besteht die Möglichkeit, durch flexible Arbeitszeitgestaltung auch längere Freizeitphasen zu erarbeiten (Zeitkonten, Sabbatzeiten etc.)			
Summe	Punkte		

Bewerten Sie Eintragungen in der ersten Spalte mit null Punkten, in der zweiten Spalte mit einem Punkt und in der dritten Spalte mit zwei Punkten. Addieren Sie die Gesamtpunktzahl.

**Nicht nur aus Sympathie:
Von Einzellösungen zu personalpolitischen Instrumenten**

	Trifft zu 0	Trifft zum Teil zu 1	Trifft voll zu 2
Sind familienbewusste Maßnahmen wie z.B. Teilzeitangebote in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen festgelegt?			
Gibt es Richtlinien bzw. Vereinbarungen über die Einbindung von MitarbeiterInnen in Teilzeitbeschäftigung?			
Gibt es Richtlinien bzw. Vereinbarungen über die Einbindung von MitarbeiterInnen während der „Elternzeit“?			
Werden Angebote (z. B. Pilotprojekte zur Telearbeit) öffentlich gemacht, sodass den MitarbeiterInnen bekannt ist, dass andere MitarbeiterInnen solche Lösungen praktizieren?			
Wird für die MitarbeiterInnen deutlich gemacht, dass die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine Ausnahme ist, sondern generelle Politik im Unternehmen?			
Gibt es generelle Regeln dafür, bei der Terminfestlegung für Besprechungen etc. auch auf die privaten und familiären Belange Rücksicht zu nehmen?			
Haben MitarbeiterInnen die Möglichkeit, das familienbewusste Verhalten der Vorgesetzten zu bewerten?			
Werden Führungskräfte in Kommunikation und Sozialkompetenz weitergebildet?			
Ist Familienorientierung ein Thema, das in Stellenangeboten offen angesprochen wird, z.B. in dem die Möglichkeit zur Teilzeit geboten wird?			
Haben Sie Betriebsvereinbarungen zu Themen der Vereinbarkeit?			
Summe Punkte			

Bewerten Sie Eintragungen in der ersten Spalte mit null Punkten, in der zweiten Spalte mit einem Punkt und in der dritten Spalte mit zwei Punkten. Addieren Sie die Gesamtpunktzahl.

Aktive Personalpolitik: Nutzung und Weiterentwicklung der Instrumente

	Trifft zu 0	Trifft zum Teil zu 1	Trifft voll zu 2
Gibt es Führungskräfte, die für die MitarbeiterInnen erkennbar selbst Familienpflichten und Berufsarbeit vereinbaren? (z. B. Führungskräfte in Teilzeit, Telearbeit, Erziehungsurlaub)			
Wird die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen als Erfolg dargestellt?			
Werden den MitarbeiterInnen Zahlen bekannt gegeben, z. B über die Anzahl von MitarbeiterInnen in Teilzeit?			
Unterstützt die Unternehmensleitung das Ziel der familienbewussten Personalpolitik?			
Finden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen oder Personalgespräche statt, um Informationen über den Bedarf familienorientierter Maßnahmen und die familiäre Situation der MitarbeiterInnen zu ermitteln?			
Wird die Unternehmensleitung regelmäßig über die Nutzung, Kosten und Erfolg familien-orientierter Maßnahmen informiert?			
Gibt es ein Gremium oder einen Ausschuss im Unternehmen, in dem Instrumente der Personalpolitik regelmäßig diskutiert und dem aktuellen Bedarf angepasst werden?			
Gibt es klare Ziele, was in den nächsten Jahren erreicht werden soll? (z.B. Anteil der TeilzeitmitarbeiterInnen oder Anteil der Frauen in Führungspositionen erhöhen)			
Gibt es Gremien, Arbeitsgruppen oder Projekte, um die Entwicklung der Unternehmenskultur zu planen und zu steuern?			
Sind die Instrumente im Laufe des letzten Jahres weiterentwickelt worden?			
Summe Punkte			

Bewerten Sie Eintragungen in der ersten Spalte mit null Punkten, in der zweiten Spalte mit einem Punkt und in der dritten Spalte mit zwei Punkten. Addieren Sie die Gesamtpunktzahl.

Auswertung: Das Instrumentarium familienfreundlicher Maßnahmen in Ihrem Unternehmen

Diese Checklisten sollen dabei helfen, selbst einzuschätzen, wie ausgereift und angemessen die Instrumente familienbewusster Personalpolitik in Ihrem Unternehmen sind. Und sie sollen mittelständische Unternehmer dazu motivieren, ein eigenes Profil in der Reichweite und Ausgestaltung der Instrumente zu schaffen. Häufig wird man feststellen, dass bereits eine Vielzahl praktischer Lösungen im Unternehmen existieren, dass im Umgang mit Instrumenten aber noch Entwicklungsbedarf besteht.

Tragen Sie hier nun die Punktergebnisse der drei Checklisten ein und überprüfen Sie, ob das Ergebnis mit Ihrer persönlichen Einschätzung übereinstimmt. Auf eine Bewertung wird hier bewusst verzichtet.

	(1) Zentrale Elemente familienbewusster Maßnahmen: Betriebliche Lösungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort	(2) Institutionalisierung und Instrumentierung: Von Einzellösungen zu personalpolitischen Instrumenten	(3) Aktive Personalpolitik: Nutzung und Weiterentwicklung der Instrumente
sehr hoch (17 bis 20 Punkte)			
hoch (12 bis 16 Punkte)			
mittel (8 bis 12 Punkte)			
niedrig (4 bis 8 Punkte)			
sehr niedrig (0 bis 3 Punkte)			

Aus BMWi Dokumentation „Wettbewerbsvorteil Familienbewusste Personalpolitik“

5 Literatur



Arbeitszeitflexibilisierung – Erfolgskonzepte auch für kleine und mittlere Unternehmen

Erfahrungen und Praxistipps

Christiane Flüter-Hoffmann und Jörg Solbrig, 2003

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung. Konzepte und Praxisbeispiele

hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,

November 2002

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Kosten-Nutzen-Analyse

Gutachten der Prognos AG, Kosten-Nutzen-Analyse, hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, September 2002

Einnahmefeffekte beim Ausbau von Kindertagesbetreuung

Wesentliche Ergebnisse des Gutachtens des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung Berlin, hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Januar 2003

Erziehungsgeld, Elternzeit

Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz für Eltern mit Kindern ab Geburtsjahrgang 2001, hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2003

Flexibel ist nicht genug

Vom Arbeitszeitmodell zum effizienten Arbeits(zeit)management, hg. v.

Angela Fauth-Herkner

Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb

Eine Handreichung für Unternehmensleitung, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte, hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dezember 2001

Familienfreundlichkeit im Mittelstand

Betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von Uschi Backes-Gellner u.a., hg. v. Institut für Mittelstandsforschung Bonn, März 2003

Familienleben und Arbeitswelt – für eine neue Balance

hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Februar 2003

30 Fragen und Antworten zur Teilzeit

hg. v. Deutschen Industrie- und Handelskammertag 2003

Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik – Ihr Wettbewerbsvorteil

Audit Beruf & Familie, hg. v. Gemeinnütziger Hertie-Stiftung

Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?

Von Christiane Flüter-Hoffmann u. Jörn Solbrig, in: IW-trends 04/2003

Arbeitszeitmodelle in Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes

als Beispiele moderner Arbeitsorganisation

(AZModell.PDF) www.arbeitszeiten.nrw.de

6 Links

www.familienservice.de

www.familienhandbuch.de

www.beruf-und-familie.de

www.flebible-unternehmen.com

www.familienbewusste-personal-politik.de

www.lokale-buendnisse-fuer-familien.de

www.work-and-life.de

www.fast-4ward.de

www.vaeterberatung-koeln.de

Anlaufstelle für Väter in NRW, die Unterstützung
Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf suchen.

www.teilzeit-info.de

www.qualifizierte-teilzeitarbeit.de

www.arbeitszeiten.nrw.de

Arbeitszeitmodelle in Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes
als Beispiel moderner Arbeitsorganisation (download PDF-Datei)

Audit Beruf & Familie

Servicebüro der
Beruf & Familie gGmbH
Bahnhofstraße 26
82515 Wolfratshausen
Tel.: 08171/4196372
fokus@beruf-und-familie.de
oder im Internet unter
www.beruf-und-familie.de