

spruch genommen werden. Berufsbedingte Zusatzleistungen können ebenfalls über die ArbeitgeberInnen abgerechnet werden.

- 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 (7.00 bis 16.30 Uhr) hinaus nutzen, auch am Wochenende. Berufsbedingte Zusatzleistungen können ebenfalls über die ArbeitgeberInnen abgerechnet werden.

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.
- Arbeitszufriedenheit und Produktivität werden erhöht, gleichzeitig sinken Fluktuations- und Krankheitsquoten.
- Investitionskosten in Aus-, Fort- und Weiterbildung gehen nicht verloren.
- Kow-how bleibt dem Unternehmen erhalten.
- Kosten sind steuerlich absetzbar.

15 Plätze sind bereits an Unternehmen vergeben, darunter an die Stadtwerke Bielefeld, die REGE Bielefeld sowie an eine Wirtschafts- und Steuerberatungsgesellschaft aus Bielefeld, über deren Beweggründe bei *minimax* Plätze erworben zu haben, nachfolgend berichtet wird.

Kontakt: Wilfried Lütke-meier, von Laer-Stiftung
eMail: w.luetkemeier@von-laer-stiftung.de



Marktposition gestärkt

Personalmanagement mit „minimax“

Dr. Thomas Beckmann

Partner der HLB Dr. Stückmann und Partner
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft
Bielefeld



Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beschäftigen wir zurzeit rd. 70 Mitarbeiter. In der jüngeren Vergangenheit hatten wir hohen Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern mit Hochschulstudium im Mittelbau. Durch das Wachstum bekamen wir Probleme, diesen vollständig aus eigenen Reihen abzudecken. Mit großen Anstrengungen haben wir Quereinsteiger für unsere Gesellschaft gewinnen können. Diese Mitarbeiter waren fast durchweg Frauen mit Steuerberaterexamen.

In 2003 und 2004 sind dann insgesamt fünf Steuerberaterinnen schwanger geworden. Wir standen damit vor dem Problem, diese Lücke zu füllen. Aufgrund der Erfahrungen in der Vergangenheit waren wir überzeugt, dass dies mit Neueinstellungen nur sehr schwer möglich sein würde. Außerdem hätte dies Nachteile für die Qualität der Arbeit gehabt, da neue Mitarbeiter erst eine lange Einarbeitungszeit in dem Beratungsgeschäft benötigen, um entsprechend qualitativ hochwertige Arbeitsergebnisse abliefern zu können. Schließlich ist es gerade im Steuerrecht erforderlich, dass man fachlich ständig auf dem neusten Entwicklungsstand ist.

Durch längere Erziehungszeiten wären unsere Mitarbeiterinnen nur schwer in der Lage gewesen, ihren bisherigen Arbeitsplatz nach ihrer Rückkehr inhaltlich sofort wieder auszufüllen. Deshalb hatten wir uns entschieden, unsere Mitarbeiterinnen hinsichtlich der Kinderbetreuung zu unterstützen, um ihnen einen möglichst schnellen Wiedereinstieg in die Tätigkeit zu ermöglichen. Wir hatten sogar zunächst erwogen, eine eigene Kinderbetreuung zu organisieren. Das Angebot der von Laer Stiftung mit der flexiblen Betreuung des EQUAL-Projektes *minimax* in der Flachs-farm war dann ideal, um unsere und die Wünsche unserer Mitarbeiterinnen zu verbinden. Die erste Mitarbeiterin konnte so am 1.6.2004 ihre Tätigkeit vorzeitig wieder aufnehmen, und wir gehen davon aus, dass wir positive Erfahrungen mit dieser Gestaltung machen. Wir erwarten, dass sowohl wir als Unternehmen als auch die Mitarbeiter von dieser flexiblen Möglichkeit profitieren werden. Auch im hoch qualifizierten Dienstleistungsbereich ist es unserer Ansicht nach erforderlich und auch möglich, auf diese Art und Weise Familie und Beruf zu verbinden. Wir hoffen, unsere gute Marktposition durch diese Maßnahmen stärken zu können. Gleichzeitig erlangen auch unsere Mandanten einen Vorteil dadurch, dass ihnen die vertrauten Gesprächspartner erhalten bleiben.

Kontakt: Dr. Thomas Beckmann
eMail: beckmann@stueckmann.de

Ein Jahr erfolgreich im Netz!

Kinderbetreuungsdatenbank Ostwestfalen-Lippe – ein Gewinn für Familien und Unternehmen

Bärbel Klöckner
Frau und Arbeit in der Region (FAiR)
Detmold



Ein bundesweit einzigartiger Service bietet Familien, Unternehmen und Institutionen in der Region Ostwestfalen-Lippe seit Juli 2003 praktische Hilfe und Unterstützung in Fragen der Kinderbetreuung: die Internet-Datenbank www.kinderbetreuung-owl.de

Erstmals stehen bisher häufig nur schwer zugängliche Informationen zur Kinderbetreuung in der Region gebündelt und kreisübergreifend den NutzerInnen der Datenbank zur Verfügung. Durch den Verein „Frauen fördern Frauen“ in Detmold im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft EQUAL IN.OWL entwickelt, bietet die Datenbank seit nunmehr einem Jahr einen lückenlosen Überblick über alle Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Raum OWL.

Fachkräftemangel in Unternehmen zu reduzieren, Beschäftigungsfähigkeit von qualifizierten Frauen zu verbessern sowie die vorhandene Informationen zur Kinderbetreuung zu vernetzen und auszubauen waren die wesentlichen Gesichtspunkte, die den Anstoß für dieses innovative Projekt gaben.



Die Kinderbetreuungsdatenbank erfasst gegenwärtig alle 1 100 privat und öffentlich organisierten Kindertageseinrichtungen, 550 Träger von Einrichtungen, 90 Spielgruppen, 80 Städte und Gemeinden, 20 Jugendämter und rund 130 Tagesmütter/-väter in OWL. Darüber hinaus listet sie Institutionen, Verbände und Vereine auf, die eine praktische Hilfestellung bei der Kinderbetreuung leisten.

Weitere Angebote wie Anlaufstellen für Tagesmütter und Informationen zur Kurzzeitbetreuung sind im Rahmen des Ausbaus der 3. Stufe der Datenbank in Planung und werden im Juli 2004 ins Netz gestellt.

Die Kinderbetreuungsdatenbank hat sich in den vergangenen Monaten in der Region OWL fest etabliert und entwickelt sich zunehmend zu einem für Unternehmen, Kommunen und die gesamte Region OWL wichtigen und imagefördernden Projekt.

Insbesondere Unternehmen nutzen in wachsendem Maße den Service der Datenbank und können dadurch von geringeren Ausfallzeiten und eingesparten Kosten für die Neubesetzung von Arbeitsplätzen profitieren. Die Datenbank steht nicht zuletzt als Beitrag zur Erhöhung der Standortqualität der Region OWL und unterstützt Unternehmen bei der Suche und Bindung von hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften.

Die bisherigen Nutzerzahlen sprechen mit ca. 5 000 Zugriffen monatlich für sich, stehen für Akzeptanz und hohe Verbreitung. Zahlreiche Veröffentlichungen in Fernsehen, Funk und Printmedien belegen gleichermaßen das ausgeprägte öffentliche Interesse am Projekt.

Im Hinblick auf das Auslaufen der öffentlichen Förderung Mitte des Jahres 2004 arbeiten die Mitarbeiterinnen des Projekts gegenwärtig daran, die Datenbank auf eine eigene tragfähige finanzielle Grundlage zu stellen. Um den Weiterbestand dieses für die Region so wichtigen Projekts sichern zu können, bedarf es nun der breiten Unterstützung vieler. Unternehmen, Institutionen und öffentliche Hand sind deshalb aufgerufen, durch Spenden oder Sponsoring mit dazu beizutragen, dieses innovative Serviceangebot nachhaltig zu sichern. Zweifelsohne eine lohnenswerte Investition in die Zukunft!

Kontakt: Bärbel Klöckner,
Frau und Arbeit in der Region
eMail: kloeckner@fair-lippe.de

Kurz vorgestellt: fast 4ward

Das Projekt *fast 4ward* erprobt innovative Konzepte und Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der TIMES-Branche (TIMES = Telekommunikation, Informationstechnologie, Medien, Entertainment, Security). Es richtet sich an Frauen, die sich für Kind und Berufstätigkeit entscheiden, und an Arbeitgeber, die ihre gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen im Unternehmen behalten möchten.

Gefördert wird das Projekt durch das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen.

Fast 4ward gibt einen monatlich erscheinenden online-Newsletter heraus, der eine ausgezeichnete Informationsquelle rund um die Vereinbarkeitsproblematik ist.

www.fast-4ward.de

Flexibilisierung von Kinderbetreuung im europäischen Vergleich

Im Rahmen der transnationalen EQUAL-Partnerschaft TEMPO veranstaltete das Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe EQUAL IN.OWL vom 27. bis 28. Mai 2004 in Bielefeld ein transnationales Seminar und Expertengespräch zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Die belgischen und französischen EQUAL-Partner haben wie EQUAL IN.OWL im vergangenen Projektverlauf an der Entwicklung und Erprobung neuer Modelle flexibler Kinderbetreuung gearbeitet und sich darüber in mehreren Veranstaltungen ausgetauscht. Gemeinsames weiterführendes Ziel der Partnerschaft und zugleich Anlass des transnationalen Treffens in Bielefeld ist die Erstellung einer „Good practice-Sammlung“ über neue, vorbildliche Modelle flexibler Kinderbetreuung in Belgien, Frankreich, Großbritannien, Niederlande, Schweden und Deutschland, die zur Übertragung und Verbreitung dieser innovativen Ansätze beitragen soll. Das internationale „Good practice-Handbuch“ wird im November 2004 vorliegen. Der IN.OWL-Newsletter wird über das Erscheinen und die Bezugsmöglichkeiten berichten.

EQUAL IN.OWL hat aus der transnationalen Partnerschaft schon von Anbeginn wichtige Impulse für seine Arbeit erhalten. In Belgien liegen bereits vielfältige Erfahrungen mit flexibler Betreuung vor. In Frankreich werden zurzeit individuellere Betreuungsformen mit qualifizierten Tagesmüttern erprobt. Insgesamt ist die institutionelle Kinderbetreuung mit Ganztagsangeboten mit ihren Standardöffnungszeiten in Belgien und Frankreich längst deutlich besser als in Deutschland. Beispielsweise besuchen 30 Prozent der unter Dreijährigen in Belgien eine Betreuungseinrichtung; in Deutschland sind es nur 10 Prozent, in Bielefeld gar nur vier Prozent. So ist die Beschäftigungsquote von Müttern mit Kindern unter sechs Jahren z.B. in Belgien mit 71,8 Prozent erheblich höher als in Deutschland mit 51,4 Prozent. Doch auch unsere Nachbarländer stehen vor der Herausforderung, ihre Angebote entsprechend der Nachfrage zu optimieren und mit neuen Modellen flexibler Betreuung die Anforderungen der Eltern mit dem Kindeswohl und den Erfordernissen pädagogischer Qualität und frühkindlicher Förderung zu vereinbaren (zu Letzterem siehe auch Marion Musiol in diesem Newsletter).

Kontakt: Anna Renkamp, Bertelsmann Stiftung
Geschäftsstelle EQUAL IN.OWL, Bielefeld
eMail: Anna.Renkamp@Bertelsmann.de

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch ein Thema für Männer?

Vera Riesenfeld
EU Forschungsprojekt „Work Changes Gender“
Dissens e.V., Berlin

In der EU sinkt die Rate der erwerbslosen Frauen von hohem Niveau, während die Rate der erwerbslosen Männern von einem deutlich niedrigeren Niveau her steigt (der Abstand sank von 4,5 Prozent im Jahr 1988 auf 1,7 Prozent im Jahr 2002). Gleichzeitig bewegen sich Männer immer häufiger in „weiblichen“ Lebens- und Arbeitsbereichen (z.B. Pflege- und Erzieherberufen usw.), fühlen sich dort jedoch „misplaced“, also fehl am Platze, weil sie von ihrer Umgebung als nicht zugehörig behandelt werden.

Trotz veränderter gesellschaftlicher Verhältnisse und Geschlechterrollen beziehen sich politische Akteure, institutionelle Strukturen und betriebliche Regelungen aber immer noch mehrheitlich auf traditionelle Männlichkeitsentwürfe. Diese schreiben Männern auf Beruf und Karriere fest, während andere Männlichkeiten kaum Anerkennung genießen, als Ausnahmen thematisiert oder überhaupt nicht wahrgenommen werden. Durch solche vergeschlechtlichte Zuschreibungen ist eine Arbeits- und Politikultur gewachsen, die reale Veränderungen von gelebter Männlichkeit oder deren öffentliche Wahrnehmung verhindert.

Dass zufriedene Männlichkeit auch jenseits des „Normalarbeitsverhältnisses“ gelebt werden kann, zeigen die Ergebnisse unserer Forschung im Rahmen des EU Forschungsprojektes *Work Changes Gender*: Bei Interviews mit Männern, die freiwillig von der Normalarbeit abweichen und z.B. Teilzeit arbeiten, fanden wir bemerkenswert viele unterschiedliche Motive für Arbeitsreduzierungen: Partnerschaft, Wahrnehmung von Betreuungspflichten oder -wünschen, z.B. aktive Vaterschaft, soziales Engagement oder sonstige Interessen. Fast alle Interviewten haben die Erfahrung gemacht, als Exoten, Ausnahmen usw. wahrgenommen zu werden. Gleichzeitig fehlte es z.B. an betrieblichen Vereinbarungen und AnsprechpartnerInnen. Viele Männer betonten weiterhin, dass ihre Erwerbsabweichung ihre Karriere behindert. Dieser Verlust an potenziellem Ansehen, Macht und Einkommen wird aber nicht durchweg negativ interpretiert: Zeitwohlstand und der „Anspruch auf das ganze Leben“ werden bewusst gegen die berufliche Karriere eingetauscht. Andere Rahmenbedingungen können in dieser Situation große

