

Ein Gewinn für alle: Wege zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Region Hannover





Inhalt

	Seite
Das Familienorientierte Unternehmen	3
Herausforderungen für Unternehmen	3
Die Lebens- und Arbeitssituation in der Region Hannover	4
Familienorientiertes Personalmanagement	4
Betreuungsunterstützung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige	4
Familienfreundliche Maßnahmen	5
Koordinierungsstelle Frau und Beruf	9
Der Überbetriebliche Verbund Region Hannover e.V.	9
Das Regionale Bündnis	10
Das audit berufundfamilie	10
Fördermöglichkeiten von Bund und Land	10
Fazit: Familienfreundlichkeit – Beschäftigte und Unternehmen profitieren	11
Hannover ist auf einem guten Weg – ausgewählte Good-Practice Beispiele	12
Anhang	
Literatur/Quellen	16
Liste der Ansprechpartner	17
2 Statistische Daten der Landeshauptstadt und der Region Hannover	18

Mehr Familienfreundlichkeit erreichen!

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und den Medien ein zentrales Thema. Immer noch fällt es Betroffenen sehr schwer, Betreuung für die eigenen Kinder oder zu pflegende Familienangehörige zu organisieren. Auf der anderen Seite können Unternehmen auf qualifizierte Frauen und Männer, die aufgrund unzureichender Betreuungsmöglichkeiten für mehrere Jahre aus der Berufstätigkeit ausscheiden, heute nicht mehr verzichten. Betreuungsangebote stehen nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung. Der Wiedereinstieg für diese Frauen und Männer in den Beruf verschiebt sich immer weiter nach hinten. Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf Region Hannover arbeitet aktiv daran, dieser Problematik zu begegnen.

Das Familienorientierte Unternehmen

Gute und verlässliche Kinderbetreuung und adäquate Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Mitarbeiter/innen ihr Familien- und Berufsleben miteinander vereinbaren können. Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit familienorientierter Personalpolitik ermöglichen, gewinnen dabei doppelt – sowohl in wirtschaftlicher als auch in personeller Hinsicht. Wer Beschäftigte bei der Kinderbetreuung und Pflege unterstützt, profitiert mit geringeren Fehlzeiten, kürzerer Elternzeit und einer hohen Attraktivität als Arbeitgeber. Außerdem entfallen die Kosten für häufige Einarbeitungsphasen von neuen Mitarbeiter/innen

oder Aushilfskräften. Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen eingeführt haben, berichten durchweg davon, dass ihre Angestellten motivierter sind.

Dabei kann jedes Unternehmen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit umsetzen, denn die Modelle dazu sind genauso vielfältig wie die Bedürfnisse und Strukturen von Unternehmen.

Herausforderungen für Unternehmen

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt, gleichzeitig sinkt die Geburtenrate. Damit ist Deutschland nicht nur Schlusslicht in Europa, sondern hat einen der niedrigsten Bevölkerungszuwächse weltweit. Wenn Frauen sich dennoch entscheiden, Kinder zu bekommen (durchschnitt-

lich mit 31 Jahren) oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen, fällt für einen Arbeitgeber (ohne familienorientierte Maßnahmen) eine Fachkraft in der Regel drei Jahre aus. Dieser Zeitraum kann mit einer familienorientierten Personalpolitik verkürzt werden.



Lebens- und Arbeitssituation in der Region Hannover

Auch Kommunen und Regionen profitieren von einem familienfreundlichen Umfeld. Standortfaktoren wie Betreuungsmöglichkeiten und ein familienorientiertes Wohn- und Arbeitsumfeld sind die Einflussfaktoren, um Mitarbeiter/innen zu binden.

Familienorientiertes Personalmanagement

In den vergangenen Jahren haben mehr Unternehmen auf eine familienbewusste Personalpolitik gesetzt. Mit Erfolg: Im Bereich der Personalorganisation stellen Firmen einen Rückgang krankheitsbedingter Fehlzeiten fest, sowie einen Rückgang kurzfristig beantragter Einzelurlaubstage. Das Arbeitsklima verbessert sich und die Arbeitnehmer/innen sind produktiver und kreativer als zuvor. Eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsmotivation verbessert die Arbeitssituation für alle Beschäftigten. Erfahrene Väter und Mütter tragen zu einem effektiven Arbeitsklima bei und fördern die Zusammenarbeit mit den Kollegen und Kolleginnen. Beschäftig-

tigte kommen eher aus der Elternzeit zurück. Eine gesteigerte Identifikation seitens der Arbeitnehmer/innen mit dem Unternehmen bindet Fachkräfte längerfristig an den Betrieb, die geringe Fluktuation reduziert Reibungs- und Know-how Verluste. Die Anforderungen an das Personalmanagement liegen dabei u. a. in der Flexibilisierung und Veränderung der Unternehmensorganisation. Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile/geldwerte Leistungen und Serviceleistungen sind wesentliche Bestandteile eines familienorientierten Personalmanagements.

Betreuungsunterstützung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Betriebliche Familienmaßnahmen werden sehr individuell gehandhabt. Während Großunternehmen oft die entsprechenden Finanzmittel zur Einrichtung einer betrieblichen Kinderbetreuung haben, zeichnen sich kleine und mittlere Unternehmen vor allem durch ihre hohe Flexibilität, insbesondere bei Arbeitszeitmodellen, aus. Wir haben die familienfreundlichen Maß-

nahmen, die von Unternehmen in der Region Hannover angeboten werden, nachfolgend exemplarisch aufgeführt.

Familienfreundliche Maßnahmen

Angebote	Rahmenbedingungen	Anmerkungen
Betriebseigene Betreuungseinrichtung (Kita, Hort, Krabbelgruppe) ¹⁾	Dauerhafte Betreuung Regelmäßiger Service	Flexibles Belegungsmuster: Ermöglicht, die Betreuung den Arbeitszeiten der Eltern anzupassen, erfordert einen hohen Aufwand an Personal und Verwaltungsarbeit. Festes Belegungsmuster: Entspricht nicht unbedingt den individuellen Bedingungen, sondern richtet sich in betriebseigenen Einrichtungen nach den Unternehmenszeiten. Sharing-Plätze: Zwei Kinder teilen sich einen Platz, das erste Kind ist nur für vormittags in der Einrichtung, das zweite nur nachmittags. (Ist abhängig von den kommunalen Richtlinien für Kindergartenplätze)
Betriebseigene Betreuungseinrichtung (Notfallbetreuung)	Back-up Betreuung Keine feste, regelmäßige Betreuung	Ein flexibles Betreuungsangebot seitens der Arbeitgeber, das nicht als reguläre Betreuung eingerichtet ist. Eltern können dieses Angebot in Form eines Eltern-Kindzimmers im Büro, eines Netzwerkes für externe Betreuungsangebote oder als (einmalige) Telearbeit von zu Hause nutzen.
Externe Betreuungseinrichtungen	Abhängig von der Finanzkraft des Unternehmens. Bei festen Belegungsmustern ist die Einrichtung nicht zwangsläufig an die familiären Arbeitszeitbedingungen angepasst.	Zuschüsse für eine Betreuung: Der Arbeitgeber bezuschusst oder übernimmt gänzlich die Finanzierung einer Betreuungsstelle für Mitarbeiterkinder in einer bereits bestehenden Einrichtung, z. B. im ortsansässigen Kindergarten. Belegplätze in Alten-/Pflegeheimen: Ehemalig Beschäftigte können, soweit dies möglich ist, Anspruch auf eine bestimmte Anzahl an kostengünstigen Belegplätzen in Alten- oder Pflegeheimen beanspruchen. Die Voraussetzung ist, dass das Unternehmen im Vorfeld eine Kooperation mit einer entsprechenden Einrichtung eingegangen ist und entsprechende Leistungen erbracht worden sind.



Familienfreundliche Maßnahmen

Angebote	Rahmenbedingungen	Anmerkungen
Telearbeit (oder Home-Office)	Arbeitsausrüstung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kommunikations-equipment ▪ Intranet, Internet 	Ein Teil der Arbeitsaufgaben wird im Unternehmen erfüllt, der andere Teil wird am Arbeitsplatz zu Hause geleistet. Die Voraussetzungen ergeben sich aus dem Aufgaben- und Arbeitsbereich des Mitarbeiters. Eine gute technische Ausstattung, z. B. Handy, Notebook, Internet (E-Mail) und ggf. Intranet sind hier erforderlich.
Flexible Arbeitszeitmodelle	Abhängig von Aufgaben- und Arbeitsbereich <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pflegebedürftigkeitsstufe ▪ In Zusammenarbeit mit einem Pflegedienst 	<p>Teilzeitarbeit: Häufig wird Teilzeitarbeit am Vormittag vom Arbeitgeber arrangiert. Dies gibt dem Elternteil die Chance, auf die öffentlichen Angebote (regulärer Betreuungszeitraum in Kindergärten) zurückgreifen zu können. Teilzeit bei Pflegebedürftigkeit richtet sich nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit.</p> <p>Gleitende Arbeitszeit: Eine flexible Arbeitszeiteinteilung erlaubt es, dass Eltern/Angehörige auf äußere Einflüsse reagieren können. So haben Beschäftigte, z. B. wenn die reguläre Betreuung ausfällt, die Möglichkeit und die Zeit, sich um Alternativen zu bemühen. Die „versäumte“ Zeit wird nachgearbeitet. Die Organisation der Arbeitszeit liegt in der Verantwortung des Mitarbeiters.</p> <p>Stundenkonten: Erbrachte Überstunden, nicht genommener Urlaub und Zusatzarbeitszeiten verfallen nicht, sondern werden auf Stundenkonten gut geschrieben und können von Arbeitnehmer/innen bei Bedarf genutzt werden.</p>
Kontakthaltmaßnahmen während der Elternzeit	Kommunikationsaustausch zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen	<p>Kommunikation: Während der Elternzeit besteht intensiver Kontakt zwischen Arbeitnehmer/innen und dem Unternehmen, im Notfall steht der/die Mitarbeiter/in bei Fragen, Notfällen und für Vertretungen bei krankheitsbedingten Ausfällen zur Verfügung. Beschäftigte sind in der Lage, betriebliche Vorgänge wahrzunehmen und zu verfolgen.</p> <p>Weiterbildung während der Elternzeit: Eltern können sich während der Elternzeit weiterbilden, um ihre berufliche Kompetenz zu erhalten und fortzuführen.</p>

Familienfreundliche Maßnahmen

Angebote	Rahmenbedingungen	Anmerkungen
Kontakthaltmaßnahmen während der Elternzeit		<p>Stufenweise Anhebung der Arbeitszeit: Effektive Möglichkeit für Arbeitnehmer/innen sich in den Aufgabenbereich wieder einzuarbeiten.</p> <p>Teamarbeit: Mitarbeiter/innen, die aus der Elternzeit zurückkommen, arbeiten sich in einem Team schneller wieder ein und sind schneller wieder auf dem aktuellen Stand.</p>
Zusatzleistung und Zuwendungen ²⁾		Zusätzlicher Urlaub für Elternteile/Angehörige: Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen steht die Möglichkeit offen, Sonderurlaubstage zu beantragen. Das heißt, der Arbeitgeber stellt die Beschäftigten für zusätzliche Pflegemaßnahmen frei, z. B. bei schwerer Erkrankung des Pflegebedürftigen oder anstehenden Arzt- und Krankenhausbesuchen.
Gehälter ²⁾		Anpassung der Gehälter: Alleinverdienende Beschäftigte können einen Familienzuschlag erhalten.
Zusatzangebote ¹⁾		<p>Darlehen: Firmen bieten ihren Angestellten die Aufnahme zinsgünstiger Darlehen an.</p> <p>Shuttle- Service: Ein vom Betrieb eingerichteter und finanzierter Transportservice für Mitarbeiter/innen, der ihre Kinder mittags von der Schule in die (betriebs-eigene) Betreuungsstätte bringt, entlastet die arbeitenden Eltern.</p> <p>Netzwerke nutzen: Mitarbeiter/innen unterstützen sich gegenseitig. Ein Netzwerk von Mitarbeitern/innen und ehemaligen Beschäftigten im Ruhestand, die Mitarbeitern/innen mit Betreuungsverpflichtungen bei Betreuungsgengpässen oder Mehrarbeit (Messen, Dienstreisen, Überstunden, Ausfall der regulären Betreuung) helfen.</p>



Familienfreundliche Maßnahmen

Angebote	Rahmenbedingungen	Anmerkungen
Zusatzangebote ¹⁾		<p>Ferienbetreuung: Während der Ferienzeit benötigen Eltern eine Ganztagsbetreuung (14 Wochen Ferien stehen max. 6 Wochen Jahresurlaub der Eltern gegenüber). Viele Verbünde aus Landkreisen und Unternehmen bieten deshalb eine Ferienbetreuung in Form von Camps oder ähnlichem an.</p> <p>Zusatzversicherungen: Viele Unternehmen stellen die Möglichkeit bereit, in eine zusätzliche Betriebskranken- oder -pflegeversicherung einzuzahlen. Das Kapital wird während der Erwerbstätigkeit erwirtschaftet und als Zusatzrente nach der Laufzeit ausgezahlt.</p> <p>Weitere Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Haushaltsservice (Minijobs) ■ Überbrückung von Betreuungsausfällen ■ Tagesbetreuungsstätte für zu pflegende Angehörige (Seniorenkita)
Beratung Koordinierungsstelle Frau und Beruf ³⁾	Mitgliedschaft im ÜBV e.V. ⁴⁾	<ul style="list-style-type: none"> ■ Qualifizierung während der Elternzeit mit dem Weiterbildungs-Scheck ■ Qualifizierungsmaßnahmen zum Wiedereinstieg ■ Anpassung der Mitarbeiter/innen an die Erfordernisse im Arbeitsleben ■ Personalorganisation für den Zeitraum der gesetzlichen Elternzeit ■ Beschaffung geeigneter Fachkräfte für den Personalzusatzbedarf (Krankheit, Urlaub etc.) ■ Betreuung von schulpflichtigen Kindern in den Sommerferien zur Entzerrung der Urlaubszeit (Sommercamp) ■ Informationen zur betrieblichen Kinderbetreuung ■ Einbeziehung in arbeitsmarktpolitische Programme des Landes

Quellen:

Vgl: Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern – Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten, 2008, Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung – Leitfaden für die Unternehmenspraxis, 2006, familienorientierte Personalpolitik-Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, 2006

- 1) Die Größe einer derartigen Einrichtung richtet sich nach dem Bedarf des Unternehmens und den Landesgesetzen für Kinderbetreuung.
- 2) Diese Maßnahmen sind Einzelangebote weniger Unternehmen. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen pflegen einen individuellen Umgang mit Betreuungsmöglichkeiten.

3) Koordinierungsstelle Frau und Beruf

Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf Region Hannover ist eine von 19 Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft in Niedersachsen, die aus Mitteln des Landes und des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert werden. Als Geschäftsstelle für den Überbetrieblichen Verbund Hannover Region e.V. (ÜBV) trägt die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit in der Wirtschaft bei. Weitere Ziele sind die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Beschäftigungssicherung und der Kompetenzerhalt in der Elternzeit und die Entwicklung von Perspektiven für den Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen.

4) Der Überbetriebliche Verbund Hannover Region e.V. (ÜBV)

Der Überbetriebliche Verbund Hannover Region ist ein Zusammenschluss kleiner und mittelständischer Firmen aus der Region mit dem Ziel, zukunftsorientierte Personalplanung und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf miteinander zu verbinden. Der ÜBV ist offen für Unternehmen aller Branchen, die weibliche Fachkräfte beschäftigen und sie langfristig an das Unternehmen binden wollen.



Das Regionale Bündnis

Im Regionalen Bündnis für Familien engagieren sich die Region Hannover, die Wirtschaft, Kirchen, Gewerkschaften und Verbände gemeinsam für familienfreundlichere Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Region Hannover. Das Bündnis greift die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche (BMFSFJ) auf. An den Schnittstellen zwischen Berufs- und Familienalltag will es dazu beitragen, die Region Hannover als Lebensraum und Wirtschaftsstandort so attraktiv wie möglich zu gestalten. Das Bündnis ist Diskussionsforum, Ideen- und Aktionsschmiede für eine kinder- und familienfreundliche Zukunft. Indem regionale Kräfte gebündelt und Kooperationspartner vernetzt werden, können u. a. gemeinsam intelligente, praxisorientierte Lösungen gefunden und effektiv umgesetzt, familienfreundliche Maßnahmen und Projekte gefördert und beworben werden. Ziel ist es, ein familienfreundliches Umfeld zu schaffen, das sich positiv auf die Lebensqualität und das menschliche Miteinander, die Unternehmen und die Region Hannover als Lebensraum und Wirt-

schaftsstandort auswirkt. Die Ansprechpartnerin für das Regionale Bündnis ist Frau Mechthild Schramme-Haack, Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover.

Das audit berufundfamilie

Die berufundfamilie GmbH wurde 1998 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung gegründet. Seither hat sich die Gesellschaft bundesweit zum herausragenden Kompetenzträger zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt. Das audit berufundfamilie ist in ein Netzwerk von starken und renommierten Partnern eingebunden.

Zentrales Angebot an alle privaten Unternehmen und öffentlichen Institutionen sind das audit berufundfamilie sowie das audit familiengerechte Hochschule für Fachhochschulen und Universitäten. Beide verstehen sich als strategische Managementinstrumente, die maßgeschneiderte, gewinnbringende Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereithalten. Dabei richtet sich das Angebot auch an kleine und mittelständische Unternehmen. Derzeit sind 616 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen mit rund 1 Million Beschäftigten deutschland-

weit auditiert. Mitarbeiter/innen mit entsprechenden Anforderungen haben in auditierten Unternehmen eine gute Chance, die Balance zwischen Familie und Beruf erfolgreich zu meistern.

Förderungen von Bund und Land

Der Bund:

Die Politik hat das Problem erkannt: Kinderbetreuung ist nach wie vor ein Wiedereinstiegshemmnis. Den Unternehmen, die sich dazu entschließen in familienfreundliche Maßnahmen zu investieren, stehen Fördergelder und steuerliche Vergünstigung zu. Im Februar 2008 startete ein Programm des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) mit 50 Millionen Euro aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds. Dieses Projekt läuft bis zum 31. Dezember 2011 und soll Anreize für interessierte Unternehmen bieten. Gefördert wird die Einrichtung betrieblicher Kinderbetreuung (50 % der zuzahlungsfähigen Betriebskosten bis max. 6.000 Euro pro Platz und Jahr) oder vergleichbare Angebote, die sich nach den individuellen Bedürfnissen der Unternehmen und ihrer Angestellten richten. Die Förderung läuft maximal zwei

Jahre. Ansprechpartner ist das BMFSFJ unter dem Stichwort „Erfolgsfaktor Familie.“

Das Land:

Das Land Niedersachsen unterstützt kleine und mittelständische Unternehmen finanziell, die mit Hilfe des audit berufundfamilie ihre Personalpolitik familienfreundlicher gestalten möchten. Die Kosten des Zertifizierungsprozesses werden mit bis zu 67 % des Auditierungsaufwands unterstützt. Außerdem investiert das Land in den Ausbau der Kinderbetreuung, vornehmlich für unter Dreijährige. Gefördert werden folgende Projekte/Maßnahmen:

- Einrichtung und Betrieb von Familien- und Kinderservicebüros
- Maßnahmen zur Qualifizierung, Beratung, Vernetzung und Fortbildung von qualifiziertem Betreuungspersonal
- Einrichtung von Kindertagespflegeplätzen durch Neubau oder Erwerb von Gebäuden und anschließendem Umbau (13.000 Euro je Platz für unter Dreijährige)
- Erweiterung bzw. Umbau von Plätzen im Bestand (5.000 je Platz für unter Dreijährige)
- Vernetzung von Angeboten und neuer Betreuungsmodelle

Erstempfänger dieser Fördermittel sind örtliche Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe. Diese können die Gelder an öffentliche, freie und private Träger weiterleiten. Die Voraussetzungen für eine Förderung sind ein zielorientiertes Handlungskonzept (mit jährlicher Evaluation) und eine Bestandsaufnahme aller vor Förderbeginn bestehenden Angebote.

Die Förderrichtlinien des Bundes können auf der Website des BMFSFJ unter www.erfolgsfaktor-familie.de eingesehen werden. Die Kriterien für Landesfördermittel sind der Website des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit zu entnehmen www.ms.niedersachsen.de.

Fazit: Familienfreundlichkeit – Beschäftigte und Unternehmen profitieren

Sind die Interessen von Unternehmen und Mitarbeiter/innen ausgewogen, profitieren beide Seiten. In Hinblick auf die Auswirkungen des demographischen Wandels werden betreuungsunterstützende Maßnahmen immer stärker zum Tragen kommen. Betriebliche Maßnahmen, die dies fördern, rentieren sich für jedes Unternehmen. Mitarbeiter/innen sind motivierter, produktiver und konzentrierter. Mit familienfreundlicher Personalpolitik lassen sich Fachkräfte rekrutieren und an Unternehmen binden.





Hannover ist auf einem guten Weg – ausgewählte Good-Practice-Beispiele

Wir haben Unternehmen aus der Region Hannover nach ihren familienorientierten Maßnahmen befragt. Zu beachten ist, dass die familienorientierten Maßnahmen in Unternehmen bisher hauptsächlich auf die Betreuung von Kindern ausgerichtet waren. Dies ändert sich derzeit. Sowohl Unternehmen als auch politische und gesellschaftliche Initiativen, Institutionen und Behörden haben Handlungsbedarf erkannt und wollen ihre Angebote auf Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen ausweiten.

AOK – Die Gesundheitskasse

AOK – Die Gesundheitskasse für Niedersachsen bietet ihren Mitarbeiter/innen Unterstützungsmaßnahmen zur Kinderbetreuung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen an: Teilzeit, flexible Arbeitszeiten, Kontakthaltemaßnahmen während der Elternzeit und ein Eltern-Kindzimmer. Geplant ist die Teilnahme an Fortbildungen während der Elternzeit. Den Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen stehen zusätzlich Sonderurlaubstage und eine Datenbank „Pflegeheimnavigator“ zur Verfügung. Ansprechpartnerin der AOK Niedersachsen ist Frau Barbara Fahlbusch-Eisheuer.

E.ON IS GmbH

Das IT- Dienstleistungsunternehmen E.ON IS GmbH hat in den vergangenen Jahren ein breites Angebot für Mitarbeiter/innen mit familiären Anforderungen konzipiert. Derzeit haben die Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit, mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und neuen Arbeitsmodellen (Tele-/Teamarbeit) auf Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reagieren. E.ON IS GmbH stellt des Weiteren ein Eltern-Kindzimmer, Elternzeitprogramme (Fortbildungen, Anhebungen der Arbeitszeiten), Ferienprogramme und eine Zusammenarbeit mit dem pme Familienservice (Beratung und Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten, Veranstaltungen zum Thema Kinderbetreuung und Pflege) zur Verfügung. E.ON IS GmbH plant ihre Angebote zukünftig um Kontakthaltemaßnahmen während der Elternzeit und eine verstärkte Kommunikation zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Firmenbroschüre für Mitarbeiter/innen) und Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte in Bezug auf „pflegebedürftige Angehörige“. Zuständige Ansprechpartnerin ist Frau Nadine Aschwer.

Flughafen Hannover- Langenhagen

Der Flughafen Hannover – Langenhagen unterstützt seine 131 Arbeitnehmerinnen und 621 Arbeitnehmer mit familienorientierten Maßnahmen in Form von Teilzeitarbeit, flexiblen Arbeitszeitmodellen und einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit. Zusätzlich plant das Unternehmen, seine familienorientierten Aktivposten auszubauen: Geplant sind die stufenweise Anhebung der Arbeitsstunden nach der Elternzeit, Fortbildungsangebote und Kontakthaltemaßnahmen während der Elternzeit, eine Betriebskindertagesstätte, eine Krabbelgruppe/Hort im Unternehmen, Eltern-Kindzimmer, Zuschüsse zur Kinderbetreuung, zinsgünstige Darlehen, Betreuungsunterstützung für den Notfall und Zukunftstage für Mitarbeiterkinder. Zukünftig werden Informationsveranstaltungen zum Thema „Pflege“ angeboten sowie der Aufbau eines entsprechenden Netzwerkes. Ansprechpartner ist Herr Martin Altemöller.

Franz + Partner Steuerberatung

Ein Großteil der 46 Beschäftigten der Franz + Partner Steuerberatung hat Kinder. Entsprechend hat das Unternehmen

eine Reihe an familienorientierten Maßnahmen aufgestellt, u. a. Telearbeit, Teilzeit, flexibilisierte Arbeitszeiten, Kontakthaltemaßnahmen/Fortbildungen während der Elternzeit, Zuschüsse zur Kinderbetreuung, Betreuungsunterstützung für den Notfall und Zukunftstage für Mitarbeiterkinder. Franz + Partner Steuerberatung ist ebenfalls bemüht, Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen durch Tele- bzw. Teilzeitarbeit zu unterstützen. Ansprechpartnerin ist Frau Kerstin Rohm-Scholl.

Holtmann Messe + Event GmbH

Die Holtmann Messe + Event GmbH bietet ihren Mitarbeiter/innen vielfältige Unterstützung. Derzeit gehören flexible Arbeitszeitmodelle, Kontakthaltemaßnahmen, Zuschüsse zur Kinderbetreuung, zinsgünstige Darlehen, Betreuungsunterstützung für den Notfall, die Sicherung von Belegplätzen und Zukunftstage für Mitarbeiterkinder zum Angebot des Unternehmens. Für Mitarbeiter/innen, die Angehörige pflegen, gibt es Sonderurlaubstage. Dieses Angebot soll zukünftig um Fortbildung während der Elternzeit und Ausbau für den Bereich Betreuung/Belegplätze erwei-

tert werden. Ansprechpartnerin ist Frau Freya Birkholz.

KIND Hörgeräte

KIND Hörgeräte investiert in eine Vielzahl von familienorientierten Angeboten, die für die 225 ArbeitnehmerInnen bereitgestellt werden. Flexible Arbeitszeiten (u. a. stufenweise Anhebung der Arbeitsstunden nach der Elternzeit), Elternzeitprogramme (Kontakthaltemaßnahmen, Fortbildung), Teamarbeit und Zusatzleistungen (Darlehen, Zukunftstage für Mitarbeiterkinder) sind für Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen eingerichtet. Derzeit plant KIND eine Erweiterung seiner Angebote, u. a. um Telearbeit, eine Betriebskindertagesstätte und bemüht sich um die Sicherung von Belegplätzen in externen Betreuungseinrichtungen. KIND initiierte seine Maßnahmen, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, die Bindung von qualifizierten Mitarbeiterressourcen zu erhöhen und eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zu bewirken. KIND Hörgeräte ist Mitglied im Überbetrieblichen Verbund e.V. (ÜBV). Ansprechpartner ist Herr Bernd Lachmann.

KSG Kreissiedlungsgesellschaft Hannover

Die KSG Kreissiedlungsgesellschaft Hannover mbH unterstützt ihre Beschäftigten mit folgendem Maßnahmenkatalog: Teilzeitarbeit, Kontakthaltemaßnahmen während der Elternzeit und Workshops für Personalverantwortliche zu entsprechenden Thematiken. In Zukunft möchte die KSG Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit zugänglich machen. Ansprechpartner ist Herr Friedrich Schleenbecker.

Region Hannover

Die Region Hannover gehört mit 1 435 Mitarbeiterinnen und 895 Mitarbeitern zu den größten Arbeitgebern in der Region. Dementsprechend verfügt sie über ein breites und vielfältiges Angebot für Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Das Angebot umfasst Telearbeit, Teilzeitarbeit, Funktionsarbeitszeiten, Kontakthaltemaßnahmen während der Elternzeit, Fortbildung während der Elternzeit, Intranet für Beurlaubte, Workshops für Personalverantwortliche, Themenveranstaltungen,



Ferienbetreuung „Sommercamp“, Workshops für Beurlaubte, einen Leitfaden zur „Beurlaubung und Wiedereinstieg“ und die Zusammenarbeit im Regionalen Bündnis. Für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen werden Sonderurlaubstage und Themennachmittage zu „Pflege und Beruf“ angeboten. Ansprechpartnerin ist Frau Sabine Manthei.

TOTO-Lotto Niedersachsen

TOTO-Lotto hat sich bei Personalpolitik auf Mitarbeiter/innen mit Kindern spezialisiert und setzt auf Vielfalt in der Familienorientierung. Die Beschäftigten können ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Außerdem bietet TOTO-Lotto Programme während und nach der Elternzeit an. Dazu zählen Kontakthaltmaßnahmen, Fortbildung, stufenweise Anhebung der Arbeitsstunden, Eltern-Kindzimmer, Unterstützung bei der Betreuung (Zuschüsse, Notfallbetreuung, Belegplätze) und Zukunftstage für Mitarbeiterkinder. Außerdem ist TOTO-Lotto eine Kooperation mit Tagesmüttern eingegangen. Elternzeitler/innen haben auch von zu Hause aus Zugriff auf das Intranet. TOTO-Lotto ist ebenfalls im ÜBV vertreten. Ansprechpartnerin ist Frau Adelheid Warnecke.

üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG

Der Verkehrsbetrieb üstra hat sich in den vergangenen Jahren intensiv um seine Mitarbeiter/innen bemüht und damit sowohl Profitabilität wie Image gesteigert. Die üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG beschäftigt derzeit 255 Mitarbeiterinnen und 1595 Mitarbeiter (Stand September 2008) und unterhält ein umfangreiches Programm für familienorientierte Maßnahmen. Dazu zählen verschiedene Arbeitszeit- und Schichtmodelle, Eltern-Kindzimmer, Zukunftstage für Jungen und Mädchen von Beschäftigten, Beratungsseminare und einen Familienservice zur Vermittlung von Kinderbetreuung. Weitere Maßnahmen sind geplant, wie z.B. Kontakthaltmaßnahmen sowie Fortbildung während der Elternzeit, Betreuungsunterstützung für den Notfall und ein Abholservice zwischen der Kindertagesstätte und der weiterführenden Betreuung durch Pensionäre. Außerdem bemüht sich die üstra auch um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben. Derzeit unterstützt das Unternehmen die Arbeitnehmer/innen hier mit Teilzeitarbeit, Telearbeit, flexiblen Arbeitszeiten,

sowie der Unterhaltung eines Familienservices zur Vermittlung von Pflegemöglichkeiten für Angehörige. Auch dieser Bereich soll ausgebaut werden, u. a. durch einen transparenteren Ablauf bei pflegebedürftigen Angehörigen. Dafür will die üstra ihre Beschäftigten in Zukunft bereits im Vorfeld über Möglichkeiten bei Pflegebedürftigkeit in der Familie in Kenntnis setzen, sowie Ansprechpartner und arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur Verfügung stellen. Auch damit will die üstra ihre Position im Wettbewerb um (hoch-)qualifizierte Mitarbeiter/innen sichern und ausbauen. Ansprechpartnerin ist Frau Dagmar Pieper.

VGH Versicherungen Landschaftliche Brandkasse Hannover und Provinzial Lebensversicherung Hannover

Die Versicherungsgesellschaft VGH beschäftigt mehr als 500 Mitarbeiter/innen in Hannover und investiert in flexible Arbeitsmodelle (z.B. Teilzeit), Kontakthaltmaßnahmen und Fortbildungen während der Elternzeit und in Kinderbetreuung (Zuschüsse, Betriebskindergarten ab 01. Oktober 2008). Des Weiteren unterstützt die VGH ihre Beschäftigten mit Son-

derleistungen/-zahlungen (extra Kindergeld, Darlehen), Aktionen (Ferienmaßnahmen, Kooperation mit Familienservice, Zukunftstage für Mitarbeiterkinder, Familienpause) und Veranstaltungen (z.B. zum Thema pflegebedürftige Angehörige). In Zukunft ist eine Betreuungsunterstützung für den Notfall sowie Teilzeitmodelle für Führungskräfte geplant. Ansprechpartnerin ist Frau Birgit Marz-Quade.

Windwärts Energie

Das Energieunternehmen Windwärts bietet als ein junges Unternehmen seinen Beschäftigten vielfältige Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehören: flexible Arbeitsmodelle, Kontakthaltmaßnahmen und Fortbildungen während der Elternzeit, Programm zum Wiedereinstieg, stufenweise Anhebung der Arbeitsstunden nach der Elternzeit und Notfallbetreuung. Geplant wird derzeit die Einrichtung von Eltern-Kindzimmern und die Sicherung von Belegplätzen. Windwärts unterstützt mit diesen Maßnahmen nicht nur Beschäftigte mit Kindern, sondern auch solche mit pflegebedürftigen Angehörigen. Auch Windwärts ist Mitglied

im ÜBV. Ansprechpartnerin ist Frau Sylvia Reckel.

Quellen:

- BMFSFJ (Hrsg.), 2007, Zehn gute Gründe für Familienfreundlichkeit
- BMFSFJ (Hrsg.), August 2008, Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften – Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Arbeitgebern und Beschäftigten
- BMFSFJ (Hrsg.), Dezember 2007, Demografischer Wandel – Ergebnisse einer Repräsentativenbefragung unter der bis 25-jährigen Bevölkerung in Deutschland Januar 2007
- BMFSFJ (Hrsg.), Februar 2008, Erfolgsfaktor Familie- Betriebliche Kinderbetreuung, Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Warum sich betriebliche Kinderbetreuung jetzt noch mehr auszahlt
- BMFSFJ (Hrsg.), Juli 2008, Unternehmen Kinderbetreuung- Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung
- BMFSFJ (Hrsg.), März 2008a, Familienbewusste Personalpolitik – Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen
- BMFSFJ (Hrsg.), März 2008b, Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern – Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten
- BMFSFJ (Hrsg.), November 2005, Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. - Kosten - Nutzen - Analyse
- BMFSFJ, DIHK, berufundfamilie gGmbH (Hrsg.), Mai 2006, Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen
- Gerlach, Irene (Prof. Dr.), Schneider, Helmut (Prof. Dr. Dr.), Juncke, David (M.A.), Juni 2007a, FFP- Arbeitspapier Nr. 3 2007, Betriebliche Familienpolitik in auditierten Unternehmen und Institutionen
- Gerlach, Irene (Prof. Dr.), Schneider, Helmut (Prof. Dr. Dr.), Juncke, David (M.A.), 2007b, FFP – Ergebnisse der Befragungen auditierter Unternehmen und Institutionen, Kurzfassung und Ergänzung zum FFP- Arbeitspapier Nr. 3
- Gerlach, Irene (Prof. Dr.), Schneider, Helmut (Prof. Dr. Dr.), Juncke, David (M.A.), 2008, FFP – Thesenpapier Nr.2 2008 – Erfolge familienbewusster Personalpolitik im Zeitablauf
- Tittel, Karen, April 2006, Ermittlung des Bedarfs einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung in der Region Hannover, Koordinierungsstelle Frau und Beruf Region Hannover
- Unternehmerbüro in der Region Hannover (Hrsg.), 2008, Trends & Fakten 2008

Internetquellen:

- http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/Atlanten/Familienatlas_07/Familienatlas_2007_Staedtevergleich.pdf
- <http://www.hannover.de/regionales-buendnis-fuer-familien/>
- http://www.ms.niedersachsen.de/master/C675_L20_D0.html
- <http://www.unternehmerbuero-hannover.de/>

Ansprechpartner

Herausgeber:

Region Hannover

Koordinierungsstelle Frau und Beruf

Prinzenstraße 12

30159 Hannover

Tel: (0511) 616 - 235 41

Fax: (0511) 616 - 235 49

Irene.stratmann@region-hannover.de

www.frau-und-beruf-hannover.de

Regionales Bündnis für Familien in der Region Hannover

Team Gleichstellung

Hildesheimer Straße 20

30169 Hannover

Tel.: (0511) 616 - 223 28

gleichstellungsfragen@region-hannover.de

www.hannover.de/regionales-buendnis-fuer-familien

berufundfamilie gemeinnützige GmbH

Feldbergstraße 21

D-60323 Frankfurt a. M.

Tel.: (069) 300 388 - 0

Fax: (069) 300 388 - 77

info@beruf-und-familie.de

www.beruf-und-familie.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Tel.: (0180) 190 70 50 oder (030) 15 555 - 0

Fax: (030) 18 555 44 - 00

www.bmfsfj.de

Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung

Oranienburger Straße 65

10117 Berlin

Tel.: (080) 00 00 0945

Fax: (030) 284 09 - 210

Montag bis Freitag, 9 bis 17 Uhr

kinderbetreuung@erfolgsfaktor-familie.de

Niedersächsisches Ministerium für

Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit

Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2

30159 Hannover

Pressestelle

Tel: (0511) 120 - 4058

Fax: (0511) 120 - 4298

pressestelle@ms.niedersachsen.de



Statistische Daten der Region Hannover

Die Bevölkerungssituation (Stand Dezember 2007)

	Landeshauptstadt Hannover (LHH)	Region Hannover (ohne LHH)
Einwohner (insgesamt)	518 069	611 971
Anteil der Frauen	269 064	313 919
Anteil der Männer	249 005	298 051

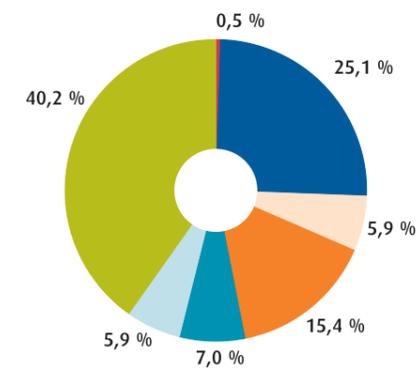
Geburtenzuwachs	35	-284
Anzahl der Kinder	59 700	87 600

Alleinerziehende (Stand Dezember 2006)	Landeshauptstadt Hannover (LHH)	Region Hannover (ohne LHH)
Anteil der Mütter	15 600	15 200
Anteil der Väter	1 700	2 200

Die Arbeitssituation (2007)

	Landeshauptstadt Hannover (LHH)	Region Hannover (ohne LHH)
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	268 606	418 684
Anteil der Frauen	124 911	keine Angaben
Anteil der Männer	143 695	keine Angaben

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren (2007)



- Land- und Forstwirtschaft
- Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau
- Baugewerbe
- Handel, Gastgewerbe
- Verkehr, Nachrichtenübermittlung
- Kreditgewerbe, Versicherungen
- Dienstleistungen

Quelle: Niedersächsisches Landesamt für Statistik, s. Trends & Fakten 2008, Hrsg. Unternehmerbüro in der Region Hannover, S. 7

Die Betreuungssituation (2006)

	Landeshauptstadt Hannover (LHH)	Region Hannover (ohne LHH)
Kinder (unter 3 Jahren)	15 550	28 770
Kinder mit Betreuungsplatz	2 006	2 436
Betreuungsquote (in %)	12,9 %	8,5 %

Kinder (3 - 6 Jahren)	keine Angaben	30 290
Kinder mit Betreuungsplatz	12 857	25 080
Betreuungsquote (in %)	keine Angaben	82,8 %

Die Wirtschaftsunternehmen

	Landeshauptstadt Hannover (LHH)	Region Hannover (ohne LHH)
Betriebe	21 949	46 167



Region Hannover



Koordinierungsstelle Frau und Beruf

Haus der Wirtschaftsförderung

Prinzenstraße 12

30159 Hannover

Telefon (0511) 616 - 23 542

Fax (0511) 616 - 23 549

www.frau-und-beruf-hannover.de



Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf Region Hannover wird vom Land Niedersachsen und aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert.