

# Betriebs-Klima-Wandel

Für bessere Vereinbarkeit von Beruf & Familie in Unternehmen



Mut.

Übermorgenstadt Oldenburg.  
Gut für Vorausschauende.



Wirtschaftsförderung  
**STADT OLDENBURG** <sup>IO.</sup>



»Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen sind auch Investitionen

in die Zukunft eines Unternehmens. Die Wirtschaftsförderung der Stadt Oldenburg möchte mit dieser Broschüre ihren Teil dazu beitragen. Die Best-Practice-Beispiele sollen als Anreiz und Orientierungshilfe dienen, den Weg hin zu einem familienfreundlicheren Unternehmen zu beschreiten.«

Klaus Wegling, Leiter Wirtschaftsförderung, Stadt Oldenburg (Foto: T. Ritzmann)



»Die gesellschaftliche Verantwortung von uns als Arbeitgeber oder Vorgesetzter gegenüber unseren Mitarbeitern, Kindern und Familien legt unter anderem den Grundstein für die folgenden Generationen und eine nachhaltige Entwicklung. Dazu gehört nicht nur die materielle Absicherung der Familien, sondern auch, dass Kindern soziale und zwischenmenschliche Werte mitgegeben werden, die sie zu verantwortungsvollen Mitgliedern unserer Gesellschaft machen.«

Nicola Dillmann-Willers (Mitte), Geschäftsführerin, Praxis für Physiotherapie (Foto: L. Ruhsam)



Das Wort »Familie« berührt uns. Es weckt Emotionen. Das ist kein Zufall. Das

Leben in einer Familie ist genetisch und sozial tief in uns verwurzelt. Ein Relikt aus der Vergangenheit ist es deswegen aber noch lange nicht. Rund 400 Millionen Treffer bei Google deuten an, dass die Familie nichts von ihrer Bedeutung verloren hat.

Der hohe Stellenwert spiegelt sich zunehmend auch in der Wirtschaft wider. Die Unternehmen haben längst erkannt, dass es in ihrem eigenen Interesse ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Spätestens mit dem Eintritt ins Zeitalter der Kreativität hat der »Faktor Mensch« weiter an Bedeutung gewonnen. Denn Kreativität ist nicht technisch oder maschinell produzierbar. Sie ist ein Privileg der Menschen. Ihr Wissen und ihr Können werden deshalb noch wichtiger und wertvoller. Andere Entwicklungen – wie der spürbare hohe Fachkräftebedarf in einigen Branchen und die mittelfristigen Auswirkungen der Demografie – verstärken diesen Trend noch.

All das hat zur Folge, dass der Wettbewerb um Talente intensiver wird. Die Unternehmen müssen ihre Attraktivität akzentuieren, um kluge Köpfe für sich zu gewinnen. Die Familienfreundlichkeit ist dabei ein ideales Instrument, denn sie erzeugt positive Effekte bei Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Sie trägt zur Arbeitszufriedenheit bei und stärkt die Motivation, sie reduziert Fluktuation und Krankenstände, sie steigert die Produktivität, sie erhöht die Zeitsouveränität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sie verkürzt die Abwesenheit durch Elternzeiten. Mehr Argumente braucht man eigentlich nicht. Hier ist aber noch eines: Manche Studien nennen ein »Return on Invest« für familienfreundliche Maßnahmen von bis zu 25 Prozent. Vereinfacht ausgedrückt: Es lohnt sich!

Familienfreundlichkeit ist übrigens keine Frage des Geldes. Man muss nicht gleich eine betriebliche Kita einrichten, um seine Mitarbeiter zu unterstützen. Es ist fantastisch, wenn man diese Möglichkeit hat. Wenn nicht, gibt es viele andere Wege das zu tun. Manchmal reichen kleine Dinge aus: ein simples Gespräch, ein wenig Rücksichtnahme oder etwas mehr Flexibilität. Wer kreativ ist, findet immer einen Weg.

Es gibt viele familienfreundliche Betriebe in der familienfreundlichen Stadt Oldenburg. Das ist eine positive Zwischenbilanz. Allerdings mit der Betonung auf »zwischen«. Wir möchten den guten Status Quo weiter ausbauen und aufwerten. Gemeinsam mit den Unternehmen. Und mit dieser Broschüre als Vorbild und Inspiration.

Prof. Dr. Gerd Schwandner  
Oberbürgermeister  
Stadt Oldenburg



In Zeiten, in denen die Wirtschaftswelt durch Top-Themen wie Fachkräftemangel und demografischer Wandel bestimmt wird, sollten Familien nicht vor der Wahl stehen müssen: Kind oder Karriere. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist daher ebenfalls zu einem herausragenden Thema geworden. Richtig umgesetzt führen familienfreundliche Maßnahmen zu einer Win-win-Situation für Beschäftigte und Arbeitgeber. Beschäftigte erhalten mehr Flexibilität und Zeit für die Familie, Arbeitgeber profitieren durch stärkere Mitarbeiterbindung und einen Attraktivitätsvorsprung bei der Fachkräftegewinnung. Viele Unternehmen im Oldenburger Land haben diese Vorteile bereits erkannt und leisten hier einen wichtigen Beitrag. Die Oldenburgische IHK unterstützt das Engagement der Stadt Oldenburg und arbeitet im Arbeitskreis Familienfreundlichkeit in Unternehmen aktiv mit. Die vorliegende Broschüre ist ein Ergebnis der gemeinsamen Arbeit und bietet praxistaugliche Anregungen für alle Unternehmen, die am Anfang oder bereits mitten im »Betriebs-Klima-Wandel« stehen.

Gert Stuke  
Präsident  
Oldenburgische IHK



Volle Auftragsbücher, gute Umsätze, zufriedene Kunden und steigende

Beschäftigungszahlen: Das Handwerk im Oldenburger Land ist weiterhin auf gutem Kurs. Mitarbeiter finden und binden ist für die Betriebe zu einer großen Aufgabe geworden, denn Arbeitnehmer wählen ihren Arbeitsplatz nicht nur nach dem Gehalt aus. Zur Attraktivität eines Unternehmens gehören ganz entscheidend auch Wettbewerbsfaktoren wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gute Beispiele einer familienorientierten Unternehmenskultur im Kammerbezirk Oldenburg zeigen, dass auch das Handwerk zufriedene Mitarbeiter und ein gutes Betriebsklima als wichtige Schlüssel zum Erfolg erkennt. Familienfreundlichkeit rechnet sich nämlich auch betriebswirtschaftlich. Zufriedene Mitarbeiter garantieren zufriedene Kunden, sie sind seltener krank, identifizieren sich mit ihrem Betrieb und bleiben ihm treu. Gerade Handwerksbetriebe haben wegen ihrer mittelständischen Strukturen viele Möglichkeiten, familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen. Das spricht sich schnell herum. Langfristig haben diese Unternehmen personalpolitisch die Nase vorn. Die vorliegende Broschüre zeigt, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen gelingen kann. Nachahmung erwünscht!

Wilfried Müller  
Präsident  
Handwerkskammer Oldenburg

# Aktion Klimawandel

Die Zeiten ändern sich, viele haben es schon bemerkt. Das Klima in den Betrieben wird spürbar besser. Dabei profitieren alle Beteiligten: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Familien und deswegen auch die Geschäftsleitung. Dies wird von all denen bestätigt, die in Oldenburg schon Gebrauch von den zahlreichen Angeboten machen, die es im Zusammenhang mit »Familienfreundlichkeit im Unternehmen« gibt. Ursache für diese positive Entwicklung ist der Bedarf an Fachkräften. Oder der demografische Wandel – je nachdem aus welcher Perspektive Sie es betrachten.



»Im Hinblick auf den demografischen Wandel ist es wichtig, dass gut qualifizierte Mitarbeiterinnen, die erfolgreich ihr eigenes „Familienunternehmen“ führen, auch weiterhin im Beruf erfolgreich sein können. Die Landessparkasse zu Oldenburg bietet diesen Frauen eine bedarfsgerechte und individuelle Unterstützung für die Übernahme einer solchen Führungsposition - auch in Teilzeit. Somit geht dem Unternehmen kein wertvolles Potenzial verloren, die Mitarbeiterinnen können zudem ihre hohe Sozialkompetenz einbringen und ihnen gelingt auch auf Führungsebene die Gratwanderung zwischen Beruf und Familie.«

Susanne Reichert (li.), Alexandra Hartmann, Filialleiterinnen, LzO (Foto: aus Nordwest-Zeitung Oldenburg)

## Und was bedeutet Familienfreundlichkeit im Unternehmen?

Manche mögen bei diesem Begriff an flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuung denken. Und das ist auch richtig! Doch fasst diese Sichtweise den Begriff viiiiel zu kurz. Es gibt eine Reihe weiterer Möglichkeiten, die das Arbeiten im Unternehmen angenehmer, stressfreier, also entspannter und dadurch effektiver machen. Genau diese Möglichkeiten möchten wir Ihnen in dieser Best-Practice-Broschüre<sup>1</sup> vorstellen. Natürlich passt nicht alles bei allen, doch vieles bei den meisten.

Lassen Sie sich auf den folgenden Seiten überraschen. Davon, wie einfach es manchmal sein kann, ein freundliches Umfeld zu schaffen, davon, wie sinnvoll es ist, individuelle Situationen von Mitarbeitern zu berücksichtigen und nicht zuletzt davon, dass es nicht immer eine Frage des Geldes, sondern häufig eine Frage des Wollens ist, das Betriebsklima nachhaltig zu verändern oder – anders gesagt – zu verbessern.

Wir laden Sie deshalb herzlich ein, sich hier zu informieren. Möge diese Broschüre Ihnen Ansporn sein, der nächste OLLY-Preisträger als Oldenburgs familienfreundlichstes Unternehmen zu werden. Das würde uns sehr freuen – mindestens genauso wie Ihre Belegschaft, die doch das wertvollste »Kapital« Ihres Unternehmens ist.

<sup>1</sup> Unter Best Practice verstehen wir praxisorientierte Vorgehensweisen im Betrieb, die zur Optimierung von Geschäftsprozessen herangezogen werden. Insofern stecken hinter Best-Practice-Angeboten immer Praktiken und Methoden, die sich über Jahre bewährt haben.

## Prima Klima!

»Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind ein dreifacher Gewinn: Mütter und Väter gewinnen – nämlich Zeit für Verantwortung. Unternehmen gewinnen – nämlich an Attraktivität als Arbeitgeber. Und unsere Gesellschaft gewinnt – an Zukunftsfähigkeit. Machen wir Familie gemeinsam zum Erfolgsfaktor!«

Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

### Beruf & Familie – das passt

Jetzt ist es amtlich: Zeit für qualifizierte Arbeit und Zeit für Verantwortung in der Familie schließen einander nicht aus. Das haben auch viele Oldenburger Unternehmerinnen und Unternehmer in den vergangenen Jahren erkannt. Schließlich ist es so, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine familienbewusste Personalpolitik heute entscheidend für den eigenen Erfolg ist.

An erster Stelle steht dabei die Unterstützung junger Eltern, aber zunehmend auch die Hilfe bei der Organisation der Pflege von Familienangehörigen. Doch das ist noch längst nicht alles. Auf dieser Doppelseite geben wir Ihnen einen Überblick über die bekanntesten Best-Practice-Angebote.

### Handlungsfeld Arbeitsplatz

#### 1. Arbeitszeit

Teilzeitarbeit

flexible Arbeitszeit

Gleitzeit am Kinder-Geburtstag

Arbeitszeitkonto

Vertrauensarbeitszeit

Sabbatical

#### 2. Arbeitsort

Telearbeit (alternierend oder mobil)

Home-Office

#### 3. Arbeitsorganisation

Überprüfung von Arbeitsabläufen

Teamarbeit

flexible Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen

familiengerechte Besprechungstermine

Beibehaltung der PC-Berechtigung während Mutterschutz und Elternzeit

Job-Sharing

Kinderspielecke

interne Veranstaltungen mit Kinderbetreuungsangeboten

familiengerechte Dienstreisetermine

Veranstaltungen für Externe mit Kinderbetreuung

Job-Ticket

»Die Betreuung meines Kindes steht für mich an oberster Stelle. Wenn ich weiß, dass mein Kind gut betreut wird, kann ich mich ganz auf meinen Job konzentrieren. Hierbei unterstützt mich mein Arbeitgeber auf unterschiedlichste Weise. Neben der individuellen, kostenlosen Beratung und der Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten bietet mir die AWO die Möglichkeit, dass ich mein Kind im Notfall mit an den Arbeitsplatz nehmen kann.«

Simone Beilken, Mitarbeiterin, AWO Trialog Weser-Ems GmbH  
(Foto: R. Decker)



Handlungsfeld Familie
<b>1. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen</b>
gemeinsames Mittagessen in der Kantine mit Familienangehörigen
Essen zum Mitnehmen aus der Kantine für Mitarbeiter/innen und deren Angehörige
zinsgünstige Darlehen
Zuschuss bei der Geburt eines Kindes
Ferienwohnungsangebote für Mitarbeiter/innen (vorrangig mit Kindern)
Verpflegungskosten-Zuschuss
Zuschuss für Ferienaufenthalte von Kindern
Zuschuss für Ferienbetreuung
Zuschuss zur Kinder-Regelbetreuung
kostenlose Kinderbetreuung an »langen Samstagen«
<b>2. Service für Familien</b>
Vermittlung von Betreuung für Kinder in Notfällen
Vermittlung von Betreuungsangeboten für Kinder
Elternpass für werdende Eltern
Eltern-Kind-Arbeitszimmer
Großtagespflegestelle
Belegplätze in Großtagespflegestellen
betriebseigene Kindertagesstätte
Belegplätze in Kindertagesstätten
Seminare zum Thema »Erziehung«
Ferienbetreuung für Kinder
Hausaufgabenraum
Hol- u. Bringdienst für Kinder (Kita, Schule, Verein)
Einbindung der Familie z. B. bei Betriebsfesten
Seminare zum Thema »Pflegerische Angehörige«
Vermittlung von Betreuungsangeboten für zu pflegende Angehörige
Pflegeberatung für Mitarbeiter/innen
Hilfestellung bei der Vermittlung von Pflegeplätzen
Beratungsangebote für Mitarbeiter/innen und Angehörige
Haushaltsnahe Dienstleistungen
Belegplätze in Senioren-/Pflegeheimen

Handlungsfeld Entwicklung
<b>1. Information und Kommunikation</b>
Ansprechpartner/in zum Thema »Vereinbarkeit von Beruf & Familie«
Mitarbeitergespräche
Informationsbroschüre
Zugriff auf das betriebsinterne Internetportal
Elterntreffen
<b>2. Führung</b>
Unternehmensleitsätze
Führen in Teilzeit
Betriebsinterner Lenkungsreis »Beruf & Familie«
<b>3. Personalentwicklung</b>
Personal-Entwicklungsplan
Kontakthalte-Programm
Paten-Konzept
betriebliches Gesundheitsmanagement
interne Fort- und Weiterbildungsangebote während der Elternzeit
externe Fort- und Weiterbildungsangebote während der Elternzeit
Rückkehr-Seminare
Personalentwicklungsinstrument für Frauen
<b>4. Studium, Ausbildung und weitere Qualifikation</b>
Teilzeitstudium und -berufsausbildung
finanzielle Unterstützung
virtuelle Lehrangebote
flexible Studien- und Ausbildungsbedingungen
<b>Betriebswirtschaftliche Akzeptanz</b>
<b>Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen</b>
<b>OLLY – Preis für familienfreundliche Unternehmen in Oldenburg</b>
<b>Arbeitskreis Familienfreundlichkeit in Unternehmen</b>



»Als handwerklicher Familienbetrieb hat die Familie einen hohen Stellenwert bei uns. Unsere Stärke ist unsere Flexibilität. So ist eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit bei Erkrankung eines Familienangehörigen, z. B. um die Kinderbetreuung sicherzustellen, für uns selbstverständlich.«

Bernd Martens, Geschäftsführer, Holzwerkstätten  
Max Ullmann (Foto)

## Alle Wetter!

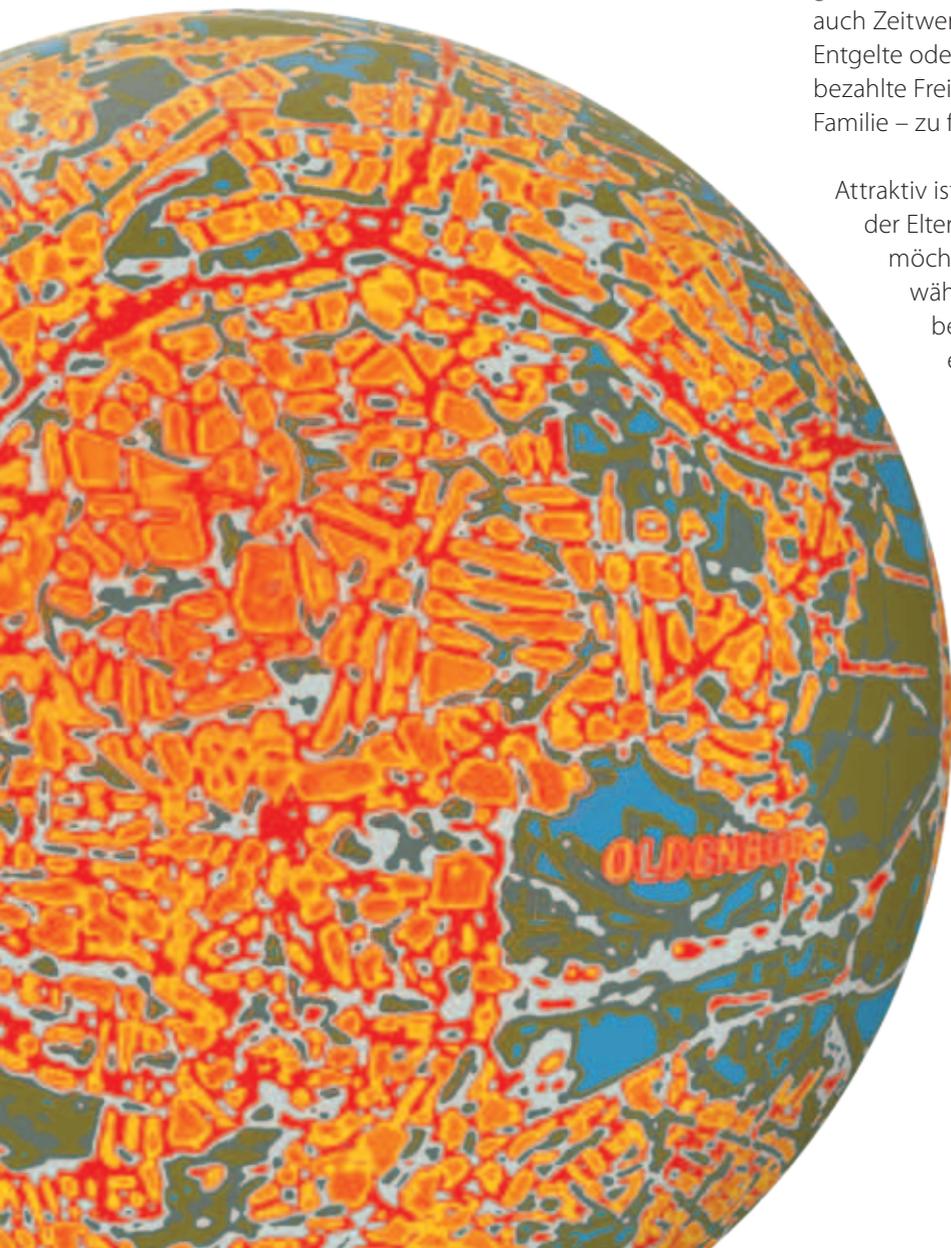
### Flexibel wie der April

Flexible Arbeits- und Pausenzeiten sind für Berufstätige mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ein Geschenk des Himmels – oder eben des Arbeitgebers. Denn wer sich die Arbeitszeit bei Einhaltung definierter Kernzeiten einteilen kann, kann sein Kind stressfrei vom Kindergarten abholen, einen Arzttermin wahrnehmen und im Krankheitsfall spontan für seine Lieben da sein.

In diesem Zusammenhang gibt es unterschiedlichste Modelle. Möglich sind z. B. Vereinbarungen, bei denen Ort und Dauer der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeiten individuell geregelt sind.

Üblich sind hier bereits Gleitzeit- und Teilzeit-Regelungen. Doch es gibt auch so genannte Arbeitszeit- oder auch Zeitwertkonten. Hierbei können Mitarbeiter Entgelte oder Arbeitszeit einbringen, um damit eine bezahlte Freistellung – z. B. für Aufgaben innerhalb der Familie – zu finanzieren.

Attraktiv ist das Teilzeit-Modell auch für alle, die nach der Elternzeit wieder ins Berufsleben einsteigen möchten. Es besteht sogar die Möglichkeit, während der Elternzeit stundenweise einsatzbereit zu sein. Auf diese Weise können zum einen Einkommensverluste ausgeglichen werden, zum anderen bleibt sowohl die Qualifikation als auch der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen erhalten.



# Arbeitsplatz

## Und dann gibt es noch ...

... die Vertrauensarbeitszeit. Bei diesem wunderbaren Modell ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selbst für die Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit verantwortlich. Die Prämisse hierbei ist nicht die persönliche Anwesenheit im Betrieb, sondern die Tatsache, dass die vereinbarte Arbeit fristgerecht erledigt wird. Selbstverständlich braucht es dabei Abstimmungen im Team, auch müssen bei Bedarf Servicezeiten eingehalten werden, aber unterm Strich läuft alles wie geschmiert. Die Erfahrung hat übrigens gezeigt, dass dieses Modell garantiert Spuren hinterlässt – vor allem auf den entspannten Gesichtern von Arbeitnehmern und -gebern.

## Von Haus aus gut

Das Home-Office – also die Einrichtung eines Arbeitsplatzes zu Hause – gewinnt seit Erfindung des Internets immer mehr Freunde. Es ermöglicht den Beschäftigten einerseits, die Arbeit ganz oder teilweise zu Hause zu erledigen. Andererseits braucht der Arbeitgeber keine Räumlichkeiten im Unternehmen zur Verfügung zu stellen. So etwas nennt sich neudeutsch win-win.

Typischerweise werden bei der alternierenden Telearbeit bzw. der Teleheimarbeit Aufgaben übernommen, die nicht unbedingt eine Präsenz im Unternehmen erfordern. Selbstverständlich bedarf es hierbei konkreter Absprachen bezüglich Arbeitszeiten und Erreichbarkeit. Auf diese Weise gelingt auch der berufliche Wiedereinstieg nach einer Elternzeit viel leichter.

Die mobile Telearbeit wird überwiegend von Vertretern, Kundenbetreuern und ähnlichen Berufsgruppen praktiziert. Diese Menschen arbeiten in der Regel an verschiedenen Orten (in anderen Unternehmen, in Kundenwohnungen oder zu Hause). Auch hierbei steht der Ferngriff auf die unternehmenseigene IT-Infrastruktur im Mittelpunkt. Computern, Anrufumleitungen und mobilen Telefonen sei Dank.

## Was für Aussteiger

Was für den Wissenschaftler das Forschungssemester ist, heißt bei Berufstätigen »Sabbatical«, auch bekannt als »Sabbat-Jahr«. Der Begriff stammt aus der jüdischen Kultur: Wird ein Stück Land sechs Jahre beackert, braucht es anschließend ein Jahr Ruhe.

Übertragen auf die Wirtschaft bedeutet dies: Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer kann sich über Lohnverzicht oder den Abbau von Plusstunden eine Auszeit (meistens ein Jahr) »freischaufeln«, ohne dass ihr/sein Arbeitsplatz gefährdet ist.

## Alles fließt!

Sie wissen doch, manchmal sind es gerade die kleinen Dinge, die glücklich machen. Haben die Mitarbeiter beispielsweise die Chance, am Geburtstag ihres Kindes nachmittags zu Hause zu sein, was glauben Sie, auf welcher Seite die Freude am größten ist? Organisationstechnisch sollte so eine Regelung kein Problem sein. Die »verlorene« – oder je nachdem »gewonnene« – Zeit kann ja vor- oder nachgearbeitet werden. Wichtig ist, dass die Arbeitsabläufe nicht ins Stocken geraten und das Kind seine Eltern dann in die Arme schließen kann, wenn es sie braucht. Allein die Bereitschaft dazu macht einen Arbeitgeber per se sympathisch. Oder etwa nicht?



»Das Job-Sharing Modell ist für beide Seiten eine Win-win-Situation. Es garantiert dem Arbeitgeber, dass trotz Teilzeit der Arbeitsplatz immer besetzt ist. Als Mitarbeiterinnen profitieren wir von der Möglichkeit, unsere Arbeitszeiten individuell untereinander abzustimmen. Somit können wir flexibel auf familiäre Bedürfnisse reagieren.«

Karin Schildt (li.), Anja Eilers, Mitarbeiterinnen  
Oldenburgische IHK (Foto)



»Die Möglichkeit zur Umwandlung von Sonderzahlungen in zusätzliche Urlaubstage ist eine tolle Sache, denn sie erleichtert die Kinderbetreuung in den Schulferien ungemein. Mit dem regulären Urlaubsanspruch können die Ferienzeiten bei Weitem nicht abgedeckt werden, aber durch die zusätzlichen freien Tage konnte ich mich die meiste Zeit selber um die Kinder kümmern und war nicht auf die Hilfe anderer angewiesen.«

Hilke Wilken, Mitarbeiterin, Stadt Oldenburg

# Arbeitsplatz

## Gutes Klima macht betriebsam

### Alles eine Frage der Organisation

Wer übernimmt welche Aufgabe zu welchem Zeitpunkt an welchem Ort und mit welchem Ziel? Klingt kompliziert, ist es aber nicht. Darum geht's: Sobald immer wiederkehrende Arbeitsabläufe von Zeit zu Zeit kontrolliert bzw. angepasst werden, lassen sie sich viel effektiver gestalten.

Werden dabei die Aufgaben an ein Team und nicht an einzelne Mitarbeiter vergeben, können sogar Synergieeffekte bezüglich individueller Stärken der Mitarbeiter genutzt werden. Zudem sorgt Teamarbeit für mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit und der Aufgabenzuordnung. Außerdem kann die jeweilige familiäre Situation viel besser berücksichtigt werden.

Bei einer anstehenden Elternzeit oder einer zeitweisen familiären Beanspruchung werden dem entsprechenden Mitarbeiter eben weniger zeitintensive Aufgaben zugeteilt. Die arbeitsintensiveren Aufgaben übernehmen dann z. B. diejenigen, die sich ein Zeitkonto aufbauen möchten.

Um den Informationsfluss im Unternehmen zu sichern und den Zusammenhalt zwischen den Kolleginnen und Kollegen zu fördern, ist es auch sinnvoll, Besprechungstermine so zu legen, dass auch teilzeitarbeitende Eltern daran teilnehmen können.

### Wissen, was läuft

Auch während einer familiär bedingten Auszeit (Mutterschutz, Elternzeit, Pflege von Angehörigen) möchten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, was im Unternehmen so läuft. Das lässt sich lösen, indem sie weiterhin Zugriff auf die EDV-Systeme haben und ihre PC-Berechtigung auch während dieser Zeit erhalten bleibt.

Wenn sich zwei oder mehrere Menschen einen Arbeitsplatz teilen, nennt man das neudeutsch Job-Sharing. So eine Arbeitsteilung ist mit vielen Vorteilen verbunden: Die Partner einer Gruppe können nämlich ihre Arbeitszeit oftmals individuell festlegen. Auch in Urlaubs- und bei späten Servicezeiten (z. B. an »langen« Samstagen) ist eine Besetzung des Arbeitsplatzes immer gesichert.

### Kinderkram

Eine Kinderspielecke im Betrieb, das ist der Hit! Sie muss ja nicht unbedingt im Vorzimmer der Geschäftsleitung eingerichtet sein. Und was meinen Sie, wie entstressend es für Eltern ist, wenn ihre Kinder bei internen Veranstaltungen oder Festlichkeiten angemessen betreut werden?! Auch bei Fortbildungen und Veranstaltungen mit Externen oder Kunden kann eine Kinderbetreuung die Teilnehmerzahl – und nicht zuletzt die Akzeptanz – deutlich erhöhen.

### Schöne Grüße vom ÖPNV

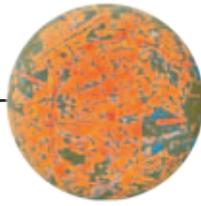
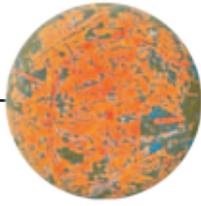
Ein Job-Ticket ist eine Dauer-/Fahrkarte eines regionalen oder überregionalen Verkehrsunternehmens, die der Arbeitgeber seiner Belegschaft zur Verfügung stellt. Da große Unternehmen zumeist Sonderkonditionen erhalten, können diese geldlichen Vorteile ohne Abzug weitergegeben werden. Kleinere Unternehmen sollten sich zu größeren Einheiten zusammenschließen, um die geforderte Mindestzahl der Teilnehmer zu erreichen.



»Familie ist gerade in der heutigen Zeit ein Kraft- und Ruhepol, der aufgrund der stetig wachsenden

Anforderungen und Schnelligkeit immens an Bedeutung gewinnt. Für mich ist es wichtig, dass sich Mitarbeiter nicht generell zwischen Familie und Beruf entscheiden müssen, sondern in einem realistischen Rahmen beides vereinbaren können. Das können manchmal auch schon kleine Hilfestellungen oder Ideen sein. Als Effekt profitieren sowohl die Mitarbeiter als auch das Unternehmen. Die Motivation ist groß und solche Lösungen dienen auch der Kompetenzsicherung in den Betrieben. Da mein Mann und ich selbst in dieser Situation schon zwei Mal von unserer Firma unterstützt wurden, geben wir gerne unsere positiven Erfahrungen an unsere Mitarbeiter weiter.«

Grit Heger, Personalleiterin, IKEA Oldenburg (Foto)



»Familienfreundlichkeit heißt, dass man sich auch für die Familie des Mitarbeiters interessiert. Unter diesem Motto feiern wir regelmäßig unser Sommerfest und laden hierzu die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Familien auf unser Firmengelände ein. Hier wird gerade für die Kinder sehr viel geboten, von Hüpfburg bis Kinderschminken, Ponyreiten bis Steigerfahrten über die Dächer Osternburgs. So haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihren Kindern den Betrieb zu zeigen und etwas zu bieten, ohne hierfür tief in die Tasche greifen zu müssen.«

Stefan von der Pütten, Geschäftsführer, vdP-Gebäudereinigung (Foto: S. Oellerich)



»Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zunehmend auch zur Männersache. Das hat verschiedene Gründe – die stärkere Familienorientierung von Männern auf der einen Seite, aber auch der Wunsch der Frau, schneller als früher wieder in den eigenen Beruf einzusteigen. Als Familienvater von zwei Kindern und Unternehmer weiß ich, wie schwierig es manchmal ist, beiden immer 100 %ig gerecht zu werden. Als zu Beginn des Jahres einer meiner langjährigen Bäckergehilfen mit dem Wunsch zu mir kam, die Elternzeit anstelle seiner Frau in Anspruch nehmen zu wollen, habe ich ihn unterstützt und wir fanden gemeinsam eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung.«

Jan C. Schröder, Geschäftsführer, Stadtbäckerei (Foto: J. Hemmen)

# Familie

## Raus aus dem Tiefdruckgebiet

### Mahlzeit!

Ein gemeinsam eingenommenes Mittagessen in der Kantine stärkt den Zusammenhalt innerhalb der Familie. Schließlich geht es um mehr als nur die Aufnahme von Nahrung. Kinder und Eltern haben die Gelegenheit, einander auszutauschen: Wie war's in der Schule? Was steht heute Nachmittag an? Was gibt's an Hausaufgaben zu erledigen?

Und wenn es mit einem mittäglichen Treffen doch einmal nicht klappt, so ist es eine enorme Erleichterung, wenn man mal eine Portion Essen mit nach Hause nehmen kann für seine Lieben. »Aktion Henkelmann!« Das erspart Zeit fürs Einkaufen und Kochen. Zeit, die der Familie nach Feierabend zugutekommt. Außerdem können so alle von einer ausgewogenen Ernährung profitieren.

### Mehr als nur ein gutes Image

Arbeitnehmer/innen, die die Chance haben, Berufliches und Privates zu vereinbaren, sind nachweislich höher motiviert, leistungsfähiger und weniger krank. Sie halten ihrem Unternehmen die Treue und kehren auch nach der Entbindung oder nach der Elternzeit schneller als andere an ihren Arbeitsplatz zurück.

Arbeitgeber/-innen, die ihren Mitarbeitern diese Chance geben, tun das in der Regel nicht ganz uneigennützig, denn solche Qualitäten sprechen sich natürlich schnell herum, z. B. bei qualifiziert Ausgebildeten und Investoren. Außerdem gibt es Pluspunkte bei der Kundenbindung. Alles in allem steht dies für deutlich mehr Erfolg. Worauf warten Sie also?

Zu den Best-Practice-Beispielen zählen auch Zuschüsse unterschiedlichster Art sowie zinslose bzw. -günstige Darlehen. Hier eine kleine Liste von dem, was alles schon angeboten wird:

### Zuschüsse

Kinder-Betreuung

Essensgeld

Ferienwohnung

Geburt

Altersvorsorge

Fahrtkosten

Sportangebote

Gesundheitskurse

Umzug

Zahnsperre

### Zinsgünstige Darlehen

beim Kauf eines Hauses oder einer Wohnung

Erstausstattung für Kinder

### Eine familienbewusste Personalpolitik ...<sup>1</sup>

verstärkt die Mitarbeiterbindung

erhöht Zufriedenheit und Motivation

vermindert Fehlzeiten

erleichtert die Akquisition von Personal

steigert den Imagegewinn

sorgt für eine leichtere Gewinnung neuer, gut ausgebildeter Mitarbeiter/innen

reduziert Stress

senkt Fluktuations- und Krankheitsquoten

erhöht die Attraktivität des Arbeitgebers

vermeidet Konflikte

<sup>1</sup> vgl. Studie der Hertie-Stiftung auf Seite 20



»Ich bin froh, dass die Polizeidirektion Oldenburg mir in meiner persönlichen Situation geholfen hat, indem sie meinen Arbeitsplatz bei der Polizeiinspektion in Cloppenburg vorübergehend bei einer Dienststelle in Oldenburg eingerichtet hat. Aufgrund der jetzt kürzeren Fahrtstrecke von und zu meinem Wohnort in Friedrichsfehn habe ich mehr Zeit, mich um meine pflegebedürftigen Angehörigen zu kümmern. Ich kann auf plötzliche Ereignisse im häuslichen Bereich flexibel reagieren und trotzdem meine Arbeit auf meinem sog. „Satellitenarbeitsplatz“ erledigen. Für mich eine echte Hilfestellung im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie!«

Mitarbeiterin, Polizeidirektion Oldenburg (Foto: C. Wolter, Polizeiakademie Hannover)



# Familie

## Zeit für einen Wetterumschwung!

### Holland in Not!

Was tun, wenn das eigene Kind über Nacht hohes Fieber bekommen hat? Oder die Tagesmutter einen Unfall hatte? Oder die Ferienzeit beginnt? Oder das Au-pair-Mädchen sich überraschend verabschiedet hat? Oder ...?

### ... doch Hilfe naht!

Ob Notfall oder nicht, eine zuverlässige Kinderbetreuung ist die Grundvoraussetzung dafür, dass Eltern sich konzentriert ihrer Arbeit widmen können. Ideal ist es natürlich, der eigene Betrieb – oder ein anderer in räumlicher Nähe, der sich mit anderen Unternehmen zusammengeschlossen hat – betreibt eine Großtagespflegestelle. Möglich sind aber auch Belegplätze in Kitas bzw. Verträge mit entsprechenden Dienstleistern oder Trägern von Kindertages- und Ferienbetreuung.

Denkbar ist auch ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, also ein ganz normaler Büroraum mit Spielecke. Das sichert im Ausnahmefall die Betreuung und den Arbeitsfluss. Genauso wunderbar ist die Einrichtung eines Hausaufgabenraumes, in denen die Schulkinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben erledigen können. Und wenn es dann »Feierabend« heißt, können alle entspannt nach Hause gehen.

### Wohin mit Großvater?

Nicht nur die Kleinen stellen uns manchmal vor scheinbar unlösbare Herausforderungen. Was passiert beispielsweise, wenn die Eltern von einem auf den anderen Tag zum Pflegefall werden? Seit 2008 gibt es das Pflegezeitgesetz, das pflegenden Angehörigen bei Bedarf eine kurzfristige Arbeitsfreistellung von bis zu zehn Tagen ermöglicht. Ist es damit nicht getan, kann der Arbeitnehmer auch eine sechsmonatige Pflegezeit nehmen. Je nach Arbeits- und Tarifvertrag wird bei der kurzfristigen Version Lohnfortzahlung gewährt, bei der längeren Variante besteht nur für die zu betreuende Person selbst ein Anspruch auf Pflegegeld. Bisher gelten diese Regelungen allerdings nur für Unternehmen mit 15 und mehr Beschäftigten. Alternativ dazu erweisen sich manchmal auch hier Belegplätze in Pflege- und Seniorenheimen als Segen. Und auch eine Hilfestellung bei der Vermittlung von Kurzzeit-/Pflegeplätzen wird im Falle eines Falles dankend angenommen.

Seit dem 01.01.2012 gibt es zusätzlich die Familienpflegezeit, danach können Beschäftigte ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden Wochenarbeitszeit reduzieren (es besteht allerdings kein gesetzlicher Anspruch darauf), wenn sie einen nahen Angehörigen pflegen. Wird z. B. die Arbeitszeit in der Pflegephase auf 50 Prozent verringert, erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich arbeiten sie später wieder voll, bekommen aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts – so lange, bis das Zeitkonto ausgeglichen ist.

Damit pflegende Angehörige in einem solchen Fall später keinen Nachteil hinnehmen müssen, hat der Gesetzgeber dafür gesorgt, dass die Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung erhalten bleiben. Personen mit geringem Einkommen werden sogar ein bisschen besser gestellt.

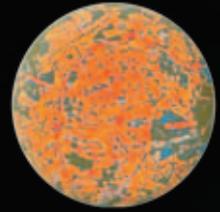
### Das wäre doch schon mal ein Anfang

Meistens trifft es einen unvorbereitet: Plötzlich ist ein Elternteil, der Partner oder auch ein Kind eines Mitarbeiters schwer erkrankt und braucht Hilfe. Gibt es im Unternehmen eine zuständige Ansprechperson, so können wichtige Informationen über finanzielle und rechtliche Aspekte gleich weitergegeben werden. Doch auch ein Artikel in der Mitarbeiterzeitung, ein Aushang am Schwarzen Brett oder eine Serienmail zu dem Thema kann sehr hilfreich sein.



»Die Vertrauensarbeitszeit bei der OLB ermöglicht mir die flexible Betreuung und Pflege meiner behinderten Tochter.«

Thomas Kuhlmann, Mitarbeiter, OLB (Foto: T. Helmerichs)



»Unsere Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital der Gesellschaft. Ihre Gesundheit, ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz und ihre Balance zwischen Beruf und Familie sind für uns zentrale Anliegen. Um dieses zu erreichen, haben wir gemeinsam mit den Mitarbeitern eine Vielzahl von Maßnahmen erarbeitet, die wir schon umgesetzt haben oder in den nächsten Jahren umsetzen werden. Das sorgt auch für eine höhere Bindung unserer Mitarbeiter an das Unternehmen und unterstützt uns bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter.«

Prof. Dr. Heinz-W. Appelhoff, Geschäftsführer,  
Treuhand Oldenburg (Foto)

# Entwicklung

## Donnerwetter!

### Ist da jemand?

Sobald im Unternehmen eine engagierte Person für alle Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ernannt ist, ist der Weg frei für eine funktionierende interne Kommunikation. Wichtig ist natürlich, dass alle Mitarbeiter wissen, an wen sie sich wenden können.

Unterstützt wird diese notwendige Form der Verständigung durch den Zugriff auf das betriebsinterne Internetportal (Intranet) – u. a. auch während der Elternzeit. Auch sorgen verschiedene Printmedien wie zum Beispiel informative Broschüren dafür, dass auch externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alles informiert sind, was im Unternehmen geschieht.

### Im Gespräch bleiben

Darüber hinaus werden bei einer familienbewussten Unternehmens- und Kommunikationskultur auch Mitarbeitergespräche genutzt. Inhalte können konkrete Zielvereinbarungen, Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch familiäre Angelegenheiten sein, wenn es z. B. um Elternzeit, die Pflege eines Angehörigen oder eine geplante Auszeit geht. Voraussetzungen für einen solchen offenen Dialog sind selbstverständlich Vertrauen, Verantwortung und Fairness.

### Das Modell mit Leben füllen

Damit das System »Familienfreundlichkeit im Unternehmen« überhaupt funktioniert, muss es in der obersten Etage nicht nur akzeptiert, sondern erwünscht sein. Deswegen sollten alle in Frage kommenden familienfreundlichen Maßnahmen zunächst einmal im Leitbild, in den Leitsätzen oder Führungsrichtlinien formuliert werden, bevor sie glaubwürdig umgesetzt werden.

Nehmen die Führungskräfte das Modell der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch selbst in Anspruch – durch Elternzeit, eine Reduzierung der Arbeitsstunden oder das Führen in Teilzeit –, so ist das immer ein positives, überzeugendes Signal für die Belegschaft.

Niemand erwartet, dass Veränderungen von heute auf morgen gelingen. Bei gutem Willen wird sich alles in einem kontinuierlichen Prozess entwickeln. Sinnvoll ist dabei die Einrichtung eines Arbeitskreises »Beruf & Familie«, der die gesteckten Ziele von verantwortlicher Stelle aus sichert. Die Mitglieder eines solchen Arbeitskreises übernehmen folgende Aufgaben: Sie überprüfen die Umsetzung und Wirkung der angebotenen Maßnahmen, greifen Anregungen von Führungskräften und Beschäftigten auf und arbeiten eigene, weiterführende Ideen aus.



»Als unser Sohn Jakob sechs Monate alt wurde, begann meine siebenmonatige Elternzeit. Ich habe mich sehr auf die

gemeinsame Zeit mit unserem Sohn und die vielen neuen Erfahrungen gefreut, vieles gelernt und eine enge Bindung zu Jakob aufgebaut. Als Führungskraft des BNW hatte ich während dieser Zeit über das Intranet der Firma Zugriff auf alle wichtigen Informationen und habe zudem, teilweise auch mit Jakob, an wichtigen Besprechungen teilgenommen. Dank meiner Kollegen, die mich immer auf dem Laufenden hielten, war die Rückkehr auf meine Position nach Ende der Elternzeit kein Problem!«

Marcus Jeske, Fachbereichsleiter, BNW (Foto: Foto Ventura)



»Als Mutter von drei Kindern weiß ich aus eigener Erfahrung,

wie wichtig es ist, Familie und Beruf „unter einen Hut“ bringen zu können. Als Inhaberin von fidelus und Arbeitgeberin kenne ich aber auch die andere Seite: Es muss finanzierbar sein, und alle müssen hinter diesem Konzept stehen. Da wir ein kleines Unternehmen mit nur sieben Mitarbeitern sind, haben wir Lösungen gesucht, die schnell und einfach umsetzbar sind: möglichst flexible Zeiteinteilung, Weiterbildungsmöglichkeiten und eine Aufgabenverteilung, die sich an die jeweilige Lebenssituation anpasst. Davon profitieren wir alle: meine Mitarbeiterinnen, die im Beruf weiterkommen können und trotzdem für die Familie da sind, und mein Unternehmen dank hoch motivierter Mitarbeiterinnen, für die Loyalität und Einsatz selbstverständlich sind.«

Marion Orthmann, Inhaberin, fidelus (Foto)

# Entwicklung

## Freundliche Großwetterlage

### Lebenslanges Lernen

Wir lernen nie aus! Das liegt u. a. daran, dass sich die technische, inhaltliche und wirtschaftliche Situation am Arbeitsplatz ständig verändert. Damit ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer auf dem Laufenden sind, haben sich viele Unternehmer für eine strategische Personalentwicklung entschieden. In der Regel sind diese Angebote systematisch und langfristig angelegt. Und das Gute: Sie können auch während der Elternzeit wahrgenommen werden. Folgende Maßnahmen stehen dabei im Fokus:

- Personal-Entwicklungsplan
- Kontakthalte-Programm
- Paten-Konzept
- betriebliches Gesundheitsmanagement
- interne Fort- und Weiterbildungsangebote
- externe Fort- und Weiterbildungsangebote
- Rückkehr-Seminare
- Personalentwicklungsinstrument für Frauen

### Zwei Fliegen mit einer Klappe

Pfiffige Arbeitgeber laden zudem zu regelmäßigen Elterntreffen ein. Dabei können neue Ideen und/oder individuelle Lösungen entwickelt werden. Während eines solchen informellen Treffens werden ganz nebenbei auch Neuigkeiten aus dem Unternehmen ausgetauscht. Parallel dazu haben auch die Mitarbeiter, die sich gerade in Elternzeit befinden, die Möglichkeit, ihre Führungskräfte zu treffen sowie Fragen ans Personalbüro oder den Betriebsrat zu richten.

Diese Elterntreffen vereinen gleich mehrere Vorteile in sich: Zum einen werden Führungskräfte für das Thema Familienfreundlichkeit und damit für die wirklichen Belange ihres Teams sensibilisiert und zum anderen bleibt der Kontakt zu den Mitarbeitern auch während der Elternzeit erhalten. Die Kinder sind dabei natürlich auch herzlich willkommen. Dies kann der Arbeitgeber schließlich unter »Nachwuchsförderung« verbuchen.

### Kostet nicht die Welt

Das Beispiel Elterntreffen macht noch einmal deutlich, dass familienfreundliche Angebote im Unternehmen nicht die Welt kosten müssen. Es braucht einen Raum und jemanden, der sich um Vorbereitung, Einladung

und Moderation kümmert. Dazu noch eine Tasse Kaffee für jeden und als »technische Ausstattung« einen Babyflaschenwärmer. Ist das etwa zuviel Aufwand?

### Balance halten

Zu einer der größten inhaltlichen und organisatorischen Herausforderung gehört es wohl, Studium, Ausbildung und Elternschaft zu vereinen. Immerhin sind 17 % der Auszubildenden und 5 % der Studierenden im dualen System davon betroffen. Möglich und zum Teil gesetzlich verankert sind Teilzeitstudium oder Teilzeitausbildung, wobei es hierbei noch sehr viel Engagement seitens der Hochschulen, Betriebe und Kammern bedarf. Eine andere Möglichkeit bieten virtuelle Lehrgänge und E-Learning mit gezielt eingesetzten Präsenzphasen. Schon heute trifft dieser Ansatz bei beruflich qualifizierter Weiterbildung auf offene Ohren.

Immer häufiger bieten auch die regulären Studiengänge virtuelle Lehrgänge oder E-Learning an. Das bedeutet, dass die Veranstaltungen direkt online am häuslichen PC verfolgt und wichtige Unterlagen und Skripte heruntergeladen werden können. Diese Art der Flexibilität ist eine wesentliche Voraussetzung für eine verbesserte Vereinbarkeit von Studium und Beruf.



»In unserer Kindertagespflege bei BÜFA bekommt mein Sohn Mats (2 Jahre) eine individuelle und liebevolle Betreuung. Die flexiblen Öffnungszeiten helfen mir, meine Familie und meinen Beruf unter einen Hut zu bekommen. Ich merke, dass sich mein Sohn bei den BÜFA Minis wohlfühlt und ich fahre mit einem guten Gefühl ins Büro.«

Astrid Oetken, Mitarbeiterin, BÜFA, mit Michael (li.) und Mats Oetken (Foto: BÜFA)

# Für sonnige Gemüter

## Betriebs-Klima-TÜV

Unternehmen, die sich für ein familienbewusstes Klima und eine ebensolche Personalpolitik entschieden haben, erhalten auf Wunsch konkrete Unterstützung durch die Initiative »berufundfamilie« – unabhängig von Branche oder Betriebsgröße. Dabei handelt es sich um das bundesweit anerkannte Audit der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Dieses strategische Management-Instrument zur Verbesserung familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb steht unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin und des Bundeswirtschaftsministers und wird von Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft empfohlen (darunter BDA, BDI, DIHK, ZDH).

Das Audit »berufundfamilie« ermittelt systematisch und anhand von mehreren Handlungsfeldern betriebsindividuelle Entwicklungspotenziale, die sich für das Unternehmen garantiert rechnen. Ziel ist eine umfassende und erfolgreiche Gesamtstrategie, bei der alle Maßnahmen aufeinander abgestimmt sind und die sowohl die Bedürfnisse der Beschäftigten als auch die Möglichkeiten des Unternehmens berücksichtigen.



»Das flexible Angebot der Ferienbetreuung war toll und hat uns sehr geholfen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Vielen Dank auch an die engagierten Betreuerinnen!«

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Universität Oldenburg  
(Foto: Familienservice Weser-Ems e.V.)

## Das rechnet sich

Nur wenn die Interessen beider Seiten – des Unternehmens und der Belegschaft – ausgewogen sind, können auch beide Seiten profitieren. Laut einer von der »berufundfamilie gGmbH« in Auftrag gegebenen Studie zahlt sich eine familienbewusste Personalpolitik jedoch immer aus. Familienbewusste Unternehmen erreichen grundsätzlich mehr als nicht familienbewusste Unternehmen. Sehen Sie selbst:

- +38 % → Image-Gewinn
- +31 % → mehr Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen für wichtige Mitarbeiter
- +26 % → besserer Bewerberpool
- +13 % → mehr Initiativbewerbungen
- +14 % → erhöhte Bindung wichtiger Mitarbeiter
- +17 % → mehr Mitarbeiterproduktivität, -motivation und -bindung
- 14 % → geringere Kosten bei der Wiedereingliederung
- +22 % → erhöhte Rückkehrquote aus der Elternzeit
- 8 % → kürzere Elternzeitdauer
- +13 % → erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit
- 15 % → geringere Fluktuationsrate
- 13 % → geringere Beschwerde-Intensität hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 9 % → niedrigere Eigenkündigungsrate
- 16 % → reduzierte Fehlzeitenquote
- 11 % → reduzierter Krankenstand
- +12 % → erhöhte Kundenbindung
- 8 % → reduzierte Kosten aufgrund vakanter Stellen
- +4 % → Bewerberqualität

Quelle: <http://www.beruf-und-familie.de>

## Alles in allem

... heißt das, dass sich das Engagement im Zusammenhang mit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beteiligten in jedem Fall lohnt. Bei allen(!!!) von der **Hertie-Stiftung** untersuchten Zielen schnitten familienbewusste Unternehmen deutlich besser ab als nicht familienbewusste. Die unternehmerischen Ziele wurden ausnahmslos positiv beeinflusst.

## Fazit:

»Eine familienbewusste Personalpolitik stellt somit einen wichtigen betriebswirtschaftlichen Entscheidungsparameter dar, der den Unternehmenserfolg nachhaltig beeinflusst.«

Dr. Irene Gerlach, Westfälische Wilhelms-Universität Münster (in: Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung)

**Familienbewusste Unternehmen, die im Rahmen des Audit »berufundfamilie« zertifiziert sind, profitieren auf vier Ebenen:**

1. bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
2. durch betriebswirtschaftliche Vorteile
3. bei der Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs
4. bei den Kunden



»Meinen Beruf und meine Familie unter einen Hut zu bringen, war für mich ein wichtiges Auswahlkriterium bei der Arbeitssuche. Das Klinikum bietet mir durch die Kooperation mit der Kindertagesstätte flexible Öffnungszeiten und kurze Wege. Da bleibt mehr Zeit für die Familie!«

Ärztin, Klinikum Oldenburg (Foto)

### »Tue Gutes und rede darüber«

Eine familienbewusste Personalpolitik lässt sich mit dem Audit auch in Ihrem Unternehmen Schritt für Schritt einführen. Dabei versteht sich eine Umsetzung grundsätzlich als kontinuierlicher Prozess. Zur Verfügung stehen etwa 150 verschiedene Maßnahmen wie zum Beispiel die Überprüfung von Arbeitsabläufen, Unterstützung aktiver Vaterschaft, Führung in Teilzeit, Beratungsangebote, Elterntreffen ...

Wenn Ihr Unternehmen dann erst einmal zertifiziert ist, sollten Sie mit diesen »Pfunden« auch nach innen und außen hin wuchern: im Internet, bei Personalanzeigen und Presseberichten, bei Kunden-Informationen und Fachmessen, bei Betriebsversammlungen, bei ... Spätestens dann werden Sie feststellen (vgl. Fazit): **Was immer Sie an Zeit und Geld investiert haben, es kommt vermehrt zu Ihnen zurück.**

»Ich bin sehr glücklich, Elternzeit in Anspruch genommen zu haben und verschiedene Modelle in Anspruch nehmen zu können. Das Verhältnis zu meinen vier Kindern ist u. a. dadurch intensiv und somit positiv. Über die unbürokratische und wohlwollende Bearbeitung meiner Anträge habe ich mich sehr gefreut. Diese gab mir das Gefühl des Vertrauens seitens meines Arbeitgebers. Ich halte eine Flexibilität seitens des Arbeitgebers und auch des Arbeitnehmers für sehr wichtig und positiv.«

Ilan Harde, Mitarbeiter, BARMER GEK (Foto)



# Ein Hoch namens OLLY

## Verleihung des OLLY

Auch in Oldenburg gewinnen familienfreundliche Angebote in Unternehmen in Zeiten des steigenden Fachkräftebedarfs immer mehr an Bedeutung. Dadurch »mutieren« sie zu einem wichtigen, wenn nicht sogar zum entscheidenden Standortfaktor. Ein Grund mehr, das Thema – und auch die Verleihung des OLLY (Preis der Stadt Oldenburg für familienfreundliche Unternehmen) – stadtbekannt zu machen. Je mehr Verantwortliche um das Thema wissen, desto besser für Unternehmer und Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Kinder und andere Angehörige sowie die Stadt Oldenburg.

Die Auszeichnung ist die eine Seite, die andere ist, dass die Stadt Oldenburg zugleich alle Unternehmen zu eigenen familienfreundlichen Ideen anregen möchte. Dass sie damit erfolgreich ist, lässt sich unter anderem daran ermessen, dass auch Sie diese Broschüre bereits in den Händen halten.

Wenn es um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen oder den OLLY geht, laufen alle Fäden im Oldenburger Amt für Wirtschaftsförderung zusammen. Ihre **Ansprechpartnerin** in diesem Zusammenhang ist **Birgit Schulz**. Hier sind ihre Kontaktdaten:

**Birgit Schulz, Telefon 0441 235-2821**  
**birgit.schulz@stadt-oldenburg.de**

Vielleicht gibt es in Ihrem Unternehmen ja auch schon flexible Arbeitszeiten oder Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Beratungsangebote für pflegende Angehörige nutzen. Dann ist das schon einmal ein Anfang und Sie könnten sich damit zum potenziellen Kandidaten für den nächsten OLLY entwickeln.



»Qualifizierte Mitarbeiter zu finden, ist heutzutage nicht leicht. Doch

solche Mitarbeiter dann an das Unternehmen zu binden, ist eine echte Herausforderung. Wir erwarten überdurchschnittliche Leistung und Motivation von unseren Mitarbeitern, daher sind wir auch bereit, als familienfreundliches Unternehmen Überdurchschnittliches für unsere Mitarbeiter zu leisten.«

Renate I. Eriksen, Eriksen-Gruppe (Foto)



»Die altersbedingte Betreuung meiner Schwiegermutter hat es schon mehr als

nur ein paar Mal erfordert, dass ich mich um sie kümmern musste, obwohl es in meine reguläre Arbeitszeit fiel. Ich konnte ohne Probleme später anfangen oder meinen Dienst eher beenden. Selbstverständlich habe ich die Zeit – dank flexibler Arbeitszeit – nachgeholt bzw. von meinen Mehrarbeitsstunden abgezogen. Meine Vorgesetzten sowie meine Kolleginnen und Kollegen hatten zum Glück immer Verständnis für meine Lage. Ich musste also kein schlechtes Gewissen haben.«

Birgit Schulz, Mitarbeiterin Wirtschaftsförderung, Stadt Oldenburg (Foto: B. Lorenz)

»Die in dieser Broschüre aufgeführten Best-Practice-Beispiele werden von mindestens einem Mitglied des Arbeitskreises bereits angeboten. Alle Mitglieder sind bereit, ihre Erfahrungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie allgemein und im Besonderen über diese Angebote weiterzugeben. Auch wenn diese nicht unbedingt 1:1 übernommen werden können, wünschen wir uns, dass sich viele Oldenburger Führungskräfte Anregungen aus dieser Broschüre holen und damit zeigen, dass sie sich ihrer Verantwortung in Sachen ‚Familienfreundlichkeit im Unternehmen‘ bewusst sind. Ich stelle gern den Kontakt zu den Mitgliedern her.

Mein persönliches Ziel ist erreicht, wenn allen Oldenburger Führungskräften die Abkürzung ‚FF in U‘ bekannt ist. Wissen Sie’s?«

Birgit Schulz, Sprecherin des Arbeitskreises Familienfreundlichkeit in Unternehmen



»Montag bis Freitag zwischen 7 und 18 Uhr und das 52 Wochen im Jahr, damit bietet uns die Biberburg Betreuungszeiten, die uns auch mit zwei Kleinkindern (die in der Kita die Krippe und den Kindergarten besuchen) ermöglichen, beide berufstätig zu sein und unsere Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Durch den hohen Betreuungsschlüssel und die Philosophie der Einrichtung können die pädagogischen Fachkräfte auf die individuellen Interessen und Bedürfnisse der Kinder eingehen und auch die gesunde Vollverpflegung entlastet uns enorm. Somit profitieren unsere Kinder genauso wie wir von diesem tollen Angebot unseres Arbeitgebers.«

Mitarbeiterin und Mitarbeiter, EWE-Konzern  
(Foto: Betriebskita Biberburg)

## Voneinander lernen

Es gibt in Oldenburg einen Arbeitskreis »Familienfreundlichkeit in Unternehmen«, der unter der Leitung der städtischen Wirtschaftsförderung steht. Mitglieder dieses Kreises sind 18 Vertreterinnen aus insgesamt 13 verschiedenen Oldenburger Unternehmen und Institutionen. Alle Beteiligten verfügen über Erfahrung mit familienfreundlichen Angeboten. Ihr gemeinsames Ziel ist der Erfahrungsaustausch und dass dieses Thema im Bewusstsein von Führungskräften anderer Unternehmen verankert wird.

Und das sind die Mitglieder des

**Arbeitskreises Familienfreundlichkeit in Unternehmen:**

**Kornelia Ehrhardt** (Stadt Oldenburg, Gleichstellungsbeauftragte)

**Ingrid Eilers-Bruns** (BIBER GmbH – Bildung, Betreuung, Erziehung)

**Elfie Finke-Bracker** (Stadt Oldenburg, Amt für Jugend, Familie und Schule)

**Annette Fischer** (Stadt Oldenburg, Personal- und Verwaltungsmanagement)

**Rita Forst** (Landessparkasse zu Oldenburg)

**Anja Heithus** (Stadt Oldenburg, Amt für Jugend, Familie und Schule)

**Frauke Kayser** (BÜFA GmbH & Co. KG)

**Ita Knüver** (BNW – Bildungswerk der Nds. Wirtschaft)

**Katrin Köpke** (Pius-Hospital Oldenburg)

**Lena Martens** (AWO Bezirksverband e.V.)

**Maike Martens** (Oldenburgische Landesbank AG)

**Katja Meyerhoff** (Polizeidirektion Oldenburg)

**Angelika I. Müller** (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg)

**Susann Ruppert** (Handwerkskammer Oldenburg)

**Marion Schütte** (Polizeidirektion Oldenburg)

**Birgit Schulz** (Stadt Oldenburg, Wirtschaftsförderung)

**Yasmin Willms** (Klinikum Oldenburg gGmbH)

**Sandra Zink** (Oldenburgische IHK)

## Weitere Informationsquellen

Diese Liste dient als ergänzende Information. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die genannten Internetseiten enthalten viele weiterführende Links, auch zum Download oder Bestellservice von Broschüren.

[www.oldenburg.de/berufundfamilie](http://www.oldenburg.de/berufundfamilie)  
[www.oldenburg.betreuungsboerse.net](http://www.oldenburg.betreuungsboerse.net)  
(Wegweiser Kinderbetreuung Stadt Oldenburg)  
[www.oldenburg.de/stadtol/index.php?id=8852](http://www.oldenburg.de/stadtol/index.php?id=8852)  
(Seniorenservicebüro für Oldenburg)  
[www.zentrall.de](http://www.zentrall.de)  
(Zentrum für Alleinerziehende)  
[www.eltern-und-seniorenservice-awo.de](http://www.eltern-und-seniorenservice-awo.de)  
[www.familien-service-weserems.de](http://www.familien-service-weserems.de)  
[www.gvweser-ems.de](http://www.gvweser-ems.de)  
(Genossenschaftsverband Weser-Ems)  
[www.ms.niedersachsen.de](http://www.ms.niedersachsen.de)  
[www.qualifizierungsoffensive.niedersachsen.de](http://www.qualifizierungsoffensive.niedersachsen.de)  
[www.familie-mit-zukunft.de](http://www.familie-mit-zukunft.de)  
[www.familien-wegweiser.de](http://www.familien-wegweiser.de)  
[www.vaeter-in-niedersachsen.de](http://www.vaeter-in-niedersachsen.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)  
(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)  
[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)  
[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)  
[www.ffp-muenster.de](http://www.ffp-muenster.de)  
(Forschungszentrum für familienbewusste Personalpolitik)  
[www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)  
[www.mittelstand-und-familie.de](http://www.mittelstand-und-familie.de)  
[www.inqa.de](http://www.inqa.de)  
(Initiative Neue Qualität der Arbeit)  
[www.dnbgf.de](http://www.dnbgf.de)  
(Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung)

## Impressum

Stadt Oldenburg, Der Oberbürgermeister  
Wirtschaftsförderung Oldenburg in Zusammenarbeit  
mit dem Arbeitskreis »Familienfreundlichkeit in  
Unternehmen«

### Redaktion: Birgit Schulz

Telefon: 0441 235-2821  
[birgit.schulz@stadt-oldenburg.de](mailto:birgit.schulz@stadt-oldenburg.de)  
Redaktionelle Mitarbeit: Kornelia Ehrhardt, Ita Knüver,  
Maike Martens und Angelika I. Müller

### Gestaltung:

Text-Design: Imme Frahm-Harms,  
TEXTUR - Agentur für bessere Texte,  
[www.textur-online.de](http://www.textur-online.de)  
Grafik-Design: Martina Nitschke-Richter,  
[www.nrdesign.de](http://www.nrdesign.de)  
Fotos: S. 3 T. Ritzmann, S. 4 A. Burmann (links),  
HWK Oldenburg (rechts)  
Fotos (Hintergründe): S. 10 Jasper Siebert,  
S. 14 und 18 NRDesign, S. 16 DigitalVision  
Stand: Januar 2012  
Allgemeine Anfragen an die Stadt Oldenburg bitte an  
das ServiceCenter unter Telefon 0441 235-4444