



Impulse für Unternehmen in Berlin

Familienfreundlichkeit

zahlt sich aus!



Familienfreundlichkeit bestimmt immer mehr die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können, wird für Frauen und Männer wie auch für die Unternehmen zu einer existenziellen Notwendigkeit. In Berlin haben wir mit dem Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztagschulen die Rahmenbedingungen erheblich verbessert. Wichtig ist eine Unternehmenskultur, die Müttern und Vätern, die ihren Beruf weiter ausüben möchten, die entsprechenden Spielräume eröffnet. Diese Broschüre soll Unternehmen Impulse geben, familienfreundliche Bedingungen zu schaffen. Denn Kinder bereichern unsere Stadt und die Wirtschaft ist auf Nachwuchs angewiesen.

Klaus Wowereit

Regierender Bürgermeister von Berlin



Familienfreundlichkeit macht Berliner Unternehmen attraktiv für qualifizierte Fachkräfte. Diese Erkenntnis habe ich in Gesprächen mit Betrieben gewonnen. Durch Flexibilität und individuelle Regelungen nutzen Betriebe jeder Größe und Branche die Potenziale ihrer heutigen und zukünftigen Beschäftigten. Investitionen in familienbewusste Personalpolitik ergeben Einsparpotenziale, die sich auszahlen. Ihr Unternehmen setzt sich aktiv für die Balance von Familie und Arbeitswelt ein und erreicht mit diesem Zukunftsthema einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Diese Broschüre gibt Impulse für die Berliner Wirtschaft und zeigt die betriebswirtschaftlichen Effekte familienorientierter Maßnahmen.

Harald Wolf

Senator für Wirtschaft, Arbeit und Frauen

Familienfreundlichkeit zahlt sich aus – diese Broschüre zeigt Ihnen wie:



Die Broschüre soll als „Toolbox“, ein Werkzeugkasten für familienfreundliche Arbeitsmodelle, dienen.

Wir haben verschiedene Modelle und Vorschläge zusammengestellt, aus denen Sie sich – je nach Branche und Unternehmensgröße – Lösungen für die speziellen Bedürfnisse in Ihrem Betrieb herausuchen können. Für die Berliner Unternehmen entsteht so eine „Win-Win“-Situation, Beschäftigte und Unternehmen profitieren gleichermaßen.

IMPULSE FÜR UNTERNEHMEN IN BERLIN

Einsparpotenziale durch familienfreundliche Maßnahmen 4

FAMILIE & BERUF IM EINKLANG

Ein Beispiel aus Berlin 6

DIE MASSNAHMEN

Flexibilität am Arbeitsplatz 8

Arbeitszeit flexibel gestalten 8

Verschiedene Arbeitsorte nutzen 9

Arbeitsabläufe und -inhalte optimieren 10

Familienorientierte Personalpolitik 12

Reden Sie miteinander, regeln Sie's miteinander! 12

Weiterbildung und Zusatzqualifikationen fördern 12

Führungskräfte pro Familie 13

Interne Kommunikation 14

Externe Kommunikation 14

Betriebliche Unterstützung von Familienservice 16

Kinderbetreuung mitgestalten 16

Seniorenbetreuung für Angehörige der Beschäftigten 18

KONTAKTE IN BERLIN

Greifen Sie zum Telefon 21

Surfen Sie im Internet 24

Informieren Sie sich 24

IMPRESSUM 25

Einsparpotenziale durch familienfreundliche Maßnahmen



Mit der Entscheidung, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen, sind zahlreiche positive betriebswirtschaftliche Effekte verbunden. Diese Erfahrung haben bereits viele Unternehmen gemacht, einige stellen wir in dieser Broschüre vor.

Familienfreundliche Maßnahmen, die im Unternehmen eingeführt werden, können bestimmte Kostenpositionen im Personalbereich senken.

- Personal(wieder)beschaffungskosten
- Überbrückungskosten
- Wiedereingliederungskosten
- Kosten für Produktivitätsausfälle
- Kosten für Fehlzeiten und Krankenstand

Personalkosten senken

Weniger Personalfluktuation: Eine erfahrene und gut eingearbeitete Belegschaft ist für die meisten Betriebe ein elementarer Erfolgsfaktor. Der Weggang einer erfahrenen Arbeitskraft kann, besonders in kleinen und mittleren Betrieben, erhebliche Folgen haben. Familienfreundliche Angebote im Unternehmen binden die Arbeitskräfte an das Unternehmen, sorgen für Personalkontinuität und senken die Personalbeschaffungskosten.

Schneller Wiedereinstieg

Kürzere Verweildauer in Elternzeit: Viele Eltern möchten gerne möglichst bald nach dem Mutterschutz als Teilzeit-Arbeitskraft wieder in ihren Beruf einsteigen. Wenn es Angebote im Unternehmen gibt, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten, finden Eltern schnell den Wiedereinstieg. So werden die Kosten zur Wiedereingliederung bzw. zur Überbrückung gesenkt.

Stressquellen reduzieren

Weniger Fehlzeiten, niedriger Krankenstand: Die Doppelbelastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern kann zu erhöhtem Stress und einer höheren Krankheitsanfälligkeit führen. Dies kann sich negativ auf die Produktivität bei der Arbeit auswirken und zu erhöhten Fehlzeiten führen. Solche Stressquellen können durch familienfreundliche Maßnahmen erheblich reduziert und die Kosten für die Lohnfortzahlung gesenkt werden.

Mehr Motivation und Zufriedenheit: Motivation und Zufriedenheit führen zu mehr Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, hoher Identifikation mit dem Unternehmen und seinen Zielen sowie wenig Fehlzeiten und viel Kontinuität.

Hohe Identifikation mit dem Unternehmen

Höhere Attraktivität des Unternehmens: Die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen steigert die Attraktivität des Arbeitgebers: Das Unternehmen wird interessant für die Beschäftigten und für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dadurch kann neues potenzielles Personal erschlossen werden. Dieser Attraktivitätseffekt wird nicht nur auf die Zielgruppe der Eltern beschränkt bleiben, sondern sich auf die gesamte Personalbeschaffung des Unternehmens auswirken. Die erhöhte Attraktivität und das verbesserte Image tragen auch dazu bei, sich positiv von der Konkurrenz abzuheben.

Verbessertes Image als Arbeitgeber

Auch wenn eine rein zahlenmäßige Betrachtung der Einspareffekte nicht immer möglich ist, weil es sich hier teilweise um „weiche“ Faktoren mit Langzeitwirkung handelt, ist ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis für familienfreundliche Maßnahmen nachweisbar. Dies wird unter anderem durch eine Studie der Prognos AG „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ aus dem Jahr 2004 belegt.

Wiederbeschaffungskosten einer Stelle

Quelle: Prognos AG 2004

	untere EK	mittlere EK	obere EK
<i>Kosten der unbesetzten Stelle (€/Monat)</i>	900 €	1.600 €	2.700 €
Kosten der unbesetzten Stelle (effektiv)	900 €	3.600 €	10.800 €
Anwerbungskosten	1.800 €	5.500 €	10.500 €
Auswahlkosten	1.200 €	2.400 €	3.900 €
Einstellungskosten	800 €	1.300 €	1.900 €
Aus- und Fortbildungskosten	800 €	1.800 €	3.700 €
Einarbeitungskosten	2.800 €	6.000 €	7.600 €
Minderleistungen bei der Einarbeitung	1.200 €	2.600 €	4.800 €
Summe Wiederbeschaffungskosten	9.500 €	23.200 €	43.200 €
Durchschnittliche Wiederbesetzungsdauer in Monaten	1,0	2,3	4,0

Ein Beispiel aus Berlin

„Ich kann es an einer Hand abzählen, wie oft ich in den letzten acht Jahren wegen meiner Kinder gefehlt habe...“, sagt Ines Decker, eine Mitarbeiterin der Berliner Firma *micro resist technology GmbH* – ein Unternehmen, das sich aktiv und beispielhaft für Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzt und davon sogar profitiert. Für die Firmengründerin und Geschäftsführerin Gabi Grützner zahlt sich Familienfreundlichkeit in vielerlei Hinsicht aus. Für sie trägt vor allem die Kontinuität im Unternehmen zum Erfolg bei.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei *micro resist* arbeiten engagiert und langfristig und tragen so wesentlich zur Kundenbindung bei. Immer denselben Ansprechpartner zu haben, schafft Vertrauen, Verlässlichkeit und Nähe.

Starkes Engagement und Teambildung

Betriebe, die für ihre Beschäftigten familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen, machen ähnliche Erfahrungen wie *micro resist*: hohes Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, starke Teambildung und erhöhte Identifikation mit dem Unternehmen.

Um Familie und Beruf unter einen gemeinsamen und für alle Seiten profitablen Hut zu bringen, gibt es kein Patentrezept. Die Lösungen richten sich nach der Größe des Unternehmens, der jeweiligen Branche und Marktsituation und sind auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt.

Familienfreundlichkeit bindet Fachkräfte ans Unternehmen

Wenn wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mangels familienfreundlicher Angebote in eine mehrjährige Elternzeit gezwungen werden, verlieren die Unternehmen dadurch betriebspezifisches Wissen und Erfahrung. Ihre Investitionen in Ausbildung und Qualifizierung gehen, zumindest für einen bestimmten Zeitraum, verloren. Die hiermit verbundene Einstellung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verursacht zusätzliche Kosten und unterbricht die Kontinuität im Unternehmen.

Bereits jetzt mangelt es in vielen Branchen an Fachkräften. In anderen Bereichen zeichnet sich dasselbe Problem für die kommenden Jahre ab. Die Hauptursachen sind eine veränderte Gesellschaftsstruktur und die sinkende Geburtenrate. Auch Berliner Unternehmen bekommen diese Entwicklung zu spüren und stehen somit vor der Herausforderung, Arbeitsbedingungen und -strukturen auf die neuen gesellschaftlichen Gegebenheiten auszurichten.

Interview

Familienfreundliches Handeln:
micro resist technology GmbH in Berlin



Gabi Grützner,
Geschäftsführerin und Gründerin

des Berliner Unternehmens *micro resist technology GmbH*, ein mittelständisches Technologieunternehmen mit 35 Beschäftigten. Seit der Gründung 1993 entwickelt, produziert und verkauft das Unternehmen erfolgreich weltweit Photoresiste und Photopolymere für die Halbleiter- und Mikrotechnologie.

Inwiefern profitiert Ihr Unternehmen von familienfreundlichen Maßnahmen?

G.G.: Kontinuität und eine geringe Fluktuation bei den Mitarbeitern sind mir wichtig. Wir wissen, was in unserem Unternehmen abläuft, und können in die Weiterbildung unserer Beschäftigten während der Arbeitszeit investieren und davon langfristig profitieren. Das belegt beispielsweise die Entwicklung von Beschäftigten wie Frau Decker. Wir konnten sie mit Hilfe von familienfreundlichen Arbeitsmaßnahmen fördern, sie weiterbilden und im Betrieb schließlich in einer Führungsposition einsetzen.

Ines Decker, Bereichsleiterin



Sie leitet die Geschäftsbereiche Finanzen/Controlling, Personal und Einkauf und arbeitet seit acht Jahren bei *micro resist*. Sie ist Mutter von zwei Kindern.

Welche familienfreundlichen Angebote können Sie nutzen?

I.D.: Als die Kinder noch klein waren, durfte ich flexibel arbeiten und konnte meine Arbeitszeit so anpassen, dass immer jemand zu Hause war. In Krankheitsfällen habe ich auch Arbeit mit nach Hause genommen. Ich konnte mich auch während meiner Arbeitszeit weiterbilden und habe im Laufe der Zeit alles hier im Unternehmen gelernt: Finanzmanagement, Controlling und Mitarbeiterführung.

Welchen persönlichen Nutzen sehen Sie?

I.D.: Motiviert arbeiten und gleichzeitig die Familie versorgt zu wissen und die finanzielle Sicherheit zu Hause zu haben – ohne sich aufzureiben. Wer motiviert arbeitet, fehlt selten: Wir haben im Unternehmen einen sehr geringen Krankenstand!

Flexibilität am Arbeitsplatz



„Eltern haben bei uns Vorfahrt...“ Die Firma Kapella Baustoffe GmbH praktiziert Flexibilität am Arbeitsplatz durch individuelle Absprachen, die auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und deren jeweilige Familiensituation ausgerichtet sind. Unternehmensleitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprechen aktiv und partnerschaftlich ihre Bedürfnisse an und entwickeln gemeinsam Lösungsmodelle. Der Erfolg liegt in der Direktabsprache. Hierzu braucht es weder betriebliche Regularien noch Mitbestimmung oder Betriebsvereinbarungen. Miteinander reden und die Dinge individuell regeln ist die Lösung.

Familie und Beruf können dann miteinander vereinbart werden, wenn die Arbeit flexibel gestaltet wird, so dass die Bedürfnisse des Unternehmens und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang stehen. Lösungsmodelle, wie sie Anne Keding, Geschäftsführerin der Firma Kapella GmbH, anspricht, setzen bei der Arbeitszeit, am Arbeitsort und bei der Arbeitsorganisation an. Zu jedem dieser drei Bereiche sind im Folgenden Maßnahmen aufgeführt, die im Unternehmen Anwendung finden können.

Arbeitszeit flexibel gestalten

Teamorientierte
Absprachen treffen

Gleitzeit ist die wirkungsvollste Form flexibler Arbeitszeit. Sie kann mit oder ohne Kernzeit praktiziert werden. Der Vorteil von gleitendem Arbeitsbeginn und -ende ist ihre flexible Handhabung durch die Beschäftigten. Auch ohne Kernzeit kann durch teamorientierte Absprachen gewährleistet sein, dass die anfallenden Aufgaben erledigt werden.

Pausen können in ihrer Lage und Länge flexibel gestaltet werden, um unvorhergesehene oder regelmäßige private Verpflichtungen besser mit der Berufstätigkeit verbinden zu können. Entsprechende Absprachen im Team sorgen für die Erreichbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei geringem
Arbeitsaufkommen
Überstunden
abbauen

Arbeitszeitkonten eröffnen die Möglichkeit, Überstunden flexibel für familiäre Aufgaben auszugleichen, zum Beispiel um in langen Schulferien weniger zu arbeiten. Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen können zusammengeführt werden, wenn sich beide Seiten einigen, in Zeiten geringeren Arbeitsaufkommens Überstunden abzubauen.

Sonderurlaub, der unbürokratisch bei Erkrankungen des Kindes oder Angehörigen gewährt wird, kann Ihre Beschäftigten entlasten, wenn sie aus solch unvorhergesehenen Gründen nicht einen Großteil des Urlaubs verbrauchen müssen, den sie dringend zur Erholung benötigen. Die Leistungsfähigkeit wird geschont und ein Missbrauch ist weitgehend ausgeschlossen, da dieser Urlaub unbezahlt ist.

Teilzeitbeschäftigung ist die am häufigsten gewählte Form der Erwerbstätigkeit, wenn Kindererziehung und andere Familienaufgaben zu erfüllen sind. Dass Teilzeit aber nicht gleich Teilzeit ist, zeigt sich an den zahlreichen Möglichkeiten der Ausgestaltung: Teilzeitarbeit kann mit unterschiedlichem Stundenumfang, zum Beispiel vollzeitnah mit über 25 Wochenstunden oder vollzeitfern in einem geringeren Stundenumfang umgesetzt werden. Möglich ist auch die variable Verteilung der Stunden, zum Beispiel in Verkürzung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen Arbeitszeit oder als Blockteilzeit.

Teilzeitbeschäftigung auf die Elternzeit beschränkt ist eine attraktive Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Qualifikation zu halten, Einkommensverluste zu vermeiden und den Kontakt zu den Kollegen und dem Arbeitgeber nicht zu verlieren. Auch für Unternehmen ist dies eine gute Variante, denn es entstehen dadurch weniger oder keine Kosten für Personalwerbung, -rekrutierung und -einarbeitung für eine sonst notwendige Vertretungskraft.

Qualifikation
halten, Personal-
kosten senken

Verschiedene Arbeitsorte nutzen

Arbeit mit nach Hause zu nehmen hat den Vorteil, variabel zu Hause anwesend und bei bestimmten Aufgaben konzentrierter und produktiver zu sein – ohne Unterbrechungen durch Telefon oder Kollegen.

Alternierende Teleheimarbeit kann regelmäßig an bestimmten Wochentagen und nach Absprache stattfinden. Durch moderne Kommunikationstechnologie werden Zeit und Kosten eingespart. Beschäftigte haben durch den Arbeitsplatz zu Hause die Möglichkeit, auch nach der Geburt eines Kindes weiterhin für das Unternehmen zu arbeiten und lange Anfahrtswege zu reduzieren. Verbunden mit bestimmten, vorher abgesprochenen Anwesenheitszeiten im Unternehmen und guter Abstimmung untereinander können durch Teleheimarbeit Familie und Beruf gut in Einklang gebracht werden.

Teleheimarbeit als
familienfreundliche
Alternative

Ein **Eltern-Kind-Büro** für kurzfristigen Betreuungsbedarf bietet die Chance, im Unternehmen arbeiten zu können, auch wenn die regelmäßige Betreuung unvorhergesehen ausfällt. Die Investition in einen Raum mit Bürotechnik, Spielbereich und Wickelmöglichkeit für Kleinkinder sowie einen Schreibtisch für Schulkinder ist im Verhältnis gering zu den Kosten eventueller Fehlzeiten.

Arbeitsabläufe und -inhalte optimieren

Teamarbeit führt vor allem dann zu größeren Zeitspielräumen, wenn die Arbeitskräfte weitgehend selbständig im Team ihre Arbeits- und Anwesenheitszeiten absprechen können. Von Vorteil ist zudem, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch einmal kurzfristig füreinander einspringen oder ihren Dienst tauschen. Im Normalfall lassen sich Absprachen, wer wann arbeiten möchte, gut mit einem aushängenden Arbeitseinsatzplan regeln, in den die Beschäftigten ihre Wünsche eintragen. Unternehmen haben gute Erfahrungen damit gemacht, regelmäßige Teambesprechungen zu einem Zeitpunkt durchzuführen, der allen Beteiligten eine Anwesenheit ermöglicht.

„**Job-Sharing-Modelle**“, bei denen sich Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen, ermöglichen ebenfalls freiere Zeiteinteilung, ohne dass Arbeiten im Betrieb unerledigt bleiben oder ein Arbeitsplatz nicht besetzt wird. Voraussetzung dafür sind allerdings funktionierende Teams, bei denen alle Mitglieder über die gleichen oder zumindest ähnliche Kompetenzen verfügen.

Regelmäßige Kommunikation und Information sind Grundlagen einer effizienten Arbeitsorganisation. Klarheit über die Arbeitsaufträge, Methoden und Verfahren trägt zum reibungslosen Ablauf bei. Gut abgesprochene Übergaberegungen sind gerade bei flexiblen Arbeitszeiten erforderlich und werden zu wichtigen Instrumenten im Interesse einer familienbewussten Arbeitsorganisation.

Maßnahmen zur Stressentlastung berücksichtigen zum Beispiel Zeiträume für ungestörtes Arbeiten. Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie Sport- und Entspannungskurse, die als Praktikum für Studierende der Krankengymnastik durchgeführt werden können, wirken Fehlzeiten durch Krankheit entgegen und sind für das Unternehmen kostenfrei.

Beschäftigte
springen kurzfristig
füreinander ein

Effiziente
Arbeitsorganisation

Interview

Flexibilität am Arbeitsplatz:
Kapella Baustoffe GmbH in Berlin



Anne Keding, Geschäftsführerin

Zusammen mit den Kunden erfolgreich zu sein, lautet die Devise der Kapella Baustoffe GmbH, die seit 1947 als Familienunternehmen geführt wird. Durch die starke Serviceorientierung gilt das Unternehmen mit 180 Beschäftigten als eines der innovativsten Baustoff-Fachhandelsunternehmen in Deutschland.

Wie sehen Sie Ihre Rolle als familienfreundliche Arbeitgeberin?

A.K.: Wir nennen uns Familienbetrieb und ich finde, man muss, um authentisch zu sein, auch immer bei sich anfangen. So wie ich mich privat sehe, denke ich auch betrieblich. Die Familie ist meine Tankstelle – das ist auch mein Tenor als Arbeitgeberin. Ich freue mich über jedes Kind, denn das ist die Zukunft – auch die Zukunft des Betriebes! Wichtig ist es, die Bedürfnisse anzusprechen. Die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten muss mit der Entwicklung der Kinder Schritt halten. Auch der Wiedereintritt nach der Elternzeit ist bei uns flexibel. Eltern mit kleinen Kindern haben Vorfahrt!

Ute Becker, Mitarbeiterin



Sie ist im Geschäftsbereich Vertrieb tätig und betreut die Steuerung des Außendienstes, Objektbearbeitung, Mailings sowie Koordination von Schulungen. Sie ist Mutter von zwei Kindern.

Welche Vorteile haben Sie durch die familienfreundliche Personalpolitik?

U.B.: Besonders die verkürzte Arbeitszeit war für mich wichtig und dass ich, als meine 2. Tochter im Babyalter war, zu Hause arbeiten konnte. Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit – und das auch noch mit einer anspruchsvollen Tätigkeit – klappte immer gut. Wenn die Kinder krank waren, konnte ich entweder zuhause arbeiten oder mal zwei Stunden später anfangen, um mit dem Kind zum Arzt zu gehen. Nach der Elternzeit habe ich wieder an meine Arbeit anknüpfen können, am Anfang sogar nur 4,5 Std. am Tag. Es ist toll, wenn man die Arbeit und die Familie unter einen Hut bringen kann.

Familienorientierte Personalpolitik



„Während der Elternzeit war ich per E-Mail immer in Kontakt mit Kollegen und Kunden. So wusste ich immer, was in der Firma läuft“, sagt Claudia Kedor, Mitarbeiterin der Projektron GmbH. Die Praxis zeigt, dass kontinuierliche Kommunikation ein bedeutender Erfolgsfaktor für den reibungslosen Wiedereinstieg nach der Elternzeit ist. Auch Weiterbildung während der Elternzeit ist ein wesentliches Element, um die Qualifikationen von Beschäftigten zu erhalten bzw. auszubauen.

Reden Sie miteinander, regeln Sie's miteinander!

Planungs- und Rückkehrgespräche sind wichtig, um gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs, die gesetzlichen Regelungen und die Beschäftigungsmöglichkeiten auch während der Elternzeit zu erörtern.

Kontakt halten kostet wenig und bringt viele Vorteile. Beschäftigte in der Elternzeit sollten über aktuelle Vorgänge im Betrieb informiert bleiben und sich mit Kollegen und Kolleginnen austauschen. Das kann über die firmeninterne E-Mail-Kommunikation geschehen oder durch Einladung zu Personaltreffen, Betriebsfeiern oder -ausflügen.

Einsätze zur Urlaubs- und Krankenvertretung oder 400-Euro-Jobs sind geeignet, Kontakt und betriebliches Fachwissen zu erhalten. Oft gibt es auch im Betrieb kleinere Aufgaben, für die gerade niemand Zeit findet, die aber betriebsspezifisches Wissen erfordern. Beschäftigte in Elternzeit sind eventuell bereit, solche Aufgaben zu übernehmen, um den Kontakt zum Unternehmen auf diese Weise zu halten.

Weiterbildung und Zusatzqualifikationen fördern

Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung auch Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in Elternzeit anzubieten hat für beide Seiten Vorteile. Die Unternehmen profitieren von den zusätzlichen Qualifikationen und Kom-

Aufgaben auch in der Elternzeit übernehmen

petenzen ihrer Angestellten sowie deren reibungslosem Wiedereinstieg. Die Eltern bleiben auf diese Art mit ihren beruflichen Aufgaben vertraut, werden auf den neuesten Stand gebracht und müssen nicht nachgeschult werden.

Flexibilität bei der Planung von Fortbildungen: Idealerweise werden hier Familienpflichten berücksichtigt. Eventuell lassen sich Fortbildungsveranstaltungen mit Betreuungsangeboten finden, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine unkomplizierte Teilnahme ermöglichen. Verschiedene Berliner Anbieter betreuen auch Kinder am Veranstaltungsort (siehe Kontakte, Seite 21: Flexible Betreuung).

Fortbildung auch mit Kindern möglich

Führungskräfte pro Familie

Führungskräfte haben eine wichtige Funktion als Multiplikatoren. Sie können familienorientierte betriebliche Vereinbarungen aktiv vertreten und im Unternehmen umsetzen. Deshalb ist es wichtig, dass Führungskräfte das Gespräch suchen und zusammen mit den Mitarbeitern familienfreundliche Lösungen erarbeiten. Führungskräfte sind für die Akzeptanz von Familienverantwortung im Unternehmen maßgebend. Wenn sie vorleben, dass sie sich außer im Beruf auch für ihre Familie engagieren, sind sie überzeugender in ihrer Personalführungsfunktion.

Führungskräfte, die Familie & Beruf vorleben sind glaubwürdig

Schulungen für Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen diese in ihrem Umgang mit Mitarbeitern und bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen. Führungskräfte erwerben zusätzliche Kompetenzen zur Förderung der Eigenverantwortung, des Arbeitens im Team und der Moderation von Abstimmungsvorgängen, zum Beispiel hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung, Urlaubsplanung etc. Der Umgang mit neuen teamorientierten Prozessen oder das Erkennen von Flexibilitätspotential können Themen für Personalentwicklungsmaßnahmen sein.

Führungskräfte, die selbst Teilzeitangebote nutzen können und auch aktiv nutzen, haben Signalwirkung für die Unternehmenskultur. Führungskräfte, die Familie und Beruf vereinbaren, sind glaubwürdig, insbesondere „aktive Väter“ in Führungspositionen, die trotz Familienaufgaben weiterhin als leistungsfähig, verantwortungsbewußt und loyal angesehen werden. Ein positives Image der Väter kommt der Unternehmenskultur zugute.

„Aktive Väter“ in Führungspositionen

Interne Kommunikation

Informationen über die Angebote des Unternehmens zum Thema Familie und Beruf sollten aktiv nach innen und nach außen kommuniziert werden. Das Intranet oder ein schwarzes Brett sind als Austauschbörse auch unter den Beschäftigten geeignet. Je nach Größe des Betriebes kann es auch eine Betriebszeitung sein, die die Beschäftigten in ihrer Elternzeit weiter erhalten oder das Intranet zu dem auch von zu Hause aus der Zugang möglich ist. Persönliche Kontakte sind die einfachste Möglichkeit wichtige Informationen auszutauschen. Manche Unternehmen bieten auch vierteljährlich einen „Familiennachmittag“ an, zu dem Beschäftigte in Elternzeit (ggf. mit ihren Kindern) kommen können.

Einen Ansprechpartner für „work-life balance“ zu benennen, kann je nach Größe des Betriebs hilfreich sein. Als Schnittstelle zwischen Berufs- und Privatleben werden hier Lösungsmöglichkeiten für familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung und -organisation unter Berücksichtigung der weiteren Karrierewünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besprochen und geplant. So fühlen sich Eltern in ihrer individuellen Situation berücksichtigt und bekommen gleichzeitig Einblick in und Verständnis für betriebliche Erfordernisse.

Externe Kommunikation

Förderung von Kooperationen auf lokaler Ebene

Lokale Bündnisse für Familie bieten Unternehmen die Möglichkeit, sich nach außen in ihrem lokalen Umfeld zu engagieren, zum Beispiel durch die Förderung von Kooperationen auf lokaler Ebene und die Verbesserung des Umfeldes für Familien etwa bei Kinderbetreuung und Pflege (siehe Kontakte, Seite 23: Lokale Bündnisse für Familie).

Die Teilnahme an lokalen Wettbewerben zur Ermittlung besonders familienfreundlicher Betriebe, am Wettbewerb Berliner Unternehmerinnenpreis oder am bundesweiten Audit „Beruf & Familie“ ist eine aktive Strategie, sich als Unternehmen mit familienbewusstem Management zu profilieren. Die erworbenen Zertifikate können zur Außenwerbung verwendet werden und tragen auch nach innen zur Identifikation mit dem Unternehmen bei.

Interview

Familienorientierte Personalpolitik:
Projektron GmbH in Berlin



Dr. Marten Huisinga,
Geschäftsführer und Gründer

Die Projektron GmbH ist ein Berliner Softwarehersteller mit 16 Beschäftigten. In Kooperation mit den Anwendern wird eine webbasierte Projektmanagement-Software entwickelt. Die Leitlinie der Entwicklung ist: „Anwenderfreundliche Software mit moderner Technologie“.

Wie halten Sie Beschäftigte auch während der Elternzeit im Betrieb?

M.H.: Ziel ist es, dass die Beschäftigten immer auf dem Laufenden bleiben. Das Geschäftshandy wird weiter bezahlt, so dass wir jederzeit schnell in Kontakt sind, wenn Fragen auftreten. Die Teilnahme am firmeninternen E-Mail-Verkehr bleibt bestehen. Bei wichtigen Entscheidungen, die sich auf den jeweiligen Arbeitsbereich beziehen, fragen wir auch nach. In einem konkreten Fall ist der Einstieg nach der Elternzeit mit einer Halbtagsstelle im alten Aufgabenbereich geplant. Es macht einfach mehr Sinn, eine bewährte Mitarbeiterin zu halten. Unsere Bemühungen haben sich mehrfach ausgezahlt.

Claudia Kedor, Mitarbeiterin



Sie ist in den Geschäftsbereichen Marketing, PR und interne Organisation tätig und mit Ihrem ersten Kind in der Elternzeit.

Wie wird der Kontakt zum Unternehmen während Ihrer Elternzeit gehalten?

C.K.: Als mein Sohn 2 Monate alt war, bin ich mit ihm auch ins Büro gegangen, um hier noch einige arbeitsorganisatorische Abläufe mit der neuen Kollegin abzusprechen. Durch den E-Mail-Verteiler kann ich mich jederzeit über die aktuellen Arbeitsprozesse informieren und auch meine Einschätzung mit einbringen. Wenn mein Sohn ein Jahr alt ist, geht er in die Kita und ich kann dann halbtags arbeiten. Für mich ist es wichtig zu wissen, dass die Kollegen und der Arbeitsplatz auf mich warten.

Betriebliche Unterstützung von Familienservice



„Die Investitionsbank Berlin hat ihren ehemals eigenen Betriebskindergarten auf einen externen Träger übertragen. So können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kinder in allen Kindertagesstätten dieses Trägers in den verschiedenen Bezirken Berlins unterbringen. Dies hat den Vorteil, dass die Kinder nicht an einem zentralen Ort in der Stadt, sondern in der Nähe ihres Wohnortes in den Kindergärten gehen“ berichtet Prof. Dr. Dieter Puchta, Vorstandsvorsitzender der Investitionsbank Berlin (IBB).

Die Tagesmutter ist krank, die Kita in den Ferien geschlossen, Überstunden oder Dienstreisen stehen bevor, für regelmäßige Arbeitszeiten am späten Nachmittag und abends reichen die öffentlichen Angebote nicht aus. Es gibt aus betrieblicher Sicht immer wieder Situationen für den besonderen Bedarf, der durch Partnerschaften zwischen Unternehmen und Betreuungseinrichtungen gedeckt werden kann. Die IBB ist eine Kooperation mit einem freien Träger eingegangen. Wenn es gelingt, den bestehenden Familienservice durch betriebliche Unterstützung und Kooperationen an die Bedürfnisse des Unternehmens und der Beschäftigten anzupassen, dann entsteht eine „Win-Win“-Situation für Betriebe, Eltern, Kinder sowie die jeweiligen Einrichtungen.

Berlin bietet für alle Alters- und Bedarfsgruppen eine Vielzahl von Betreuungsmöglichkeiten in zahlreichen öffentlichen Einrichtungen bzw. Einrichtungen in freier Trägerschaft. Viele dieser Einrichtungen arbeiten bereits erfolgreich mit Unternehmen zusammen. Kinderbetreuung ist damit in Berlin zu einem Standortvorteil geworden.

Kinderbetreuung mitgestalten

Unternehmen können ihren Beschäftigten Zuschüsse für Betreuungskosten gewähren. Nach §3 Nr. 33 EstG sind diese für Kinder im Vorschulalter steuer- und sozialabgabenfrei. Weitere Voraussetzung ist, dass der Zuschuss zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt wird und die Zweckbindung durch die Beschäftigten nachgewiesen wird. Steuerlich absetzbare Leistungen zeigt die Broschüre „Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung“ (siehe Kontakte, Seite 24: Betrieblich geförderte Kinderbetreuung).

„Win-Win“-Situation
für Betriebe,
Eltern und Kinder

Maßgeschneiderte Betreuungslösungen werden von speziellen Unternehmensberatungen für Familienservice angeboten. Außer der regulären Kinderbetreuung entwickeln solche Agenturen auch Lösungen für Seniorenbetreuung, Nachhilfeunterricht oder Ferienprogramme. Üblicherweise werden die Kosten für die Beratungsleistung vom Arbeitgeber übernommen. Die eigentlichen Betreuungskosten zahlen die Eltern selbst.

Familienservice
auch für Senioren

Belegplätze in bestehenden Betreuungseinrichtungen können von Unternehmen in städtische Kindertagesstätten oder Einrichtungen freier Träger eingekauft werden. Im Gegenzug erhält der Betrieb Belegrechte für Mitarbeiterkinder. Die finanzielle Beteiligung kann aus Spenden, Investivkostenzuschüssen und/oder Betriebskostenzuschüssen bestehen. Aufwendungen für Belegplätze können steuermindernd geltend gemacht werden.

Allein oder in Kooperation mit einem oder mehreren Unternehmen beteiligen sich Betriebe regelmäßig an den Kosten einer bestehenden Kindertagesstätte in freier Trägerschaft, beispielsweise durch Spenden, Zuschüsse oder Bereitstellung von Räumen. Oder die Betriebe gründen selbst eine neue Kita. Öffentliche Platzgelder und Elternbeiträge bilden die Grundfinanzierung. Durch zusätzliche gemeinsame Investitionen und laufende Finanzierung erreichen Unternehmensnetzwerke und -verbände einen Mehrwert an pädagogischer Qualität.

Eine Betriebskindertagesstätte kann die Betreuung für Kinder unter drei Jahren (Krippe) und ab drei Jahren bis zum Schuleintritt (Kindergarten) zur dauerhaften Betreuung umfassen. Eine solche Einrichtung kann auch als Notfalleinrichtung für kurzfristig auftretenden Bedarf unterhalten werden. Sollen ausschließlich Mitarbeiterkinder betreut werden, trägt das Unternehmen alle Kosten abzüglich der Kostenbeteiligung durch die Eltern. In Kooperation mit einem freien Träger und offen für Kinder aus der Wohnumgebung können diese Einrichtungen auch öffentliche Platzgelder in Anspruch nehmen.

Notfalleinrichtung
für kurzfristigen
Bedarf ermöglichen

Flexible Betreuung über die regulären Öffnungszeiten hinaus kann in Kooperation mit einem freien Träger so organisiert werden, dass als besondere Zusatzleistung die Betreuung der Angehörigen bzw. der Kinder zu Hause stattfindet. Zusätzlich ist ein Hausaufgabenservice zum Beispiel mit Nachhilfelehrern für die älteren Schulkinder denkbar.

Buchung von Stundenkontingenten in Notfalleinrichtungen: Sehr flexible Betreuungseinrichtungen bieten „Pakete“ mit unterschiedlicher Anzahl Betreuungsstunden oder -tage pro Jahr an, die Unternehmen für die Kinder ihrer Beschäftigten nutzen können. Es bietet sich hierfür eine Zusammenarbeit mit einem speziellen Familienservice oder Tagesmütterverband an, der ihren Beschäftigten rasch und unkompliziert eine Betreuungsperson vermitteln kann. (siehe Kontakte, Seite 22: Betreuung rund um die Uhr).

Ferienprogramme können in Form von Tagesfreizeiten oder Kinder- und Jugendreisen angeboten werden. In den meisten Fällen kaufen sich Unternehmen in die Angebote externer Träger ein. Auch hier sind Kooperationen sinnvoll, so dass die Angebote mehreren Unternehmen offen stehen.

Kooperationen mit anderen Unternehmen sind sinnvoll

Seniorenbetreuung für Angehörige der Beschäftigten

Rund fünf Millionen Menschen benötigen in Deutschland Pflegeleistungen. Ihre Zahl wird in den nächsten Jahren als Folge des demographischen Wandels sprunghaft ansteigen. Diese Entwicklung wird neben der Kinderbetreuung familiäre Situationen in Zukunft stark prägen. Ob diese Betreuung der Senioren von der Familie selbst geleistet werden kann oder eine Kurzzeitpflege bzw. ein Senioren- oder Pflegeheim geeigneter ist, hängt von der jeweiligen Situation ab. Wie die Lösung auch im Einzelnen aussehen mag: Sie prägt den Lebensalltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Übernahme der Gebühr für Beratung und Vermittlung von Pflegeleistungen kann für Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige haben, eine große Unterstützung bieten.

Belegplätze in Kurzzeitpflegeeinrichtungen können auch für pflegebedürftige Angehörige für eine kurzfristige Notfallbetreuung bereit gehalten werden.

Besonders für plötzlich eintretenden Pflegebedarf ist es entlastend und zeitsparend, wenn im Unternehmen Kenntnisse über Unterbringungsmöglichkeiten und häusliche Pflege zur Verfügung stehen bzw. Beschäftigte bei der Suche unterstützt werden können.

Interview

Betriebliche Unterstützung von Familienservice:
Investitionsbank Berlin (IBB)



Professor Dieter Puchta, Vorstand

Die Investitionsbank Berlin (IBB) ist die zentrale Förderbank des Landes Berlin. Aufgabenschwerpunkt ist die Wirtschaftsförderung, vor allem für kleine und mittlere innovative Unternehmen in Berlin.

Familie und Beruf – schließt das eine Karriere aus?

D.P.: „Überhaupt nicht. Wir haben eine Vielzahl unterschiedlicher Teilzeitmodelle. Eine Karriere ist auch in Teilzeit möglich – beispielsweise teilen sich zwei IBB-Mitarbeiterinnen eine Abteilungsleitung.“

Haben Sie zusätzliche Familienangebote?

D.P.: „Die Investitionsbank Berlin hat ihren ehemals eigenen Betriebskindergarten auf einen externen Träger übertragen. So können unsere Beschäftigten ihre Kinder in allen Kindertagesstätten dieses Trägers in den verschiedenen Bezirken Berlins unterbringen. Dies hat den Vorteil, dass Eltern wählen können, ob sie ihre Kinder in der Nähe der IBB oder des Wohnortes unterbringen.“

Bettina Apel, Mitarbeiterin



Sie ist in der Abteilung Risikocontrolling, Mutter von drei Kindern und seit 12 Jahren bei der IBB tätig.

Wie können Sie Ihre Arbeit und die Familie koordinieren?

B.A.: Meine Kinder waren alle in der Betriebskita der IBB, ein Kind ist jetzt noch in einer Kindertagesstätte, mit der die IBB kooperiert. Die Öffnungszeiten sind auf meine Arbeitszeiten abgestimmt. Für mich persönlich ist es eine Beruhigung, in der Nähe meiner Kinder zu sein, besonders wenn mal was ist, bin ich in 5 Minuten da. Ich möchte gerne so viel wie möglich mit meinen Kindern zusammen sein – eben auch schon auf der Fahrt ins Büro oder nach Hause.



Berlins exzellent
ausgebaute
Kinderbetreuungs-
angebote als
Standortvorteil
für Eltern und
Unternehmen

Greifen Sie zum Telefon:

Kinderbetreuungsangebote

Neuaufgabe der Broschüre „Kinderbetreuung in Berlin – Empfehlungen für Eltern und Unternehmen bei besonderem Bedarf“

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und
Frauen, Bezug: Tel: 030 / 90 13 - 89 33

Inhalt: Verschiedene Betreuungsformen - Der
Weg zum Betreuungsplatz - Kinderbetreuung bei
Berufstätigkeit, Ausbildung oder Arbeitslosigkeit
- Bedarf außerhalb der üblichen Kitaöffnungs-
zeiten – Besondere Angebote - Service

Ausgewählte Kindertagesstätten mit besonderen Öffnungszeiten:

*Die Standorte weiterer städtischer Kitas mit
besonderen Öffnungszeiten nennt Ihnen auf
Anfrage das Jugendamt Ihres Wohnbezirks.
Privat-gewerbliche Kindergärten oder
Kinderhotels bieten ebenfalls Betreuung
außerhalb der üblichen Öffnungszeiten an.*

Kinderhaus am Kreuzberg

Mehringdamm 115
10961 Berlin
Tel: 030 / 70 50 – 91 95
Öffnungszeit 8:00 bis 20:30 Uhr
www.kinderhaus-am-kreuzberg.de

Kindertagesstätte

im Rudolf-Virchow-Klinikum

Überbetriebliche Kooperation mehrerer
Institutionen in freier Trägerschaft

Augustenburger Platz 1
13353 Berlin
Tel: 030 / 45 05 – 78 101
Öffnungszeiten 5:45 bis 20:15 Uhr
und jeden 2. Samstag
von 8:00 bis 15:00 Uhr

Kindergarten KIEKE MAL

Rigaer Straße 54, 10247 Berlin
Tel: 030 / 426 18 15
Öffnungszeit 6:00 bis 20:30 Uhr

Kindergarten Aenne Saefkow

Palisadenstraße 30, 10243 Berlin
Tel: 030 / 42 02 69 40
Öffnungszeit 6:00 bis 20:30 Uhr

Beratung für Einrichtung und Betriebsgenehmigung einer betrieblich geförderten Kinderbetreuungseinrichtung

Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Sport Referat III F
Beuthstraße 6–8
10117 Berlin
Tel: 030 / 90 26 – 7

Flexible Betreuung außerhalb der Kitaöffnungszeiten im Haushalt der Familie

Individuelle Betreuung beim Kind zu Hause,
Kinderbegleitservice, Großeltdienste
SHIA e.V. Selbsthilfeinitiative–
Alleinerziehender
Landesverband Berlin
Tel: 030 / 42 80 09 01
www.shia-berlin.de

Betreuung rund um die Uhr

Buchung von Betreuungsstunden für Notfälle, kurzfristige Betreuung, regelmäßige Betreuung außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindereinrichtungen

Kinderpension Kleine Vagabunden

Benjamin-Vogelsdorff-Straße 3
13187 Berlin-Pankow
Tel: 030 / 41 71 90 54
www.kinderhotel-berlin.de

Familienservice und Nachtmütterservice im Nachbarschafts- und Selbsthilfzentrum

NUSZ in der UFA-Fabrik
Tel: 030 / 75 50 31 22

Vermittlung von Kinder- und Seniorenbetreuung

Betreuungsvermittlung erhalten Sie außerdem von Dienstleistungsunternehmen für Familienservice

Familien für Kinder gGmbH

Beratung zu Tagespflege und Vollzeitpflege, Fortbildung für Tagespflegeeltern, Vermittlung von Tagespflegepersonen
Tel: 030 / 21 00 21 – 0
www.familien-fuer-kinder.de

Familienservice und Nachtmütterservice im Nachbarschafts- und Selbsthilfzentrum

NUSZ in der UFA-Fabrik
Tel: 030 / 75 50 31 22

Haushaltshilfe und Betreuung im Krankheitsfall

Arbeiterwohlfahrt, Mitte/Wedding

Hochstedter Straße 1
13347 Berlin
Tel: 030 / 45 50 87 20

AFB Ambulante Familienpflege Berlin

Wilsnackerstraße 58
10559 Berlin
Tel: 030 / 39 83 92 12

Ambulanter Familienpflegedienst

Berlin-Neukölln
Hermannstraße 214 – 216
12049 Berlin
Tel: 030 / 62 72 75 80

Diakonie-Pflege, Reinickendof gGmbH

Alt-Wittenau 32 A
13437 Berlin
Tel: 030 / 40 81 09 12

Familienpflegedienst, Doris Wepler

Klausener Platz 19
14059 Berlin
Tel: 030 / 32 65 761

Familienpflegevermittlung, Sabine Werth

Ebersstraße 77
10827 Berlin
Tel: 030 / 21 38 223 / 88 24 611

NBH Schöneberg e.V. Sozialstation Friedenau

Tübinger Straße 1
10715 Berlin
Tel: 030 / 85 40 19 40

NUSZ UFA Fabrik e.V.

Haus- und Familienpflegedienst

Viktoriastraße 13
12105 Berlin
Tel: 030 / 75 16 706

Verein für ambulante Versorgung

Hohenschönhausen e.V.

Am Berl 8–10
13051 Berlin
Tel: 030 / 96 27 71 124

Weg der Mitte

Ganzheitliche Familienhilfe

Ahornstraße 18
14163 Berlin
Tel: 030 / 81 41 067

Lokale Bündnisse für Familie

Lokale Bündnisse für Familie sind unterschiedliche Zusammenschlüsse von kommunalen Verwaltungen, Einrichtungen, Unternehmen, Einzelpersonen u.v.a.m., die für Familien Verbesserungen in vielen Bereichen, z.B. beim Ausbau der Kinderbetreuung, erreichen wollen. In Berlin bestehen sechs bezirkliche Bündnisse für Familie sowie das überbezirkliche Berliner Bündnis für Familie.

Charlottenburg-Wilmersdorf,

Bezirksstadtrat

Herr Naumann
Tel: 030 / 90 29 – 15 001

Marzahn-Hellersdorf, Bezirksamt

Herr Fischer
Tel: 030 / 90 293 – 42 62

Mitte, Kinderinsel GmbH

Frau Drews
Tel: 030 / 41 71 69 28

Lichtenberg, Jugend- und Familienstiftung

Frau Fleischer
Tel: 030 / 21 75 13 – 70

Neukölln, Bezirksamt

Frau Reiter
Tel: 030 / 68 09 – 20 04

Tempelhof-Schöneberg, Bezirksamt

Frau Pohl
Tel: 030 / 75 60 - 65 15

Berliner Bündnis für Familie

Jugend und Familienstiftung des Landes Berlin
Tel: 030 / 23 55 62 – 24

Preisverleihungen / Zertifizierung

Berliner Unternehmerinnenpreis 2006

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen
Tel: 030 / 90 13 – 89 03

Bezirkliche Wettbewerbe

„Der familienfreundlichste Betrieb“
Informationen erteilen die Abteilungen Wirtschaft und die bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Bundesweite Zertifizierung

Audit Beruf & Familie gGmbH

Bahnhofstraße 26
82515 Wolfratshausen
Tel: 08171 / 99 73 908
fokus@beruf-und-familie.de

Surfen Sie im Internet:

Toolbox für vernetzte

Kinderbetreuung für Unternehmen

[www.gendermainstreaming-it.de/
ergebnisse/wirtschaft](http://www.gendermainstreaming-it.de/ergebnisse/wirtschaft)

Familienorientierte Maßnahmen

www.beruf-und-familie.de
www.mittelstand-und-familie.de
www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Behörden, Leitungen und Dienste für Familien

www.familien-wegweiser.de

Informieren Sie sich:

Betrieblich geförderte Kinderbetreuung

Kinderbetreuung in Berlin – Empfehlungen für Eltern und Unternehmen bei besonderem Bedarf

Herausgeber Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Arbeit und Frauen Berlin 2005
Tel: 030 / 90 13 – 89 33

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Konzepte und Praxisbeispiele,
Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend (BMFSFJ)
www.bmfsfj.de

Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

Deutscher Industrie- und Handelskammertag
(DIHK), BMFSFJ

Familienorientiertes Personalmanagement

Mit Frauen erfolgreich in Wettbewerb und Zukunft

Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Arbeit und Frauen Berlin
Tel: 030 / 90 13 – 89 33

Familienorientierte Personalpolitik –

Checkheft für kleine u. mittlere Unternehmen

DIHK, Beruf&Familie gGmbH,
BMFSFJ, www.dihk.de

Vereinbarkeit von Familie u. Erwerbstätigkeit

Ratgeber für Selbständige und mitarbeitende
Familienangehörige, BMFSFJ

Betriebswirtschaftliche Effekte

Betriebswirtschaftliche Effekte

familienfreundlicher Maßnahmen –

Eine Kosten-Nutzen-Analyse der Prognos AG

http://www.prognos.com/pdf/Kosten_Nutzen.pdf

Familienfreundliche Maßnahmen

im Handwerk – Potenziale,

Kosten-Nutzen-Rechnungen, Best Practices.

Eine Studie der Prognos AG

[http://www.prognos.com/pdf/
Familienfreundliche-Massnahmen-im-
Handwerk.pdf](http://www.prognos.com/pdf/Familienfreundliche-Massnahmen-im-Handwerk.pdf)

Impressum

Herausgeber:

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen
Martin-Luther-Straße 105, 10825 Berlin

Koordination:

Berlin Partner GmbH

Konzept und Realisation:

Ralf Kohfeld, konzipieren, gestalten, kommunizieren
mit Stephan Redel, Gestaltung

Druck:

Ruksaldruck / Berlin

Fotos:

Stephan Redel

bis auf folgende Bilder:

Seite 1: oben, Senatskanzlei,
unten, Senatsverwaltung für
Wirtschaft, Arbeit und Frauen

Seite 19: links, IBB

Seite 20: Berlin Partner GmbH /
FTB-Werbefotografie

1. Auflage, © Dezember 2005

