

# Väterfreundliche Maßnahmen in Unternehmen

Ansatzpunkte – Erfolgsfaktoren – Praxisbeispiele

- Komplettfassung -

Auftraggeber:  
Bundesministerium für  
Familie, Frauen, Senioren  
und Jugend

Ansprechpartner:

Dr. Heidrun Czock  
Tilmann Knittel

Basel, 5. September 2005  
51 - 6257

Impressum:

**prognos**



Pronos AG

Dr. Heidrun Czock  
Tilmann Knittel

Aeschenplatz 7  
CH-4010 Basel  
Tel.: +41-61-32 73-200  
Fax.: +41-61-32 73-300  
[info@prognos.com](mailto:info@prognos.com)  
[www.prognos.com](http://www.prognos.com)

work & life  
forschung & beratung  
Elena de Graat  
Astrid Lethert  
Andrea Bauer  
Köslinstraße 55  
D - 53123 Bonn  
Tel.: 0228 / 96 28 91 00  
Fax: 0228 / 96 28 91 01  
[info@work-and-life.de](mailto:info@work-and-life.de)  
[www.work-and-life.de](http://www.work-and-life.de)

## Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf

Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung einer familien-gerechten Arbeitswelt ist in den vergangenen Jahren zu einer all-gemein anerkannten Tatsache geworden. Bündnisse wie die „Allianz für die Familie“, in der sich Persönlichkeiten aus Gesell-schaft und Politik zusammen mit den Spitzenverbänden der deut-schen Wirtschaft für familienfreundliche Arbeits- und Lebens-bedingungen einsetzen, zeugen von dem hohen Stellenwert, den das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf mittlerweile auch in der Wirtschaft hat. Innerhalb der Unternehmen wächst das Engagement für familiengerechte Arbeitsbedingungen, wie die rege Teilnahme an dem von Bundesfamilien- und Bundeswirt-schaftsministerium ausgelobten Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“ zeigte. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Element der betrieblichen Personal-politik geworden und von großer Wichtigkeit für die Zukunft von Unternehmen.

In der Praxis bedeuten familienfreundliche Maßnahmen häufig: frauen- und mütterfreundliche Maßnahmen. Zwar ist es keines-wegs so, dass die Unternehmen familienorientierte Maßnahmen und Regelungen nur Frauen anbieten würden. Allerdings zeigt sich im betrieblichen Alltag, dass Regelungen zur Teilzeit oder Frei-stellungen nur zu einem geringen Teil von Männern in Anspruch genommen werden und bei einigen Vätern – aus verschiedenen Gründen – gar auf Desinteresse stoßen.

Dabei erfahren gerade Väter belastende Konflikte beim Versuch, Familie und Beruf zu vereinbaren. Denn im Erwerbsleben sind ausgesprochen traditionelle männliche Rollenvorstellungen und -erwartungen noch immer dominant. Karriere und Erfolg im Beruf sind nach wie vor zentrale Elemente sowohl des Selbstbildes der Männer als auch der Erwartungen, die von Freunden, Kollegen, Vorgesetzten, aber oft auch von den Partnerinnen an sie heran-getragen werden. Zudem betreten Väter, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten eines stärkeren Eltern-Engagements einschränken, noch immer Neuland – und sind hierbei mit zahlreichen Unsicher-heiten, zum Teil auch mit offener Missbilligung konfrontiert. Die häufige Folge ist, dass Väter ihr Vereinbarkeitsproblem gegenüber ihrem Arbeitgeber gar nicht erst zur Sprache bringen.

Wenn Unternehmen vermeiden wollen, dass durch das Verein-barkeitsproblem bei ihren Beschäftigten eine dauerhafte Doppel-belastung entsteht, die sich letztlich negativ auf Zufriedenheit, Motivation, Leistungsfähigkeit und Produktivität der Mitarbeiter auswirkt, ist es notwendig, das Vereinbarkeitsproblem der Männer ernst zu nehmen und im Rahmen einer väterorientierten Personal-politik Lösungen zu finden und umzusetzen. Väter sollten deshalb bei einer familienorientierten Personalpolitik ausdrücklich berück-sichtigt und in ihrem Familien-Engagement unterstützt werden.

## Väter, Familie und Beruf

Bei der Frage, wie stark sich Männer in der Familie engagieren wollen und wie dringend ihre Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind, zeigt sich ein widersprüchliches Bild. Auf der einen Seite belegen zahlreiche Umfragen und Studien, dass die jüngeren, aktiven Väter nicht mehr bloss die Rolle des Ernährers und Geldverdieners, sondern auch die Rolle des Erziehers und Pflegers übernehmen wollen. Auf der anderen Seite arbeitet nach wie vor nur ein geringer Teil der Männer in Teilzeit – nur 6% der erwerbstätigen Männer gegenüber 41% der Frauen – und Väter in Elternzeit sind noch immer die große Ausnahme. Dabei zeigen Umfragen, dass drei Viertel der Männer mit familiären Aufgaben ihre tatsächliche Arbeitszeit gerne verringern möchten.<sup>1</sup>

Diese Widersprüche zeigen, dass sich die Rolle des Vaters gegenwärtig in einem Umbruch befindet. Zweifellos stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter heute eine weitaus stärkere Herausforderung dar als noch vor einer Generation. Die Vorstellung eines aktiv an Pflege und Erziehung beteiligten Vaters stößt auf zunehmend breitere Akzeptanz, die Verbreitung der traditionellen Rolle eines ausschließlich für das Haushaltseinkommen zuständigen Vaters als Wunschvorstellung ist dagegen rückläufig. Wesentliche Einflussfaktoren sind dabei auch die gestiegene Erwerbsbeteiligung, die ökonomische Unabhängigkeit und das gewandelte Selbstverständnis der Frauen. War es aus sozialen wie ökonomischen Gründen vor wenigen Jahrzehnten noch üblich und möglich, dass sich der Mann an Arbeiten im Haushalt und bei der Pflege und Erziehung seiner Kinder nicht beteiligte und sich stattdessen ohne Einschränkungen der Erwerbsarbeit widmete, fordern Frauen heute zunehmend die Beteiligung ihrer Partner an der Eltern- und Hausarbeit ein und wollen Männer dies auch leisten.

## Was sind „väterorientierte Maßnahmen“?

Grundsätzlich sind familienfreundliche Maßnahmen und Regelungen für Mütter wie Väter gleichermaßen geeignet. Zum Beispiel räumt die Reduzierung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit Männern wie Frauen die gleichen zeitlichen Spielräume ein. Mit den ausreichend erprobten und gut dokumentierten familienfreundlichen Maßnahmen steht Betrieben damit ein umfangreiches Instrumentarium für väterorientierte Maßnahmen zur Verfügung.

---

<sup>1</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. 2004.

Allerdings zeigt sich in der betrieblichen Praxis, dass familienorientierte Maßnahmen wie Teilzeitangebote aus den beschriebenen Gründen weit überwiegend von Müttern, dagegen nur selten von Vätern wahrgenommen werden.

Väterorientierung ist daher als eine spezifische Akzentsetzung innerhalb einer familienorientierten Personalpolitik zu sehen, die auf den Abbau von Hemmnissen und auf die Steigerung der Akzeptanz der Maßnahmen bei Männern zielt. Kurz gesagt: Väterorientierung bedeutet, Väter dazu zu ermutigen, familienfreundliche Angebote wahrzunehmen. Die wesentlichen Elemente einer väterfreundlichen Personalpolitik bestehen damit vor allem in der innerbetrieblichen Kommunikation der Maßnahmen, ihrer Legitimation und einer Sensibilisierung von Belegschaft und Führungskräften für das Thema. Hinweise, wie eine derartige väterfreundliche Unternehmenskultur gefördert werden kann, sind im Kapitel „Fünf Ansatzpunkte für eine väterorientierte Personalpolitik“ ausgeführt.

## Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen

Für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind mittlerweile zahlreiche Maßnahmen entwickelt und erprobt worden. In der nachfolgenden Tabelle sind die zentralen Handlungsfelder und beispielhafte Maßnahmen einer familienorientierten Personalpolitik aufgeführt.

Familienfreundliche Maßnahmen im Überblick: Handlungsfelder und Beispielmaßnahmen	
Handlungsfeld	Beispielmaßnahmen
Flexibilisierung der Arbeitszeit	familienbedingte Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Jahresarbeitszeit
Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte	Teamarbeit, Überprüfung und Anpassung von Arbeitsabläufen, Arbeitsübergaberegung
Flexibilisierung des Arbeitsorts	alternierende Telearbeit, mobile Telearbeit
Informations- und Kommunikationspolitik	Broschüren, Intranet, Beauftragter für Chancengleichheit, Mitarbeitergespräch, Familientage
Führungskompetenz	Führungskräfte-seminare, aktive Unterstützung familienorientierter Vereinbarungen, Unternehmensleitbild
Personalentwicklung	Personalentwicklungspläne, Wiedereinstiegsprogramm, Weiterbildungsmaßnahmen mit Kinderbetreuung
Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	Beteiligung an Betreuungskosten, Anrechnung von Erziehungszeiten zur Betriebszugehörigkeit
Flankierender Service für Familien	Beratung und Vermittlung von Betreuungsangeboten, Ferienangebote für Kinder, Vermittlung eines mobilen Altenpflegedienstes
Die Übersicht orientiert sich an der Systematik der Beruf & Familie gGmbH. Zahlreiche weitere Maßnahmen, Hinweise und Erläuterungen finden sich in der online-Datenbank <a href="http://www.beruf-und-familie.de">www.beruf-und-familie.de</a> .	

Grundsätzlich gelten für die Planung und Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik die folgenden drei Hinweise:

1. Familienfreundliche Maßnahmen müssen keineswegs kostenintensiv sein. Bei den für die Vereinbarkeit außerordentlich wichtigen Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeit und der Arbeitsabläufe fällt ausschließlich ein überschaubarer Planungs-, Organisations- und Beratungsaufwand an.<sup>2</sup>
2. Die vorgestellten Maßnahmen, insbesondere die Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, sind nicht per se familienfreundlich – es kommt vielmehr auf ihre konkrete Ausgestaltung an. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirksam zu verbessern, müssen die familienorientierten Maßnahmen passgenau und umfassend auf die Situation der einzelnen Beschäftigten und auf die betrieblichen Rahmenbedingungen zugeschnitten sein. Insofern gibt es auch keine auf alle Betriebe passenden Patentlösungen für familienfreundliche Maßnahmen.
3. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor einer familienorientierten Personalpolitik ist die Unternehmenskultur. Entscheidend für den Erfolg familienfreundlicher Maßnahmen ist nicht nur ihre formale Ausgestaltung, sondern auch, wie sie im betrieblichen Alltag gelebt und akzeptiert werden. In Betrieben werden Angebote wie z.B. die Teilzeitarbeit häufig nicht wahrgenommen, weil die Beschäftigten – oftmals zu Recht – befürchten, dadurch betriebliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen und bei Vorgesetzten und Kollegen auf Unverständnis zu treffen. Speziell bei an Väter gerichtete Maßnahmen kommt der Unternehmenskultur eine entscheidende Bedeutung zu.

## Väterorientierung – ein Gewinn für Unternehmen?

Familienfreundliche Maßnahmen werden in letzter Zeit zunehmend als Wettbewerbsvorteil für Unternehmen und weniger als „Geschenke“ an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen begriffen. Vielmehr bringt eine stärkere Familienorientierung beiden Seiten Gewinne. Mit einer Analyse der betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen konnte nachgewiesen werden, dass Unternehmen durch eine familienfreundliche Personalpolitik Kostenvorteile erzielen können. Der betriebliche Nutzen

---

2 Angaben zu den Kosten familienfreundlicher Maßnahmen sind in folgenden Veröffentlichungen aufgeführt:  
DIHK (2004): Familienorientierte Personalpolitik: Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen; BMFSFJ (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse.

einer familienfreundlichen Personalpolitik entsteht durch mehrere Effekte:

- Verringerung der Fluktuation mit den Effekten der stärkeren Mitarbeiterbindung und der Reduzierung des Aufwands zur Wiederbesetzung;
- Vorteile beim Wettbewerb um Fachkräfte;
- Erhöhung der Rückkehrquote und Senkung der Abwesenheitsdauer im Anschluss an den Mutterschutz;
- verbessertes Personalmarketing;
- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten;
- Reduktion der Stressbelastung;
- Senkung von Fehlzeiten und Krankenstand;
- Effizienz- und Produktivitätssteigerungen;
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Die Erkenntnis, dass eine familienorientierte Personalpolitik wirtschaftlich sinnvoll ist, hat insbesondere in ökonomisch schwierigen Zeiten maßgeblich zu ihrer breiten Akzeptanz in Unternehmen beigetragen. Mit Blick auf väterorientierte Maßnahmen muss allerdings gesagt werden, dass sich die Berechnungen und Argumentationen zum wirtschaftlichen Nutzen im Kern auf Mütter beziehen. Nach wie vor tragen Mütter die Hauptlast bei der Balance von Beruf und Familie – und bei ihnen sind deswegen auch die Effekte familienfreundlicher Maßnahmen besonders hoch.

Doch auch die wachsende Bedeutung einer väterorientierten Personalpolitik zeigt sich, wenn man sich zwei Entwicklungen vergegenwärtigt:

- die personengebundenen Faktoren wie Innovationsfähigkeit, Kreativität, Wissen und Erfahrung, Engagement und Leistung werden in der wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft zur Grundlage des Unternehmenserfolgs.
- neben dem sich wandelnden Rollenverständnis auf Seiten der Männer bzw. Väter zu einer aktiveren Vaterschaft entstehen zunehmend Überlastungssituationen, die aus veränderten Anforderungen der Partnerinnen und veränderten Erwartungshaltungen der Umwelt an eine engagierte Vaterschaft und ein egalitäres Partnerschaftsverhältnis resultieren. Der Druck auf Väter und Männer hat sich gesellschaftlich erhöht und wird sich weiter erhöhen.

Beide Entwicklungen zusammengenommen zeigen, dass es insbesondere mit Blick auf die Zukunft im wirtschaftlichen Eigeninteresse von Unternehmen liegt, die familiäre Situation und die privaten Bedürfnisse von Mitarbeitern stärker zu berücksichtigen.

Konflikten zwischen Beruf und Familie, die heute noch wenig deutlich zu Tage treten und zum Teil auch erst im Entstehen sind, kann und sollte bereits heute präventiv mit einer väterorientierten Personalpolitik begegnet werden.

## **Fünf Ansatzpunkte für eine väterorientierte Personalpolitik**

Im Folgenden sind fünf Hinweise für eine erfolgreiche väterorientierte Personalpolitik aufgeführt. Im Mittelpunkt stehen dabei bewusst niedrighschwellige, mit geringem Aufwand umsetzbare Maßnahmen.

### **1. Mit kleinen Schritten und Zielen beginnen**

Unternehmen, die mit der Einführung einer väterorientierten Personalpolitik beginnen, sollten zunächst mit kleinen Maßnahmen, Zielen und Erwartungen starten. Aller Erfahrung nach reagieren Väter zunächst verhalten, zum Teil auch mit Desinteresse auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Je umfangreicher die Maßnahme geplant ist, je höher die Erwartungen gesetzt werden, desto größer ist die Gefahr, dass die Erwartungen durch eine zu geringe Inanspruchnahme enttäuscht werden – und in der Folge die väterorientierte Personalpolitik als Ganzes in Frage gestellt wird.

Als konkrete erste Maßnahmen bieten sich Angebote an, die nur geringfügige Auswirkungen auf den Arbeitsalltag mit sich bringen. Somit sollte am Anfang nicht im Mittelpunkt stehen, Väter zur Inanspruchnahme der Elternzeit zu bewegen, sondern Regelungen wie vollzeitnahe Teilzeitarbeit, Gleitzeitmodelle, Arbeitszeitkonten unter dem Aspekt der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten werden.

Die Beschränkung auf kleine Maßnahmen muss und sollte dabei keineswegs dauerhaft sein. Vielmehr stellen diese einen wichtigen ersten Schritt hin zu einer gelebten väterfreundlichen Unternehmenskultur dar und können so die Basis für weitere väterorientierte Programme bilden. Wie Praxisbeispiele aus familienorientierten Unternehmen zeigen, ist dort mittlerweile vieles zur Normalität geworden, was noch vor wenigen Jahren schwer vorstellbar war.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist überdies nicht nur das Problem von Müttern, und auch nicht nur das Problem von



Müttern und Vätern. Vereinbarkeitsprobleme entstehen auch da, wo ältere Angehörige zu pflegen sind. So stehen auch Singles vor der Herausforderung, die Anforderungen der Arbeitswelt mit familiären Interessen zu vereinbaren. Viele Betriebe sind daher dazu übergegangen, ihre väter- und familienfreundlichen Angebote in einen umfassenderen Work-Life-Balance-Kontext zu stellen.

## **2. Transparenz über betriebliche Angebote, gesetzliche Regelungen und Zuständigkeiten schaffen**

Mittlerweile bestehen in zahlreichen Unternehmen familienfreundliche Angebote und Regelungen. Zudem erleichtern gesetzliche Regelungen, wie die Neuregelung der Elternzeit und des Rechtes auf Teilzeitarbeit durch die Bundesregierung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der Praxis zeigt sich aber, dass diese Angebote und Regelungen insbesondere Vätern oft nicht bekannt sind. Wenig bekannt sind häufig auch die Möglichkeiten und Ansprüche, welche die im Bundeserziehungsgeldgesetz geregelte Elternzeit und das Teilzeit- und Befristungsgesetz bieten.

Zur Verbesserung des Informationsstandes im Unternehmen bietet sich die Nutzung unternehmensinterner Medien wie Mitarbeiterzeitung und -handbuch, Intranet, Schwarze Bretter oder auch Informationsveranstaltungen an. Eine Information im Rahmen von Mitarbeitergesprächen ist ebenfalls sinnvoll, zumal hier Männer wie Frauen persönlich zu dem Thema angesprochen werden.

Häufig herrscht bei Beschäftigten Unklarheit, ob direkte Vorgesetzte, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte, die Personalleitung oder in größeren Unternehmen auch eine Stabsstelle der Personalabteilung die richtigen Ansprechpersonen sind. Bei Vätern wiegen diese Unklarheiten noch schwerer als bei Müttern: Väter haben größere Hemmungen, sich auf gut Glück zu erkundigen, ihnen fehlen die informellen Netzwerke zu diesem Thema, das Thema Väterfreundlichkeit ist weniger bekannt und auch der Kontakt zu Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten ist oftmals ungewohnt. Für die Umsetzung einer väterorientierten Personalpolitik sollte daher die intensive Bekanntmachung der zuständigen Ansprechpersonen nachdrücklich verfolgt werden.

## **3. Den Unternehmensnutzen betonen**

Der Anspruch, im Beruf leistungsfähig zu sein und gute Arbeitsergebnisse zu erbringen, besitzt insbesondere im Selbstbild vieler Männer eine außerordentlich hohe Bedeutung. Für die Akzeptanz väterorientierter Maßnahmen ist es daher entscheidend, von betrieblicher Seite her deutlich zu machen, dass die Maßnahmen

sinnvolle Lösungen zum beiderseitigen Nutzen von Beschäftigten und Unternehmen darstellen.

Erfahrungen aus zahlreichen Unternehmen belegen den wirtschaftlichen Nutzen über die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus: Typischerweise zeigt sich, dass Teilzeitkräfte sehr effizient arbeiten und flexible Arbeitszeiten nicht nur die Ergebnisorientierung in den Vordergrund rücken, sondern dem Unternehmen auch bei Auslastungsschwankungen zugute kommen.

#### **4. Führungskräfte sensibilisieren – Vorbilder kommunizieren**

Väter, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten eines stärkeren Engagements in der Familie einschränken möchten, befürchten häufig – und oft nicht zu Unrecht – mit ihrem Wunsch Irritationen und Unverständnis bei Vorgesetzten hervorzurufen. Führungskräfte sind bei der Einführung und Umsetzung väter- und familienfreundlicher Maßnahmen entscheidend involviert – als Informationsträger, Multiplikatoren, Vorbilder, aber auch als Betroffene. Viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben direkte Auswirkungen auf die Arbeit der Führungskräfte: Bei flexiblen Arbeitszeiten kann mehr Abstimmung und Vorausplanung nötig werden, der Informationsfluss in Teams wird wichtiger und mit steigender Eigenverantwortung der Unterstellten sinken die Kontrollmöglichkeiten. Daher ist es notwendig, Führungskräfte zu einem frühen Zeitpunkt für das Thema Väterfreundlichkeit zu sensibilisieren und ein Verständnis für die Situation und die Bedürfnisse von Vätern zu schaffen.

Gerade für Männer ist die Sichtbarkeit des Wandels in der Unternehmenskultur und ein klares Bekenntnis zu einer familienorientierten Personalpolitik essentielle Voraussetzung, um ihre Bedarfe anzumelden und Angebote in Anspruch zu nehmen. Wirkung entfaltet das Bekenntnis vor allem dann, wenn Führungskräfte oder Beschäftigte in qualifizierten Positionen ein Beispiel geben und die Angebote selbst in Anspruch nehmen.

#### **5. Förderung von Elternnetzwerken in Unternehmen**

Eine sehr weitreichende Maßnahme im Rahmen einer offensiven väterorientierten Personalstrategie ist die Initiierung und Förderung eines Elternnetzwerks, welches explizit auch Väter anspricht (vgl. Praxisbeispiel Ford-Werke GmbH), oder eines reinen Väternetz-

werks im Unternehmen, wie es von der Commerzbank AG umgesetzt wird.<sup>3</sup> Die Möglichkeit des Austausches ist von erheblicher Bedeutung, da die Rolle des aktiven Vaters noch weitgehend Neuland ist, nur in seltenen Fällen stehen Rollenmodelle zur Orientierung zur Verfügung.

Innerhalb der Netzwerke können auch die väterspezifischen Bedarfe klarer artikuliert werden und damit dem Unternehmen wichtige Hinweise zur Ausgestaltung der väterorientierten Angebote liefern. Schließlich trägt der gemeinsame Austausch dazu bei, die Rolle aktiver Väter im Unternehmen zu normalisieren und andere Männer zu ermutigen, sich ebenfalls stärker in der Familie zu engagieren.

---

3 Weitere Informationen unter: <https://www.commerzbank.de/karriere/chancengleich>

<b>Druckwerkstatt Kollektiv GmbH, Darmstadt</b>	
<b>Das Unternehmen</b>	<p>Das Angebot der Druckwerkstatt umfasst den kompletten Service rund um Druckvorhaben: Von der Gestaltung über die Weiterverarbeitung bis hin zu Versand und Vertrieb. Die acht Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind zumeist Mediengestalter und Offsetdrucker.</p> <p>Eine Besonderheit der Druckwerkstatt ist der Zusammenschluss als Kollektiv. Von den zur Zeit fünf Vollzeit- und drei Teilzeitbeschäftigten sind vier durch Kapitalbeteiligung gleichberechtigte Gesellschafterinnen und Gesellschafter und somit an die betrieblichen Rechte und Pflichten gebunden. Erst nach einer zweijährigen Qualifikationsphase haben die Mitarbeiter die Möglichkeit Gesellschaftsanteile zu erwerben.</p> <p>Ziel der langen Qualifikationsphase ist es, dass alle Mitarbeiter in mindestens zwei Arbeitsbereichen uneingeschränkt einsetzbar sind, wodurch erst die sehr hohe Flexibilität und Zeitsouveränität möglich werden.</p> <p>Die in Darmstadt ansässige Druckwerkstatt bedient einen Kundenkreis im gesamten südhessischen Raum (von Frankfurt bis in den Rhein-Neckar-Raum).</p>
<b>Familienfreundliche Personalpolitik und Unternehmenskultur</b>	<p>Als das Unternehmen im Juli 1985 gegründet wurde, bestanden auf Seiten der Gründer Interessen, die über die Erwerbstätigkeit hinausgingen. Zwei der beteiligten Gründer sind in der Kommunalpolitik aktiv und ein Mitinhaber der Druckwerkstatt hat eine Bau- und Wohngenossenschaft e.G. in Darmstadt aufgebaut. Alle Beschäftigten sind Eltern und leben in festen Partnerschaften.</p> <p>Erwerbsarbeit, Familie und ehrenamtliches Engagement sind nach der Philosophie der Druckwerkstatt gleichwertige Lebensbereiche. Da es das Ziel der Druckwerkstatt ist, dass das Team langfristig zusammenarbeitet, um Wissen, Erfahrung und Kundenkontakte für den Betrieb zu erhalten, reagiert der Betrieb flexibel auf veränderte Zeitbedürfnisse seiner Angestellten, die sich aus der Familienarbeit ergeben.</p> <p>Das Unternehmen berücksichtigt im betrieblichen Alltag die unterschiedlichen Lebensphasen, die von der Freundin/dem Freund über die Ehe und Kinder bis hin zu pflegebedürftigen Angehörigen reichen können.</p> <p>Im Selbstverständnis der Väter in der Druckwerkstatt bezieht sich der Anspruch „einen guten Job zu machen“ nicht nur auf die Erwerbsarbeit, sondern auch auf das Privatleben, vor allem auf die Familie.</p> <p>Die Mehrkosten, die durch die besonderen familienorientierten Maßnahmen entstehen, werden gerne in Kauf genommen und auf eine hochwertige Gebäudeausstattung oder Firmenwagen etc. wird ebenso verzichtet wie auf spezielle Werbemaßnahmen.</p> <p>Die außergewöhnliche Familienorientierung der Druckwerkstatt ist vielmehr selbst zu einer Werbemaßnahme avanciert: Sie ist mehrfach mit ihrem familienfreundlichen Konzept in der Presse dargestellt worden, konnte aufgrund dessen sogar Neukunden gewinnen und erhielt im Bundeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb 2000 - Neue Chancen für Frauen und Männer“ in der Kategorie Kleinbetrieb eine besondere Auszeichnung.</p> <p>Am 01.07.2005 feierte die Druckwerkstatt ihr 20-jähriges Bestehen. Dieses Ereignis wurde im Kreis der sogenannten Betriebsfamilie, bestehend aus allen Beschäftigten, ihren Partnerinnen und Partnern und natürlich deren Kindern, gefeiert.</p>
<b>Die väterorientierten Maßnahmen in der Praxis</b>	<p>Die in der Druckwerkstatt angebotenen Maßnahmen gelten generell für alle Beschäftigten, sind also nicht nach den Geschlechtern spezifiziert.</p> <p>Das Kernstück der familienorientierten Maßnahmen der Druckwerkstatt ist die flexible und generell reduzierte Arbeitszeit: Es gibt in der Druckwerkstatt eine</p>

	<p>Basisarbeitszeit von 30 Wochenstunden, was 8,5 Stunden unter dem branchen- und tarifvertraglichen Durchschnitt liegt.</p> <p>Bei Gründung der Druckwerkstatt wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Wochenstunden vorsah. Zu diesem Zeitpunkt gab es vier Beschäftigte. Durch die Erhöhung der Belegschaft auf fünf Mitarbeiter konnte die reguläre Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden reduziert werden. Sofern es das Arbeitsaufkommen erfordert, sind jedoch alle bereit, die wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen.</p> <p>Die Druckwerkstatt orientiert sich am Tarifvertrag der Druckereibetriebe und hat die dort üblichen Gehälter für 38,5 Stunden pro Woche für die eigene Basisarbeitszeit pro Woche angepasst.</p> <p>Eine weitere besondere Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das flexible Arbeitszeitprogramm der Druckwerkstatt. Die tägliche Arbeitszeit kann in Gleitzeit zwischen 6:00 Uhr und 19:00 Uhr geleistet werden. Ein Planungsleiter sichert mit einer fixen Arbeitszeit die tägliche Öffnungszeit zwischen 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr und besetzt das Büro, so dass die Druckwerkstatt für Kunden und Lieferanten erreichbar ist. Die Funktion des Planungsleiters wird jeweils für zwei Jahre von einem Belegschaftsmitglied wahrgenommen. Danach übernimmt ein/e andere/r diese Aufgabe.</p> <p>Je nach aktueller Familienphase, in der sich ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin befindet, wird die wöchentliche Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich reduziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für Kinder im schulpflichtigen Alter (ab 6 Jahren) um 2 Stunden auf 28 Wochenstunden,</li> <li>• für Kinder im Kindergartenalter (3-6 Jahre) um vier Stunden auf 26 Wochenstunden und</li> <li>• für Kinder im Krippenalter (bis zu 3 Jahren) um sechs Stunden auf 24 Wochenstunden.</li> </ul> <p>Außerdem kann die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit flexibel gestaltet werden. So arbeitet ein Mitinhaber an drei Tagen in der Woche bis 12 Uhr, um den Nachmittag der Familienarbeit zu widmen. Er ist Vater von zwei Kindern im Alter von 10 und 14 Jahren.</p> <p>Ein anderer Mitarbeiter hat in der Zeit seiner Familienphase mit Kleinkindern 240 Minusstunden angesammelt und diese durch eine höhere Wochenarbeitszeit wieder ausgeglichen, als ein Kollege in die Familienphase ging.</p> <p>Auch bei der Urlaubsregelung herrscht eine hohe Solidarität unter den Kollegen. Vier der insgesamt fünf vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Kinder im Alter von 1 bis 15 Jahren. Die Urlaubsregelung besagt, dass von diesen vier Beschäftigten immer nur zwei gleichzeitig Urlaub nehmen dürfen. In dieser Zeit werden die Arbeitszeiten der beiden Teilzeitkräfte aufgestockt.</p> <p>Kinderbetreuungskosten übernimmt der Betrieb in Einzelfällen.</p> <p>Durch diese Regelungen konnten bisher alle Eltern ihre Betreuungsaufgaben ohne Probleme mit ihrer Arbeit verbinden und bislang hat noch kein/e Mitarbeiter/in Elternzeit in Anspruch genommen. Vielmehr kehrten alle „frischen“ Eltern spätestens nach sechs Monaten an den Arbeitsplatz zurück.</p> <p>Entstanden sind die Maßnahmen alle aufgrund der Bedürfnisse der Belegschaft. Es handelt sich bei dem Konzept der Druckwerkstatt also nicht um ein theoretisches Konstrukt, sondern um Maßnahmen, die aus der Praxis und der persönlichen Situation der Mitarbeiter heraus entwickelt wurden.</p>
--	--

<b>Ford-Werke GmbH</b>	
<b>Das Unternehmen</b>	<p>In den Ford-Werken in Köln und Saarlouis arbeiten mehr als 25.600 Beschäftigte. Die Fahrzeuge der Ford-Werke werden weltweit exportiert.</p> <p>In der Produktion wird im 3-Schicht-Modell gearbeitet, d.h. es gibt eine Früh-, Spät- und Nachtschicht. Parallel dazu haben alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, eine Tagesschicht zu beantragen. Es gibt für diese Vereinbarung einen offiziellen Prozess: Die Tagesschicht kann zur Aufgabenbeschreibung einer Position gehören oder wird aufgrund persönlicher Umstände des Beschäftigten beantragt. Voraussetzung ist, dass sie mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist. Wochenendschichten gibt es bei Ford außerhalb besonderer Schichtmodelle (z.B. Werkschutz) nur bei Bedarf.</p> <p>In allen anderen Bereichen wird in den Ford-Werken mit einer tariflich festgelegten Kernarbeitszeit von 8:00 bis 16:00 Uhr gearbeitet (inkl. Pausenzeiten). Ausnahmen bilden die Bereiche, deren betrieblich erforderliche Arbeitszeit abhängig von ihrer Aufgabenstellung ist, z.B. wenn sie in permanenten Kontakt mit Kollegen und Kolleginnen in Amerika stehen und ihre Arbeitszeit auch mit der dortigen koordinieren müssen.</p>
<b>Familienfreundliche Personalpolitik und Unternehmenskultur</b>	<p>In den Ford-Werken Deutschland arbeiten Menschen aus über 50 Nationen und Wertschätzung und Respekt für die Unterschiede jeder Einzelnen und jedes Einzelnen im Unternehmen sind Voraussetzung für ein produktives Miteinander. Diese Wertschätzung von Menschen mit ihren Unterschiedlichkeiten kann nicht von oben verordnet werden, sondern entsteht aus einer inneren Überzeugung. So entwickelt sich ein von Wertschätzung geprägtes Umfeld, in dem sich Persönlichkeiten entwickeln und Außergewöhnliches leisten.</p> <p>"Ford schätzt Eltern und ihre Fähigkeiten. Um diese im Unternehmen einbringen zu können, bietet Ford die entsprechenden Arbeitsbedingungen: Elterngerechte Arbeitszeiten und eine verlässliche Kinderbetreuung." R. Ludwig, Arbeitsdirektor Ford-Werke GmbH. Aktive Vaterschaft ist erwünscht und wird durch die Betriebsleitung gefördert, da vor allem die wachsende Sozialkompetenz der Mitarbeiter wertvoll für deren Einsatz im Betrieb ist.</p> <p>Die Ford-Werke wurden im Rahmen des Bundeswettbewerbs "Erfolgsfaktor Familie 2005" vom Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen als vorbildliches Unternehmen präsentiert.</p>
<b>Die väterorientierten Maßnahmen in der Praxis</b>	<p>Bei den Ford Werken gibt es verschiedene Angebote für eine familienfreundliche Arbeitswelt, die teils vom Unternehmen angeboten, teils durch Initiativen der Beschäftigten selber getragen werden:</p> <p><b>Arbeitszeitmodelle</b></p> <p>Zur Vereinbarkeit zwischen Freizeit und Arbeitszeit werden verschiedene Teilzeit- und Telearbeitsmodelle angeboten. Job-Sharing ist auch im Management möglich. Rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten derzeit in Telearbeit und der mögliche Ausbau von Telearbeitsplätzen wurde in einer Testphase evaluiert. Nachdem diese Phase erfolgreich abgeschlossen wurde, können nun alle indirekten Bereiche in allen Hierarchiestrukturen Bedarf anmelden.</p> <p>Von den gut 1500 Beschäftigten in Teilzeit sind rund 80 Prozent Männer: Teilzeittätigkeit bei Ford hat sich für viele Männer als Möglichkeit etabliert, sich intensiver ihrer Familie zu widmen oder auch an längerfristigen Fortbildungen teilzunehmen.</p> <p>In einem überwiegend von Produktion geprägten Unternehmen gibt es bisher nur eine begrenzte Anzahl von Männern in Elternzeit (z. Zt. ca. 2 %). In Seminaren und Gesprächen werden Vätern daher die Vorteile einer Vaterzeit aufgezeigt, sowohl für die Familie als auch für den Betrieb. Zudem zahlt Ford Män-</p>

	<p>nern und Frauen in gleicher Position das gleiche Gehalt, wodurch der oft traditionellen Rollenverteilung entgegengewirkt wird.</p> <p>Bei Inanspruchnahme einer Freistellung von bis zu 4 Jahren aus familiären Gründen, wird zudem eine Wiedereinstellungsgarantie gegeben.</p> <p><b>Kinderbetreuung "Ford Pänz"</b></p> <p>Ford Pänz ist eine Kinderbetreuungseinrichtung für Ausnahmefälle, wenn die reguläre Betreuung ausfällt. Ausgebildete Erzieher/-innen sorgen für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von 6 Monaten bis 12 Jahren. Die Öffnungszeiten der Einrichtung korrespondieren mit den Arbeitszeiten der Eltern (außer in der Nachtschicht). Ford Pänz wird auch von den berufstätigen Vätern gut genutzt. Seit kurzem steht die Einrichtung auch für Mitarbeitende von Fremdfirmen offen.</p> <p><b>Diversity &amp; WorkLife Woche</b></p> <p>Jedes Jahr richtet Ford eine globale Diversity &amp; WorkLife Woche für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Diese bietet allen Mitarbeitenden die Gelegenheit, sich in einer Vielzahl von Seminaren, Vorträgen oder sonstigen Veranstaltungen über die Themen Diversity und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu informieren.</p> <p><b>Pflege bedürftiger Angehöriger</b></p> <p>Seit November 2003 gibt es eine Arbeitsgruppe, die das Thema "Pflege bedürftiger Angehöriger" thematisiert, die mehr Bewusstsein und Solidarität im Unternehmen für die Situation Berufstätiger mit pflegebedürftigen Angehörigen schaffen und mit Rat und Tipps unterstützen will.</p> <p><b>Elternnetzwerk</b></p> <p>Das MitarbeiterInnennetzwerk bietet Eltern ein Forum zum Erfahrungsaustausch sowie Informationen und dient der Erhöhung des Bewusstseins hinsichtlich der besonderen Bedürfnisse arbeitender Eltern. Das Netzwerk unterstützt dabei, Eltern über aktuelle Geschehnisse im Unternehmen zu informieren. Ein Elternstammtisch findet regelmäßig alle zwei Monate statt. Workshops wie „Neustart nach der Elternzeit: Back to Work“ und „Verpasse nicht die Rolle Deines Lebens: Neue Väter“ runden die Angebote ab, mit denen Väter zur Wahrnehmung ihrer Vaterrolle ermutigt werden. Ebenso sollen Frauen unterstützt werden, ihre berufliche Karriere weiter zu verfolgen.</p> <p>Im Elternnetzwerk sind etwa zu einem Drittel Väter vertreten, die damit auch ihre Sichtweise in die Projekte und Aktivitäten des Netzwerks einbringen. Der vom Elternnetzwerk initiierte, eintägige Workshop „Neue Väter“ (s.o.) ist ein großer Erfolg: Er war bei den ersten beiden Terminen ausgebucht und wurde durchweg positiv beurteilt. Väter entdecken hier ihre mögliche Rolle in ihrem privaten Umfeld und erfahren, dass das Unternehmen sie als Väter wahr- und ernst nimmt. Der Workshop soll zukünftig während der Diversity &amp; WorkLife Woche angeboten und in das allgemeine Seminarprogramm übernommen werden. Auch die Seminare „Starke Eltern = Starke Kinder“ sowie „Rückkehr aus der Elternzeit“ sollen regelmäßig angeboten werden.</p> <p>Das Elternnetzwerk ist zudem ein Impulsgeber für weitere Flexibilisierungen von Arbeitszeit und –ort: u.a. bzgl. Gleitzeit, Telearbeitsplätzen und Teilzeitmöglichkeiten für alle Mitarbeiter, auch für Managementangehörige.</p>
--	--

<b>Getoq Consulting</b> Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung mbH	
<b>Das Unternehmen</b>	Das Aufgabenfeld der Getoq Consulting GmbH ist Unternehmensberatung für Personal- und Organisationsentwicklung. Ihre Tätigkeiten umfassen die Leitung von Gruppen, Moderation, Beratung, Coaching, Konzeption von Veranstaltungen, Organisation von Veranstaltungen, Projektleitung sowie administrative Arbeit. Ansässig in Bremen, ist Getoq Consulting mit 5 fest angestellten und 15 freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern international tätig.
<b>Familienfreundliche Personalpolitik und Unternehmenskultur</b>	Joachim Beck, Geschäftsführer der Getoq, beschreibt die Firmenphilosophie wie folgt : „Flexibilität im Umgang mit den Lebensinteressen der Mitarbeiter erzeugt Flexibilität der Mitarbeiter im Umgang mit betrieblichen Erfordernissen. So entwickelt sich Loyalität in einem offenen Dialog.“ Eine familienorientierte Personalentwicklung führt zu niedriger Fluktuation sowohl bei den festen als auch bei den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das unternehmensrelevante Know-how bleibt dem Unternehmen erhalten und die Arbeitsproduktivität ist hoch. Alle zum Team von Getoq zählenden Personen zeichnen sich durch hohe Verlässlichkeit und Motivation aus, was sich in zufriedenen Kunden darstellt und neue Aufträge generiert. Für die Zukunft sieht Getoq Consulting die Herausforderung, eine familienorientierte Unternehmensphilosophie auch in Zeiten steigender Anforderungen durch größere und internationale Projekte beizubehalten.
<b>Die väterorientierten Maßnahmen in der Praxis</b>	Für fest angestellte Männer wie Frauen gibt es bei der Firma Getoq folgende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf: <ul style="list-style-type: none"> <li>• individuelle Arbeitszeiten, keine Zeiterfassung</li> <li>• individuelle Arbeitsverträge, die z.B. ¾ Stellen für Väter ermöglichen</li> <li>• belastungsorientiertes Gehaltsmodell, d.h. es werden Belastungen wie Reisetätigkeit (Entfernung: Inland/Ausland), Anzahl der Projekte, Verantwortung innerhalb der Projekte und die Belastung innerhalb der Familie berücksichtigt, um ein für alle gerechtes Gehalt zu ermitteln</li> <li>• Verteilung des Arbeitsvolumens bei werdenden/ jungen Vätern durch langfristige und vorausschauende Planung der Projekte</li> <li>• individuelle und familienbewusste Personalentwicklung</li> <li>• Telearbeitsplätze für alle Berater</li> <li>• Übernahme des Kindergartenbeitrags</li> <li>• Familienfest – Integration der Angehörigen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mindestens einmal pro Jahr</li> </ul> Freie Mitarbeiter/innen profitieren von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Berücksichtigung ihrer familiären Belange bei der Auftragsvergabe</li> <li>• der Sicherung ihrer Kundenbeziehungen: Geht ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin in Familienzeit, wird rechtzeitig mit den von ihm/ihr betreuten Kunden gesprochen, die Situation erklärt und vereinbart, dass nach dieser Arbeitspause der Kunde wieder von diesem/dieser Mitarbeiter/in übernommen wird</li> <li>• der Anpassung des Auftragsvolumens bei werdenden jungen Vätern/Müttern</li> <li>• der Kommunikation der Familienorientierung als Getoq-Philosophie. Sie erleben einerseits die Wertschätzung ihrer persönlichen Belange und andererseits die wachsende Anerkennung einer Familienorientierung auf Kundenseite</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• einer individuellen und familienbewussten Personalentwicklung</li></ul> <p>Grundsätzlich werden alle Maßnahmen im Dialog mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entwickelt und sie bestimmen mit, welche Maßnahmen sinnvoll für sie wären. Aktuell reduziert ein Berater seine Stelle im Rahmen des flexiblen Arbeitsvertrages aufgrund der Geburt seines Sohnes und der Berufstätigkeit der Partnerin. Seine bisher ganze Stelle hat er auf eine 3/4-Stelle reduziert. In der Regel verkürzt er seine Wochenarbeitszeit auf vier Tage.</p> <p>Väter haben verschiedene Gründe für die Annahme einer Teilzeitstelle. Vor allem in Phasen der Familiengründung ermöglicht die Reduzierung ihrer Arbeitszeit die Berufstätigkeit oder den Studienabschluss der Partnerin. Zunehmend wichtig ist vielen Vätern eine aktive Rolle in der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder zu übernehmen.</p>
--	---

<b>Hamburger Stadtentwässerung (HSE)</b>	
<p><b>Das Unternehmen</b></p>	<p>Die Hamburger Stadtentwässerung ist seit 160 Jahren für die Abwasserentsorgung verantwortlich. Mit rund 1.300 Beschäftigten entsorgt die HSE derzeit das Abwasser von ca. zwei Millionen Einwohnern der Freien und Hansestadt Hamburg, sowie von 43 Städten und Gemeinden im angrenzenden Umland. Jährlich werden ca. 170 Mio. m<sup>3</sup> Schmutz und Regenwasser über das 5300 km lange Kanalnetz in das zentrale Klärwerk geführt und dort gereinigt.</p> <p>Bis 1995 gehörte die HSE zur Umweltbehörde der Stadt Hamburg und wurde dann als Anstalt des öffentlichen Rechts verselbständigt. Die grundsätzlichen tariflichen Regelungen sind gleich geblieben.</p> <p>Die Reinigung und Wartung des Kanalnetzes geschieht heutzutage mit modernsten (Groß-) Geräten. Die für das Kanalnetz verantwortlichen Beschäftigten arbeiten seit 2001 in festen Teams von 15 bis 20 Mitarbeitern in festgelegten Einsatzbereichen. Auf dem Klärwerk wird im Schichtmodell gearbeitet. Die Anfangs- und Endzeiten können lediglich um eine halbe Stunde variabel gehandhabt werden. In den übrigen Bereichen besteht ein Gleitzeitmodell mit einer festgelegten Kernarbeitszeit. Dort arbeiten z.B. über 180 Ingenieure und Ingenieurinnen, die unter anderem in speziellen Projekten umweltverträgliche und innovative Abwasserlösungen entwickeln. Der noch relativ junge Bereich ‚Externe Leistungen‘ bietet Dienstleistungen rund um das Abwasser und Ingenieursleistungen für Dritte an.</p>
<p><b>Familienfreundliche Personalpolitik und Unternehmenskultur</b></p>	<p>Ziel der Hamburger Stadtentwässerung ist es, mit ihren Angeboten zur Familienfreundlichkeit eine tragfähige Balance zwischen Unternehmensinteressen und Mitarbeiterbelangen zu schaffen und so ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Durch gezielte Förderung wird die Sozialkompetenz von Führungskräften und Beschäftigten gestärkt.</p> <p>Männer und Frauen werden von der Unternehmensleitung gleich betrachtet, weshalb es keine spezifischen Angebote für die eine oder andere Gruppe gibt. Alle Maßnahmen richten sich an beide Geschlechter, aber aus dem hohen Anteil männlicher Beschäftigter ergibt sich per se eine väterfreundliche Orientierung.</p> <p>Frauen erhalten das gleiche Gehalt wie ihre männlichen Kollegen.</p> <p>Der Hamburger Stadtentwässerung (HSE) wurde am 21. Juni 2005 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung das Grundzertifikat zum Audit Beruf &amp; Familie® erteilt, wobei weitere Maßnahmen vereinbart wurden. Unter anderem ist geplant, Beschäftigte in Elternzeit mit gezielten Veranstaltungen und Informationen stärker einzubinden, eine flexiblere Personalentwicklung zu ermöglichen und ein flexibles Kinderbetreuungsmodell für die Überbrückung von Ferienzeiten zu entwickeln.</p>
<p><b>Die väterorientierten Maßnahmen in der Praxis</b></p>	<p>Die Hamburger Stadtentwässerung bietet folgende familienfreundliche Maßnahmen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexible Arbeitszeitmodelle durch Gleitzeit</li> <li>• Lebensphasenorientiertes Arbeiten durch Sabbaticals und familienbedingte Teilzeit</li> <li>• Alternierende Telearbeit</li> <li>• Verschiedene geldwerte Leistungszuwendungen wie Darlehen, betriebliche Altersvorsorge, Essenskostenzuschüsse</li> <li>• Gesundheitsfördernde Maßnahmen und betriebliche Sozialarbeit: Vorgesetztenschulung zur Suchtprävention, arbeitsplatzbezogenes Rückentraining, Entspannungstraining, Gesundheitszirkel, Nichtraucher-kurse, Rückkehr- und Fehlzeitengespräche, Arbeitsgruppe MEGA</li> </ul>

	<p>(Menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen). Aufgrund der körperlich zum Teil sehr schweren Arbeit, die von den gewerblichen, fast ausnahmslos männlichen Beschäftigten ausgeführt wird, legt die HSE besonderen Wert auf gesundheitsfördernde Maßnahmen.</p> <p>Von den über 60 Beschäftigten in Teilzeit sind 13 Männer, das entspricht einer Quote von 21 Prozent. Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 27,5 Stunden (Stand: 30.06.2005). Die Gründe Teilzeit in Anspruch zu nehmen sind vielfältig; eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht dabei im Vordergrund.</p> <p>Mitte dieses Jahres hat ein Ingenieur, der erstmalig Vater geworden ist, ein Telearbeitsgesuch eingereicht. Mit der Einrichtung eines Home Office wird er einen Tag pro Woche zu Hause arbeiten. Der Betrieb hat für diesen Fall eine Dienstvereinbarung verabschiedet, die genau regelt, welche Voraussetzungen für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes bei einem Beschäftigten erfüllt sein müssen, z.B. Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren oder der Nachweis eines Arbeitszimmers in der Wohnung des Angestellten. Die Vereinbarung ist über das Intranet für alle Beschäftigten einsehbar und derzeit gibt es neun Beschäftigte (davon sechs männliche Beschäftigte), die einen Telearbeitsplatz haben. Die Telearbeit wird zunächst auf ein Jahr befristet und eine Verlängerung ist von einer positiven Bewertung der geleisteten Arbeit abhängig.</p> <p>Ein zweiter Vater hat seine wöchentliche Arbeitszeit auf 30 Stunden reduziert und so einen freien Tag für die Familie geschaffen. Die jungen Väter unterstützen mit ihrer reduzierten Arbeitszeit bzw. Telearbeit ihre Partnerinnen aktiv bei der Berufsrückkehr. Darüber hinaus möchten sie mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen und so ihrer Verantwortung als Vater gerecht werden.</p> <p>Das Angebot der flexiblen Arbeitszeit kann von den gewerblichen Mitarbeitern nur eingeschränkt genutzt werden. Die Gründe liegen in dem Schichtarbeitsmodell im Klärwerk und in der Teamarbeit im Netzbetrieb. Um unter allen Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, plant die HSE die Entwicklung einer Broschüre, in der familienfreundliche Maßnahmen und auch Aspekte wie aktivere Vaterschaft dargestellt werden. Sie wird auch als Ratgeber konzipiert, der den Beschäftigten u. a. Kontaktadressen für Pflegepersonal für ältere Angehörige oder Betreuungsmöglichkeiten für Kinder nennen soll.</p>
--	---

<b>Johnson &amp; Johnson GmbH</b>	
<b>Das Unternehmen</b>	<p>Die Firmenstandorte der Johnson &amp; Johnson GmbH Consumer Germany befinden sich in Wuppertal und Düsseldorf, die rund 600 Mitarbeiter verteilen sich gleichmäßig auf die beiden Standorte. Am Standort Wuppertal befinden sich neben der o.b.® -Tamponproduktion die Bereiche Personalbetreuung und -abrechnung sowie die Prozesstechnik und Teile der Forschungs- und Entwicklungsabteilung. Hier sind überwiegend gewerbliche Mitarbeiter, aber auch Ingenieure und einige kaufmännische Angestellte beschäftigt.</p> <p>Der Standort Düsseldorf ist der Hauptsitz des Unternehmens mit den Tätigkeitsschwerpunkten Vertrieb, Marketing, Finance und Personal. Hier sind ausschließlich Berufe mit kaufmännischer Tätigkeit angesiedelt.</p>
<b>Familienfreundliche Personalpolitik und Unternehmenskultur</b>	<p>Das weltweit gültige „Credo“, die seit 1943 existierende Unternehmensphilosophie von Johnson &amp; Johnson, umfasst die folgenden vier Bereiche: Kunden, Mitarbeiter, Gemeinwesen und die Aktionäre des Konzerns. Damals wie heute war die Unterstützung der Mitarbeiter und ihrer Familien ein wichtiges Anliegen der Unternehmensleitung. Auch eine faire und ethisch verantwortliche Führungskultur sowie die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sind bei Johnson &amp; Johnson eine Selbstverständlichkeit.</p> <p>Letzteres wird außerdem durch die weltweit gültige „Equal Employment Opportunity Policy“ des Konzerns unterstrichen, die explizit die Diskriminierung auf Grund von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung etc. verbietet.</p>
<b>Die väterorientierten Maßnahmen in der Praxis</b>	<p>Die Johnson &amp; Johnson GmbH ist in diesem Jahr bereits zum dritten Mal in Folge mit dem „Total E-Quality“ Award ausgezeichnet worden. Das Unternehmen versteht Familienfreundlichkeit als einen selbstverständlichen Aspekt seiner Unternehmenskultur.</p> <p>Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit in Voll- und Teilzeitmodellen ist bei Johnson &amp; Johnson das wichtigste Instrument, um die Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen.</p> <p>Im gewerblichen Bereich am Standort Wuppertal wird im Drei-Schicht-Betrieb gearbeitet. Die Umsetzung von flexiblen Arbeitszeiten gewerblicher Mitarbeiter im Schichtbetrieb stellt sich als schwierig dar. Bei der Johnson &amp; Johnson GmbH wurde in Wuppertal ein Jobsharing-Modell entwickelt, bei dem die Beschäftigten die Möglichkeit haben, Teilzeit in Schicht zu arbeiten. Die Angestellten beider Standorte hingegen arbeiten in flexiblen Gleitzeitmodellen. Dies erlaubt eine Verteilung der Arbeitszeit abgestimmt auf familiäre Verpflichtungen.</p> <p>Vor Beginn des Mutterschutzes finden Gespräche mit werdenden Müttern statt, in denen die weitere Planung für das Unternehmen und die Beschäftigten thematisiert werden, z.B. möglicher Einsatz in Teilzeit während der Elternzeit. Dabei sind Modelle mit einer wöchentlichen Stundenzahl von 8 bis 30 Stunden, teilweise kombiniert mit Telearbeit, aktuell im Unternehmen vorhanden.</p> <p>Zur Zeit befindet sich ein Vater für ein Jahr in Elternzeit ohne einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Der Mitarbeiter erfüllt sich damit den Wunsch, aktiv am Familienleben teilzuhaben und die Erziehung seines Kindes mitzugestalten.</p> <p>Einmal jährlich findet am Standort Wuppertal das traditionelle „Familienhoffest“ statt, zu dem alle Beschäftigten mit Ihren Familien eingeladen sind; auch Mitarbeiter in Elternzeit nehmen daran teil. Am Standort Düsseldorf gab es in den letzten drei Jahren ein Kindersommerfest für Mitarbeiterkinder, zu dem auch die Eltern eingeladen waren. Zudem ist es Tradition, dass junge Eltern ihren Nachwuchs im Unternehmen „vorstellen“, d.h. mit ihren Kindern die Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz besuchen.</p>

	<p>Zur Beibehaltung und Verbesserung der bestehenden Maßnahmen werden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, die ggf. Anregungen für weiteren Handlungsbedarf geben. Bisher war der Bedarf der Beschäftigten nach weiteren familienfreundlichen Maßnahmen jedoch eher gering, was auf die flexible Arbeitszeitgestaltung zurückgeführt wird.</p>
--	---

<b>Simon Möhringer Anlagenbau GmbH</b>	
<b>Das Unternehmen</b>	Die Möhringer GmbH ist ein seit 120 Jahren bestehendes Familienunternehmen mit zwei Standorten in Nordbayern: Der Hauptsitz des Unternehmens ist in Wiesentheid mit den Bereichen Technik und Verwaltung. Der Produktionsstandort in Feuerbach, in dem teilweise 2-schichtig gearbeitet wird, ist nur drei Kilometer entfernt. Die insgesamt 120 Beschäftigten verteilen sich hälftig auf beide Standorte. Als Komplettanbieter von Holzverarbeitungstechnologien ist das Unternehmen weltweit tätig.
<b>Familienfreundliche Personalpolitik und Unternehmenskultur</b>	<p>Im Unternehmen wird Flexibilität als idealer Grundsatz verstanden, um den betrieblichen und persönlichen Anforderungen gerecht zu werden. Als familiengeführtes Unternehmen fühlt sich der Geschäftsführer besonders für die Sicherung der Arbeitsplätze und das Angebot an Ausbildungsplätzen verantwortlich.</p> <p>Es hat sich gezeigt, dass durch familienorientierte Maßnahmen qualifizierte und gut eingearbeitete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dem Betrieb erhalten bleiben und ihre Motivation, Zufriedenheit und Zuverlässigkeit entscheidend zur Kundenzufriedenheit beitragen.</p> <p>Bei Möhringer wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Teil der sozialen Verantwortung verstanden, die der Arbeitgeber gegenüber seinen Beschäftigten hat. Es besteht seit je her der Anspruch, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Beruf/Karriere und Familie nicht kollidieren.</p>
<b>Die väterorientierten Maßnahmen in der Praxis</b>	<p>Die Möglichkeit bis zu 300 Plusstunden anzusammeln, wird von den Beschäftigten für private Vorhaben verwendet. So nutzen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die angesammelten Stunden um z.B. den Hausbau schneller abschließen zu können oder für Familienphasen oder um frühzeitiger in den Ruhestand zu gehen. Die Zeiträume können bis zu drei- oder vier Monate lang sein.</p> <p>Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht es auch betriebliche Schwankungen ausgleichen: Bei Arbeitsspitzen sammeln die Beschäftigten max. 300 Plusstunden an, die später entweder in Freizeit abgegolten oder ausbezahlt werden können. Das Unternehmen genießt somit den Vorteil bei Arbeitsspitzen keine zusätzlichen Kräfte einstellen und bei auftragsschwacher Lage kein Personal freisetzen zu müssen.</p> <p>Weitere familienorientierte Maßnahmen sind Telearbeit und betrieblich unterstützte Kinderbetreuung.</p> <p>Zur Zeit arbeiten zwei Mitarbeiter in alternierender Telearbeit, auch aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p> <p>Seit 1999 bietet die Firma Möhringer ihren Angestellten Kinderbetreuungsplätze an. Die Einrichtung wird gemeinsam mit der Kommune und der Bayerischen Staatsregierung betrieben. Es werden Kinder ab dem zweiten Lebensjahr bis zum Eintritt in die Grundschule betreut. Aktuell besuchen vier „Möhringer-Kinder“ den Kindergarten mit flexiblen Hol- und Bringzeiten und der Öffnungszeit 7:15 Uhr bis 14:00 Uhr.</p> <p>Seit Juni 2005 befindet sich ein Mitarbeiter der Produktion im Werk Feuerbach in Elternzeit. Er arbeitet an drei Tagen in der Woche. Grund für die Inanspruchnahme der Elternzeit ist, dass beide Elternteile die Möglichkeit haben, aktiv im Berufsleben zu bleiben. Aufgrund der flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei Möhringer kann der Mitarbeiter abends oder auch am Wochenende arbeiten. Die Absprachen erfolgen individuell im Team.</p> <p>Befinden sich Beschäftigte in der Vollzeit-Elternzeit, wird seitens der Personalabteilung durch Telefonate Kontakt gehalten und sie werden zu Betriebsfesten eingeladen.</p> <p>Auf die Arbeitszeiten von Partnerinnen und Partnern wird bei der Arbeitsplanung</p>

	<p>Rücksicht genommen. Ist z.B. die Frau eines Mitarbeiters in der Krankenpflege tätig und muss Nachtdienste leisten, wird der Mitarbeiter in dieser Zeit nicht in der Außendienstmontage o.ä. eingesetzt.</p> <p>Mit den aktuellen Angeboten an mitarbeiter- oder familienfreundlichen Maßnahmen ist die Unternehmensleitung zufrieden. Sie sollen beibehalten werden und gleichzeitig besteht Offenheit für weitere Ideen und Anregungen.</p>
--	---

<b>Anton Schönberger Stahlbau und Metalltechnik</b>	
<b>Das Unternehmen</b>	<p>Das Familienunternehmen Anton Schönberger blickt auf eine über 350-jährige Tradition zurück und wurde als Schmiede- und Schlosserhandwerk auf die jeweils nachfolgende Generation vererbt. 1990 übernahmen die Töchter Sabine und Andrea Schönberger (Betriebswirtin und Diplomingenieurin Maschinenbau und Schweißfachingenieurin) die Geschäftsführung des heute auf Stahl- und Schweißkonstruktionen spezialisierten Unternehmens.</p> <p>Mit der in der Oberpfalz ansässigen Produktion montieren die 28 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens Stahlkonstruktionen in ganz Deutschland und im europäischen Ausland.</p>
<b>Familienfreundliche Personalpolitik und Unternehmenskultur</b>	<p>Eine explizit formulierte Unternehmensphilosophie gibt es nicht. Die Familie Schönberger erwartet von ihren Angestellten Qualifikation, Teamfähigkeit, Lebens- und Berufserfahrung, weshalb auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerne eingestellt werden. Familienfreundlichkeit wird als Voraussetzung erachtet, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen langfristig an den Betrieb zu binden und einen reibungslosen betrieblichen Ablauf zu gewährleisten.</p> <p>Eine betriebliche Unfallversicherung und Altersvorsorge wurden bereits von den Eltern Schönberger eingeführt. Die Gründung eines Industrieparks in der Nähe und das Risiko attraktiver Arbeitsangebote von anderen Unternehmen, war für die Familie Schönberger Anlass, über weitere familienorientierte Maßnahmen nachzudenken. Im Rahmen einer Betriebsklimastudie des GEFA Instituts hatten die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Verbesserungswünsche und Vorstellungen zu formulieren. Dennoch entstanden und entstehen die meisten Angebote als Reaktion auf einen konkreten Bedarf bzw. auf Vorschläge von Beschäftigten.</p> <p>Die vielfältigen Unterstützungsleistungen für die Belegschaft sind Entgegenkommen und Belohnung für die teilweise sehr weit reichenden beruflichen Anforderungen, z.B. 10 h-Schicht bei Wind und Wetter auf Montage zu arbeiten.</p> <p>Die Anton Schönberger Stahlbau &amp; Metalltechnik wurde beim Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“ als Sieger in der Kategorie kleine Unternehmen ausgezeichnet. Ebenfalls 2005 wurde dem Unternehmen das Grundzertifikat zum Audit Beruf &amp; Familie® erteilt. Bereits 2002 erhielt die Anton Schönberger Stahlbau &amp; Metalltechnik den Bayerischen Frauenförderpreis 2002 für frauen- und familiengerechte Personalpolitik.</p>
<b>Die väterorientierten Maßnahmen in der Praxis</b>	<p>Heute bietet das Unternehmen Anton Schönberger seinen Angestellten daher folgende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Väter werden für Schwangerschaftsuntersuchungen ihrer Partnerinnen freigestellt; das Unternehmen ist mit der Frau während der gesamten Schwangerschaft in Kontakt und hilft bei der Auswahl von Ärzten und anderen Anlaufstellen</li> <li>• In den letzten drei Monaten der Schwangerschaft seiner Partnerin wird der Mitarbeiter von heimatfernen Einsätzen freigestellt</li> <li>• Kinder sind im Betrieb willkommen: in Ausnahmefällen können die Kinder der Beschäftigten in der sog. ‚Notfallstube‘ spielen, die mit Spielsachen, Malsachen und Kuschelecke eingerichtet ist. Für die größeren Kinder gibt es einen Computer mit aktuellen Spielen. Die Kinder werden von der Seniorchefin oder der Geschäftsleitung beaufsichtigt.</li> <li>• Steuerfreier Kindergartenzuschuss für alle Beschäftigten</li> <li>• Langfristige Arbeitszeitkonten: Über Urlaubstage und Mehrstunden können ‚Freizeiten‘ aufgebaut werden, die z.B. in einer sechs- bis siebenwöchigen Auszeit abgebaut werden</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung von Hilfeleistungen in Notfällen (z.B. Haushaltshilfen)</li> <li>• Unterstützung bei Wohnungs- oder Kindergartenplatzsuche</li> <li>• Persönlicher Erinnerungsservice und Freistellung für Hochzeitstage, Geburtstage, Kommunion, Muttertag, Einschulung usw., wobei der eigene Geburtstag ein bezahlter freier Tag ist, die anderen Tage die Beschäftigten sich freistellen lassen können</li> <li>• Gutscheine für Candlelightdinner, Kinobesuche, zum Brunch, zum Besuch eines Fitnesscenters, für Massagen etc.</li> <li>• Zinslose Darlehen, Geburts- und Heiratsbeihilfen</li> <li>• In einigen Arbeitsbereichen, wie z.B. in der Planung oder im Controlling gibt es die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten. Den Beschäftigten wird dafür ein firmeneigenes Laptop zur Verfügung gestellt und sie können sich die Arbeit frei einteilen</li> <li>• Gestaltung der Stellenbeschreibung und Abstimmung des Einsatzortes mit den Angestellten</li> <li>• Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die grundsätzlich vom Unternehmen bezahlt werden</li> <li>• Kostenlose Unfallversicherung, die auch privat genutzt werden kann</li> <li>• Kostenlose, betriebliche Altersvorsorge</li> <li>• Einkaufsservice durch das Personalbüro, wenn durch sehr hohes Arbeitsaufkommen den Mitarbeiter/innen keine Zeit dafür bleibt</li> <li>• Die beiden Mitarbeiter, die ihren ersten Wohnsitz in Rostock bzw. Frankfurt a.d. Oder haben, nutzen spezielle Freistellungen für lange Familienwochenenden, indem die wöchentliche Arbeitszeit komprimiert wird</li> <li>• Kostenlose Bereitstellung einheitlicher Berufs-, Wetterschutz- und Winterbaukleidung. Ein Wäscheservice übernimmt dabei die Beschaffung, Reinigung und Pflege.</li> </ul> <p>Alle Maßnahmen richten sich an die ganze Familie. Das Unternehmen versteht sich auch als Dienstleister gegenüber seinen Angestellten und deren Familien. Die vertrauensvolle und offene Zusammenarbeit mit der Unternehmensspitze ermöglicht es den Beschäftigten, ihre persönlichen Anliegen zu besprechen und gemeinsam die Lösungen zu finden, die tatsächlich gebraucht und in Anspruch genommen werden. Die vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen des Betriebes werden zudem langfristig gesichert und es besteht generelle Offenheit, speziell in dem Bereich der Väterförderung, Weiteres anzubieten.</p>
--	---

<b>Windwärts Energie GmbH</b>	
<p><b>Das Unternehmen</b></p>	<p>Die Windwärts Energie GmbH hat ihren Standort in Hannover. Der Aktionsradius in der Projektplanung und Verwaltung erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet sowie das europäische und lateinamerikanische Ausland.</p> <p>Die Windwärts Energie GmbH wurde 1994 gegründet und hat bisher 65 Windenergie- und 7 Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 98 Megawatt realisiert.</p> <p>Der Tätigkeitsbereich der insgesamt 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst die Projektentwicklung von Wind- und Solarenergieanlagen im In- und Ausland und deren Finanzierung, den Vertrieb von Kommanditbeteiligungen, die Verwaltung von Betreibergesellschaften, die Anlagenüberwachung und Betriebsführung, die Unternehmenskommunikation sowie Team- und Projektassistenz. Die Tätigkeiten erfordern eine mittlere bis hohe Qualifikation.</p> <p>Die Projektplanung im In- und Ausland bedingt viele Reisen. Ein Mitarbeiter ist überwiegend in Südamerika tätig, vier weitere arbeiten jedes Vierteljahr ca. ein bis zwei Wochen im europäischen Ausland.</p> <p>Die Unternehmensstruktur der Windwärts Energie GmbH gliedert sich in fünf Teams, die für nationale bzw. internationale Projektplanung, Marketing und Unternehmenskommunikation, Finanzierung sowie für Betriebsführung und Verwaltung zuständig sind. Unternehmensrelevante Entscheidungen werden von einer Lenkungsgruppe, die sich aus den fünf Teamleiterinnen und Teamleitern zusammensetzt und einer Strategiegruppe aus drei Personen getroffen. Die formale Vertretung nach außen erfolgt durch vier Geschäftsführer, 25 Prozent der Führungspositionen (Lenkungsgruppe und Strategiegruppe) sind weiblich besetzt, d.h. zwei von acht Führungspersonen sind Frauen (ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung). Ca. ein Drittel der Beschäftigten hat Kinder im Alter von sechs Monaten bis 17 Jahre.</p> <p>Die Angestellten gehören den verschiedensten Berufsgruppen an: Ingenieure, Geographen, Kaufleute, Juristen, Betriebswirte, Bibliothekare sowie Biologen, die sich in die spezifischen Themenbereiche eingearbeitet haben.</p>
<p><b>Familienfreundliche Personalpolitik und Unternehmenskultur</b></p>	<p>Die Windwärts Energie GmbH versteht Zukunftsorientierung in mehrfacher Hinsicht: Neben dem Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien als Unternehmenszweck wird eine nachhaltige und zukunftsfähige Entwicklung des Unternehmens selbst gelebt. Die sozialen Aspekte bei der Entwicklung familienorientierter Maßnahmen decken einerseits den internen Bedarf, und sind andererseits ein gesellschaftlicher Beitrag zu einer familienbewussten und zukunftsorientierten Arbeitswelt, in der Frauen und Männer unmittelbare Verantwortung im familiären Bereich tragen.</p> <p>Zwei der vier teilzeitbeschäftigten Männer haben dieses Arbeitszeitmodell gewählt, damit Ihre Partnerinnen in ihre Berufe ohne lange Unterbrechungen zurückkehren können. Sie wollen einen intensiven Kontakt zu ihren Kindern, der sich ihrer Auffassung nach auch in alltagsbezogener Verantwortlichkeit ausdrückt. Und die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Gewinn für das Unternehmen größer ist als der Aufwand, die Maßnahmen abzustimmen und umzusetzen.</p> <p>Das Unternehmen wurde am 21.06.2005 von der Familie und Beruf gGmbH der gemeinnützigen Hertie-Stiftung mit dem Audit Beruf &amp; Familie® zertifiziert.</p>
<p><b>Die väterorientierten Maßnahmen in der Praxis</b></p>	<p>Derzeit sind vier von sieben Teilzeitkräften Männer. Zwei von ihnen haben aus familiären Gründen ihre Vollzeittätigkeit auf vier bzw. drei Tage in der Woche reduziert. Ab August 2005 wird ein weiterer Vater seine Arbeitszeit auf vier Tage in der Woche reduzieren. Dabei ist die Einteilung der Arbeitszeit jeweils der Arbeits- und Familiensituation angepasst und kann z.B. flexibel von Woche zu</p>

	<p>Woche verändert werden oder auch einem festen Rhythmus folgen.</p> <p>Alle Männer, die familienbedingt in Teilzeit arbeiten bzw. in Kürze arbeiten werden, sind in der Projektentwicklung tätig und nehmen Führungsaufgaben im Unternehmen wahr.</p> <p>Materielle Maßnahmen wie z.B. Zuschüsse für die Kinderbetreuung gibt es nicht, auch keine Hilfe bei der Vermittlung von Betreuungsangeboten, da es seitens der Beschäftigten keinen Bedarf gibt. Die Familien suchen sich an ihrem Wohnort eine Betreuungsmöglichkeit und nutzen ihr privates Netzwerk, die Firma sorgt für die notwendige Zeitflexibilität.</p> <p>Fallen Betreuungsmöglichkeiten aus, werden die Kinder mit in den Betrieb gebracht. Auch wenn es kein separates Kinderzimmer gibt, gehören Kinder mit zur gelebten Kultur des Unternehmens und halten sich in den Arbeitsräumen der Eltern auf.</p> <p>Der Wunsch nach Arbeitszeitreduktion eines Mitarbeiters (Projektentwicklung Inland, Führungskraft) auf vier Tage/Woche stieß im Unternehmen zunächst auf Vorbehalte. Dennoch war die Bereitschaft für eine Erprobung vorhanden, verbunden mit der Maßgabe eines Feedback-Gesprächs nach drei Monaten. Vor Beginn der Teilzeit wurden Fragen der Aufgabenverteilung und Arbeitsorganisation geklärt, die Führungsaufgaben hat der Mitarbeiter trotz reduzierter Arbeitszeit wahrgenommen.</p> <p>Die verkürzte Arbeitszeit führte aufgrund eines verbesserten Selbstmanagements zu einer Effizienz-Steigerung, so dass die Reduzierung der Arbeitszeit bei der Aufgabenbearbeitung weniger spürbar wurde als erwartet. Die in der Familienarbeit gewonnenen Erfahrungen waren aus Sicht der Unternehmensleitung subjektiv und objektiv in einem Zuwachs an Sozial-, Führungs- und Organisationskompetenz wahrnehmbar. Wesentliche Voraussetzung für das Gelingen der Arbeitszeitreduktion war die Ansprechbarkeit des Mitarbeiters auf Unternehmensbelange auch außerhalb seiner vereinbarten Arbeitszeiträume. Der Mitarbeiter arbeitet seit August 2004 wieder mit voller Stundenzahl und wird ab August 2005 erneut reduzieren.</p> <p>Aufgrund der positiven Erfahrungen konnte ein weiterer Mitarbeiter, der ebenfalls in der Projektentwicklung Inland und mit Führungsaufgaben tätig ist, seine Arbeitszeit familienbedingt auf vier Tage/Woche reduzieren.</p> <p>Der für internationale Projekte verantwortliche Mitarbeiter mit Führungsaufgaben im Unternehmen arbeitet mit einer Reduktion der Arbeitszeit auf drei Tage/Woche. Seine Ehefrau ist ebenfalls mit einer Arbeitszeitreduktion auf drei Tage/Woche in Bereich Marketing von Windwärts tätig. Hervorzuheben ist in diesem Fall die hohe Flexibilität sowohl auf Seiten der Mitarbeiter als auch auf Seiten des Unternehmens. So arbeitet der Mitarbeiter bei Auslandseinsätzen (alle vier bis sechs Wochen für die Dauer einer Woche) Vollzeit, die Ehefrau arbeitet in dieser Zeit weniger. Beide sind auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit für Unternehmensfragen ansprechbar. Um die unmittelbare Ansprechbarkeit im Arbeitsalltag zu erhöhen, wird eine baldige Aufstockung der Arbeitszeit auf vier Tage/Woche angestrebt.</p> <p>Alle Maßnahmen sind bislang erfolgreich, weil sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter flexibel und verantwortungsvoll auf die Belange des jeweils anderen reagieren.</p>
--	--

## **Serviceteil**

### **Die Unternehmen**

#### **Druckwerkstatt Kollektiv GmbH**

Ansprechpartner:  
Herr Wagner, Mitinhaber  
Feuerbachstr. 1  
64291 Darmstadt  
Tel: 06151 – 37 39 86  
Fax: 06151-373786  
E-Mail: [druckwerkstattkollektiv@t-online.de](mailto:druckwerkstattkollektiv@t-online.de)  
<http://www.druckwerkstattkollektiv.de>

#### **Ford-Werke GmbH**

Ansprechpartner:  
Herr Nicolai Fischer  
Diversity – NH/4N  
Henry-Ford-Str. 1  
50725 Köln  
E-Mail: [nfische2@ford.com](mailto:nfische2@ford.com)  
<http://www.ford.de/>

#### **Getoq Consulting**

Gesellschaft für Personal- und  
Organisationsentwicklung mbH  
Ansprechpartner: Joachim Beck  
Robert-Hooke-Str. 4  
28359 Bremen  
Tel: 0421/212221  
Fax: 0421/212251  
E-Mail: [getoqconsulting@getoq.de](mailto:getoqconsulting@getoq.de)  
[www.getoq.de](http://www.getoq.de)

#### **Hamburger Stadtentwässerung (HSE)**

Ansprechpartnerinnen:  
Andrea Ebeloe, Abteilungsleiterin  
Personalmanagement  
Sybille Paas  
Bankstraße 4-620097 Hamburg  
Tel: 040 / 34 98 5 90 Zentrale  
Fax: 040 / 349 85 03 99  
E-Mail: [andrea.ebeloe@hhse.de](mailto:andrea.ebeloe@hhse.de);  
[Sybille.Paas@hhse.de](mailto:Sybille.Paas@hhse.de)  
[www.hhse.de](http://www.hhse.de)

#### **Johnson & Johnson GmbH**

Ansprechpartnerin:  
Edda Andresen, Manager Public Relations  
Kaiserswerther Straße 270  
40474 Düsseldorf  
Tel: +49 (0)211 - 4305 - 364  
Fax: +49 (0)211 – 4305 – 360  
E-Mail: [eandrese@cscde.jnj.com](mailto:eandrese@cscde.jnj.com);  
<http://www.jnjgermany.de>

#### **Simon Möhringer Anlagenbau GmbH**

Ansprechpartner:  
Dr. Ing. Stefan Möhringer, Geschäftsführer  
Industriestraße 1  
97353 Wiesentheid  
Tel: 09383 / 950-29  
Fax: 09383 / 950-30  
E-Mail: [stm@moehringer.com](mailto:stm@moehringer.com)

#### **Anton Schönberger Stahlbau und Metalltechnik**

Ansprechpartnerin:  
Sabine Schönberger, Kaufmännische  
Geschäftsführerin  
Kirchstraße 12  
92548 Wölsendorf  
Tel: 0 94 35 / 25 77  
Fax: 0 94 35 / 87 25  
E-Mail: [info@schoenberger-web.de](mailto:info@schoenberger-web.de)  
[www.schoenberger-web.de](http://www.schoenberger-web.de)

#### **Windwärts Energie GmbH**

Ansprechpartnerin:  
Sylvia Reckel; Unternehmenskommunikation,  
Presse, Personalwesen;  
Plaza de Rosalia 1  
30449 Hannover  
Tel: 0511 / 123 573 31  
Fax: 0511 / 123 573 19  
E-Mail: [sylvia.reckel@windwaerts.de](mailto:sylvia.reckel@windwaerts.de)  
[www.windwaerts.de](http://www.windwaerts.de)

**Adressen und Links**

<p>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)</p>	<p>Das BMFSFJ stellt auf seinem Internetportal zahlreiche Informationen, Handreichungen und Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung. Ein Überblick über das Angebot findet sich unter der Adresse <a href="http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie">www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie</a>.</p>
<p>Aktionsforum Männer und Leben  Ansprechpartner: Dr. Harald Seehausen Wittelsbacherallee 60 60385 Frankfurt a. M. Tel: 069 / 43 93 24 Fax: 069 / 43 88 81 E-Mail: <a href="mailto:prack.seehausen@t-online.de">prack.seehausen@t-online.de</a></p>	<p>Das Aktionsforum begreift sich als ein regionales Netzwerk und ein Interessenverbund in der Rhein-Main-Region, das sich für eine neue Balance von Familie, Arbeit und Leben einsetzt, unter besonderer Berücksichtigung männlicher Interessen und Wahrnehmungen. Die Akteure des Forums kommen aus Unternehmen, Institutionen, Initiativen, kommunalen Einrichtungen, Kirchen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und repräsentieren in dieser Form ein breites gesellschaftliches Spektrum.  Das Aktionsforum veranstaltete 2003 in Zusammenarbeit mit der IHK Frankfurt / Main die Tagung „Väter – ein Gewinn für Unternehmen?!", deren Ergebnisse in einer umfangreiche Dokumentation zusammengestellt sind.</p>
<p>Beruf &amp; Familie gGmbH - eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung  <a href="http://www.beruf-und-familie.de">www.beruf-und-familie.de</a></p>	<p>Die Beruf &amp; Familie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung fördert innovative Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gibt Impulse für die Umsetzung in die betriebliche Praxis. Im Mittelpunkt der Arbeit steht das Audit Beruf &amp; Familie, mit dem Unternehmen ihre familienbewusste Personalpolitik nachhaltig verbessern können. Dabei wird darauf geachtet, dass die betrieblichen Maßnahmen in gleicher Weise für Mütter und Väter angeboten werden. Mehr zur Arbeit der Beruf &amp; Familie gGmbH erfahren Sie unter <a href="http://www.beruf-und-familie.de">www.beruf-und-familie.de</a>, der Online-Infobörse in der umfangreiche Informationen zum Thema „Familienbewusste Arbeitswelt“ präsentiert werden: Detaillierte Erläuterungen zu über 130 betrieblichen Einzelmaßnahmen, arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen, Links zu beispielhaften Unternehmen und Hinweise zu themenrelevanten Veranstaltungen.</p>
<p>Internetportal Mittelstand und Familie  <a href="http://www.mittelstand-und-familie.de">www.mittelstand-und-familie.de</a></p>	<p>Informationen und kostenlose telefonische Beratung zur Balance von Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Arbeitgeber, Beschäftigte oder Multiplikatoren, ausgerichtet auf kleine und mittlere Unternehmen. <a href="http://www.mittelstand-und-familie.de">www.mittelstand-und-familie.de</a> ist eine Initiative der Bertelsmann Stiftung, des BMFSFJ und des Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union.</p>
<p>Internetportal Teilzeit-Info  <a href="http://www.teilzeit-info.de">www.teilzeit-info.de</a></p>	<p>Auf der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) angebotenen Internetseite sind Sachinformationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Erfahrungsberichte aus Unternehmen und dem Alltag von Teilzeitarbeitenden, ergänzende Informationen rund um das Gesetz und viele Serviceangebote zusammengestellt.</p>
<p>Vaeter.de <a href="http://www.vaeter.de">www.vaeter.de</a></p>	<p>Unter <a href="http://www.vaeter.de">www.vaeter.de</a> sind eine Vielzahl aktueller Informationen und Beispiele zu aktiven Vätern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der Väter zusammengestellt. Vaeter.de ist eine Kooperation des Väterzentrums Hamburg e.V., der Behörde für Soziales und Familie der Freien und Hansestadt Hamburg und der Beruf &amp; Familie gGmbH.</p>
<p>ver.di Hessen <a href="http://www.sozialnetz.de/vater-und-beruf">www.sozialnetz.de/vater-und-beruf</a></p>	<p>Die online-Beratung von ver.di-Hessen wendet sich an interessierte Arbeitnehmer, betriebliche Interessenvertretungen, Gender-Beauftragte und Führungskräfte. Sie will in erster Linie Männer informieren, motivieren und als aktive Väter unterstützen.</p>

### **Vom BMFSFJ (mit-)herausgegebene Handreichungen und Studien**

#### **Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen**

Das Checkheft – gemeinsam herausgegeben von DIHK, Bundesfamilienministerium und der Beruf & Familie gGmbH – gibt praxisnahe Empfehlungen für mehr Familienfreundlichkeit im Betrieb. Es bietet neben einer Auswahl leicht umsetzbarer familienfreundlicher Maßnahmen in den Bereichen „Zeit- und Arbeitsablaufmanagement“, „Unternehmenskultur“ und „Familienservice“ zahlreiche Beispiele kleiner und mittlerer Unternehmen, die bereits gute Erfahrungen mit einer familienbewussten Personalpolitik gemacht haben.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/familienorientierte-personalpolitik-checkheft,property=pdf.pdf>

#### **Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse**

Die im Auftrag des BMFSFJ erstellte Studie der Prognos AG belegt den betriebswirtschaftlichen Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen. Familienfreundliche Maßnahmen führen, wie anhand einer auf Controlling-Daten aus zehn Unternehmen beruhenden Modellrechnung gezeigt werden kann, u.a. durch niedrigere Überbrückungs- Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten zu einer Rendite von 25 Prozent.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24912-Broschure-Betriebswirtschaftli,property=pdf.pdf>

#### **Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk**

In dem in Kooperation mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks erarbeiteten Leitfaden werden im Rahmen von Praxisbeispielen Betriebe aus verschiedensten Handwerksgruppen vorgestellt. Sie veranschaulichen die vielfältigen Ansatzmöglichkeiten, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden kann, und den Nutzen, der daraus für Betriebe entsteht. Mit der Broschüre sollen den Betrieben Anregungen "aus der Praxis für die Praxis" mit konkreten Tipps und Hinweisen gegeben werden.

[http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienfreundliche-Ma\\_C3\\_9Fnahmen-im-Handwerk,property=pdf.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienfreundliche-Ma_C3_9Fnahmen-im-Handwerk,property=pdf.pdf)

#### **Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb**

In der Handreichung für Unternehmensleitungen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte sind praxisnahe Informationen und konkrete Hilfestellungen zur Einführung und Umsetzung eines breiten Spektrums familienorientierter Maßnahmen zusammengestellt.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-15355-Broschure-Familienfreundliche-,property=pdf.pdf>

#### **Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung**

In dem Leitfaden werden Anregungen und praktische Hinweise geben, wie individuelle, betrieblich unterstützte Kinderbetreuungsarrangements geschaffen werden können. Die aufgeführten Beispiele umfassen Verbundlösungen und Kooperationsmodelle mit Unternehmen, Kommunen, Elterninitiativen und freien Jugendhilfeträgern.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24043-Broschure-Betrieblich-unterstu,property=pdf.pdf>

### **Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung. Leitfaden für die Unternehmenspraxis**

In dem in Kooperation mit dem DIHK erstellten Leitfaden werden die vielfältigen Möglichkeiten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung – vom eigenen Betriebskindergarten oder Belegplätzen in öffentlichen Einrichtungen bis hin zur Förderung von Elterninitiativen – dargestellt. Der Leitfaden will die betriebswirtschaftlichen Investitionen in Kinderbetreuung transparent machen und den Verantwortlichen in den Unternehmen praktische Unterstützung und Argumentationshilfen an die Hand geben.

[http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Kosten-betrieblich-unterst\\_C3\\_BCtzter-Kinderbetreuung,property=pdf.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Kosten-betrieblich-unterst_C3_BCtzter-Kinderbetreuung,property=pdf.pdf)

### **Führungskräfte und Familie - Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können**

Im Rahmen einer Kooperation der Europäischen Akademie für Frauen (EAF) und der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) wurde im Auftrag des Bundesfamilienministeriums ein Leitfaden für Unternehmen entwickelt, wie sie Work-Life-Balance insbesondere bei Führungskräften fördern können. Der Leitfaden zeigt mit konkreten Handlungsempfehlungen auf, wie eine erfolgreiche Balance zwischen hohen beruflichen Anforderungen und familiären Aufgaben auch für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte möglich wird.

[http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/F\\_C3\\_BChrungskr\\_C3\\_A4fte-und-Familiei-Leitfaden,property=pdf.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/F_C3_BChrungskr_C3_A4fte-und-Familiei-Leitfaden,property=pdf.pdf)

### **Erziehungsgeld, Elternzeit. Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz für Eltern mit Kindern ab dem Geburtsjahrgang 2001**

Die Infobroschüre des Bundesfamilienministeriums klärt über Leistungen und Anspruchsvoraussetzungen und Bezugsstellen im Rahmen des Bundeserziehungsgeldes auf und informiert über geltende Regelungen zur gesetzlich geregelten Elternzeit.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24375-Broschure-Elternzeit,property=pdf.pdf>

### **Familienfreundlichkeit im Betrieb - Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung**

Die Handlungshilfe der Hans-Böckler-Stiftung ist als praxisnahe Unterstützung für Betriebs- und Personalräte aufgebaut, die auf der Suche nach vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen und alltagstauglichen Strategien der Umsetzung sind. Es werden die wichtigsten Handlungsfelder vorgestellt und an konkreten Fallbeispielen aus der betrieblichen Praxis veranschaulicht.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienfreundlichkeit-im-betrieb,property=pdf.pdf>

### **Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen**

Der Leitfaden des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW) bietet Geschäftsführern, Personalleitern, Betriebsräten und den Tarifparteien eine Praxishilfe bei der Entwicklung von Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienfreundliche-regelungen,property=pdf.pdf>

## **Serviceteil**

### **Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb.**

Die Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt hat, gibt Auskunft über Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb und Erfahrungen von Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/erwartungen-familienfreundlicher-betrieb.property=pdf.pdf>