

Best Practice Beispiele Freiburger Unternehmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Eine Befragung
der AG „Vereinbarkeit Beruf und Familie“
des Freiburger Bündnisses für Familie**

April 2007

Best Practice Beispiele Freiburger Unternehmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Befragung des Freiburger Bündnisses für Familie fördert gute Beispiele bei Freiburger Firmen zu Tage und gibt Anstöße

Beruf und Familie zu vereinbaren, ist - vor allem für Frauen - nach wie vor oft ein großes Problem. Wie schwierig dies ist, hängt auch maßgeblich von dem jeweiligen Arbeitgeber ab. Unternehmen haben viele Möglichkeiten, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit zu erleichtern – oder zu erschweren. Die AG „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ des Freiburger Bündnisses für Familie machte sich im letzten Jahr auf die Suche nach beispielhaften Firmen in Freiburg, um diese einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen und damit zur Nachahmung anzuregen – und wurde fündig.

1. Die Befragung

Im Sommer 2006 befragte die Arbeitsgruppe die Personalverantwortlichen von 24 ausgewählten Unternehmen und wenigen öffentlichen Arbeitgebern in Freiburg zum Umgang ihrer Firma oder Institution mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die ausführlichen persönlichen oder telefonischen Gespräche wurden an Hand eines Fragebogens geführt.

Interviewt wurden:

- 4 Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten,
- 5 Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten,
- 5 Betriebe und Institutionen mit 50 bis 199 Beschäftigten,
- 9 Arbeitgeber mit 200 bis 1000 Beschäftigten,
- 1 Institution mit mehr als 1000 Beschäftigten.

Die Firmen gehören ganz unterschiedlichen Branchen an: vom Einzelhandel über Handwerk, Verlage, Werbe- und IT- Agenturen, Touristikunternehmen, Verwaltungen, Pflege- und Gesundheitseinrichtungen bis zu Industriebetrieben. Die Firmen wurden ausgewählt oder meldeten sich selbst auf einen Aufruf in der Presse hin. Die Befragung ist nicht repräsentativ für die Freiburger Firmen und erhebt nicht den Anspruch, mit allen beispielhaften Arbeitgebern gesprochen zu haben. 15 weitere Unternehmen, die angefragt wurden, wollten sich nicht an der Befragung beteiligen.

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Gespräche gegeben. Anschließend werden Lösungen Freiburger Firmen und Institutionen dargestellt, die über das Übliche hinausgehen und deshalb Best Practice Beispiele darstellen.

2. Ergebnisse

- In zwei Dritteln der befragten Firmen hat sich die Geschäftsführung schon mit Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt.
- Das häufigste Motiv ist dabei der Wunsch, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, denn die Suche nach neuen Beschäftigten und ihre Einarbeitung kosten viel Geld und Zeit.
- Die befragten Unternehmen, die sich bereits für eine bessere Vereinbarkeit engagieren, berichten von zahlreichen weiteren Vorteilen: wie höherer Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, geringerem Krankenstand, höherer Identifikation und Loyalität mit dem Unternehmen und insgesamt von effektiverem und entspanntem Arbeiten.
- Ein Drittel der befragten Firmen sehen ein Hauptproblem bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in mangelnden Kinderbetreuungsangeboten. Sie wünschten im Einzelnen:
 - Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen, die den Arbeitszeiten der Firmen entsprechen, z.B. für Beschäftigte in Schichtbetrieben oder im Verkauf bis 20.30 Uhr,
 - bezahlbare Betreuung für Kinder unter 3 Jahren,
 - Ganztageskindergärten in allen Stadtteilen,
 - gute Horte und Ganztageseschulen für Grundschul Kinder,
 - Ferienbetreuungsangebote.
- Einigen Firmen konnten in den Gesprächen konkrete neue Anregungen für künftige Maßnahmen gegeben werden: So plant z.B. ein Unternehmen nun, eine eigene Ansprechpartnerin für Probleme der Beschäftigten mit der Vereinbarkeit zu benennen. Zwei andere Unternehmen möchten das Thema neu in ihr Leitbild aufnehmen.
- Die Befragung förderte gute Beispiele zu Tage. Diese finden sich sowohl in kleinen Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten als auch in mittleren und großen Firmen und Institutionen. Und sie finden sich auch in Branchen, in denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Allgemeinen als schwierig gilt: z.B. in der IT- Branche, dem Einzelhandel oder der Pflege.
- Einige wenige der befragten Firmen engagieren sich ganz besonders für die Vereinbarkeit und setzen ein ganzes Paket von Maßnahmen für ihre Beschäftigten um. Mehr Unternehmen und Institutionen weisen in einzelnen Bereichen herausragende Praktiken auf.

3. Nachahmenswerte Beispiele

3.1. Familienfreundliche Firmenkultur

Als ein entscheidender Faktor für den Umgang der Unternehmen mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellte sich die **Überzeugung der Geschäftsleitung heraus. Sie prägt die Unternehmenskultur**. Dabei spielt in einigen Firmen auch die eigene Erfahrung der Geschäftsführung mit der Betreuung von Kindern eine Rolle.

Gerade die IT- Branche gilt als eine, in der „rund um die Uhr“ gearbeitet wird. Dass dies nicht so sein muss, beweist Aquantum IT-Solutions, ein IT- Unternehmen mit 8 Beschäftigten. Ziel der drei GeschäftsführerInnen war es von Anfang an, ein Unternehmen zu gründen, in dem es möglich ist, Leben und Arbeit zu verbinden. **Diese Überzeugung prägt die Firma und wirkt sich auf vielen Ebenen aus: Gerade Mitarbeitende mit Kindern werden wegen ihres effektiven Arbeitsstils und der Qualität ihrer Arbeit hoch geschätzt. Eine der Geschäftsführerinnen und eine Mitarbeiterin arbeiten in Teilzeit** und dies überwiegend am Vormittag. Durch eine gute Planung gelingt es auch so, alle Projekte in der vorgesehenen Zeit fertig zu stellen. Teile der Arbeit können von zu Hause erledigt werden. Dafür hat das Unternehmen **Notebooks für die Beschäftigten angeschafft**. Niemand muss bei Aquantum IT-Solutions ein schlechtes Gewissen haben, wenn er oder sie pünktlich geht. **Überstunden zu machen, gilt in diesem Unternehmen weder als unausweichlich noch als vorbildlich - im Gegenteil.**

Auch bei der PR Agentur Buch Contact arbeitet eine Geschäftsführerin in Teilzeit. Sie stellt fest, dass dies von der Kundschaft akzeptiert und positiv gesehen werde. Ihr ist es wichtig, Ihren 11 Mitarbeiterinnen ebenso gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit zu bieten, wie sie selbst sie benötigt. **Für alle werden individuelle Arbeitszeitleösungen gefunden. Kinder können mit ins Büro gebracht werden** und haben dort eine **Spielecke**. Zwei Mitarbeiterinnen in Elternzeit sind im Moment fast ausschließlich von zu Hause aus für das Unternehmen tätig. Die Firma erstattet Ihnen eine **Internet-Pauschale**, bei Besprechungen sind sie per **Telefonkonferenz** zugeschaltet. Für die notwendige Dienstreise einer Mitarbeiterin, die ein sehr kleines Kind hat, finanzierte das Unternehmen eigens eine **mitreisende Kinderfrau**. Bei zusätzlichen Anwesenheitszeiten im Büro **bezahlt die Firma die Kinderbetreuung**.

3.2. Innovative Teilzeitmodelle

Die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit bieten ausnahmslos alle befragten Unternehmen. Hier zeigt sich, dass Teilzeitarbeit inzwischen Standard ist. Teilzeit ist jedoch nicht gleich Teilzeit. Einige der Unternehmen bieten Teilzeit-Möglichkeiten, die über das Übliche hinausgehen:

- **Verlässliche Arbeitszeiten für Teilzeitkräfte im Einzelhandel**

In vielen Einzelhandels-Unternehmen werden Teilzeitkräfte durch Dienstpläne immer wieder zu unterschiedlichen Zeiten eingeteilt, was den beschäftigten Müttern die Organisation der Kinderbetreuung erschwert. Das Bettenhaus Stiegeler dagegen **vereinbart auch mit den Teilzeitmitarbeiterinnen feste Arbeitszeiten**. Nicht nur ein Vorteil für die beschäftigten Frauen, sondern auch für die Kundschaft, die weiß, wann sie die ihnen bekannte Beraterin antreffen kann.

- **Familienfreundliche Arbeitszeiten in Pflegeberufen**

Auch in der Pflege sind die Arbeitszeiten für Eltern mit Kindern häufig ein Problem. Das Universitätsklinikum Freiburg mit ca. 8000 Beschäftigten bietet über 300 verschiedene Arbeitszeiten und Modelle. Zum Beispiel können Frauen in der Pflege den **Umfang ihrer Arbeitszeit individuell zwischen 25% und 90%** wählen. Außerdem sind in den letzten Jahren z.B. in den Ambulanzen, im OP-Bereich und im Patientenmanagement viele Stellen für Krankenpflegekräfte geschaffen worden, die es ermöglichen, zu **familienfreundlichen Zeiten und nicht im Schichtdienst** zu arbeiten. Beim mobilen Pflegedienst Pflege unter Dach und Fach müssen Frauen mit Kindern im Einzelfall **wenig oder keine Spätdienste** machen oder Eltern, die ihre Kinder wechselnd betreuen, haben nach einer Woche Arbeit eine Woche frei.

- **Ausbildung in Teilzeit**

Ausbildung und Umschulung in Teilzeit ermöglicht, einen (neuen) Beruf zu erlernen und dies mit Kindern zu vereinbaren. Blumen Pleuger, Floristikbetrieb und Friedhofsgärtnerei, **bildet derzeit bereits zum dritten Mal in Teilzeit aus**, während die Pflegeheime St. Johann, St. Marien und St. Antonius mit einem **Ausbildungsplatz für eine Altenpflegerin in Teilzeit** ganz neue Wege beschreiten und in diesem Bereich Vorreiter in Freiburg sind.

- **Teilzeit in Führungspositionen**

Üblich ist Teilzeit in vielen Unternehmen nur in untergeordneten Positionen. Führungskräfte dagegen sollten - wie es eine der befragten Firmen formulierte - „stets präsent“ sein. Ein großes Hindernis für Frauen und Männer, die sich um ihre Kinder kümmern. Der Verlag Family Media ermöglicht seinen Beschäftigten **Teilzeitarbeit in allen qualifizierten Bereichen**. Hier arbeitet auch der Chefredakteur in Teilzeit. Und auch ein **Aufstieg ist für Mitarbeitende in Teilzeit** möglich. Beim Herder Verlag arbeitet die Leiterin des gesamten Kunden-Service-Center in Teilzeit. Auch bei GE Healthcare, bei der Kassenärztlichen Vereinigung, den Pflegeheimen St. Johann, St. Marien und St. Antonius und den Modehäusern Kaiser besetzen Beschäftigte in Teilzeit Leitungspositionen.

3.3. Arbeit von zu Hause aus

Bei zwei Dritteln der befragten Firmen ist es inzwischen möglich, Teile der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen: Blumen Pleuger zum Beispiel hat eine Mitarbeiterin dafür bei der **Computeranschaffung finanziell unterstützt** und bezahlt monatlich eine **Telefonpauschale**. Die Freie Holzwerkstatt wurde im Jahr 2000 in einem Bundeswettbewerb als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet. Besondere Anerkennung fand dabei die einjährige Erziehungszeit des Geschäftsführers und Küchenspezialisten. Die **Einrichtung eines Telearbeitsplatzes und einer Hotline** ermöglichte die Elternzeit und den Transfer von Know-how in die Werkstatt.

3.4. Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung mit auf die Arbeitszeiten zugeschnittenen Betreuungszeiten bieten bisher nur wenige, große Arbeitgeber in Freiburg. Dazu gehört z.B. das Universitätsklinikum Freiburg, das seinen Beschäftigten eine **Kindertagesstätte mit Öffnungszeiten von 6.15 bis 18.00 Uhr** bietet und ein **vierwöchiges Sommerferienprogramm** für die Kinder der Mitarbeitenden. Dazu gehören aber auch Essilor und GE Healthcare, die die **private Krabbelgruppe Haidi finanziell unterstützen**. Die Freie Holzwerkstatt

finanziert teilweise die Kinderbetreuung auf dem Gelände der Fabrik für Handwerk, Kultur und Ökologie mit.

Einige mittlere und kleine Firmen **erstatten in Einzelfällen Beschäftigten die Kosten für die Kinderbetreuungsplätze**, so zum Beispiel S.A.G Solarstrom, Bettenhaus Stiegeler, Herder Verlag und Inter Chalet.

Andere Unternehmen, wie zum Beispiel die Werbeagentur irmgard scholler marketing bemühen sich sehr, allen Beschäftigten mit Kindern **in der Ferienzeit Urlaub zu ermöglichen, auch wenn in der Firma gerade zu dieser Zeit Hochbetrieb herrscht.**

3.5. Zuschüsse für Eltern mit Kindern

Das Vorderhaus, Kultur in der FABRIK bezahlt allen Beschäftigten mit Kindern einen **Familienzuschlag**. Die Freie Holzwerkstatt vergütet den Mitarbeitenden **Kindergeld in Form von nicht geleisteten Arbeitsstunden**, d. h. der Lohn bleibt gleich aber die entsprechende Arbeitszeit ist verkürzt und steht so der Familie zur Verfügung.

Die Befragung wurde durchgeführt von den Mitgliedern der AG „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ des Freiburger Bündnis für Familie: Veronique Arnegger; Silke Bauer, Kontaktstelle Frau und Beruf der Stadt Freiburg; Andreas Günther, Trainer und Berater; Petra Guzinski, Deutscher Arbeitskreis für Familienhilfe e. V.; Claudia Heinemann, Beauftragte für Chancengleichheit im Studentenwerk Freiburg; Katharina Klaas, Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Freiburg; Ursula Kolb und Kirstin Lietz, Sozial- und Jugendamt der Stadt Freiburg; Gerhard Tschöpe, pro familia e.V. Freiburg; Angelika Zimmer, Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums Freiburg.

Konzeption der Befragung und Redaktion:

Silke Bauer, Kontaktstelle Frau und Beruf der Stadt Freiburg, www.frauundberuf-freiburg.de

April 2007