

HALTUNG ANNEHMEN!

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Unternehmen längst kein Luxus mehr, sondern in Zeiten des Fachkräftemangels eine schiere Notwendigkeit. Mit Imagepflege alleine ist es aber nicht getan. Experten sagen: Alles eine Frage der Haltung. Auch für kleinere und mittlere Unternehmen ist mit einer familienfreundlichen Grundeinstellung vieles möglich.

Text: **WERNER GROSCH** _ Fotos: **OLAF-WULL NICKEL**



Im neuen Kölner Coworking-Space „Cowoki“ können Selbstständige arbeiten, während ihre Kinder im selben Gebäude betreut werden.



Unna ist der Nabel der Welt. Je nach Blickwinkel natürlich. Das Bild passt hier durchaus, schließlich geht es um Familienfreundlichkeit. In Unna sitzt die ExTox Gasmesssysteme GmbH, ein Hersteller von speziellen Schaltungen, Gehäusen und Software. Das Unternehmen hat den Bundeswettbewerb der Plattform „Erfolgsfaktor Familie“ gewonnen.

Dass diese Auszeichnung verdient ist, steht wohl außer Frage. Nicht nur, dass ExTox enorm flexible (Vertrauens-)Arbeitszeiten sogar in der Produktion anbietet. Nicht nur, dass die Kinder oder auch die Eltern der Beschäftigten jederzeit willkommen sind, dass es Familiensprechtag, Kinderfreizeiten und eine Wohlfühl-Managerin gibt, die sich um all das kümmert.

Darüber hinaus ermuntert die Firmenleitung ihre Mitarbeiter, offensiv mit dem Thema Pflege umzugehen. Zwei ausgebildete Pflegebegleiter gibt es heute im Unternehmen, einer davon ist der Geschäftsführer selbst. Pflegebegleiter unterstützen Menschen, die Angehörige pflegen, ehrenamtlich bei dieser oft schwierigen Aufgabe. Das Unternehmen aus Unna hat auch eine eigene Band, und die schrieb gar einen eigenen Song zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Nutzen lässt sich ausrechnen

Eine Managerin fürs Wohlfühlgefühl? Ein Popsong über Vereinbarkeit? Etwas viel für manche eher traditionelle Firmenkultur? Möglich. Falsch ist allerdings der Verdacht, dass sich solche vielfältigen Angebote ohnehin nur größere Unternehmen leisten können. ExTox ist ein Mittelständler mit 70 Beschäftigten. Die Unternehmensführung lebt Familienfreundlichkeit aus Überzeugung, aber sie weiß auch, dass es anders kaum geht: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zufrieden sein, sollen langfristig gebunden werden. In Zeiten des weiter zunehmenden Fachkräftemangels ist das von existenzieller Bedeutung.

Familienfreundliche Angebote sind also unabdingbar. Dass sie sich auch betriebswirtschaftlich jedenfalls auf längere Sicht lohnen, ist nicht leicht zu belegen – auch wenn Studien mögliche Renditen von 40 Prozent bei einzelnen Maßnahmen errechnet haben. Unisono bestätigen aber Experten diesen Nutzen, etwa Dr. Regina Ahrens vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der Uni Münster. Familienfreundliche Unternehmen hätten nicht nur motiviertere

Mitarbeiter, sondern seien nachweislich auch produktiver als andere, sagt die Wissenschaftlerin (siehe Interview auf Seite 13).

Thema Pflege wird immer wichtiger

Doch selbst wenn das falsch wäre: Eine Wahl gibt es für die Unternehmen ohnehin nicht. Auch deshalb, weil Familienfreundlichkeit sich nicht mehr nur auf Kinder bezieht, sondern immer mehr auch auf Angehörige, die gepflegt werden. Schon in drei Jahren wird die Zahl der Pflegebedürftigen

in Deutschland auf 2,9 Millionen, bis zum Jahr 2030 auf 3,4 Millionen steigen. Und mehr als die Hälfte der pflegenden Angehörigen ist berufstätig. Zugleich rechnen nach einer Umfrage des Audit-Anbieters „Beruf und Familie“ mehr als zwei Drittel der Beschäftigten damit, dass sie irgendwann in Zukunft einen Angehörigen pflegen werden. Logische Folge: Wenn die Arbeitgeber ihnen nicht mit flexiblen Regelungen entgegenkommen, werden viele dieser Arbeitskräfte verloren gehen. Beim jüngsten Wettbewerb von

„Erfolgsfaktor Familie“ wurden deshalb natürlich Pflege-Aspekte berücksichtigt. In die Endrunde von 32 Unternehmen schaffte es aus der Region Köln nur die Rewe Markt GmbH, Teil der Rewe Group mit insgesamt 80.000 Beschäftigten und zentralem Sitz in Köln. Dass ein solches Unternehmen Betriebskitas bietet, ist kaum verwunderlich. Aber das Angebot ist noch weitaus größer und zielt vor allem darauf ab, den Kontakt zu Mitarbeitern in Elternzeit nicht abreißen zu lassen. Deshalb tauschen sich so genannte Beruf-und-Familie-Paten



Die Kölner GAG bietet auch Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder an – inklusive Seifenkistenbau.

mit den Müttern und Vätern in Elternzeit, sofern es gewünscht ist, regelmäßig oder punktuell aus. Außerdem versucht das Unternehmen über ein Netzwerk an einem regionalen Standort, ehemalige und aktive Beschäftigte miteinander in Kontakt zu bringen – notfalls kann so mal jemand kurzfristig bei der Kinderbetreuung helfen.

Hinzu kommen weitere Angebote, die vor allem auf Flexibilität abzielen, beispielsweise durch moderne Arbeitsgeräte und -systeme sowie bei

Bedarf durch die Ausgabe von „Notfall-Laptops“ für spontanes Arbeiten von zu Hause aus. Gut und sicher betreute Kinder sind nicht der einzige, aber sicher der für viele Betroffene wichtigste Aspekt. Deshalb will sich auch die IHK Köln hier verstärkt engagieren. Vizepräsidentin Dr. Sandra von Möller hat sich dazu kürzlich mit der Kölner Bildungs- und Jugenddezernentin Dr. Agnes Klein getroffen und möchte dem Thema besondere Aufmerksamkeit verschaffen. Und die sei dringend nötig, sagt Dr. von Möller: „Insbesondere für

Kinder unter drei Jahren gibt es viel zu wenig Kita-Plätze. Die Stadt erfüllt hier ihre Vorgaben nicht, obwohl für Kinder ab einem Jahr ein Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz besteht. Zudem sind die meisten Kitas zeitlich nicht flexibel genug. Das ist eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unzumutbare und unzeitgemäße Situation.“ Diese Lage führe beispielsweise dazu, dass Frauen und Männer in Elternzeit nicht früh und verbindlich sagen können, wann und in welchem Umfang sie wieder arbeiten können.

Ein weiteres Problem sieht die IHK-Vizepräsidentin in den bürokratischen Vorgaben für Betriebskitas, die viele Unternehmen abschrecken. Hier wünscht sie sich pragmatischere Lösungen. Ein Ansatz für mehr Kita-Plätze ist das Modell der „Großtagespflegestellen“, das weniger strengen Regeln unterliegt als eine Kindertagesstätte im engeren Sinn (siehe Stichwort).

Betreuungsangebot speziell für Selbstständige

Auf dieser Basis konnte auch Peggy Wahrlich im Frühjahr Betreuungsplätze für Nutzer ihres neuen Coworking-Space einrichten. „Die Nachfrage nach dem Betreuungsangebot ist wie erwartet groß“, sagt die Gründerin, die professionelle Betreuerinnen für die Kinder ihrer Büro- oder Schreibtisch-Mieter beschäftigt. „Cowoki“ ist eines von ganz wenigen Angeboten dieser Art für Jungunternehmer, Start-ups und Freiberufler. Während sie oben arbeiten, sind die Kinder eine Etage tiefer gut betreut – und im Notfall ist Papa oder Mama ganz schnell da.

Gerade kleinere Unternehmen tun sich oft schwer mit familienfreundlichen Angeboten. Aber selbst eine Kita ist möglich, wenn man nicht alles alleine stemmen muss. Beispiel Vincerola: Der private Träger unterhält bislang zwei Standorte in Köln und einen in Aachen. „Wir haben verschiedene Möglichkeiten, wie auch kleinere Unternehmen eine Kinderbetreuung organisieren können: Entweder können sie ein Platzkontingent in einer unserer Einrichtungen buchen, oder aber mehrere Unternehmen schließen sich zusammen und beauftragen uns als Träger“, sagt Geschäftsführerin Katharina Köver. Vincerola ist von Anfang an auf die Bedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten ausgerichtet, hat besonders lange Öffnungs- und besonders kurze Ferienzeiten. Diese Faktoren kommen den kleinen Unternehmen sehr entgegen. Anders gesagt: Das Angebot passt zu den Bedürfnissen. Und genau das ist der springende Punkt.



In manchen Unternehmen wurden beispielsweise Eltern-Kind-Arbeitszimmer getestet. Bei der Pflitsch GmbH & Co. KG in Hückeswagen hat man davon aber wieder Abstand genommen, weil es nicht den Bedürfnissen entsprach. Stattdessen gibt es jetzt Laptops, die schnell und unkompliziert die Arbeit von zu Hause ermöglichen, wenn es denn mal nötig ist. Außerdem bietet der Spezialist für Kabelverschraubungen Zuschüsse für Kinderbetreuungen in den Ferien an. Und das Unternehmen schafft vor allem eines: Vertrauen. Zum einen gibt es sogenannte Soziale Ansprechpartner für alle beruflichen und/oder privaten Belange, über die man erst mal nicht mit dem Vorgesetzten sprechen will. Zum anderen können externe Berater in bestimmtem Umfang in Anspruch genommen werden. Alle Ansprechpartner sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und können direkt kontaktiert werden – mit ihnen kann man deshalb auch heikle, oft tabuisierte Themen wie die Pflege von Angehörigen besprechen.

Ideal ist nach Ansicht von Experten, wenn alle Vereinbarkeits-Themen bei einer zentralen Anlaufstelle zusammengefasst werden. Nachdem beispielsweise die Uniklinik in Münster eine solche Stelle eingerichtet hatte, verdreifachte sich die Zahl der Gesprächsanfragen innerhalb weniger Jahre.

Was Familien brauchen, ist vor allem Flexibilität. Deshalb sind Modelle wie beim Kölner Wohnungs-

bauunternehmen GAG besonders wichtig. Hier gibt es beispielsweise ein Ampelsystem für die Arbeitszeit. Alle Mitarbeiter können ihr Zeitbudget in einem gewissen Rahmen eigenverantwortlich disponieren (Ampel: grün). Nach Absprache mit dem Vorgesetzten ist eine Ausdehnung dieses Rahmens auf bis zu 25 Minus- oder 75 Überstunden möglich – das schafft Freiräume für familiäre Verpflichtungen. Die GAG hat außerdem eine Stiftung ins Leben gerufen, die unter anderem Familien in finanzieller Notlage helfen kann. Nicht zuletzt bietet das Unternehmen Ferienbetreuungen für Mitarbeiterkinder an – in den vergangenen Osterferien bauten sie Seifenkisten, mit denen sie im Juli beim großen Rennen im Nippeser Tälchen an den Start gehen.

Herausforderung? Nicht für alle

Natürlich fällt es großen Unternehmen oft leichter, Maßnahmen umzusetzen. Bei der Bayer AG zum Beispiel gibt es in der Abteilung Human Resources ein ganzes Team, das sich nur dem Thema „Familie und Beruf“ widmet. Außerdem hat das Unternehmen noch einen Kooperationsvertrag mit einem privaten Beratungs- und Vermittlungsdienst geschlossen, der die Mitarbeiter unterstützt. Die Kosten dafür übernimmt Bayer ebenso wie die für die Beratung durch die famplus GmbH, einen externen Dienstleister, der auf die Pflege Angehöriger spezialisiert ist. Genau dafür können die Beschäftigten auch etwa die Zeit nutzen, die sie auf einem Langzeitkonto namens „BayZeit“ angespart haben.

Das Fazit ist klar: Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, Familienfreundlichkeit zu leben. Für Forscherin Regina Ahrens ist dabei ein Grundsatz wichtig: Es geht um eine Haltung, nicht um bloße Maßnahmen für die Außendarstellung. Eine Haltung eben, die der Bundessieger ExTox auf den Punkt bringt: „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt für ExTox eine Selbstverständlichkeit und keine zu bewältigende Herausforderung dar.“

Infos, Rat und Hilfe

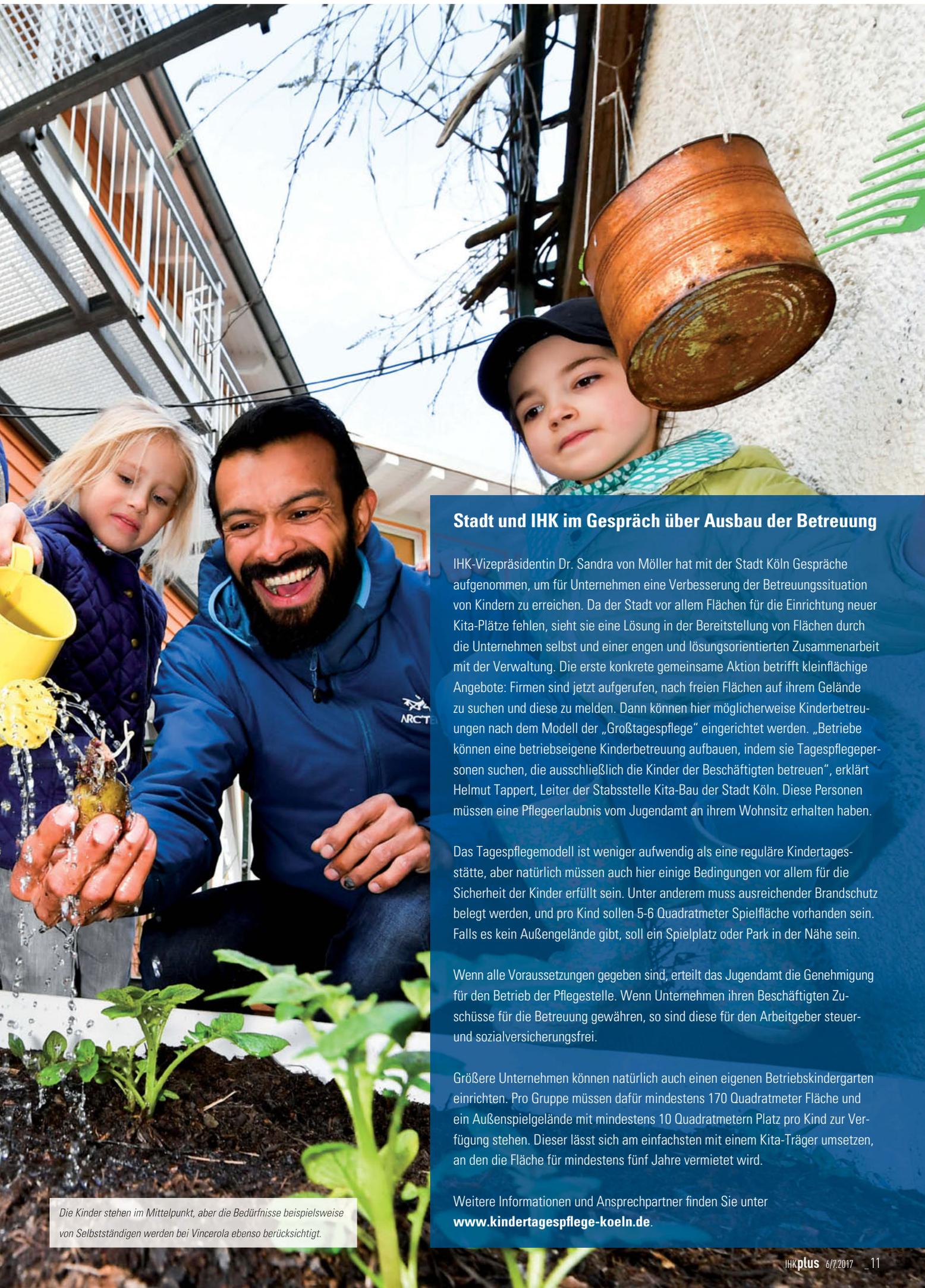
Die wichtigsten Adressen im Netz mit vielen Informationen, Anregungen, Fallbeispielen und Kontaktmöglichkeiten zum Thema Familienfreundlichkeit:

www.erfolgsfaktor-familie.de: Als Teil des gleichnamigen Unternehmensprogramms wurde das Unternehmensnetzwerk „Erfolgfaktor Familie“ 2007 vom Bundesfamilienministerium und dem DIHK gegründet. Es soll die zentrale Plattform für familienfreundliche Unternehmen sein, mittlerweile gehören ihr mehr als 6.400 Mitglieder an. Gerade kleine und mittlere Betriebe sollen auf diese Weise Hilfe bei der praktischen Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik bekommen.

www.berufundfamilie.de: Hinter dieser Website steht ein Dienstleister, der vor allem das von der Hertie-Stiftung ins Leben gerufene Audit Beruf

und Familie durchführt. Mehr als 1.600 Unternehmen, Institutionen, Verbände und Hochschulen haben bereits seit 1998 daran teilgenommen. Das Audit soll nach außen die ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Thema belegen und nach innen einen ständigen Prozess initiieren, nicht bloß kurzfristige Einzelmaßnahmen. Auf der Website sind alle bisherigen Zertifikatsträger mit ihren Maßnahmen beschrieben – darunter auch der DIHK, der neben flexiblen Arbeitszeitmodellen unter anderem zwei Familienbeauftragte ernannt hat. Sie sind zentrale Ansprechpartner für alle Fragen zum Thema Vereinbarkeit.

www.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de: Dahinter steht ein Verbund von derzeit 45 Unternehmen aus NRW, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezielt fördern wollen, auch und gerade zum Thema Pflege. Der Verbund berät kleine und mittlere Unternehmen bei allen Fragen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur.



Stadt und IHK im Gespräch über Ausbau der Betreuung

IHK-Vizepräsidentin Dr. Sandra von Möller hat mit der Stadt Köln Gespräche aufgenommen, um für Unternehmen eine Verbesserung der Betreuungssituation von Kindern zu erreichen. Da der Stadt vor allem Flächen für die Einrichtung neuer Kita-Plätze fehlen, sieht sie eine Lösung in der Bereitstellung von Flächen durch die Unternehmen selbst und einer engen und lösungsorientierten Zusammenarbeit mit der Verwaltung. Die erste konkrete gemeinsame Aktion betrifft kleinflächige Angebote: Firmen sind jetzt aufgerufen, nach freien Flächen auf ihrem Gelände zu suchen und diese zu melden. Dann können hier möglicherweise Kinderbetreuungen nach dem Modell der „Großtagespflege“ eingerichtet werden. „Betriebe können eine betriebseigene Kinderbetreuung aufbauen, indem sie Tagespflegepersonen suchen, die ausschließlich die Kinder der Beschäftigten betreuen“, erklärt Helmut Tappert, Leiter der Stabsstelle Kita-Bau der Stadt Köln. Diese Personen müssen eine Pflegeerlaubnis vom Jugendamt an ihrem Wohnsitz erhalten haben.

Das Tagespflegemodell ist weniger aufwendig als eine reguläre Kindertagesstätte, aber natürlich müssen auch hier einige Bedingungen vor allem für die Sicherheit der Kinder erfüllt sein. Unter anderem muss ausreichender Brandschutz belegt werden, und pro Kind sollen 5-6 Quadratmeter Spielfläche vorhanden sein. Falls es kein Außengelände gibt, soll ein Spielplatz oder Park in der Nähe sein.

Wenn alle Voraussetzungen gegeben sind, erteilt das Jugendamt die Genehmigung für den Betrieb der Pflegestelle. Wenn Unternehmen ihren Beschäftigten Zuschüsse für die Betreuung gewähren, so sind diese für den Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei.

Größere Unternehmen können natürlich auch einen eigenen Betriebskindergarten einrichten. Pro Gruppe müssen dafür mindestens 170 Quadratmeter Fläche und ein Außenspielgelände mit mindestens 10 Quadratmetern Platz pro Kind zur Verfügung stehen. Dieser lässt sich am einfachsten mit einem Kita-Träger umsetzen, an den die Fläche für mindestens fünf Jahre vermietet wird.

Weitere Informationen und Ansprechpartner finden Sie unter www.kindertagespflege-koeln.de.

Die Kinder stehen im Mittelpunkt, aber die Bedürfnisse beispielsweise von Selbstständigen werden bei VinceroLa ebenso berücksichtigt.