Gemeinsam für mehr Familienfreundlichkeit

Wie erfolgreiche Zusammenarbeit von Unternehmen und Kommune gelingen kann

BertelsmannStiftung

Gemeinsam für mehr Familienfreundlichkeit

Wie erfolgreiche Zusammenarbeit von Unternehmen und Kommune gelingen kann

Kontakt

Dr. Christian Schilcher
Project Manager,
Programm Unternehmen in der Gesellschaft
Bertelsmann Stiftung
Telefon 05241 81-81362
Fax 05241 81-681362
christian.schilcher@bertelsmann-stiftung.de
www.bertelsmann-stiftung.de

Impressum

Autor: Rambøll Management Consulting GmbH
Verantwortlich: Dr. Alexandra Schmied, Bertelsmann Stiftung

Bildnachweise

Titelbild: Rawpixel / Fotolia.com
Seite 2: Foto Bundesministerin Manuela Schwesig: Bundesregierung / Denzel
Seite 2: Foto Liz Mohn, Seite 18: Arne Weychardt
Seite 6, Seite 15: imagesource
Seite 12: BananaStock, childcare
Seite 24: image100, child’s play

Inhalt

Vorwort 2

Einleitung 3

1 Handlungsfeld: Kinderbetreuung zu Randzeiten, an Feier- und Samstagen 6

2 Handlungsfeld: Kinderbetreuung im Notfall 12

3 Handlungsfeld: Kinderbetreuung in Ferienzeiten 15

4 Handlungsfeld: Unterstützung bei Pflegeverantwortung 18

5 Handlungsfeld: Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf 24

Gemeinsame Erfolge auf einen Blick 31

Serviceteil 32

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland und des Wettbewerbs um gut qualifizierte Fachkräfte hat sich Familienfreundlichkeit zu einem Strategiethema für Städte und Gemeinden und Unternehmen entwickelt. Familienfreundlichkeit trägt entscheidend zur Attraktivität von Städten und Gemeinden und zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen bei. Viele Unternehmen schaffen mit einer familienfreundlichen Personalpolitik und Maßnahmen für eine familienfreundliche Ausgestaltung von Arbeitszeiten wichtige Voraussetzungen für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele Kommunen haben den Ausbau der Kinderbetreuung und Initiativen für ein familienfreundliches Lebensumfeld weit oben auf der Agenda.

Zielorientierte Kooperationen von Unternehmen und Kommunen eröffnen neue Möglichkeiten, mehr für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun und eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu fördern, in der Mütter und Väter die Chance haben, sowohl für die Familie da zu sein als auch im Beruf Entwicklungschancen zu haben. Viele gemeinsam engagierte Unternehmen und Kommunen haben bereits Erfahrungen gesammelt, wie die Zusammenarbeit für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor Ort erfolgreich sein kann.

Vor diesem Hintergrund haben die Bertelsmann Stiftung und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des gemeinsamen Kooperationsprojektes „Familiäre Verantwortung in einer sich wandelnden Arbeitswelt – Herausforderungen für eine neue Unternehmenskultur“ untersucht, wie eine familienbewusste Kooperation zwischen Unternehmen und Kommune gelingen kann, wie beide Partner davon profitieren können, und worin die Erfolgsfaktoren und Hemmnisse der Kooperation liegen.

Der vorliegende Leitfaden baut auf den Untersuchungsergebnissen auf. Er stellt beispielhaft dar, wie Unternehmen und Kommune erfolgreich zusammenarbeiten können. Er enthält Erfolgsbeispiele aus der Praxis zu fünf ausgewählten Handlungsfeldern: Kinderbetreuung in Randzeiten, im Notfall, in Ferienzeiten sowie Unterstützung bei Pflegeverantwortung und Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zahlreiche Tipps unterstützen dabei, den je eigenen Weg zu finden, um die Zusammenarbeit in Angriff zu nehmen.

Die im Leitfaden aufgeführten Handlungsfelder und Beispiele zeigen: Kooperationen bringen einen Mehrwert für alle Beteiligten. Mit diesem Leitfaden erhalten Unternehmen und Kommunen eine Hilfestellung, wie sie Familienfreundlichkeit gemeinsam gestalten und familienbewusste Maßnahmen gemeinsam umzusetzen können. Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern eine erkenntnisreiche und zum Nachahmen anregende Lektüre.

Manuela Schwesig
Bundesministerin für
Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Liz Mohn
Stellvertretende Vorsitzende
des Vorstandes der
Bertelsmann Stiftung

Einleitung

Kooperationen von Unternehmen und Kommunen eröffnen neue Chancen und Möglichkeiten, um mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun und passgenaue Maßnahmen vor Ort umzusetzen. Denn im Wettbewerb der Unternehmen um Fachkräfte und im Wettbewerb der Kommunen um Einwohnerinnen und Einwohner spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Schlüsselrolle. Durch zielorientiertes kooperatives Handeln für mehr Familienfreundlichkeit können Unternehmen und Kommune gemeinsame Herausforderungen wirkungsvoll bewältigen und Synergien erzeugen.

Auch wenn in der Vergangenheit viel erreicht wurde, fehlt es vielerorts nach wie vor an

- Betreuungsangeboten in Randzeiten für Kinder unter sechs Jahren, also vor acht und nach 16 Uhr
- Betreuungsmöglichkeiten für Schulkinder in den Ferien, insbesondere den langen Sommerferien
- flexiblen Betreuungskonzepten im Notfall
- Unterstützungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen, die Angehörige pflegen oder in Zukunft pflegen werden – in rechtlichen, fachlichen und alltagspraktischen Fragen oder in Bezug auf das Arbeitsverhältnis
- Beratungsstellen, die zu Fragen der Vereinbarkeit Antworten geben können

Wie eine erfolgreiche Kooperation von Unternehmen und Kommunen zur Bewältigung dieser Herausforderungen gelingen kann, zeigen die Ergebnisse der Studie „Familiäre Verantwortung in einer sich wandelnden Arbeitswelt“, die gemeinsam von der Bertelsmann Stiftung und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben wurde. In dieser Studie kommen erstmals beide Akteure zu Wort. Die Beteiligten aus der Kommunalverwaltung schildern ebenso wie Unternehmen, welche Erfahrungen sie bei der Zusammenarbeit gemacht haben und wie sie gemeinsam Probleme erfolgreich gelöst haben: innovativ, kreativ und nicht selten auch „auf Umwegen“. Heute sind sich die Beteiligten einig: Es hat sich gelohnt!

Wie dies gelungen ist, das zeigt der vorliegende Leitfaden. Er stellt die familienbewusste Kooperation von Unternehmen und Kommune in den verschiedenen Bereichen der Kinderbetreuung sowie der Pflegeverantwortung in den Mittelpunkt: Wie funktioniert eine erfolgreiche Kooperation? Wie kann sie erreicht werden? Erfolgsbeispiele aus der Praxis veranschaulichen den Weg für eine gelungene familienbewusste Kooperation von Unternehmen und Kommune. Stehen Sie in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Gemeinde noch ganz am Anfang, wenn es um die Zusammenarbeit mit öffentlichen bzw. privaten Partnern geht? Oder haben Sie bereits erste Erfahrungen gesammelt und gemeinsam Projekte umgesetzt? In beiden Fällen finden Sie in diesem Leitfaden Hinweise darauf, wie Sie gemeinsam Herausforderungen meistern können und was es zu beachten gilt.

Erfolgreiche Kooperationen – Ausgewählte Handlungsfelder und Beispiele aus der Praxis

Es gibt bereits verschiedene Möglichkeiten für Unternehmen, den oben benannten Herausforderungen bei der **Vereinbarkeit von Beruf und der Betreuung von Kindern** zu begegnen:

- Sie können Belegplätze in Kindertageseinrichtungen buchen oder im Verbund mit anderen Unternehmen eine befristete Ferien- bzw. unregelmäßige Notfallbetreuung organisieren.
- Sie können eine Tagespflege für bis zu fünf bzw. eine Großtagespflege für bis zu zehn Kinder gleichzeitig einrichten, die von einer bzw. zwei Tagespflegepersonen gewährleistet wird.
- Oder Sie richten eine betriebliche Kindertageseinrichtung für eine größere Anzahl an Betreuungsplätzen ein, die in der Regel von einem anerkannten Träger der Jugendhilfe übernommen wird.

Wie finden Sie ein passgenaues Betreuungsmodell?
Unternehmen, die noch ganz am Anfang stehen und sich darüber informieren möchten, welches Kinderbetreuungsmodell das richtige ist, können den „Förderlotsen“ auf der Website des Programms „Erfolgsfaktor Familie“ nutzen. Über einen Fragenkatalog finden Sie in nur wenigen Schritten die passgenaue Lösung für Ihr Unternehmen und Ihre Belegschaft. Nutzen Sie das frei zugängliche Beratungsangebot unter http://www.erfolgsfaktor-familie.de.

Rechtliche Rahmenbedingungen
Was Sie bei der Einrichtung von Betreuungsangeboten beachten müssen, erfahren Sie in den Publikationen des Bundesfamilienministeriums im Serviceteil dieses Leitfadens.

Immer mehr Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei der **Vereinbarkeit von Beruf und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger**: Indem sie Informations- und Fortbildungsveranstaltungen im Verbund mit anderen Unternehmen und der Kommune organisieren.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist **die Kommune ein wichtiger Partner**: Sie stellt nicht nur finanzielle Fördermittel zur Verfügung, sondern vermittelt Kontakte zu Trägern und Fachexpertinnen und -experten. Die Zusammenarbeit ist jedoch nicht immer einfach – gerade bei komplexen Vorhaben wie der Kinderbetreuung oder der Einrichtung einer Beratungsstelle zu Fragen der Vereinbarkeit. Die Erfahrungen aus der Studie „Familiäre Verantwortung in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ zeigen, wie erfolgreiche familienbewusste Kooperationen von Unternehmen und Kommune funktionieren und wie beide Seiten davon profitieren.

Die Studie „Familiäre Verantwortung in einer sich wandelnden Arbeitswelt“
Das Buch zur Studie gibt Ihnen einen umfassenden Einblick in die wissenschaftlichen Befunde zu den verschiedenen Handlungsfeldern und den jeweiligen Kooperationsformen. Das Buch ist unter dem Titel „Kooperationen für eine familienfreundliche Arbeitswelt – Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit von Unternehmen und Kommunen“ im Verlag Bertelsmann Stiftung erschienen.

Lokale Bündnisse für Familie
… sind Netzwerke von Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Die verschiedenen Partner finden sich vor Ort auf freiwilliger Basis zusammen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien durch bedarfsorientierte Projekte zu verbessern. Initiativen in Ihrer Nähe sowie zahlreiche Praxisimpulse finden Sie unter http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de.

Gerade zu Beginn – wenn noch unklar ist, welche Maßnahme zur Förderung von Familienfreundlichkeit mit welchen Partnern umgesetzt werden soll – bieten Ihnen die Lokalen Bündnisse für Familie ein hilfreiches Forum. Sie können den Weg für Kooperationen in der Kinderbetreuung oder der Angehörigenpflege bereiten, Kontakte herstellen oder auch selbst Angebote entwickeln.

Anschaulich und praxisnah finden Sie in den nachfolgenden Ausführungen erfolgreiche Kooperationsvorhaben in **fünf zentralen Handlungsfeldern** der Studie:

1. Kinderbetreuung zu Randzeiten, an Feier- und Samstagen
2. Kinderbetreuung im Notfall
3. Kinderbetreuung in Ferienzeiten
4. Unterstützung bei Pflegeverantwortung
5. Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ob Sie in einem Großunternehmen, einem kleinen oder mittelständischen Unternehmen arbeiten, ob Sie bei einer Gemeinde im ländlichen oder einer Stadt im urbanen Raum tätig sind – wir haben für Sie unterschiedliche Beispiele aufbereitet, die Ihnen weiterhelfen sollen. Denn die Herausforderungen vor Ort sind oft sehr unterschiedlich. Steckbriefe zu Beginn eines jeden Praxisportraits sollen Ihnen eine schnelle Orientierung ermöglichen. So finden Sie schnell jene Vorhaben, die zu Ihren Rahmenbedingungen passen.

1 Handlungsfeld: Kinderbetreuung zu Randzeiten, an Feier- und Samstagen

Vielen Eltern erschweren die Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei sehr frühem Arbeitsbeginn, spätem Arbeitsende oder bei Arbeitsmodellen im Schicht- oder Wochenenddienst beispielsweise ist es schwierig, für Kinder eine geeignete Regelbetreuung zu finden. In solchen Fällen geht es meist darum, Eltern nicht unbedingt eine längere Betreuung, aber eine Betreuung zu anderen Zeiten als dem Regelbedarf zu ermöglichen.

Erfurt: Eine Kindertagesstätte mit optimalen Betreuungszeiten

Erfurt, Thüringen

Bevölkerung: 205.112

Bevölkerungswachstum: geringe Wachstumsdynamik

Netzwerk aus Stadt, Wirtschaftsförderung und sechs Unternehmen

Branche: überwiegend Dienstleistung

Größe: kleine und mittelständische Unternehmen

Erfurt als Landeshauptstadt Thüringens ist ein wichtiger Wirtschaftsstandort für den Mittelstand, aber auch für Großunternehmen, insbesondere im Dienstleistungssektor. Durch die zentrale Lage hat sich hier eine deutschlandweit wichtige Logistik-Branche etabliert. Erfurt verzeichnet einen Bevölkerungszuwachs, wodurch ein Ausbau der Betreuungsplätze dringend notwendig ist.

In Erfurt realisierten die Landesentwicklungsgesellschaft (LEG), die Stadt und sechs Unternehmen gemeinschaftlich den Bau und Betrieb einer betrieblichen Kindertageseinrichtung – mit den folgenden Zielen:

- die Gesamtversorgung mit Kinderbetreuungsplätzen verbessern und damit den U3-Ausbau voranbringen
- die Standortattraktivität für Familien erhöhen
- in die Zukunft investieren, um dem Fachkräftemangel zu begegnen
- Erfurt als Wirtschaftsstandort attraktiver machen

Die Kindertageseinrichtung sieht mitarbeiterfreundliche Öffnungszeiten (6.00 bis 20.00 Uhr) vor und stellt insgesamt 120 Betreuungsplätze bereit, die sich Stadt und Unternehmen teilen. Das Jugendamt hat die Betreuungsplätze in die Bedarfsplanung aufgenommen und beteiligt sich mit den entsprechenden Regelsätzen an den laufenden Kosten.

„Die betriebliche Kinderbetreuung ist ein Thema der Kooperation. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ‚weiche' Standortfaktoren sind und diese bei der Planung Berücksichtigung finden sollten".
Annemarie Häsler-Bittorf, Jugendamt Erfurt

„Es geht um städtische Interessen: Dass Unternehmen günstige Bedingungen vorfinden und Mitarbeiter bzw. Fachkräfte zu uns kommen. Das ist für die ganze Stadt wichtig."
Hans Winklmann, Jugendamt Erfurt

Schritt für Schritt zur erfolgreichen Kooperation:
Die Landesentwicklungsgesellschaft ist nicht nur regionaler Wirtschaftsförderer, sondern selbst Arbeitgeber – mit einem zunehmenden Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen. Die LEG hat das Kita-Projekt nicht nur initiiert, sondern gleichzeitig die Verantwortung für das Vorhaben übernommen:
Als Vermittlerin zwischen den beteiligten Unternehmen, der Kommune und dem freien Träger, der die Einrichtung betreibt. Sprich: Die LEG ist Motor und gleichzeitig Moderator in der Kooperation.

Herzstück der Zusammenarbeit ist ein Steuerungskreis, bestehend aus der LEG, dem Jugendamt, den beteiligten Unternehmen und dem Träger der Kita, der für das Kita-Projekt initiiert wurde. Die Zusammenarbeit wird von allen Beteiligten als sehr kooperativ und vertrauensvoll beschrieben. Die LEG vermittelt bis heute zwischen den verschiedenen Arbeitsweisen und „Sprachen" der Beteiligten, was als ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Projekt angesehen wird.

Das Jugendamt garantiert nicht nur eine Beteiligung an den laufenden Kosten, sondern ist auch um einen Kostenausgleich für gemeindefremde Kinder bemüht. Die Investition pro Betreuungsplatz in Höhe von etwa 23.800 Euro wird mit passgenauen Finanzierungsmodellen von den Unternehmen und der Stadt anteilig übernommen.

„Die Kooperationspartner in einem solchen Projekt müssen ein Maß an Kommunikationsqualität und vertrauensbildenden Maßnahmen erreichen, das weit über übliche Geschäftsbeziehungen hinausgeht. Sonst ist der Prozess nicht steuerbar. Er ist zu komplex für formale Regelwerke. Er ist nur unter vertrauensvollen Partnern überhaupt zu ‚händeln'."
Hans-Ludwig Kaiser, Projektleiter Betriebs-Kita, LEG Thüringen mbH

„Ich glaube, dass diese Kooperation sehr wichtig ist, weil sie den verschiedenen Unternehmen überhaupt die Möglichkeit gibt, sich mit dem Thema ‚Betriebskindergarten' auseinanderzusetzen. Aufgrund ihrer geringen Mitarbeiterzahl hätten sie allein nicht die Möglichkeit dazu gehabt."
Dr. Sigrun Fuchs, Netzwerkkoordinatorin und Projektleiterin KinderBetreung24, LEG Thüringen mbH

Das Ergebnis ist eine attraktive Kindertageseinrichtung, die mit großzügigen Räumlichkeiten, einem bilingualen Förderkonzept und gesundheitsbewussten Methoden nach Kneipp punktet. Das Konzept resultiert aus einem gemeinsamen Prozesses, in den die Beteiligten ihre unterschiedlichen Interessen und Ideen aktiv eingebracht haben. Weitere Informationen finden Sie unter http://www.leg-thueringen.de/karriere/betriebskita.

Checkliste – Wie die Kooperation ein Erfolg wird:

- ✓ Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft als Initiator bringt Unternehmen und Kommune an einen Tisch. Als neutraler Akteur vermittelt sie zwischen den beteiligten Unternehmen, der Kommune und dem freien Träger und moderiert den Prozess.
- ✓ Werden Unternehmen, Kommune und freier Träger aktiv beteiligt, können sie an „einem Strang ziehen". Gerade bei vielen Beteiligten sind verlässliche Kooperationsstrukturen wie ein Steuerungsgremium, das regelmäßig tagt, notwendig.
- ✓ Die Kooperation mit dem Jugendamt gewährleistet, dass die Kommune einen Teil der Betreuungsfinanzierung übernimmt. Gute Kooperationsbeziehungen ermöglichen es, dass auch die Kosten für gemeindefremde Kinder getragen werden – was nicht selbstverständlich ist.
- ✓ Klare Absprachen über die Erwartungen an das Projekt, die Finanzierung, Rollen und Aufgaben aller Beteiligten gleich zu Beginn gewährleisten, dass der Rahmen für die Zusammenarbeit klar definiert ist. Kooperationsvereinbarungen helfen, diese Absprachen verbindlich festzuhalten.

Heilbronn: Kindertagesstätte nach Maß für den Mittelstand

Stadt Heilbronn, Baden-Württemberg

Bevölkerung: 124.257

Bevölkerungswachstum: geringe Wachstumsdynamik

Verbund aus neun Unternehmen (e.V.)

Branche: Industrie und Dienstleistung

Größe: Kleinst- bis Großunternehmen

Das Stadtbild von Heilbronn ist von der ansässigen Industrie geprägt. Der steigende Fachkräftemangel gefährdet vor allem den breiten Mittelstand vor Ort. Bereits 2008 wurde Heilbronn als Pilotregion für die Initiative „Unternehmen für die Region“ der Bertelsmann Stiftung ausgewählt. Im Rahmen dieser Initiative tauschten sich gesellschaftlich engagierte Mittelstandsbetriebe unter anderem zu Fragen der Vereinbarkeit aus. Eine gute Grundlage für die gemeinsame Projektidee.

In Heilbronn haben sich ansässige Unternehmen gemeinsam mit einem Träger und der Stadtverwaltung auf den Weg gemacht, um ein Regelangebot nach Maß zu schaffen. Ziel war es, die Betreuungssituation der Kinder ihrer Belegschaft zu verbessern. Gemeinsam entwickelten sie ein ganz besonderes Betreuungsmodell:

- Öffnungszeiten bis zu zwölf Stunden täglich
- Samstagsbetreuung, wenig Schließzeiten an Feiertagen und in den Ferien
- vielfältige Förderangebote
- Bring- und Abholservice für Kinder
- Übernachtungsmöglichkeiten

Heute werden 30 der insgesamt 60 Betreuungsplätze von den Unternehmen in Anspruch genommen. Die restlichen Plätze werden Kindern aus Heilbronn zur Verfügung gestellt. Die „KiTa Kinderbunt“ wird von Anfang an vielfältig genutzt – nicht nur von den Kindern: In Elternseminaren und Fachvorträgen bietet der Träger Hilfe bei allen Themen zur Erziehungsfrage. Auszubildende der Unternehmen absolvieren in der Einrichtung soziale Praktika zur Erweiterung ihrer Kompetenzen.

Schritt für Schritt zur erfolgreichen Kooperation:
Um dieses Ziel gemeinsam realisieren zu können, gründeten die Unternehmen den Förderverein „Kinderbunt“ und klärten zu Beginn die Ziele, Aufgaben und Rollen der einzelnen Mitglieder. Als Voraussetzungen für die Vereinsgründung haben sie unter anderem eine Vereinssatzung verabschiedet und einen Vorstand gewählt. Der Förderverein holte sich früh Unterstützung bei der Stadt. Eine „Win-win-Situation“ für alle Beteiligten, denn auch Heilbronn hatte sich zum Ziel gesetzt, die Gesamtversorgung mit Kinderbetreuungsplätzen zu verbessern. In gemeinsamen Gesprächen wurde ein Fokus auf Kinder von null bis sechs Jahren gelegt, da der Ausbau der Ganztagsbetreuung bereits in vollem Gange war. Das Projekt wurde allen Fraktionen im Stadtrat vorgestellt, um für Akzeptanz zu werben.
In monatlichen Treffen haben der Verein, der Träger und die Kommune die wichtigsten Punkte diskutiert. Die Frage der Finanzierung wurde nach längerem Aushandlungsprozess gemeinschaftlich gelöst: Der Träger erwarb das Grundstück und investierte in den Bau der Einrichtung. Im Gegenzug kauften die Unternehmen – je nach Bedarf – eine feste Anzahl an Plätzen über eine Laufzeit von fünf Jahren. In der Anfangsphase unterstützte der Jugendhilfeträger das Vorhaben bei rechtlichen Fragen oder Auflagen des Bauamtes. Im Alltagsgeschäft arbeitet das Jugendamt eng mit dem Träger zusammen. Es übernimmt die Abwicklung der Ausgleichszahlungen für gemeindefremde Kinder, wodurch es wiederum den Träger entlastet.

„Klar, wenn neun Firmen gemeinsam zur Stadt sagen, dass sie ein Projekt realisieren wollen, dann ist es schwierig für die Kommune das abzulehnen. Die Stadt hat ja auch ein Interesse daran, solche Kooperationsprojekte zu realisieren, als Standortvorteil. Es profitieren schließlich alle davon.“
Steffen Kübler, Träger der Kindertagesstätte

„Dank meiner guten Vernetzung in Heilbronn und der engagierten Gremienarbeit z. B. in der IHK ist es mir als Initiatorin des Projektes gelungen, sowohl die Unternehmen als auch die Stadt Heilbronn für dieses Vorhaben zu gewinnen und hier im Besonderen den Oberbürgermeister! Auf ihn und seine Zusage konnte ich mich von Anfang an verlassen.“
Kirsten Hirschmann, Hirschmann Laborgeräte GmbH & Co. KG

Die Zusammenarbeit von Unternehmen, Träger und Kommune führte zu Synergien in finanzieller und zeitlicher Hinsicht. Auch konnten die Beteiligten dank ihrer Kontakte zur IHK oder Presse viele Prozesse beschleunigen. Der Jugendhilfeträger war in der Entwicklungsphase ein wichtiger Berater – insbesondere zu Fragen rund um die Erteilung der Betriebsgenehmigung. Nach vierjähriger Planungs- und Bauphase hat die Kindertagesstätte „KiTa Kinderbunt“ eröffnet. Der Förderverein existiert nach wie vor und die Mitgliedsunternehmen entwickeln bereits neue Ideen.

„Die Stadtverwaltung von Heilbronn ist sehr offen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch bemüht, neue Projekte zu unterstützen. Auch wenn in rechtlicher Hinsicht natürliche Grenzen gesetzt sind.“
Alexandra Fronius, Beratung „relaxlife“

Die Wirtschaftsförderung der Stadt berät nach wie vor ansässige Unternehmen zu Möglichkeiten der Kooperation und bringt neue Interessenten zusammen – das Pilotprojekt „Kinderbunt“ dient dabei als gutes Beispiel, um auch andere Unternehmen vom Vorteil einer Zusammenarbeit mit der Kommune zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu überzeugen. Weitere Informationen finden Sie unter http://www.kinderbuntheilbronn.de.

Checkliste – Wie die Kooperation ein Erfolg wird:

- ✓ Der Förderverein als Rechtsform ermöglicht es den Unternehmen, gemeinsam und damit wirkungsvoller aufzutreten und die Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren auf eine verbindliche Grundlage zu stellen – auch über das Projekt hinaus. Welche Voraussetzungen für eine Vereinsgründung erfüllt sein müssen, finden Sie im Leitfaden „Unternehmen Kinderbetreuung“.
- ✓ Ein transparentes Finanzierungskonzept hilft, das Risiko für die Beteiligten zu minimieren und Konflikten vorzubeugen. Zu klären ist insbesondere, wer welche Kosten übernimmt, wie Sachleistungen abgegolten werden und wann weitere Abstimmungen erforderlich sind.
- ✓ Förderlich für eine reibungslose Zusammenarbeit ist eine Person, die das Vorhaben koordiniert und moderiert. Da solche Kooperationsprojekte in der Regel von persönlichem Engagement getragen werden, sollte die Moderation in festgelegtem Turnus zwischen den Beteiligten wechseln.
- ✓ Werden Politik, Träger und die Genehmigungsbehörde frühzeitig eingebunden, steigt die Akzeptanz für das Vorhaben. Das kann helfen, langwierige Prozesse wie behördliche Genehmigungsverfahren zu beschleunigen.

Die Betrachtung aller in der Studie untersuchten Kooperationsvorhaben zeigt: Nicht immer verläuft die Kooperation von Unternehmen und Kommune reibungslos:

Stolpersteine auf dem Weg zur erfolgreichen Kooperation:

- ✗ **Mangelndes Verständnis** – Unternehmen haben selten Zeit für ausführliche Gespräche. Besonders dann nicht, wenn es nicht um ihr „Kerngeschäft“ geht. Für die Kommune, aber auch für beteiligte Unternehmen selbst bedeutet dies, dass Absprachen auf dem „kurzen Dienstweg“ Abhilfe schaffen können.
- ✗ **Fehlende Geduld –** In der Verwaltung hingegen dauern Absprachen oft länger. Hier müssen rechtliche Regelungen eingehalten und bei Entscheidungen berücksichtigt werden. Für Unternehmen bedeutet dies, etwas mehr Zeit für die Prozesse einzuplanen.
- ✗ **Lückenhafte Vorbereitung** – Die Beachtung rechtlicher Rahmenbedingungen ist gerade bei Randzeitenlösungen besonders wichtig. Für Unternehmen bedeutet das, sich vorab über gesetzliche Regelungen zu informieren (Hinweise finden Sie unten).
- ✗ **Keine „Rückendeckung“** – Die Entscheidung für Randzeitenbetreuung muss von der Unternehmensspitze getroffen und von der Verwaltungsleitung unterstützt werden. Andernfalls kann das Engagement Einzelner scheitern. Das bedeutet, dass die Leitungsebene frühzeitig in das Vorhaben einbezogen werden muss.

2 Handlungsfeld: Kinderbetreuung im Notfall

Auch heute noch ist es für viele berufstätige Eltern eine große Herausforderung, passgenaue Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder zu finden, wie zum Beispiel im Krankheitsfall. Eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist jedoch, dass Eltern ihre Kinder gut versorgt und gefördert wissen, dass sie beispielsweise im Krankheitsfall schnell zu ihren Kindern können und dass die Betreuungs- zu den Arbeitszeiten passen.

Neumünster: Flexible Kinderbetreuung im Notfall

Neumünster, Schleswig-Holstein

Bevölkerung: 77.058

Bevölkerungswachstum: starke Schrumpfungsdynamik

13 Unternehmen als Stiftungsmitglieder

Branche: überwiegend Dienstleistung

Größe: kleine und mittelständische Unternehmen bis Großunternehmen

Neumünster ist geprägt von einer heterogenen Unternehmensstruktur. Der demographische Wandel und der Fachkräftemangel haben die Metropolregion früh zum Handeln bewegt. Während die Regelbetreuung von Kindern überwiegend gewährleistet ist, mangelte es an flexiblen Betreuungsangeboten im ungeplanten Notfall. Über eine Anschubfinanzierung aus ESF-Mitteln haben Unternehmen und Kommune gezielt am Aufbau einer Ergänzungsstruktur gearbeitet. Im Zuge dieser Zusammenarbeit werden heute an drei Betreuungsstützpunkten Hilfen im Notfall erbracht.

In Neumünster konnten Wirtschaftsförderungsgesellschaft, ein Träger und Unternehmen an vergangene Projekte zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anknüpfen. Das Angebot der Notfallbetreuung richtete sich gezielt an kleine und mittelständische Unternehmen, die durch Übernahme sozialer Verantwortung zu einer Entlastung der Belegschaft beitragen wollen. Die Notfallbetreuung folgt dabei klaren Regelungen:

- Beschäftigte aus den beteiligten Unternehmen bekommen einen Nutzungscode. Über eine Notfallnummer wird die Betreuung innerhalb von zwei Stunden organisiert – am Betreuungsort, zu Hause oder im Unternehmen.
- Die Betreuungspersonen haben eine Mindestqualifizierung als Tagespflegeperson.
- Die Betreuung im Notfall kann montags bis samstags von 7 bis 20 Uhr in Anspruch genommen werden.

„Wir haben neun Monate lang Unternehmen gesucht, ein Netzwerk aufgebaut und gemeinsam die Stiftung ins Leben gerufen. Dann haben wir zeitnah Vereinbarkeitslösungen für die Unternehmen konzipiert. Dass wir uns schon vorher aus einem Projekt für Alleinerziehende kannten, war ein großer Vorteil. Dennoch ist wichtig, dass möglichst wenig Verwaltungsaufwand bei den Unternehmen liegt.“
Bettina Niemax, Projektträger Diakonisches Werk Altholstein GmbH

Die beteiligten Unternehmen finanzieren die jährlichen Nutzungskosten der Notfallbetreuung nach einem Staffelungsmodell, das sich nach der Anzahl der Beschäftigten richtet: von 250 Euro jährlich bei weniger als zehn Angestellten bis zu 1.750 Euro jährlich bei über 1.000 Angestellten. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen ist die Betreuung während der Arbeitszeit kostenlos. Sie schließen eine Betreuungsvereinbarung mit dem Träger, die Unternehmen einen Mitgliedsvertrag mit dem Anbieter.

Schritt für Schritt zur erfolgreichen Kooperation:

Eine günstige Voraussetzung für die Zusammenarbeit war, dass die Beteiligten sich bereits aus zahlreichen Vorgängerprojekten kannten. Die politischen Spitzen der Kommune wurden von Beginn an über das Vorhaben und seinen Ergänzungscharakter informiert.

„Ich betone bei der Ansprache der Unternehmen immer den Nutzen und argumentiere weniger auf der moralischen Ebene. Es gibt ja genug Untersuchungen, die zeigen, dass das Gehalt für die Arbeitnehmer nicht das alles entscheidende Kriterium ist. In dem Moment, wo Add-Ons vorhanden sind und ein Arbeitgeber als modern, aufgeschlossen und verantwortlich ausgezeichnet wird, können sie gerade bei jüngeren Arbeitnehmern die Nase vorn haben.“
Ulrich Graumann, Wirtschaftsförderungsgesellschaft

Für das Ziel, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen zu unterstützen, stand ein solidarisches Finanzierungsmodell im Mittelpunkt der Bestrebungen. Hierfür schlossen sich 13 Unternehmen sowie die kreiseigene Wirtschaftsförderungsgesellschaft zu einer Stiftung zusammen, um gemeinsam und verbindlich nach Lösungen zu suchen. Voraussetzungen für eine Stiftungsgründung sind ein ausreichendes Stiftungsvermögen, ein Stiftungszweck und einer Stiftungssatzung. Ein Stiftungsrat aus Unternehmen und Trägerdachverband stellt sicher, dass die Stiftungsziele verfolgt und erreicht werden.

Ein lokaler Träger übernimmt die Organisation der Notfallbetreuung an drei Standorten. Das Jugendamt ist für fachliche Fragen zuständig. Bei der Ansprache weiterer Unternehmen wird der Träger von der Wirtschaftsförderung unterstützt. Wenngleich das Vorhaben noch am Anfang steht: Die Anfragen nehmen zu und es zeichnet sich ab, dass an der richtigen Stelle investiert wurde.

Checkliste – Wie die Kooperation ein Erfolg wird:

- ✓ Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft bringt auch hier als „Türöffner“ Unternehmen und Kommune an einen Tisch. Als neutraler Akteur vermittelt sie zwischen beteiligten Unternehmen und Kommune und moderiert den Prozess.
- ✓ Wird die Politik von Anfang an eingebunden und regelmäßig über das Vorhaben informiert, steigt die Chance, dass das Projekt seitens der Kommunalverwaltung unterstützt wird. Als förderlich haben sich Insbesondere Berichte in Ausschusssitzungen erwiesen.
- ✓ Es ist von Vorteil, wenn mit neuen Themen an bereits gewachsene Kooperationsstrukturen bzw. Vorgängerprojekte angeknüpft werden kann. Es hat sich daher bewährt, Kontakte über einzelne Projekte hinaus dauerhaft zu pflegen, etwa über ein Engagement in einem Lokalen Bündnis für Familie (weitere Hinweise finden Sie im Serviceteil).
- ✓ Wenn Unternehmen ihre Projekte systematisch als Ergänzung zu bestehenden Angeboten der Kinderbetreuung konzipieren, können Synergien geschaffen werden. Das Jugendamt kann in der Regel Auskunft über die bestehende Angebotslandschaft geben, sodass gemeinsam Lücken identifiziert und entsprechende Projekte aufgesetzt werden können.
- ✓ In einer Stiftung können mehrere Unternehmen unterschiedlicher Größe verbindlich die gemeinsamen Ziele vereinbaren und – im Vergleich zu einem Verein – ein gemeinsames Stiftungsvermögen aufbauen. Somit ist die Finanzierung transparent und verlässlich geregelt und der Stiftungsrat stellt sicher, dass die Ziele verfolgt und auch erreicht werden.

Die Betrachtung aller in der Studie untersuchten Kooperationsvorhaben zeigt: Nicht immer verläuft die Kooperation von Unternehmen und Kommune reibungslos:

Stolpersteine auf dem Weg zur erfolgreichen Kooperation:

- ✗ **Ungleiche Partner** – Eine Kooperation, die nicht auf Augenhöhe erfolgt, und eine Partei, die besonders dominant ist, können ein gemeinschaftliches Engagement hemmen oder gar auflösen. Dies bedeutet sowohl für Unternehmen als auch für die Kommune, die gemeinsamen Ziele statt der eigenen Interessen in den Vordergrund zu stellen und beispielsweise in Kooperationsvereinbarungen festzuhalten, wie die Zusammenarbeit ausgestaltet sein sollte.
- ✗ **Späte Einbindung** – Werden relevante Personen und Abteilungen nicht von Anfang an in die Planung einbezogen, sondern erst im Prozess vor vollendete Tatsachen gestellt, kann dies zu Blockadehaltungen führen, die in manchen Fällen das gesamte Vorhaben gefährden. Dies bedeutet sowohl für Unternehmen als auch für die Kommune, von Beginn der Kooperation an zu überlegen, welche Akteure einbezogen werden sollten und dies aktiv zu unterstützen.
- ✗ **Mangelnde Kompromissbereitschaft** – Wenn Erwartungen und Interessen der Beteiligten voneinander abweichen und kein gemeinsamer Mittelweg gefunden wird, kann dies mitunter zur Aufgabe des Projektes führen. Dies bedeutet sowohl für Unternehmen als auch für die Kommune, das Vorgehen und die Ziele aller beteiligten Akteure wertschätzend zu berücksichtigen und Kompromisse zu unterstützen.

3 Handlungsfeld: Kinderbetreuung in Ferienzeiten

Berufstätige Eltern stehen immer wieder aufs Neue vor der Herausforderung, die Ferienzeiten von Schule und Kindertageseinrichtung mit den eigenen Arbeitszeiten in Einklang zu bringen. Hier können Ferienprogramme helfen, die am erfolgreichsten im Verbund organisiert werden. So werden Eltern unterstützt und Kinder gut betreut. Doch nicht überall gibt es ausreichende und vor allem passgenaue Angebote – besonders auf dem Land.

Markgräflerland: Betriebsnahe Sommerferienbetreuung

Müllheim und Sulzburg, Baden-Württemberg

Bevölkerung: 18.454 bzw. 2.625

Bevölkerungswachstum: erhöhte Wachstumsdynamik

Einzelvorhaben dreier Unternehmen im Rahmen einer Firmenkooperation

Branche: Industrie, Finanz- und Gesundheitswesen

Größe: Mittelstand und Großunternehmen

Das Markgräflerland umfasst den südwestlichen Teil des Landkreises Breisgau-Hochschwarzwald und einen Teil des Landkreises Lörrach. Das Gebiet ist von überwiegend kleinen Gemeinden und mittelständischen Unternehmen gekennzeichnet. Über das Lokale Bündnis für Familie „Familienfreundlich im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald“ engagieren sich Unternehmen zunehmend regional und suchen nach Lösungen für gemeinsame Herausforderungen. Auf der Grundlage einer Werkstatt für Unternehmen, die von der Wirtschaftsförderung des Landkreises gemeinsam mit Partnern angeboten wurde, ist die Idee der Sommerferienbetreuung entstanden. Hieraus hat sich eine Firmenkooperation gegründet.

Im Markgräflerland haben sich drei Unternehmen gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung für eine dreiwöchige Kinderbetreuung in den Sommerferien stark gemacht:

- Teilnahme von Kindern zwischen 6 und 13 Jahren
- Betreuung zwischen 8 und 17 Uhr
- wochenweise buchbar und damit flexibel
- pädagogisch hochwertiges Betreuungskonzept mit viel Bewegung an der frischen Luft
- „bring a friend"-Option für unternehmensfremde Kinder

Das Angebot wurde im Sommer 2014 zum siebten Mal von einem freien Träger mit erlebnispädagogischem Schwerpunkt durchgeführt. Die Ferienbetreuung wird über Elternbeiträge finanziert: Eine Woche kostet 90 Euro, wobei hier auch Überstunden abgeglichen werden können. Die Unternehmen organisieren das Angebot und tragen die Verpflegungskosten.

„Für Unternehmen zählt, Fachkräfte auch in weniger attraktive ländliche Regionen zu holen."
Sophia Dolata, Kompetenzzentrum Beruf und Familie Baden-Württemberg

„Warum eine Sommerferienbetreuung? Erstens, weil der Bedarf vorhanden ist, und zweitens, weil ich selbst Kinder habe. Ich kenne die Not, wenn Ferienzeiten zu Stresszeiten werden."
Mechtild Ehses-Flohr, Hekatron

Das Angebot ist ein voller Erfolg in zweierlei Hinsicht: Mittlerweile nehmen ca. 70 Kinder in ihren Sommerferien an den Aktivitäten teil und die Firmenkooperation widmet sich den nächsten Herausforderungen – gemeinsam.

Schritt für Schritt zur erfolgreichen Kooperation:

In den Werkstattgesprächen wurde schnell klar: Besonders in den Sommerferien fehlte es an guten Betreuungsangeboten. Gab es Angebote, mussten Eltern lange Fahrtwege, halbtägige Betreuungslösungen oder uneinheitliche Betreuungsstandards in Kauf nehmen. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlasten, ergriffen 2007 die Unternehmen Hekatron, MTT aktiv und die Sparkasse Markgräflerland gemeinsam die Initiative für eine Ferienbetreuung in den benachbarten Städten Müllheim und Sulzburg. Aufgabe war es, ein Konzept für die Ferienbetreuung zu entwickeln und einen passenden Träger für das Angebot zu finden. Die Wirtschaftsförderung moderierte den Prozess und holte die relevanten Informationen, etwa zu Haftungsregelungen, ein.

In regelmäßigen Treffen wurden organisatorische Fragen geklärt und finanzielle Vereinbarungen getroffen. Themen setzten in der Regel die Unternehmen. Eine klare Aufgaben- und Rollenteilung zwischen den Akteuren garantiert bis heute, dass gemeinsame Projekte möglichst effizient erbracht werden. Heute organisieren die Unternehmen das Angebot eigenständig. Die Ferienbetreuung ist zum Selbstläufer geworden.

„Wir kooperieren nicht um der Kooperation willen. Wir wollen Probleme lösen, die wir im eigenen Unternehmen haben und von denen wir denken, dass uns Kooperation da voranbringt. Wir wollen konkrete Maßnahmen anbieten. Für uns stand im Vordergrund, dass wir eine Möglichkeit zur Entlastung anbieten. Dass der Mitarbeiter sagen kann: ‚Mein Kind ist versorgt. Ich brauche mir da überhaupt keine Gedanken machen. Und: Es ist gut versorgt, d. h. es wird nicht nur betreut, sondern gefördert."
Stephan Grether, Personalleiter Sparkasse Markgräflerland

„Mein Ziel war es immer, dass nicht die Wirtschaftsförderung sagt, wie Familienfreundlichkeit umgesetzt werden soll, sondern die Unternehmen. Wir geben dazu Impulse, informieren, moderieren und unterstützen insbesondere Kooperationsstrukturen."
Annette Herlt, Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald

Über das Projekt Ferienbetreuung ist ein verbindliches und auf Dauer angelegtes Unternehmensnetzwerk, die „Firmenkooperation familienfreundlicher Unternehmen", entstanden. Heute arbeiten die Unternehmen gemeinsam an künftigen Herausforderungen und bringen ihre Kontakte sowie ihre Kompetenzen im Bereich Moderation oder Finanzplanung ein. Sie werden weiterhin von der Wirtschaftsförderung und weiteren Kooperationspartnern zu rechtlichen und fachlichen Fragen beraten; mit dem Unterschied, dass heute die Kommunalverwaltung als Arbeitgeber aktiv mitwirkt (wie später am Beispiel Pflege gezeigt wird).

Checkliste – Wie die Kooperation ein Erfolg wird:

- ✓ Es ist hilfreich, wenn sich die Kommune als Dienstleister begreift und am Bedarf der Unternehmen ansetzt. Die Wirtschaftsförderung ist „nah dran“ an den Unternehmen und lässt sie eigene Ideen initiieren. Der regionale Bezug ermöglicht es, passgenaue Lösungen zu finden.
- ✓ Dies erfordert, dass die Unternehmen sich aktiv in die lokalen Werkstattgespräche der Wirtschaftsförderung einbringen. Erst im Austausch zwischen Unternehmen können gemeinsame Lösungen – gerade für KMU – gefunden werden.
- ✓ Transparente Absprachen in der Projektarbeit helfen, Erwartungen und Verantwortung frühzeitig und klar zu benennen, Rollen und Aufgaben zu klären und dabei die jeweiligen Kompetenzen und Interessen der Beteiligten zu nutzen. Kooperationsvereinbarungen helfen, diese Absprachen verbindlich festzuschreiben.
- ✓ Transparente und offene Kommunikation der beteiligten Unternehmen über ihre internen Herausforderungen schafft Vertrauen und Akzeptanz auf allen Seiten. Auf diese Weise können spätere Konflikte deutlich reibungsloser gelöst werden. Die persönliche Betroffenheit der beteiligten Personen hat sich hierbei als zentraler Motor für das gemeinsame Engagement erwiesen.

Die Betrachtung aller in der Studie untersuchten Kooperationsvorhaben zeigt: Nicht immer verläuft die Kooperation von Unternehmen und Kommune reibungslos:

Stolpersteine auf dem Weg zur erfolgreichen Kooperation:

- ✗ **Unterschiede im Bedarf** – Gerade im Bereich der flexiblen Lösungen weisen Unternehmen – entsprechend ihrer Arbeitsbedingungen – unterschiedliche Bedürfnissee auf. Werden diese nicht von Beginn an von der Kommune erfasst, gehen Angebote leicht an den Bedürfnissen vorbei.
- ✗ **Mangelnde Kompromissbereitschaft** –Stellen einzelne Kooperationspartner ihre Interessen sehr stark in den Vordergrund, kann dies den Prozess sehr erschweren. Wichtig ist es daher, dass alle beteiligten Akteure sich bemühen, Kompromisse zu suchen und zu finden.
- ✗ **Fehlende Transparenz** – Unternehmen kennen Verwaltungshandeln in der Regel nicht. Deshalb sollten sie sich von Beginn an über Genehmigungsverfahren oder die öffentliche Finanzierung informieren. Die Verwaltung wiederum sollte bemüht sein, ihr Vorgehen für die anderen Akteure transparent zu gestalten.

4 Handlungsfeld: Unterstützung bei Pflegeverantwortung

Die demographische Entwicklung führt dazu, dass Menschen zunehmend pflegebedürftig werden. Damit stehen immer mehr Beschäftigte vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege ihrer Angehörigen zu vereinbaren. Ebenso kann es auch dazu kommen, Pflegeverantwortung für gleichaltrige oder jüngere Angehörige, Partner oder Kinder zu übernehmen. Unternehmen können ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, diese wichtigen Aufgaben zu übernehmen, ohne dabei auf sie verzichten zu müssen.

Breisgau-Hochschwarzwald: Infoveranstaltungen rund um das Thema Pflege

Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald

Bevölkerung: 250.137

Bevölkerungswachstum: stabil

Firmenkooperation dreier Unternehmen

Branche: Industrie, Finanz- und Gesundheitswesen
Größe: Mittelstand und Großunternehmen

Der Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald ist von überwiegend kleinen Gemeinden und mittelständischen Unternehmen gekennzeichnet. Die Wirtschaftsförderung initiiert gemeinsam mit Partnern regelmäßige Veranstaltungen – darunter auch lokale Werkstätten, in denen sich Unternehmen kennenlernen, über gemeinsame Herausforderungen austauschen und nach Lösungen suchen. Hier ist zunächst auch die Idee der Sommerferienbetreuung im Markgräflerland entstanden (siehe Kapitel „Kinderbetreuung in Ferienzeiten“). Heute steht die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Fokus.

Im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald führen die drei Unternehmen der Firmenkooperation familienfreundlicher Unternehmen gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Informationsveranstaltungen zum Thema Beruf und Pflege für die Beschäftigten durch. Ziele sind:

- Sensibilisierung der Angestellten und der Geschäftsführung für das Thema Pflege
- Information über bestehende Beratungs- und Pflegeangebote in der Region
- Bekanntmachung von Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

„Ich erlebe das so, dass beim Thema Familienfreundlichkeit häufig nur auf die Kinderbetreuung geschaut wird; der Aspekt ‚Pflege‘ wird aus verschiedenen Gründen sehr stark ausgeklammert. Das ist kein Thema, über das gerne gesprochen wird. Aufgrund der demographischen Entwicklung besteht jedoch auch für Unternehmen Handlungsbedarf, sich damit auseinanderzusetzen.“
Annette Herlt, Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald

Die Informationsveranstaltungen selbst sind für die Teilnehmer kostenlos. Neben den personellen und zeitlichen Ressourcen bringen die Kooperationspartner anteilig die anfallenden Kosten für die Durchführung der Veranstaltungen sowie das Honorar der Referentinnen und Referenten ein. Jeder Kooperationspartner übernimmt dabei ein Themenfeld – das Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Die drei beteiligten Unternehmer profitieren durch diese Arbeitsteilung: Ihren Beschäftigten stehen alle Veranstaltungen offen.

Schritt für Schritt zur erfolgreichen Kooperation:

In den Werkstattgesprächen hat sich eine feste Gruppe von drei Unternehmen und der Wirtschaftsförderung gebildet, die sich für mehr Familienfreundlichkeit im Landkreis einsetzen. Ihr Ziel ist es, Projekte ins Leben zu rufen, die den lokalen Bedarf zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgreifen. Als ein zentrales Thema hat sich die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege herauskristallisiert – denn Initiativen rund um dieses Thema fehlten bislang.

Die Kooperationspartner treffen sich ca. alle acht Wochen, um sowohl den Inhalt als auch die Umsetzung der Informationsveranstaltungen zu besprechen. Dabei achten die Unternehmensvertreter darauf, nicht nur eigene Ideen einzubringen, sondern auch ihrer Belegschaft eine Stimme zu geben: Fragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema werden aufgegriffen und in kommenden Informationsveranstaltungen beantwortet.

„Kleine Familienunternehmen entwickeln häufig individuelle Lösungen für die verschiedenen Notlagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Allerdings wird dies selten strategisch genutzt. Da sieht man nicht unbedingt auf der Homepage des Unternehmens, was für die Beschäftigten geleistet wird. Das entspricht hier einer Selbstverständlichkeit.“
Annette Herlt, Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald

„Wenn man da jeden Pfennig aufrechnet, haut das nicht hin. Das ist ein wichtiger Teil einer Kooperationsarbeit, dass man nicht nur in Eurowerten denkt, sondern dass man einen übergeordneten Blick bekommt.“
Mechtild Ehses-Flohr, Hekatron

Die Wirtschaftsförderung stellt wiederum Kontakte zum Arbeitskreis „Elder Care“ des Lokalen Bündnisses für Familie her, der gemeinsam von der Alten- und Behindertenhilfe und der Wirtschaftsförderung des Landkreises geleitet wird. Hier wurden sechs Module für Inhouse-Schulungen zum Thema „Pflegebedürftig – was tun?“ und ein entsprechender Wegweiser konzipiert.
So wird ein direkter Bezug zu Expertenwissen aus der Kommune, Pflege und Wissenschaft geschaffen. Über diese Kontakte werden auch Referentinnen und Referenten für die Informationsveranstaltungen gewonnen.

Checkliste – Wie die Kooperation ein Erfolg wird:

- ✓ Der gemeinsame Wille von Unternehmen und Kommunen, gemeinsam Projekte aufzubauen, erleichtert die Zusammenarbeit – auch zu schwierigen Themen wie die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Hilfreich ist hierbei, einmal geknüpfte Kontakte zu pflegen.
- ✓ Transparente und flexible Absprachen in der Projektumsetzung helfen dabei, Erwartungen und Verantwortungsbereiche frühzeitig und klar zu benennen, Rollen und Aufgaben zu klären und dabei die Kompetenzen und Interessen der jeweiligen Beteiligten zu nutzen.
- ✓ Bringen Führungskräfte in Unternehmen den Mut auf, das Tabuthema Pflege offen anzusprechen, sensibilisieren sie damit die Belegschaft für die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Diese Sensibilisierung ist Voraussetzung dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgehaltene Angebote überhaupt erst in Anspruch nehmen.
- ✓ Nutzen Kommunen und Unternehmen Expertenwissen aus Theorie und Praxis für ihre Veranstaltungen, werden Lösungen in Vereinbarkeitsfragen für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer greifbarer. Dies fördert wiederum die Attraktivität der Angebote.

Rhein-Neckar: Kompetenz im Unternehmen etablieren

Metropolregion Rhein-Neckar

Bevölkerung: rund 2,4 Millionen

Bevölkerungswachstum: geringe Wachstumsdynamik

Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen

Branche: IT-Branche, Energie- und Wasserversorgung, öffentlicher Sektor
Größe: Großunternehmen

Die Metropolregion Rhein-Neckar ist einer der größten Wirtschaftsräume Deutschlands. Neben Großunternehmen sind in der Region auch mittelständische und kleine Unternehmen vertreten. Fachkräftemangel und demographischer Wandel haben dazu geführt, dass sich Unternehmen mit Expertinnen und Experten zusammentun, um sich mit dem Thema Pflege auseinanderzusetzen. Im Zuge dessen sind zwei Fortbildungsmaßnahmen entstanden – für die Stadt Heidelberg und die Metropolregion.

In der Stadt Heidelberg haben Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretungen, Betriebsratsmitglieder sowie Personen aus Politik und Verwaltung eine kostenfreie Ausbildung zum „Pflegelotsen“ in Heidelberger Unternehmen etabliert. Hier werden Personalverantwortliche zu den folgenden Themen geschult:

- rechtliche Rahmenbedingungen und Pflegeformen
- zentrale Angebote und Anlaufstellen vor Ort
- Methoden der Gesprächsführung
- Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für die gesamte Metropolregion wurde das „Kompetenztraining Pflege“ entwickelt. Es bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Unternehmen aus der gesamten Region Informationen zu gesetzlichen Regelungen und Finanzierungsmöglichkeiten im Pflegefall. Das Angebot wurde vom Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der IHK sowie ansässigen Großunternehmen entwickelt und kostet pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer 260 Euro.

Schritt für Schritt zur erfolgreichen Kooperation:

Ein Pflegefall tritt in den meisten Fällen sehr plötzlich ein. Wie können Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem solchen Moment reagieren? Die Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege“ des Lokalen Bündnisses für Familie der Stadt Heidelberg kam zu dem Schluss: Es braucht Expertinnen und Experten, am besten direkt im Unternehmen. So entstand neben der kostenlosen Veranstaltungsreihe „Angehörigenpflege von A–Z“ die Idee der Pflegelotsen. Gemeinsam mit der Heidelberger Dienste gGmbH, einem sozialen Dienstleistungsunternehmen der Stadt Heidelberg, entwickelten die beteiligten Unternehmen zunächst ein Konzept für die Ausbildung von Pflegelotsen. Die Ausbildung führen Dozenten der Heidelberger Dienste gGmbH durch. Die Teilnahme ist kostenlos.

Bislang wurden 30 Personalverantwortliche geschult. Sie sind die zentralen Ansprechpartner in ihren Unternehmen und unterstützen Beschäftigte bei Eintritt eines Pflegefall in ihren Familien oder bereits vorher. Die Pflegelotsen sind heute in einem Netzwerk organisiert, um sich austauschen und miteinander Ideen teilen zu können.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Personalverantwortung können das „Kompetenztraining Pflege“ in Anspruch nehmen. Der Impuls hierfür kam aus dem Arbeitskreis „Familienfreundliche Unternehmen“ der Metropolregion. Auch hier haben sich Unternehmen aktiv in die Entwicklung der Konzeption eingebracht haben. Das Angebot wird von einem freien Träger umgesetzt. Die Teilnahmekosten sind gering bemessen, damit möglichst viele Unternehmen das Angebot in Anspruch nehmen können.

„Die Aufgabe von Unternehmen ist ganz besonders, das Tabu im Bereich Beruf und Pflege zu brechen und konkrete Angebote dazu zu etablieren. Dies kann sowohl über die Ausbildung von Pflegelotsen als auch durch Kompetenztrainings erfolgen. Beide Angebote entstanden durch den intensiven Austausch in der Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege“ und dem Arbeitskreis „Familienfreundliche Unternehmen“ in der Metropolregion. Unternehmen sind hierbei Ideen- und Impulsgeber. Auch für die Weiterentwicklung und Professionalisierung dieser Angebote und Maßnahmen ist die Kooperation zwischen Kommunen, Kammern, Unternehmen und Institutionen hilfreich und kann über die verschiedenen Arbeitsgruppen realisiert werden.“

Christine Rosendahl, SAP SE

„Was bei uns letztendlich zählt, ist das Gesamtpaket: Dass wir eine familienfreundliche Region sind. Familienfreundlich heißt für uns, dass es hierbei auch, aber nicht nur um Kinder geht. Eine Rolle spielt auch der Partner, der von der Situation genauso betroffen ist. Es sind aber genauso alle Angehörigen, um die man sich kümmert. Wir haben das Portfolio. Und bei uns ist jeder willkommen.“

Alice Güntert, Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, Metropolregion Rhein-Neckar GmbH

Zur Vermeidung von Doppelstrukturen stehen die Arbeitsgruppen in engem Kontakt. Weitere Informationen finden Sie unter www.familie-heidelberg.de (Pflegelotsen) und http://www.m-r-n.com (Kompetenztraining Pflege).

Checkliste – Wie die Kooperation ein Erfolg wird:

- ✓ Auch hier gilt: Trauen sich Führungskräfte in Unternehmen, das Tabuthema Pflege offen anzusprechen, sensibilisieren sie die Belegschaft für die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Diese Sensibilisierung ist Voraussetzung dafür, dass die vorgehaltenen Angebote von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überhaupt erst in Anspruch genommen werden.
- ✓ Starke Partner wie die Kammern können der Kommune bei der Ansprache von Unternehmen helfen. Wichtig für die beteiligten Unternehmen sind darüber hinaus zentrale Ansprechpartner bei der Kommune.
- ✓ Konkrete Absprachen über bestehende Angebote in der Kommune erleichtern die Zusammenarbeit und tragen dazu bei, Doppelstrukturen zu vermeiden und bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln.
- ✓ Klar formulierte Zeitpläne und Fristen, idealerweise in Kooperationsvereinbarungen festgeschrieben, sind für einen reibungslosen Arbeitsprozess unerlässlich.

Die Betrachtung aller in der Studie untersuchten Kooperationsvorhaben zeigt: Nicht immer verläuft die Kooperation von Unternehmen und Kommune reibungslos:

Stolpersteine auf dem Weg zur erfolgreichen Kooperation:

- ✗ **Geschlossene Kreise** – Wenn Netzwerke nach außen „geschlossen“ sind, bleiben Ideen und Ressourcen anderer möglicher Partner ungenutzt. Dadurch gehen wichtige Synergiepotenziale verloren. Um andererseits „beliebige“ Teilnahmen an der Kompetenzentwicklung zu vermeiden, sollten die Ziele der Zusammenarbeit transparent und verbindlich an Interessierte kommuniziert werden.
- ✗ **Unklare Rahmenbedingungen** – Sind Unternehmen unzulänglich über die Förderungen im Pflegebereich und mögliche Angebote für ihre Belegschaft informiert, können sie falsche Erwartungen wecken. Daher sollten sie sich Unternehmen rechtzeitig über die rechtliche Rahmenbedingungen informieren und die Kommunen aktive Aufklärungsarbeit leisten. Bei ungeklärter Rechtslage sollten beide Seiten nach einem für sie tragbaren Konsens suchen.
- ✗ **Mangelnder Rückhalt** – Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erfordern ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen. Dafür benötigen Kommunen den Rückhalt der kommunalen Spitze, Unternehmen den Rückhalt der Geschäftsführung. Dem Rückhalt dienlich ist auch eine Enttabuisierung des Themas Pflege.
- ✗ **Verhaften in alten Routinen** – Innovative Projekte brauchen neue Denk- und Handlungsweisen in Unternehmen und Kommunen. Bürokratische Hürden auf Seiten der Verwaltung oder veraltete Rollenbilder in Bezug auf Familie und Beruf in Unternehmen hemmen Innovationen und blockieren die Kooperation.

5 Handlungsfeld: Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Angebote, Maßnahmen und Unterstützungsstrukturen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern können, sind nicht immer bekannt. Daher ist es wichtig, dass die Kommune Familien und Unternehmen über ihre oft zahlreichen Angebote beraten und gemeinsam das Passende zu finden. Dies erleichtert nicht nur den Zugang zu den vorhandenen Angeboten, sondern zeigt auch, dass Familienfreundlichkeit eine gemeinsame Aufgabe von Kommune und Unternehmen ist.

Kreis Lippe Familienbetreuung: Ein Service rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kreis Lippe, Nordrhein-Westfalen

Bevölkerung: 345.374

Bevölkerungswachstum: geringe Wachstumsdynamik

Verbund aus 70 Unternehmen

Branche: Industrie, Dienstleistung und Gesundheitswesen

Größe: Kleinst- bis Großunternehmen

Der Kreis Lippe ist Wirtschafts- und Gesundheitsstandort: Neben mittelständischen Unternehmen sind viele Kliniken in der Region angesiedelt. Der Kreis Lippe steht vor großen demographischen Herausforderungen, insbesondere muss er den Auswirkungen der Entwicklungen hinsichtlich Abwanderung und Fachkräftemangel entgegen-wirken. Im Jahr 2009 wurde die Initiative „Verantwortungspartner für Lippe“ gegründet, ein Projekt der Bertelsmann Stiftung: Ansässige Unternehmen und der Kreis engagieren sich gemeinsam für die Themen „Bildung, Beruf, Lebensqualität“. Aus diesem gemeinsamen Engagement ist u. a. der FABEL-Service – FAmilienBEtreuung Lippe entstanden.

Der FABEL-Service ist eine zentrale Koordinierungs- und Servicestelle rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verortet im Fachbereich Jugend, Familie und Soziales des Kreises Lippe. Seit seiner Gründung haben sich bis heute 25 Unternehmen in Lippe der Initiative angeschlossen. Der FABEL-Service bietet für die Mitgliedsunternehmen und deren Beschäftigte:

- Beratung und Begleitung bei der Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Strukturen
- individuelle, qualifizierte und persönliche Beratung rund um das Thema Familie
- Vermittlung von Leistungen der Kinderbetreuung
- Organisationshilfe bei Familienangelegenheiten
- Hilfsangebote in Krisensituationen
- Orientierungs- und Vermittlungsangebote im Pflegefall
- themenbezogene Veranstaltungen und Info-Mappen, z. B. zum Thema Elternzeit

Die Kosten des FABEL-Service werden von den Unternehmen und dem Kreis Lippe gemeinsam getragen. Eine Rahmenvereinbarung staffelt die Beiträge nach der jeweiligen Unternehmensgröße: von 100 Euro jährlich bei weniger als zehn Angestellten bis zu 3.000 Euro bei mehr als 1.000 Angestellten. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen sind alle Beratungs- und Vermittlungsleistungen kostenlos.

Schritt für Schritt zur erfolgreichen Kooperation:

Aus der Initiative „Verantwortungspartner für Lippe“ haben Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen, der Industrie- und Handelskammer, dem Kreis Lippe und dem Regionalmarketing für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Projektgruppe FABEL gegründet.

Die Projektgruppe legte zunächst die Ziele, Aufgaben und Rollen der Mitglieder verbindlich fest. Ein Ziel war es, das umfangreiche Angebot für Familien in Lippe in den Unternehmen bekannter zu machen. Wegen der großen Themenvielfalt, der Kompetenz und der vielen Kooperationspartner wurde der FABEL-Service beim Kreis Lippe angegliedert. Eine Steuerungsgruppe, bestehend aus einem Gründungsunternehmen, der IHK und dem Kreis Lippe wurde gegründet. Diese trifft sich viermal jährlich, um grundsätzliche Fragen zu klären und die Weiterentwicklung des FABEL-Service zu gestalten. Zweimal jährlich bietet der FABEL-Service allen Mitgliedsunternehmen eine Informationsveranstaltung an. Hier werden die Unternehmen über neue Angebote und Entwicklungen des FABEL-Service informiert.

„Wir müssen nichts Neues erfinden. Vieles gab es schon, aber die Angebote waren bisher nicht bekannt. Daraufhin ist die Idee entstanden, eine Art Lotsenfunktion aufzubauen, die ganz individuelle Fragen aus der Belegschaft aufgreift. Individuell soll geschaut werden, welche bestehenden Angebote den Bedarf bereits aufgreifen und welche Kontaktpersonen vermittelt werden können.“
Katrin Fasse, Phoenix Contact GmbH & Co. KG

„Das Thema „Gemeinsam Verantwortung zu übernehmen“ hat uns überzeugt. Unser Ziel ist es, einerseits Verantwortung zu zeigen und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, aber auch den Standort attraktiver zu gestalten.“
Constance Jow, MediClin Rose Klinik

„Ich denke, wir wurden aufgrund unseres Themenspektrums und auch wegen unserer Kompetenz als Anbieter der Servicestelle ausgewählt. Wir sind als Konzern Kreis Lippe in vielen Bereichen tätig und vor allem ein konstanter und auch verlässlicher Partner.“
Karl-Eitel John, Fachbereich für Jugend, Familie und Soziales

Seit der Gründung hat sich, auch aufgrund einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit, die Zahl der Mitgliedsunternehmen fast verdoppelt. Die Beratungs- und Vermittlungsangebote werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unternehmen in großem Umfang genutzt. Die Gründung des FABEL-Service, die mit ihr einhergehende Stärkung der familienfreundlichen Region Lippe und die daraus resultierende Erhöhung der Standortattraktivität der Unternehmen in Lippe waren für alle Seiten gewinnbringend. Weitere Informationen finden Sie unter www.fabel-service.de

Checkliste – Wie die Kooperation ein Erfolg wird:

- ✓ Das Andocken von Unternehmen an kommunale Strukturen und Projekte kann einen reibungslosen Ablauf von Verwaltungsprozessen unterstützen. Durch systematische Konzeption von Projekten als Ergänzung zu bestehenden Angeboten werden Synergien geschaffen.
- ✓ Starke Partner wie die Kammern helfen der Kommune bei der Ansprache von Unternehmen.
- ✓ Ein Projektbeirat aus Unternehmen, Kammern und Kommune unterstützt die Akteure bei der Umsetzung und bei der strategischen Verankerung von Projekten.
- ✓ Durch eine verbindliche Rahmenvereinbarung kann die Zusammenarbeit zwischen Servicestelle und Unternehmen nachhaltig gelingen. So kann flexibel auf Bedarfe reagiert werden.

Saalekreis: Servicebüro „Familienfreundlicher Chemiestandort Leuna“

Saalekreis, Sachsen-Anhalt

Bevölkerung: 187.690

Bevölkerungswachstum: starke Schrumpfungsdynamik

Unternehmenskooperation

Branche: Chemieindustrie

Größe: Großunternehmen

Der Saalekreis ist der wirtschaftsstärkste Landkreis Sachsen-Anhalts und das Zentrum der mitteldeutschen chemischen Industrie. Die Region ist wirtschaftlich stark aufgestellt, weshalb die Förderung des Fachkräftenachwuchses und die Attraktivität für Familien ein wichtiges Thema für den Landkreis und die ansässigen Unternehmen sind. Aus der Grundidee, einen „familienfreundlichen Chemiestandort Leuna“ zu entwickeln, haben sich die InfraLeuna GmbH und die TOTAL Raffinerie Mitteldeutschland GmbH unter Beteiligung weiterer Partner zu einem Bündnis zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammengeschlossen.

Aus diesem Bündnis entstand das Servicebüro Beruf und Familie, das allen 9.000 Beschäftigten am Chemiestandort Leuna Unterstützung bei Anfragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet. Das Servicebüro wird bis heute durch die InfraLeuna GmbH betrieben.

Die häufigsten Anfragen betreffen:

- Unterstützung bei der Suche nach Wohnungen, Kinderbetreuungseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen
- Unterstützung rund um das Thema Kind, z. B. Elterngeld, Mutterschutz, Elternzeit, Kindergeld und vieles mehr
- Vermittlung von Beratungsleistungen zur Betreuung und Pflege von Angehörigen
- Vermittlung zu diversen Beratungsstellen
- Unterstützung im Behördenmanagement

An der Finanzierung beteiligen sich verschiedene ansässige Unternehmen – anteilig nach Maßgabe der Anzahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Schritt für Schritt zur erfolgreichen Kooperation:

Das Servicebüro ist mit ca. 70 Kooperationspartnern breit vernetzt, und arbeitet anlassbezogen – je nach Beratungsbedarf – mit verschiedensten Akteuren zusammen. Impulsgeber der kommunalen Kooperation war das Bündnis für Familie des Saalekreises.

Heute arbeitet das Servicebüro mit verschiedenen Kommunen aus drei Bundesländern zusammen, v. a. den Jugendämtern, den Ämtern für Soziales und zum Teil auch den Jobcentern. Die enge Kooperation ist dabei nicht auf ein spezifisches Projekt beschränkt, sondern umfasst unterschiedliche Berührungspunkte, z. B. über das Lokale Bündnis, die Mitwirkung an Wettbewerben oder das lokale Zeitpolitikprojekt.

Das Servicebüro ist in den Kommunen bekannt und dessen Leistungen werden sehr geschätzt. Dadurch, dass das Servicebüro selbst in zahlreichen Netzwerken aktiv ist, steht es in ständigem Austausch mit allen relevanten Akteuren vor Ort. Weitere Informationen finden Sie unter http://www.infraleuna.de/jobs-und-karriere/beruf-familie/

„Das Thema Familienpolitik mit der Parallele zur Demographie ist ein wichtiges Handlungsfeld, hinter dem unser Kreistag steht. Da gibt es keine Fraktion, die sich nicht einbringen möchte. Hier finden sich alle wieder. Wir wissen, kluge kommunalpolitische Entscheidungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für uns ein wesentlicher Standortvorteil.“
Frank Bannert, Landrat des Saalekreises

„Die Verbindung zwischen Wirtschaft und Gesellschaft in unserem Kreis ist wichtig. Unternehmen wissen, dass der Kreis sie auf dem Weg, familienfreundlich zu werden, unterstützt. Weil er das gleiche Ziel hat.“
Christiene Grube, Familienbeauftragte des Saalekreises

„Ich denke, dass sich das Servicebüro gut etabliert hat und wir in der Region bekannt sind. Die Leiterin des Büros ist bei vielen als direkte Ansprechpartnerin bekannt, weil sie Kontakte pflegt, in Netzwerken engagiert ist und dort Erfahrungen austauscht. Eins ist auch klar: Wenn sie in einer Behörde anruft, wird sie oft zum direkten Ansprechpartner weitergeleitet und das vereinfacht den Prozess. So gelingt die Recherche viel schneller. Das ist ein unschlagbarer Vorteil.“
Ingelore Kapust, Personalleiterin der InfraLeuna GmbH

Checkliste – Wie die Kooperation ein Erfolg wird:

- ✓ Unternehmen, die Projekte initiieren, sollten von Anfang an die Zusammenarbeit mit der Kommune suchen und einen zentralen Ansprechpartner benennen. Dies unterstützt die effiziente Zusammenarbeit mit den Behörden und greift deren Interessen auf.
- ✓ Gerade bei großen Vorhaben wie einer Servicestelle für ca. 100 Unternehmen ist sicherzustellen, dass der persönliche Austausch auf der politisch-strategischen Ebene als auch auf der Fachebene etabliert wird. Lokale Bündnisse für Familie können hierfür ein wichtiges Forum sein.
- ✓ Familienfreundliche Kommunen sollten diesen Ansatz auch konzeptionell verankern und ihren „Worten Taten folgen lassen". Veranstaltungen wie Kreisfamilientage, Wettbewerbe zur Auszeichnung familienfreundlicher Unternehmen oder aktive Lokale Bündnisse für Familie sind ein Weg, diesem Anspruch gerecht zu werden.
- ✓ Vor-Ort-Besuche bei Unternehmen und persönliche Gespräche können helfen, die Bedarfe an familienfreundlichen Angeboten gezielt zu erörtern. Dabei sollten in erster Linie gemeinsame Interessen des Unternehmens und der Belegschaft betrachtet und Wege gesucht werden, wie diese gemeinsam verfolgt werden können. Die persönliche Betroffenheit beteiligter Personen kann sich hierbei als glücklicher Zufall erweisen.

Die Betrachtung aller in der Studie untersuchten Kooperationsvorhaben zeigt: Nicht immer verläuft die Kooperation von Unternehmen und Kommune reibungslos:

Stolpersteine auf dem Weg zur erfolgreichen Kooperation:

- ✗ **Unterschiedliche Prioritäten** – Wenn sich pädagogische und alltagspraktische Betreuungsfragen widersprechen, müssen Kommunen aufgrund ihrer pädagogischen Verantwortung gegenüber den Kindern mit ihrem Wissen die Unternehmen darüber informieren und aufklären. Ziel ist es, gemeinsam mit den Unternehmen einen vertretbarer Konsens zwischen ihren Ansprüchen und der Rechtslage zu finden.
- ✗ **Unterschiedliche Geschäftsprozesse –**Schwierigkeiten sind häufig auf unterschiedliche Geschäfts- und Kommunikationsprozesse bei Unternehmen und Kommune zurückzuführen. Daher sollten beide Seiten Vereinbarungen über regelmäßige Berichterstattung („Reporting") treffen.
- ✗ **Unklare Finanzierungsmöglichkeiten** – Unterbleibt eine frühzeitige Klärung der Finanzierung einer Servicestelle, treten Verzögerungen im Prozess und Unstimmigkeiten ein. Deshalb sind insbesondere Finanzierungsfragen an den Anfang einer jeden Zusammenarbeit zu stellen.

Gemeinsame Erfolge auf einen Blick

Gelingt die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Kommune für mehr Familienfreundlichkeit, werden Erfolge auf beiden Seiten sichtbar:

Für Kommunen

- ✓ Standortfaktor – Die Kommune wird attraktiver für ansässige Familien und Unternehmen und zieht gleichzeitig neue Bürgerinnen und Bürger sowie Fachkräfte an.
- ✓ Wissensmanagement –Austausch und Kontakt mit den beteiligten Akteuren und ortsansässigen Unternehmen verbessern sich.

Spezifische Erfolge im Bereich Kinderbetreuung

- ✓ Qualität – Es werden bedarfsorientierte und pädagogisch hochwertige Lösungen entwickelt.
- ✓ Ausbauziel – Das Betreuungsangebot der Kommunen wird erweitert.
- ✓ Innovation – Das Betreuungsangebot wird zum Aushängeschild für die Kommune.

Spezifische Erfolge im Bereich Pflege

- ✓ Vorreiterrolle – Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist in Kommunen, bisher jedoch erst wenig besetzt.
- ✓ Bedarfserhebung – Befragungsergebnisse schärfen den Blick für den Pflegebedarf der Bürgerinnen und Bürger

Für Unternehmen

- ✓ Imagegewinn – Kitaplätze und eine bessere Vereinbarkeit fördern die Attraktivität als potenzieller Arbeitgeber.
- ✓ Mitarbeiterzufriedenheit – Die Motivation und Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen steigen.
- ✓ Reintegration – Der Einstieg für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer wird erleichtert.
- ✓ Marketing – Die positive Presseberichterstattung strahlt auf das ganze Unternehmen aus.
- ✓ Vorbildfunktion – Weitere Unternehmen werden zur Entwicklung ähnlicher Modelle angeregt.
- ✓ Engagement – Die Leistungen für die Region und die Kommune werden im Sinne eines Gebens und Nehmens erbracht.
- ✓ Lernzuwachs – Die Kooperation mit anderen Unternehmen ermöglicht ein gegenseitiges Lernen voneinander.
- ✓ Sensibilisierung – Die Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit schärft den Blick der Führungsebenen in den Unternehmen und schafft neue Priorisierungen.
- ✓ Netzwerk – Kurze Wege in die kommunale Verwaltung sind über das Thema Vereinbarkeit hinaus wertvoll und nützlich.

Serviceteil

Weiterführende Hinweise und nähere Informationen zum Themenfeld Kinderbetreuung:

Den Überblick behalten – Die Broschüre „Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung“ des Bundesfamilienministeriums informiert rund um das Thema Kinderbetreuung mit hilfreichen Tipps, Anregungen und konkreten Instrumenten unter http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html.

Überzeugen – Wie verbreitet eine familienbewusste Personalpolitik in der deutschen Wirtschaft ist, können Sie dem jährlichen „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ entnehmen. Den aktuellen Familienmonitor 2013 finden Sie unter
http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html.

Argumente – Stichhaltige Argumente für die betriebliche Kinderbetreuung finden Sie beispielsweise in der Broschüre „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Eine Kosten-Nutzen-Analyse“ des Bundesfamilienministeriums. Weitere Informationen:
http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html.

Vertiefen – Wenn Sie das Thema betriebliche Kinderbetreuung zu Randzeiten vertiefen wollen, sind zwei Studien hilfreich: *Commerzbank: Das Modellprojekt Kids & Co. Kinderbetreuung in Ausnahmefällen – eine Evaluationsstudie. Frankfurt am Main: FAIF Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung Prack & Seehausen 2009* und *DIHK: Zukunftsfaktor Kinderbetreuung. Mehr Freiraum für Beruf und Familie. Ergebnisse einer DIHK-Kitabefragung. Berlin 2005*.

Den Mittelstand im Blick – Die Webseite www.mittelstand-und-familie.de stellt Informationen und Checklisten zum Aufbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen.

Schritt für Schritt – Ein Praxisleitfaden der Zukunftsinitiative Metropolregion Rhein-Neckar gibt viele Informationen und Praxisbeispiele zur Konzeption und Durchführung von Ferienbetreuung: *Praxisleitfaden für Unternehmen. Konzeption und Durchführung einer Ferienbetreuung. Berlin 2005.* Suchanfrage Ferienbetreuung: www.rhein-neckar.ihk24.de.

Gut zu wissen – Mit dem Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ unterstützt das Bundesfamilienministerium Unternehmen bei der Einrichtung betrieblicher Betreuungsplätze. Arbeitgeber erhalten bis zu zwei Jahre lang einen Zuschuss zu den Betriebskosten neu geschaffener Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder unter drei Jahren in Höhe von 400 Euro pro Ganztagsplatz und Monat.

Gut gefördert – Förderung von Festanstellungen in der Kindertagespflege im Aktionsprogramm Kindertagespflege: Der Bund unterstützt die Festanstellung in der Kindertagespflege mit einer finanziellen Förderung der Personalausgaben. Die Förderung läuft bis zum 31. Dezember 2015. Weitere Informationen: www.esf-regiestelle.eu/aktionsprogramm_kindertagespflege.

Gut beraten – Das Jugendamt kennt in der Regel die Trägerlandschaft in Ihrer Region – fragen Sie dort nach unterschiedlichen Anbietern und den Erfahrungen, die mit ihnen gemacht wurden. So sind Sie gut beraten.

Gut vernetzt – Lokale Bündnisse für Familie bauen auf gemeinsame Verantwortung. Die Initiative des Bundesfamilienministeriums ist Vorreiter für lokale Netzwerke, in denen sich neben Kommunen und Unternehmen auch Kammern, Wohlfahrtsverbände, Träger und andere Akteure engagieren – für mehr Familienfreundlichkeit vor Ort. Wie Unternehmen davon profitieren können, erfahren Sie hier: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de.

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) ist das grundlegende Gesetz für die deutsche Jugendhilfe. Es dient dem Schutz von Kindern und Jugendlichen. Das Gesetz regelt die Aufgaben und Pflichten der Jugendämter und bildet so den gesetzlichen Rahmen für die Unterstützung von Eltern und Sorgeberechtigten. Im Fokus steht die Entwicklungsförderung von Kindern und Jugendlichen sowie deren Integration in die Gesellschaft.

Das Kinderförderungsgesetz (KiföG) bildet den rechtlichen Rahmen für den Ausbau des Kinderbetreuungsangebots für unter Dreijährige und regelt den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Seit dem 1. August 2013 haben alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung oder in der Kindertagespflege.

Weiterführende Hinweise und nähere Informationen für das Themenfeld Pflege:

Den Überblick behalten – Einen umfassenden Überblick zum Thema gibt die Broschüre „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können“ des Bundesfamilienministeriums. Nähere Informationen finden Sie unter http://www.bmfsfj.de/ BMFSFJ/Service/publikationen.html.

Konkret unterstützen – Der Leitfaden „Eltern pflegen“ gibt Antworten, wie Arbeitgeber ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen können. Er findet sich unter www.beruf-und-familie.de.

Von der Praxis lernen – Mehr über das Thema Beruf und Pflege erfahren Sie auf der Internetseite www.erfolgsfaktor-familie.de. Dort sind zahlreiche weitergehende Informationen zum Thema zusammengestellt wie z. B. das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, Erfahrungsberichte von Unternehmen und Anlaufstellen im Rahmen der bestehenden öffentlichen Infrastruktur.

Der Leitfaden „Familienpflegezeit – Eine Information für Beschäftigte“ des Bundesfamilienministeriums beantwortet Fragen zu Voraussetzungen, Ansprüche und Auswirkungen der Familienpflegezeit auf die Rente. Der Leitfaden steht unter http://www.bmfsfj.de zur Verfügung.

Gut informiert – Informationen und Merkblätter für Unternehmen zum Thema „Familienpflegezeit“ finden Sie auf der Internetseite www.familien-pflege-zeit.de.

Gut beraten – Im Pflegestützpunkt erhalten Sie alle wichtigen Informationen, Antragsformulare und konkrete Hilfestellungen im Pflegefall. Hier finden Sie auch Pflegeberaterinnen und -berater der Pflegekassen. Sie haben einen guten Überblick über Pflegeheime, ambulante Dienste und ehrenamtliche Angebote vor Ort. So sind Sie gut beraten.

Familienpflegezeitgesetz: Seit 1.1.2015 gelten im Bereich der Pflege neue gesetzliche Regelungen. Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf berücksichtigt auf individuelle Weise die Pflegesituation und vereint kurzfriste sowie langfristige Unterstützungsleistungen:

- Im Falle einer akuten Pflegesituation bis zu zehn freie Arbeitstage ohne Ankündigungsfrist.
- Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld über die Pflegeversicherung des Angehörigen, begrenzt auf 10 Arbeitstage.
- Rechtsanspruch auf bis zu sechs Monate Freistellung (vollständig oder in Teilen), wenn ein naher Angehöriger häuslich gepflegt wird. Dieser Anspruch gilt nun auch für minderjährige Angehörige, die zu Hause oder auch in außerhäuslicher Umgebung gepflegt werden.
- Anspruch auf ein zinsloses Darlehen zur Überbrückung der Gehaltsminderung.
- Anspruch auf eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Auszeit in der letzten Lebensphase eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen.
- Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden bis zu 24 Monaten.

Nähere Informationen finden Sie unter www.familien-pflege-zeit.de

Weiterführende allgemeine Hinweise im Themenfeld Vereinbarkeit:

Von der Praxis lernen – Das Magazin von „Erfolgsfaktor Familie“ zeigt anhand von erfolgreichen Beispielen, Hintergrundbeiträgen und Interviews, wie Unternehmen und Beschäftigte von einer familienfreundlichen Personalpolitik profitieren können. Download unter http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html.

Den Überblick behalten – Mehr über das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfahren Sie auf der Internetseite www.erfolgsfaktor-familie.de. Dort sind weitergehende Informationen zusammengestellt, wie z. B. das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ mit Informations- und Kooperationsbörse, Erfahrungsberichte von Unternehmen und Anlaufstellen im Rahmen der bestehenden öffentlichen Infrastruktur.

Den Mittelstand im Blick – Ideen und Checklisten zur Etablierung familienfreundlicher Lösungen in kleinen und mittelständischen Unternehmen finden Sie unter www.mittelstand-und-familie.de.

Väter im Blick – Viele Väter möchten sich heute neben ihrem Beruf stärker bei der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder einbringen. Arbeitgeber können sich deshalb einen handfesten Wettbewerbsvorteil um Fachkräfte verschaffen. Der Leitfaden „Familienbewusste Personalpolitik für Väter“ des Bundesfamilienministeriums zeigt mit guten Beispielen und Tipps, wie Unternehmen Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern können. Download unter http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html.

Arbeitszeitkultur – Die Broschüre „Familienbewusste Arbeitszeiten – Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis“ des Bundesfamilienministeriums informiert über innovative Maßnahmen für eine moderne Arbeitszeitgestaltung, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Downlaod unter http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html.

Ein weiterer Leitfaden zum Thema „Familienbewusste Arbeitszeiten – Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen“ des Bundefamilienministeriums bietet Unternehmensverantwortlichen Hilfestellung bei der Umsetzung einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung und gibt zahlreiche Tipps aus der Praxis. Download unter http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html.

Familienzeitpolitik – Die Broschüre „Kommunale Zeitpolitik für Familien – Ein Leitfaden für die Praxis: Familien unterstützen, Standorte sichern, Unternehmen fördern“ des Bundesfamilienministeriums richtet sich an Entscheiderinnen und Entscheider aus Politik und Wirtschaft vor Ort. Hier werden die einzelnen Schritte auf dem Weg zur Einführung kommunaler Familienzeitpolitik von der Erfassung der Ursachen für Zeitkonflikte von Familien bis hin zu Ansatzpunkten für konstruktive Lösungen beschrieben. Download unter http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html.

„Familie leben“ – Das Magazin der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ beleuchtet Projekte, Aktionen und neue Programme der Initiative und liefert wertvolle Informationen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aus unterschiedlichen Blickwinkeln zeigt das Magazin die Vielfalt der erfolgreichen Arbeit der Lokalen Bündnisse und liefert Anregungen, wie sich das Leben in Deutschland noch familienorientierter gestalten lässt. Download unter http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/service/magazin-familie-leben.html.

Wirkungen messen – Mit dem kostenlosen Online-Tool „VB_kompass“ können Sie die Auswirkungen familienbewusster Personalpolitik messen. Dank der wissenschaftlich fundierten Methodik des VB_kompass können Personalverantwortliche beziffern, was ihre Aktivitäten für eine bessere Vereinbarkeit tatsächlich bewirkt haben: www.vereinbarkeitscontrolling.de.

Weitere Informationen – zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einer Auswahl von möglichen Maßnahmen, relevanten Gesetzen, Statistiken, Literatur und Veranstaltungen finden Sie unter www.beruf-und-familie.de. Aktuelle Aktivitäten und Angebote der Bertelsmann Stiftung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden Sie unter www.work-life-competence.com.

Qualitätssiegel – Mit dem Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ erhalten Arbeitgeber eine Prüfung, Bewertung und Auszeichnung ihrer familienfreundlichen Personalpolitik nach einem standardisierten Prozess. Das schlanke Prüfverfahren ist an den Mittelstand angepasst und durch den günstigen Preis auch für kleinere Firmen erschwinglich. Nähere Informationen finden Sie unter www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de.

Gut vernetzt – In Lokalen Bündnissen für Familie gewinnen Unternehmen Impulse und Partner für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sie können ihre Erfahrungen austauschen und weiterentwickeln. Dadurch können Unternehmen Kosten sparen und passgenaue Angebote entwickeln, wovon insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen profitieren. Initiativen in Ihrer Nähe sowie zahlreiche Praxisimpulse finden Sie unter http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de.

Kontakt

Dr. Christian Schilcher
Project Manager
Programm Unternehmen in der Gesellschaft
Telefon 05241 81-81362
Fax 05241 81-681362
christian.schilcher@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

BertelsmannStiftung