



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Aus der Praxis für die Praxis



Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Handel



EUROPÄISCHE UNION



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



Hauptverband des Deutschen Einzelhandels

DIHK

I.

Warum lohnt sich Familienfreundlichkeit im Handel?

Zahlen und Fakten

- | 99,7 Prozent der Unternehmen im Einzelhandel sind kleine und mittlere Unternehmen. Das sind über 50 Prozent der Beschäftigten in dieser Branche.
- | In keiner anderen Branche sind so viele Frauen tätig wie in diesem Wirtschaftszweig. Rund 1,8 Millionen der insgesamt 2,7 Millionen Beschäftigten sind weiblich. Die meisten von ihnen arbeiten im Kernbereich der Branche, direkt im Verkauf.
- | Der Einzelhandel ist einer der flexibelsten Wirtschaftszweige: Die Teilzeitquote (sozialversicherungspflichtig oder in Form geringfügiger Beschäftigung) liegt über 50 Prozent.
- | Die Branche ist für junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen attraktiv: Allein in den Ausbildungsberufen „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ und „Verkäufer/in“ werden jährlich 45.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Damit stehen diese auf Platz eins und drei der beliebtesten Ausbildungsberufe.
- | Der Einzelhandel hat eine junge Altersstruktur: ca. 50 Prozent sind zwischen 25 und 44 Jahren alt.
- | Über 90 Prozent der ausgebildeten Fachkräfte in Deutschland zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern und mehr als zwei Drittel dieser Gruppe ohne Kinder bewerten Familienfreundlichkeit als ebenso wichtig wie das Gehalt.
- | Das Erwerbspersonenpotenzial der 30- bis unter 50-jährigen wird bis 2020 von heute 24 Mio. auf ca. 20 Mio. schrumpfen.

Familienfreundlichkeit ist zu einem wichtigen Thema für die Wirtschaft geworden – auch für den Einzelhandel. In dieser Branche sind die Beschäftigten jeden Tag im direkten Kontakt mit Millionen von Kundinnen und Kunden; ihr Engagement ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Insbesondere eine familienfreundliche Personalpolitik kann zur Motivation der Beschäftigten und zur Bindung an ihr Unternehmen beitragen. Einer aktuellen Umfrage der Gesellschaft für Konsumforschung zufolge ist für 92 Prozent aller Beschäftigten mit Kindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genauso wichtig wie das Gehalt.

Familienfreundlichkeit ist ein klarer Trend, den gerade fortschrittliche Unternehmen angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftebedarfs erkennen. Aktuell ist beinahe die Hälfte der Beschäftigten im Einzelhandel zwischen 25 und 44 Jahre alt. Bereits heute zeichnet sich jedoch ab, dass qualifizierter Nachwuchs in den kommenden Jahren knapper wird.

Im Wettbewerb um Fachkräfte haben familienfreundliche Unternehmen die Nase vorn: Zufriedene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fühlen sich stärker an ihr Unternehmen gebunden. Sie sind leistungsbereiter und haben weniger Fehlzeiten. Und: Familienfreundlichkeit spricht sich herum! Betriebe, die familienfreundliche Unternehmensführung nach außen kommunizieren, haben bei der Anwerbung neuer Fachkräfte klare Vorteile.



II.

Passgenaue familienfreundliche Lösungen für Betriebe im Einzelhandel

Die Arbeitserfordernisse für die Beschäftigten des Einzelhandels unterscheiden sich deutlich: Sie gestalten sich in der Textilbranche anders als in der Lebensmittel- oder in der Möbelbranche. Warenhäuser haben andere Ladenöffnungszeiten und eine andere Beschäftigungsstruktur als der Lebensmitteleinzelhandel.

In vielen Bereichen sind lange Öffnungszeiten und eine möglichst hohe Servicequalität wettbewerbsentscheidend. Beschäftigte mit Familie stehen vor der Herausforderung, diese Erfordernisse mit den familiären Bedürfnissen in Einklang bringen zu müssen. Hier ermöglichen passgenaue familienfreundliche Lösungen eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Beschäftigte

Die Palette familienfreundlicher Maßnahmen ist so bunt, wie der Einzelhandel vielfältig ist. Je nach Betriebsstruktur können sie in ihrer Ausgestaltung beliebig variiert werden. Dabei müssen sie nicht besonderes aufwändig oder kostenintensiv sein. Oftmals sind es bereits die „kleinen“ Lösungen, die große Wirkungen zeigen.

2.1. Mit Arbeitszeitmodellen flexibel reagieren – Win-Win durch flexible Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitszeitmodelle sind seit langem eine Stärke des Handels und können zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich beitragen. Hierbei bieten sich zahlreiche familiengerechte Varianten an. Auch bei der Einsatzplanung ist es möglich, zugleich familiäre Belange zu berücksichtigen und optimal auf schwankende Nachfrage zu reagieren. So kann man trotz erweiterter Service- und Öffnungszeiten die Motivation der Beschäftigten erhalten. Dabei ist Planbarkeit und Verlässlichkeit für beide Seiten wichtig. Wer seine Beschäftigten bei der **Planung der Arbeitszeit** mit einbezieht, kommt meist zu familiengerechten Lösungen: In vielen Unternehmen reicht ein schriftlicher Arbeitseinsatzplan aus, in den Beschäftigte ihre Wünsche eintragen können. Sehr gute Erfahrungen haben Unternehmen im Einzelhandel mit **flexibler Teamarbeit** gemacht, die durch Arbeitszeitkonten ergänzt werden. Die täglich variierenden Arbeitszeiten werden im Team eigenverantwort-

Arbeitszeitmodelle wie Teamarbeit, Gleitzeit und Ampelkonten ermöglichen Flexibilität

lich geplant und mit den erwarteten Kundenströmen am jeweiligen Tag abgestimmt. Beschäftigte mit Kindern erhalten damit die Möglichkeit, auf familiäre Erfordernisse flexibel zu reagieren. Diese Form der **Gleitzeit** bringt dem Unternehmen geldwerte Vorteile: Die Anwesenheitszeiten der Belegschaft werden über den Tag gestreckt und ermöglichen längere Öffnungszeiten. Zudem steht bei Auslastungsspitzen eine ausreichende Anzahl an Beschäftigten zur Verfügung, während in Zeiten geringer Kundenfrequenz das Personal entsprechend reduziert wird. Hilfreich kann dabei die Einrichtung eines **Ampelkontos** sein. Befindet sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im „grünen Bereich“, so weicht sie oder er nur gering von der vereinbarten Arbeitszeit ab und kann hier selbstverantwortlich ausgleichen. Befindet er oder sie sich im „gelben Bereich“, so muss eine weitere Ansammlung von Arbeitsstunden mit dem Vorgesetzten abgesprochen werden. Gerät ein Arbeitszeitkonto in den „roten Bereich“, sind gegensteuernde Maßnahmen erforderlich.

Hagebaumarkt Hugo Overthun GmbH, Dortmund

Im Gartenbereich des mittelständischen Unternehmens gab es im Winter nur wenig Arbeit für die Beschäftigten. Im Sommer wussten sie dagegen nicht mehr, wie sie ihre Überstunden abbauen sollten. Nahm ein Fachberater in der Woche frei, so gab es Engpässe bei der qualifizierten Beratung. Geschäftsführer Andreas Funken entschloss sich daher zur flexiblen Teamarbeit und zur bereichsübergreifenden Qualifizierung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Idee: Die Beschäftigten sind flexibel in verschiedenen Verkaufsbereichen einsetzbar. Dadurch wird die Planung der individuellen Arbeitszeiten erleichtert. Die Mindestbesetzung muss gewährleistet sein und die fachlichen Kenntnisse müssen sich auf mehrere Bereiche erstrecken. Das Ergebnis: „Meine Mitarbeiter sind mit viel mehr Spaß bei der Arbeit. Sie koordinieren die Einsatzzeiten in eigener Verantwortung und bei Wahrung der Mindestbesetzung. Das läuft prima. Überstunden gibt es faktisch nicht mehr und der Teamgeist wird gefördert. Durch die bereichsübergreifende Qualifikation sind die Beschäftigten mit viel mehr Interesse und persönlichem Einsatz dabei. Davon und von der hohen Beratungskompetenz profitieren auch unsere Kunden“, so Andreas Funken.

2.2. Flexibilisierung des Arbeitsortes

Arbeiten von zu Hause

Aufgaben außerhalb des klassischen Verkaufs können in vielen Fällen auch **mobil von zu Hause** erledigt werden. Die Kosten, die für den Arbeitgeber entstehen, wenn Beschäftigte Arbeit mit nach Hause nehmen können, sind gering. Beispielsweise kann vereinbart werden, dass die Beschäftigten ihre eigene PC-Ausstattung nutzen und der Arbeitgeber die Kosten hierfür übernimmt. Bei der Ausstattung der Beschäftigten mit Mobiltelefon und Notebook mit UMTS-Karten belaufen sich nach den Anschaffungskosten die monatlichen Kosten in der Regel auf weniger als 100 € pro Mitarbeiter oder Mitarbeiterin. Gesteigerte Produktivität und eine höhere Motivation der Beschäftigten gleichen diese Kosten aus. Diese Maßnahme bedeutet für das Unternehmen wenig Aufwand, kann den Beschäftigten in bestimmten Familienphasen jedoch großen Nutzen bringen.

IWAN BUDNIKOWSKY GmbH & Co. KG

„Unsere Kunden wollen fachkompetent beraten werden. Es ist das Know-how eines jeden unserer 1.139 Beschäftigten, das den Erfolg des Unternehmens ausmacht“, weiß der Geschäftsführer der Drogeriekette Iwan Budnikowsky, Cord Wöhlke. Deshalb hütet das Unternehmen dieses „Kapital“ sorgsam. Als eine seiner Mitarbeiterinnen aus dem Bereich Werbung und Kommunikation ein Kind bekam, war es für den Geschäftsführer selbstverständlich, dass sie einen großen Teil ihrer Arbeit von zu Hause erledigen durfte. „Mit wenig Aufwand für unser Unternehmen haben wir einen hohen Nutzen für uns und unsere Fachkraft erzeugen können. Sie konnte ihre Arbeit auf diese Weise schnell wieder aufnehmen und wir mussten nicht auf ihr Wissen und Können verzichten. Es wäre viel aufwändiger gewesen, eine Vertretung einzuarbeiten“, ist sich Cord Wöhlke sicher. Weil dies gut funktioniert, wird es in der Drogeriekette inzwischen seit sechs Jahren praktiziert. Flexible Arbeitszeiten und Beratung von Familien durch einen externen Dienstleister runden das familienfreundliche Angebot ab. Weil Cord Wöhlke von den Vorteilen einer familienbewusster Personalpolitik überzeugt ist, geht sein Engagement auch über den eigenen Betrieb hinaus: Er ist Botschafter des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“.

Elternzeit sinnvoll nutzen – raschen Wiedereinstieg erleichtern

2.3. Elternzeit sinnvoll nutzen – raschen Wiedereinstieg erleichtern

Gehen Beschäftigte in Elternzeit, entstehen für das Unternehmen Kosten. Je länger die Elternzeit dauert, desto tiefer müssen Firmen in die Tasche greifen – für Überbrückung, Wiedereingliederung und Personalakquise. Daher lohnt es sich, den raschen Wiedereinstieg zu unterstützen. So bleiben qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Betrieb erhalten und kehren schneller wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Ein **Gespräch im Vorfeld der Elternzeit** verschafft Klarheit über die weitere Planung für Unternehmen und Beschäftigte. Ziel sollte es sein, mit den Beschäftigten während der Elternzeit **Kontakt zu halten**. Während der Elternzeit können Eltern bis zu 30 Wochenstunden arbeiten. Häufig bietet sich dann der Wiedereinstieg in **abgestufter Teilzeit** an. Dabei stocken die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten schrittweise auf. Immer mehr Betriebe bieten ihren Beschäftigten in Elternzeit außerdem **Weiterbildungsprogramme** an. Manchmal möchten freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit auch für **Vertretungstätigkeiten** eingesetzt werden, um auf dem Laufenden zu bleiben.

Elternzeit darf nicht der Einstieg in den Ausstieg sein – Kontakt halten



IKEA Deutschland GmbH & Co. KG

Das Motto „Lebe wie du willst“ ist bei IKEA nicht nur als Marketingslogan in Richtung Kunden zu verstehen. Es entspricht auch der Haltung des Unternehmens gegenüber seinen Beschäftigten. Xenia Mohr, Diversity Project Managerin bei IKEA, weiß: „Lebensstile werden immer individueller. Wer heute die gut ausgebildeten Menschen für sich gewinnen will, muss ihnen als Arbeitgeber schon was bieten. Starre Arbeitszeitmodelle gehören bei uns der Vergangenheit an. Wir schauen gemeinsam mit dem Mitarbeiter, welches unserer vielfältigen Arbeitsmodelle seiner persönlichen Lebenssituation entspricht. Dabei ist es egal, ob es sich um einen einfachen Angestellten oder eine Führungskraft handelt. Der Vorteil für das Unternehmen liegt dabei klar auf der Hand: Unsere Beschäftigten arbeiten nach besten Kräften und sind hoch motiviert bei der Sache. Das wirkt sich direkt auf die Kundenzufriedenheit aus.“ Das Einrichtungshaus legt viel Wert auf die Qualifikation seiner Beschäftigten. 70 Prozent des Führungskräftenachwuchses wird von IKEA selbst aus- und weitergebildet. „Es wäre ein hoher wirtschaftlicher Verlust, wenn sich unsere Mitarbeiter, die wir über längere Zeit hegen und pflegen, komplett aus dem Betriebsgeschehen ausklinken, sobald sie ein Kind bekommen“, so Xenia Mohr. Ein Planungsgespräch, eine Mitarbeiterzeitung und Vertretungstätigkeiten während der Elternzeit stellen den fortwährenden Kontakt des Beschäftigten mit dem Unternehmen sicher. Bei Fortbildungen kümmert sich das Unternehmen um die Kinderbetreuung. Großen Zulauf hat der regelmäßige Stammtisch im Einrichtungshaus Regensburg. Er steht Eltern und Beschäftigten ohne Kindern gleichermaßen offen. Erfahrungen werden ausgetauscht und neue Führungskräfte können ihre „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Abwesenheit“ kennen lernen. „Unser Konzept geht auf: Es ist ein wechselseitiges Geben und Nehmen. Wer bei uns landet, geht so schnell nicht wieder“, freut sich Xenia Mohr.

2.4. Unterstützung bei der Kinderbetreuung - es muss kein Betriebskindergarten sein

Schon kleine Lösungen sorgen für große Wirkung

Hochflexible Arbeitszeiten brauchen hochflexible Betreuungslösungen. Wissen Beschäftigte ihre Kinder gut betreut, arbeiten sie sorgenfreier und können schneller wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Beschäftigte mit familiären Pflichten können von ihrem Unternehmen dabei tatkräftig unterstützt werden – ohne dass es gleich ein Betriebskindergarten sein muss. Oft reichen bereits kleine Schritte auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit.

Kinderbetreuungszuschuss

Der steuer- und sozialabgabenfreie Kinderbetreuungszuschuss ermöglicht finanzielle Unterstützung für die Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern. Der Zuschuss muss zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden.

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Betriebe können **Belegplätze** für Firmenkinder in Kinderbetreuungseinrichtungen erwerben. In welchem Umfang das Unternehmen dafür finanzielle Leistungen erbringt und wie viele Plätze den Kindern der Beschäftigten vorbehalten bleiben, wird individuell vereinbart. Für den Fall, das später weniger Plätze benötigt werden, kann das Unternehmen mit dem Träger Regelungen vereinbaren.

Je mehr sich ein Unternehmen bei der Unterstützung der Betreuungseinrichtung engagiert, desto größer können auch seine Einflussmöglichkeiten

sein. So kann es mit bestehenden Trägern eine **Erweiterung der Öffnungszeiten** auf die Abendstunden oder das Wochenende aushandeln.

Unternehmen aller Größen und Branchen, die sich für die Betreuung der Kleinkinder ihrer Beschäftigten engagieren wollen, erhalten dafür jetzt einen starken zusätzlichen Anreiz: Mit dem **Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung** fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gezielt die Einrichtung von neuen Betreuungsplätzen für Mitarbeiterkinder.

Ferienbetreuung

Schulferien sind für im Handel tätige Eltern häufig ein besonderes Problem, zumal sie allzu oft mit Stoßzeiten im Job zusammenfallen. Um Beschäftigte in dieser Situation zu unterstützen, können Unternehmen Plätze bei Angeboten externer Anbieter buchen oder vermitteln. Solche Tagesfreizeiten oder auch Ferienfahrten und -programme werden oft von Jugendämtern, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften, Jugendverbänden und Jugendzentren veranstaltet.

Service für Kunden und Beschäftigte: zwei Fliegen mit einer Klappe

Viele Unternehmen bieten bereits Kinderbetreuung für ihre Kunden und Kundinnen an. Warum sollte man dies nicht mit der Betreuung der Kinder von Beschäftigten verbinden?

Lohnt sich der Aufwand für das Unternehmen nicht alleine, kann es sich mit anderen Unternehmen zusammenschließen. Die kommunale Wirtschaftsförderung, der Einzelhandelsverband und die Kommune sind dabei wichtige Kooperations- und Verhandlungspartner. Dadurch entstehen Synergieeffekte, die vieles einfacher ins Rollen bringen können.

Kinderpark Ulm e.V., Ulm

Weihnachtszeit - das Unternehmen braucht mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, und das möglichst schnell, qualifiziert und auch in den Abendstunden. Kunden und Kundinnen brauchen Geschenke – und dazu möglichst Zeit und keinen quengeligen Nachwuchs an der Seite. Kein Problem in Ulm. Mit dem zentral gelegenen Kinderpark Ulm e.V. machen dort Unternehmen sowohl ihre Kunden und Kundinnen als auch ihre Beschäftigten gleichermaßen glücklich. Vier Einzelhandelsunternehmen, zwei Apotheken, ein Gastronomiebetrieb, eine Anwaltskanzlei und der Verein Ulmer City Marketing haben sich zusammengefunden, um den gemeinnützigen Verein in Kombination mit Elternbeiträgen zu finanzieren. Dafür erhalten diese Unternehmen Gutscheine zur Kurzzeitbetreuung für die Kinder ihrer Kunden, Kundinnen und Beschäftigten. Anna-Maria Dietz, City-Managerin des Ulmer City Marketing Vereins und Vorstandsmitglied des Kinderparks, ist überzeugt: „Das ist ein Instrument zur Kundenbindung und für das Personalmanagement. Gleichzeitig macht es unsere Stadt familienfreundlicher“. Bernd Bleicher, Mitinhaber des Modehaus Walz, ist ein begeisterter Unterstützer des Kinderparks: „Wir profitieren sehr davon. Meine Beschäftigten können ganz spontan ihre Kinder für einige Stunden dort abgeben und wissen, dass sie sehr gut betreut sind. Und ich muss nicht auf eine qualifizierte Fachkraft verzichten, wenn ihr schneller Einsatz gefordert ist. Ganz wesentlich ist dieses Angebot auch für Kunden, die in Ruhe einkaufen wollen.“ Dass sich dieses Angebot in Euro und Cent rechnet, bestätigt Frau Bär, Personal- und Organisationsleiterin von Galeria Kaufhof: „Für uns ist das ein echter Wettbewerbsvorteil, das erzeugt richtig Umsatz.“

Betreuungsfragen können häufig einfacher in Kooperation mit Dritten gelöst werden

METRO Group, Düsseldorf

Für Beschäftigte der METRO Group in Düsseldorf ist die Geburt eines Kindes kein Grund, lange Auszeiten zu nehmen. Denn bereits ab dem Alter von vier Monaten werden Kinder in den beiden Betriebskindertagesstätten „METRO-Sternchen“ von liebevollen Erzieherinnen betreut. Die meisten Plätze sind für Kinder der METRO-Beschäftigten reserviert. 10 Prozent stehen Kindern aus dem Stadtteil offen. Träger der Einrichtung ist das Rote Kreuz. Viel Platz zum Toben, Werken, Spielen bieten die Ganztageseinrichtungen den 142 Kindern. Doch noch wichtiger ist die unmittelbare Nähe der Kita zum Arbeitsplatz. „Das ist eine große Beruhigung, vor allem wenn man ein Kind im noch nicht sprechfähigen Alter abgibt“, weiß eine METRO-Angestellte das Angebot zu schätzen. Weil allein in Düsseldorf Menschen aus 30 Nationen für den Handelskonzern arbeiten, werden die Kinder zudem zweisprachig betreut. Rouben Halajian, Leiter der Abteilung Internationale Personalpolitik der METRO Group, ist überzeugt: „Dieses Angebot bringt uns einen klaren Wettbewerbsvorteil gegenüber Konkurrenzunternehmen bei der Anwerbung qualifizierter Fachkräfte. Denn wer arbeiten will und Kinder hat, der braucht zuallererst qualifizierte Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Und die findet er bei uns sofort. Dazu bieten wir unseren Mitarbeitern familiengerechte Arbeitszeiten. Klare Argumente, sich für uns als Arbeitgeber zu entscheiden!“

III.

Drei Schritte zur Umsetzung von Familienfreundlichkeit

Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Mit dem Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds setzt das Bundesfamilienministerium Anreize für Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, sich für die Betreuung der Kinder ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu engagieren. Das Programm unterstützt Betriebe und Eltern dabei, für dieses gemeinsame Anliegen individuelle Lösungen zu finden. Es setzt auf die Kooperation zwischen den Arbeitgebern und den Trägern der Betreuungseinrichtungen.

Gefördert wird die Schaffung zusätzlicher Betreuungsgruppen für Mitarbeiterkinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr – sei es in bestehenden oder in neuen Einrichtungen. Es wird ein 50-prozentiger Zuschuss zu den während der ersten beiden Jahre anfallenden Betriebskosten bis zur Obergrenze von 6.000 Euro je Platz und Jahr gezahlt.

Insgesamt stehen bis Ende 2011 für das Programm 50 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung.

Die Träger der jeweiligen Betreuungseinrichtungen sind Antragsteller und Zuwendungsempfänger der Fördermittel aus diesem Programm. Ist das Unternehmen Träger der Betreuungseinrichtung, ist es selbst antragsberechtigt und erhält die Fördermittel. Das Unternehmen entscheidet selbst, mit welchem Träger es zusammenarbeiten will. Dies können ebenso öffentliche Träger wie gemeinnützige oder privat-gewerbliche freie Träger sein.

Weitere Informationen unter www.erfolgfaktor-familie.de

Schritt 1: Bestand und Bedarf ermitteln – ist immer der erste Schritt auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit. Listen Sie auf, welche familienfreundlichen Angebote Sie für Ihre Beschäftigten schon bereithalten und welche Möglichkeiten im direkten Umfeld bestehen. Oft können die Kommunen oder andere Unternehmen am Ort zu Partnern werden, wenn es darum geht, familienfreundliche Lösungen zu entwickeln (z.B. flexible Kinderbetreuung oder Unterstützung für Beschäftigte, die Angehörige pflegen). Mindestens genauso wichtig ist die (anonym gestellte) Frage nach dem tatsächlichen Bedarf in Ihrem Unternehmen: Wie viele Beschäftigte haben eigentlich Familie? Wie viele davon haben Probleme, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen und was würde Ihnen helfen? Wie wird sich der Bedarf voraussichtlich in den nächsten Jahren entwickeln? Und: Wie wird das angenommen, was Sie schon anbieten?

Schritt 2: Einschätzen, was sinnvoll und möglich ist – sollte gemeinsam mit den Betroffenen erfolgen. Dies kann zwar nicht immer den tatsächlichen Bedarf voll abbilden, doch hier geht es darum, Ideen zu entwickeln, wie spezifische Probleme der Beschäftigten gelöst werden können. Sinnvoll ist es, sich mit interessierten Beschäftigten zusammen zu setzen und mit ihnen gemeinsam auszuloten, welche Maßnahmen denkbar sind. Daraus sollte ein individuell passender Maßnahmenvorschlag erarbeitet und mit der Unternehmensführung abgestimmt werden – möglichst mit einer validen Einschätzung, wer und was für eine Umsetzung erforderlich ist. Hilfreich ist zudem, gerade auch bei Maßnahmen, die Betreuungsangebote betreffen und Kosten verursachen, Möglichkeiten der Co-Finanzierung zu eruieren (z.B. kommunale Förderung oder Programme des Bundes) und Partner zu identifizieren, mit denen Angebote realisiert werden könnten.

Schritt 3: Ideen umsetzen und kommunizieren – bedarf je nach Maßnahme engagierte Treiber (auch auf Seite der Beschäftigten) sowie je nach Maßnahme die entsprechenden finanziellen Ressourcen. Je nachdem ob es um die Einführung einer neuen Einsatzplanung geht, um die Organisation einer Ferienbetreuung oder um die Sammlung von Informationen rund um das Thema Pflege und Familie sollten Sie eine verantwortliche Person oder eine Gruppe bestimmen, die für die Umsetzung zuständig ist und auch über die notwendigen Ressourcen und Fähig-

keiten verfügt. Sie muss sich bei dieser Aufgabe auf die Unterstützung der Unternehmensführung berufen können und dieser zu festgelegten Zeitpunkten über den jeweiligen Umsetzungsstand berichten. Genauso wichtig wie die Umsetzung selbst ist es, darüber im Unternehmen zu sprechen: Angebote können von Beschäftigten nur dann genutzt und wert geschätzt werden, wenn diese auch wissen, dass sie vorhanden sind. Berichten Sie z. B. auf Betriebsversammlungen, durch Infoblätter, am Schwarzen Brett oder im Intranet, was Sie tun. Machen Sie so deutlich, dass die Beschäftigten mit familiären Pflichten akzeptiert und ernst genommen werden. Das wirkt sich nicht nur positiv auf das Betriebsklima, sondern auch auf Ihr Unternehmensimage aus.



IV.

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt Sie!

Gerade kleine und mittlere Unternehmen finden im Netzwerk Lösungen und Ideen, wie sie Vereinbarkeit praxisnah und konkret umsetzen können.

Als Teil des gleichnamigen Unternehmensprogramms wurde das Netzwerk im Herbst 2006 in einer gemeinsamen Initiative des Bundesfamilienministeriums und des DIHK ins Leben gerufen. Es ist die bundesweit größte Plattform für alle, die sich für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessieren oder bereits engagieren. Mitgliedsunternehmen haben kostenfrei die Möglichkeit, ihr Engagement für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie öffentlichkeitswirksam zu präsentieren und Erfahrungen mit anderen auszutauschen.

Eine kostenfreie Mitgliedschaft – Ihr Vorteil!

Die **kostenfreie Mitgliedschaft** beinhaltet für Unternehmen folgende Leistungen:

- **Zielgruppenspezifische Angebote:** Das Netzwerkbüro bereitet Informationen und Tipps zum Thema aus Sicht bestimmter Zielgruppen auf und entwickelt spezielle Services (z.B. zielgruppenspezifische Veranstaltungsformate).
- **Erfahrungsberichte:** Das Netzwerkbüro sucht interessante Beispiele familienbewusster Unternehmensführung und macht Mitgliedern die Erfahrungen anderer zugänglich.
- **Unternehmensdatenbank:** Mitglieder können Kontakt zu familienfreundlichen Unternehmen in ihrer Nähe oder Ihrer Branche aufnehmen.
- **Kalender:** Das Netzwerkbüro veröffentlicht interessante Termine zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- **Themen und Fragen aus der Praxis:** Das Netzwerkbüro sammelt wichtige Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gibt Antworten – übersichtlich, kurz und bündig.
- **Forum:** Netzwerkmitglieder können sich online und individuell über konkrete Fragen der familienbewussten Unternehmensführung austauschen.
- **Veranstaltungen:** Das Netzwerkbüro stellt kompetente Referenten und Referentinnen zum Thema familienbewusste Unternehmensführung zur Verfügung, vermittelt Kontakte zu Experten und führt auch selbst Veranstaltungen durch.
- **Beratung:** Das Netzwerkbüro gibt Tipps zur Kommunikation familienfreundlicher Maßnahmen nach Außen und Innen.

Interessierte Firmen und Institutionen können sich über www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk direkt eintragen.

Nützliche Links

- ▮ www.erfolgsfaktor-familie.de
- ▮ www.familienwegweiser.de
- ▮ www.mittelstand-und-familie.de

Weiterführende Publikationen

- ▮ Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern, BMFSFJ
- ▮ Checkheft betriebliche Kinderbetreuung, DIHK und BMFSFJ
- ▮ Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden betriebliche Kinderbetreuung, BMFSFJ
- ▮ Informationen für Personalverantwortliche, BMFSFJ
- ▮ Das neue Elterngeld – Umsetzung in der betrieblichen Praxis, BMFSFJ



Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
Email: netzwerkbueero@dihk.de
Tel.: (030) 20 308 – 6101
Fax: (030) 20 308 -5- 6101

Stand: September 2008

Gestaltung: Ricardo Müller

Druck: Köllen Druck + Verlag GmbH

Foto/Bildnachweis: www.shutterstock.de