



Familie und Beruf im Herz der Wirtschaft

Best-Practice-Beispiele aus der Metall- und Elektro-Industrie



Lisa Paus, Bundesministerin

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Metall- und Elektroindustrie ist mit ihren rund vier Millionen Beschäftigten ein zentraler und starker Teil der deutschen Wirtschaft. Doch auch diese Branche sieht sich vor große Herausforderungen gestellt. Der demographische Wandel und damit verbunden die Sicherung von Fachkräften gehören dazu und werfen Fragen auf: Wie können neue Mitarbeitende gewonnen werden? Welche Arbeitsbedingungen brauchen Fachkräfte, damit sie während ihrer gesamten Erwerbsbiographie gut und produktiv im Betrieb arbeiten können?

Die Corona-Pandemie hat noch einmal verdeutlicht: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist systemrelevant. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen müssen gestärkt werden, um Vereinbarkeit für Väter, Mütter und Pflegende zu verbessern. Wie wichtig das Thema ist, zeigt sich auch darin, dass Bewerberinnen und Bewerber bereits vor ihrer Familiengründung bei der Wahl des Arbeitgebers auf Vereinbarkeit achten. Sie wünschen sich, als Eltern zukünftig sowohl zu arbeiten als auch Zeit mit ihrer Familie zu verbringen.

Damit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bestmöglich auf die Bedürfnisse von Betrieb, Kundinnen und Kunden eingehen können, sind sie auf die Verlässlichkeit ihrer Beschäftigten angewiesen. Beschäftigte wiederum benötigen Flexibilität und Stabilität, um ihren familiären Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Damit diese Anliegen ausgeglichen werden, braucht es eine

familienorientierte Personalpolitik, die die Beschäftigten mit familiären Pflichten im Alltag unterstützt.

Mit den Best-Practice Beispielen in dieser Broschüre gibt Gesamtmetall Anregungen, wie der Interessensausgleich von Unternehmen und Beschäftigten gelingt. Dazu zählen zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle, die zugleich die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit unterstützen. Aber auch das Arbeiten im Homeoffice kann die Balance von Familie und Arbeit erleichtern, weil Wegezeiten entfallen. Aber wichtig ist auch, dass hier klare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit beachtet werden. Darüber hinaus helfen betriebliche Angebote zur Kinderbetreuung im Vereinbarkeitsalltag.

Als Bundesfamilienministerium unterstützen wir Unternehmen bei der Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt. Deshalb arbeiten wir gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften in unserem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ daran, dass eine familienbewusste Unternehmenskultur fest verankert und gelebt wird. Machen auch Sie mit und sorgen Sie dafür, dass Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft wird!

Lisa Paus, MdB

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Impressum

Herausgeber:

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.
Voßstraße 16
10117 Berlin
Telefon: 030 55150-0
Telefax: 030 55150-400

info@gesamtmetall.de
www.gesamtmetall.de

www.facebook.com/MEArbeitgeber
 www.twitter.com/MEArbeitgeber
 www.instagram.com/mearbeitgeber
 www.youtube.com/MEArbeitgeber

Ansprechpartnerin:

Vanessa Stahn

Gestaltung:

Gesamtmetall

Bildnachweise:

Cover: AdobeStock/blacksalmon; Rückseite: AdobeStock/blacksalmon,
S. 3: Chaperon; AdobeStock/pure-life-pictures,
S. 4: AdobeStock/Ingo_Bartussek, S. 7: AdobeStock/Sergey_Novikov, S. 8: AdobeStock/len44ik,
S. 9: AdobeStock/tbel, S. 34: AdobeStock/Andrey Kuzmin, S. 46: AdobeStock/Yakobchuk_Olena;
Alle anderen Bildrechte liegen bei den jeweiligen Unternehmen.

Stand: Dezember 2022



Einleitung

Die Metall- und Elektro-Industrie ist die Schlüsselbranche unseres Landes. Ihre Produkte prägen unser Leben, können aber nur so gut sein, wie die Menschen, die dahinter stehen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Voraussetzung für den anhaltenden Erfolg der über 26.000 Betriebe im Herz der Wirtschaft. Damit die Unternehmen auch künftig qualifizierte und motivierte Fachkräfte gewinnen und an sich binden können, tun sie viel dafür, noch familienfreundlicher zu werden. Denn was woanders noch eine Vision ist, ist bei M+E schon Realität, nicht zuletzt, weil für die Mehrheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits die 35-Stunden-Woche gilt.

Zur Metall- und Elektro-Industrie gehören sowohl große internationale Konzerne als auch viele kleine und mittelständische Firmen – die Mehrzahl der M+E-Unternehmen. So unterschiedlich wie die Betriebe sind die Konzepte, nach denen die Arbeitsbedingungen gestaltet werden. Alle haben jedoch das gleiche Ziel: Privatleben und Arbeitsleben in Einklang zu bringen – im Rahmen des betrieblich Machbaren.

Diese Broschüre sammelt unterschiedliche Best-Practice-Beispiele aus der Metall- und Elektro-Industrie. Sie sollen Anregungen für andere Unternehmen liefern, aber auch zeigen, was die Betriebe bereits leisten. Fast alle Fotos sind authentisch – sie zeigen wirkliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Familien und die Angebote der Firmen. Die Beispiele werden fortlaufend ergänzt, deswegen ist diese Publikation auch nur online abrufbar. Der aktuelle Stand kann jedoch jederzeit ausgedruckt werden.

Jedem sein Maßanzug – im Rahmen des betrieblich Machbaren

Die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen ist ein steter Balanceakt. Ein Unternehmen muss sich so organisieren, dass es Gewinne erzielt. Dazu bedarf es einer auf das Unternehmensziel ausgerichteten Betriebsorganisation. Die Beschäftigten wiederum haben das Ziel, Beruf und Privatleben möglichst harmonisch aufeinander abzustimmen. Häufig ist dies gerade für Beschäftigte mit Familie eine große Herausforderung. Je nach persönlichem Hintergrund haben sie ganz unterschiedliche Anforderungen an die Organisation ihrer Arbeit.

Aufgabe der Personalpolitik ist es daher, beide Interessenlagen in Einklang zu bringen: Die Beschäftigten brauchen Arbeitszeiten, die ein harmonisches Ineinan-

dergreifen von Beruf und individueller Lebenssituation ermöglichen. Aber das geht nur insoweit, als die betrieblichen Erfordernisse gewahrt werden, damit das Unternehmen im Wettbewerb erfolgreich besteht. Gelingt es, einen solchen Maßanzug zu schneiden, der beiden passt, profitieren die Beschäftigten vom Freiraum für das Private – und die Unternehmen von der zusätzlichen Motivation zufriedener Beschäftigter: eine Win-win-Situation.

Vielfältige Branche, vielfältige Lebensentwürfe, vielfältige Angebote

In der Metall- und Elektro-Industrie bestehen zahlreiche Modelle zur Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Grund ist die große Heterogenität der mehr als 26.000 Betriebe: In 11 unterschiedlichen Branchen, von Zieherei bis Schiffbau, von Elektrotechnik bis Luft- und Raumfahrt, mit Mitarbeiterzahlen zwischen vier Handvoll und mehreren Hunderttausend, streben sie auf unterschiedlichen Märkten danach, ihre Unternehmensziele zu erreichen.

Auf die großen Herausforderungen unserer Zeit, auf den demografischen Wandel, auf Globalisierung und Digitalisierung, muss jeder dieser Betriebe eigene Antworten finden. Und was im Bereich der Verwaltung funktioniert, kann in der Produktion im Schichtbetrieb nicht die gleiche Lösung sein. Teilzeitmodelle oder individuell verschobene Arbeitszeiten etwa, die auf die Öffnungszeiten von örtlichen Kinderbetreuungseinrichtungen abgestimmt sind, eignen sich häufig nicht 1:1 für die getakteten Prozesse in der Fertigung. So unterschiedlich die Unternehmen und die Arbeitsbereiche, so unterschiedlich sind die über 4 Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie. Auszubildende frisch von der Schule und ältere Beschäf-

Einleitung

tigte vor dem Renteneintritt, Frauen und Männer, Menschen mit Hochschulabschlüssen und Angelernte – alles unterschiedliche Menschen, die der Wunsch eint, ein Leben führen zu wollen, in dem sie Berufliches und Privates harmonisch miteinander verbinden können. Da ist es ganz logisch, dass Lösungen von der Stange nicht weiterhelfen, weil sie den unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten nicht gerecht werden.

Ganzheitlicher Ansatz

Die Metall- und Elektro-Industrie verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der vom Engagement in der frühkindlichen Bildung und Betreuung bis zur Einrichtung motivierender und gesundheitsförderlicher Arbeitsplätze für Ältere reicht.

Nachwuchs fördern

Schon bei den Jüngsten setzen die M+E-Arbeitgeber an, um sie durch eine Vielzahl kreativer Initiativen und Projekte für die zukunftssicheren Berufsfelder in ihren Unternehmen zu begeistern. Forschen und Experimentieren schon im betriebseigenen Kindergarten etwa schafft bei Kindern die nötige Begeisterung, sich später für eine Ausbildung oder ein Studium in einem M+EBeruf zu entscheiden.

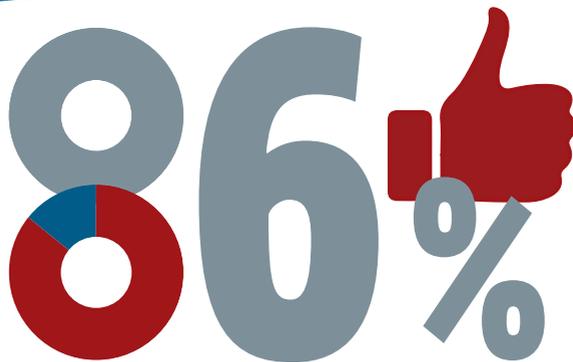
Mit Kindern leben und arbeiten

Gerade die Betreuung von Mitarbeiterkindern in betriebseigenen Einrichtungen oder in Kooperation mit örtlichen Trägern ist neben Arbeitsfreistellungen zur Kinderbetreuung ein besonders intensiver Beitrag der Unternehmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Und fällt die reguläre Betreuung einmal aus, helfen Eltern-Kind-Arbeitszimmer. Zusammen mit einer flexiblen Anwendung von Gleit- und Teilzeitmodellen sowie anderen individuellen Programmen entsteht so ein breites Angebot, das M+E-Beschäftigten Freiraum für ihre Familien gibt und zugleich die Erfordernisse des Arbeitgebers berücksichtigt.

Freiraum für sich und die Angehörigen

Flexible Arbeitszeitmodelle entlasten aber nicht nur Eltern. Sie kommen jedem zugute, der ein erfülltes Privatleben gestalten möchte. Besonders die „Generation Y“ legt großen Wert auf Selbstentfaltung, und das am Arbeitsplatz wie in der Freizeit. Sie denkt wesentlich vernetzter, mobiler und arbeitsplatzunabhängiger und reißt so die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zusehends ein. Diesem Trend entspricht eine wachsende Zahl von Unternehmen mit individuellen Arbeitszeitvereinbarungen und der Möglichkeit, gelegentlich oder auch regelmäßig im Homeoffice zu arbeiten.

„Wie ist das in Ihrer Familie:
Vertragen sich Beruf und Familie gut miteinander?“



Quelle: Eigene Berechnungen des IWW auf Basis der IWW-Beschäftigtenbefragung 2018, gewichtet



Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Mitarbeiter

Freiraum für sich und die Angehörigen

Flexible Arbeitszeitmodelle entlasten aber nicht nur Eltern. Sie kommen jedem zugute, der ein erfülltes Privatleben gestalten möchte. Besonders die „Generation Y“ legt großen Wert auf Selbstentfaltung, und das am Arbeitsplatz wie in der Freizeit. Sie denkt wesentlich vernetzter, mobiler und arbeitsplatzunabhängiger und reißt so die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zusehends ein. Diesem Trend entspricht eine wachsende Zahl von Unternehmen mit individuellen Arbeitszeitvereinbarungen und der Möglichkeit, gelegentlich oder auch regelmäßig im Homeoffice zu arbeiten.

Entscheidende Freiräume entstehen so auch für Beschäftigte, die ihre kranken Angehörigen pflegen wollen. Die M+E-Industrie ist hierzu schon lange vor der gesetzlichen Verankerung der Familienpflegezeit mit einer Vielzahl passgenauer betrieblicher Regelungen tätig geworden. Dazu zählen neben Auszeiten zur Angehörigenpflege etwa Beratungs- und Unterstützungsleistungen, die je nach Unternehmen firmenintern, aber auch durch externe Experten erbracht werden. Zudem helfen die Betriebe ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach längeren Abwesenheiten bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.



Zufriedene Mitarbeiter

Das Engagement der Firmen zahlt sich aus: Eine große Mehrheit der M+E-Beschäftigten fühlt sich in der Branche wohl. Laut einer IW-Beschäftigtenbefragung aus dem Jahr 2018 sind 86 Prozent der Beschäftigten in der M+E-Industrie der Meinung, dass sich ihre Arbeitszeiten sehr gut oder gut mit ihren familiären und sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren lassen. Bereits in einer Allensbach-Umfrage aus dem Jahr 2012 waren 77 Prozent der Befragten mit ihren Arbeitsbedingungen sehr zufrieden oder zufrieden. 57 Prozent gaben darüber hinaus an, dass sich bei ihnen Beruf und Familie bereits gut vertragen. Nur 15 Prozent sagten, dies funktioniere „nicht so gut“. Noch besser ist das Bild bei den Frauen: 61 Prozent von ihnen haben Beruf und Familie gut aufeinander abgestimmt. Entsprechend ist der Anteil der M+E-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, deren Privatleben häufig unter der Arbeit leidet, mit 8 Prozent sehr gering. 18 Prozent haben dieses Problem „nie“, 34 Prozent sprechen von seltenen Beeinträchtigungen.

Engagierte Unternehmen

Wenn es darum geht, wer mit welchen Angeboten dabei helfen kann, dass das Arbeiten noch familienfreundlicher wird, sehen die Beschäftigten die Unternehmen in einer Schlüsselrolle: 64 Prozent sagen laut der Allensbach-Umfrage, ihr Arbeitgeber könne hier am meisten tun. Ein deutliches Plädoyer für betriebliche Lösungen – und gegen gesetzliche Vorschriften, die individuelle Regelungen unterbinden. Die Wirtschaft teilt diese Ansicht. In derselben Umfrage gaben 74 Prozent der befragten M+E-Betriebe an, dass sie selbst am besten für eine bessere Abstimmung der Lebensbereiche sorgen können.

Die Schwerpunktsetzung der Unternehmen entspricht dabei den Vorstellungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese sehen flexible Arbeitszeiten oder Arbeitszeitkonten als größte Erleichterung, die Firmen gewähren können, gefolgt von betrieblichen Angeboten zur Kinderbetreuung. Individuell festgelegte Arbeitszeiten bieten laut „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013“ bereits mehr als drei Viertel der befragten Firmen der M+E-Industrie. Die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der

Die Generation 50plus halten

Die Generation 50plus hat Kompetenzen und Erfahrungen gesammelt, die die Betriebe der M+E-Industrie sich möglichst lange erhalten wollen. Dazu ergreifen unsere Betriebe bereits seit vielen Jahren zahlreiche Initiativen, um altersgerechtes Arbeiten zu ermöglichen und haben so einen Mentalitätswandel – weg von der Frühverrentung hin zu einer längeren Lebensarbeitszeit – angestoßen. Denn eine stärkere Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter hilft, den demografischen Wandel abzufedern und dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Ob Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Weiterbildungen, altersgemischte Teams aus erfahrenen und jungen Fachkräften oder ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze – in M+E-Unternehmen wird alles getan, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bis zum Rentenalter fit und motiviert ihre Fähigkeiten einbringen und weitergeben können.

Einleitung

Festlegung von Lage und Länge der Arbeitszeiten sind in 59 Prozent der Betriebe groß, hat die Allensbach-Umfrage ergeben.

Das alles entlässt aber nicht die Politik aus ihrer Verantwortung, sich stärker dem quantitativen und qualitativen Nachholbedarf beim Ausbau staatlicher Kinderbetreuungsstrukturen in Kitas und Schulen zu stellen.

Spielräume dank Tarifverträgen

Egal ob Zeit für die Familie oder Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter: Die Tarifverträge der Metall- und Elektro-Industrie bilden den Rahmen dafür, dass Betriebe und Beschäftigte die Balance zwischen wirtschaftlichen Anforderungen und Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder neu herstellen. Unternehmen können auf dieser Basis Arbeitszeitmodelle entwickeln, die ihre Betriebsorganisation abbilden und auf Mitarbeiterwünsche eingehen. Der Schwerpunkt der tariflichen Abkommen liegt also nicht darin, konkrete Regelungen zu formulieren. Im Gegenteil gilt oft: Weniger ist mehr. Denn je weniger Vorgaben die Sozialpartner machen, umso mehr Spielraum haben die Betriebsparteien für passgerechte Regelungen vor Ort.

Engagement der Arbeitgeberverbände

Darüber hinaus beraten und unterstützen die Verbände der Metall- und Elektro-Industrie ihre Mitgliedsunternehmen mit eigenen Angeboten, mit juristischem und technischem Know-how.

**Klicken Sie auf die Deutschlandkarte,
um zum entsprechenden Verband zu gelangen.**



Best-Practice-Beispiele



ABB AG



Alfa Laval Mid Europe GmbH



BMW Group



Mercedes-Benz AG



Phoenix Contact GmbH & Co. KG



SHW Storage & Handling Solutions GmbH



BN Automation AG



BOMAG GmbH



Robert Bosch GmbH



Siemens Aktiengesellschaft



ANDREAS STIHL AG & Co. KG



Stryker GmbH & Co. KG



Bosch Rexroth AG



Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG



Buderus Guss GmbH



thyssenkrupp Rasselstein GmbH



Truck-Lite Europe GmbH



TRUMPF GmbH + Co. KG



Continental Aktiengesellschaft



Daimler Truck AG



DURABLE Hunke & Jochheim GmbH & Co. KG



Viega GmbH & Co. KG



Voith GmbH & Co. KGaA



Volz Gruppe GmbH



EWE AG



HENSOLDT



Hettich Holding GmbH & Co. oHG



WAREMA Renkhoff SE



ZEISS Gruppe, Oberkochen



ZF Group



J. A. Becker & Söhne Neckarsulm GmbH & Co. KG



Jena-Optronik GmbH



KB Schmiedetechnik GmbH



KIRCHHOFF Automotive GmbH



Martin Luck Metallgießerei GmbH



MEKRA Lang GmbH & Co. KG

In mehr als 26.000 Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie schlägt das Herz der Wirtschaft für Familien.

Weiterführende Informationen über die nachfolgenden Unternehmen erhalten Sie, wenn Sie den QR-Code auf der jeweiligen Seite scannen.



**Qualitätssiegel der Bertelsmann Stiftung 2018:
„Familienfreundlicher Arbeitgeber“**

In einer Zeit, in der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen wichtigen Wettbewerbsvorteil im Kampf um die besten Fachkräfte darstellt, hat ABB sich prüfen lassen und im Februar 2018 die Zertifizierung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ erhalten.



„Paradiesisch“: Ein Kinderferienhaus mit Tradition ... und VIEL mehr!

Ferien in einem der ursprünglichsten Schwarzwaldtäler, während Mutter oder Vater arbeiten? Im Luftkurort Schapbach liegt das „Schlössle“, Hauptgebäude des ABB-Kinderferienhauses, mitten im zehn Fußballfelder großen Gelände, auf dem vier Spielplätze, ein Hallen-

und ein Freibad und viel Wald drumherum reichlich Möglichkeiten für Spiel, Spaß und Sport bieten. Das ganze Jahr über finden hier jeweils ein- bis zweiwöchige, pädagogisch betreute Freizeiten für Mitarbeiterkinder im Alter von drei bis zwölf Jahren statt, vom Technologiekonzern organisiert und finanziert. Das 1956 für Kinder aus bedürftigen Arbeiterfamilien gegründete Ferienhaus stellt heute nur einen von vielen Bausteinen im Vereinbarkeitsgesamtpaket dar.

Verzahntes Gesamtpaket: lebens- und berufsphasenorientierte Sozialleistungen

Als weiteres zentrales Kernstück für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es bei ABB flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und die Möglichkeit, von Zuhause aus zu arbeiten. Ein Kinderbetreuungszuschuss sowie die Kooperation mit Kindertagesstätten runden das Angebot für Familien ab.

Aber auch in anderen Phasen des (Erwerbs-)Lebens unterstützt ABB ihre Mitarbeiter: Das Ermöglichen von Pflegezeiten, Altersteilzeit und Sabbaticals, das Angebot der Inanspruchnahme eines Vermittlungsservices für Betreuungslösungen und haushaltsnahe Dienstleistungen sowie der Einkauf von zusätzlichen Urlaubstagen tragen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aller Beschäftigten bei.

Dabei gibt sich ABB nicht mit dem Status Quo zufrieden, sondern will die „Verbesserungspotenziale nutzen, um noch familienfreundlicher zu werden und ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben!“, so ABB-Personalleiter Jan-Christoph Schüller.

- Ziele:**
 - » Zufriedene und motivierte Mitarbeiter durch lebens- und berufsphasenorientierte Sozialleistungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern
- Zielgruppen:**
 - » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
 - » ABB Kinderferienhaus im Schwarzwald
 - » Flexible Beschäftigungsbedingungen (Homeoffice und Arbeitszeitmodelle)
 - » Sabbatical-Regelungen, Pflegezeit, Altersteilzeit

Fotos: ABB AG





Monatlich zwei Gleittage

Aberundet wird das Angebot durch ein Gleitzeitmodell, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen in einem gewissen Rahmen selbst bestimmt werden können. Damit verbunden sind auch zwei Gleittage pro Monat.

- Ziele:** » Unterstützung für Eltern und pflegende Angehörige
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:** » Kostenfreie Beratungs- und Vermittlungsleistungen durch externes Institut
» Übernahme von Kinderbetreuungskosten

Vereinbarkeit von Familie & Beruf bei Alfa Laval Mid Europe

Fotos: Alfa Laval Europe GmbH



Keine Fragen offen: Alfa Laval kooperiert mit Experten in Familienangelegenheiten

Ein Patentrezept für alle Anforderungen und Bedürfnisse von Familien gibt es nicht. Bei Alfa Laval, dem Spezialisten für verfahrenstechnische Lösungen in den Bereichen Separationstechnik und Wärmeübertragung, stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern daher vielfältige Angebote und externer Sachverstand zur Verfügung, damit sie Berufs- und Privatleben optimal vereinbaren können.

Unterstützung von außen

So kooperiert das Unternehmen am Standort Glinde bei Hamburg mit dem Familienservice des renommierten Fürstenberg Instituts und dem Netzwerk „Beruf & Familie Stormarn“, einem Zusammenschluss von Unternehmen und Institutionen aus dem Kreis Stormarn, die sich für Familienfreundlichkeit engagieren. Neben vielen anderen kostenlosen Unterstützungsleistungen und der Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten wie Kita- und Krippenplätzen, Tagesmüttern oder Au Pairs können die 280 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich bei beiden Kooperationspartnern im Falle der Krankheit und Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen beraten lassen. „Fürstenberg for Family“ etwa übernimmt dann viele zeitraubende Aufgaben und un-

terstützt bei der Suche nach Pflegekräften zur Seniorenbetreuung oder für die Betreuung anderer Angehöriger oder bei der Vermittlung von Haushaltspersonal.

Notfallbetreuung gesichert

Dank seiner schwedischen Wurzeln schöpft Alfa Laval aus einer langen Tradition der Familienfreundlichkeit. Dazu gehört die Übernahme der Kinderbetreuungskosten bis zur Grundschule ebenso wie eine kurzfristige Notfallbetreuung, sollte die reguläre ausfallen. Dann können Eltern eine der mehr als 25 Kitas der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten nutzen. Auch dieses Angebot ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenfrei. Und kommt es einmal besonders schlimm, kann auch flexibel im Homeoffice gearbeitet werden, bis das Kind wieder gesund ist. Als weiteren finanziellen Vorteil übernimmt Alfa Laval die Leasingkosten für bestehende Firmenwagen während der ersten zwei Monate der Elternzeit komplett, anschließend dann zur Hälfte.

Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen

Elternzeit

Wenn dein Kind mit dir im selben Haushalt lebt und du es überwiegend selbst betreust und erzieht, hast du Anspruch auf Elternzeit. Der Anspruch auf Elternzeit umfasst insgesamt 3 Jahre. Mit der Zustimmung deiner Führungskraft und in Absprache mit der Personalabteilung kannst du Zeit davon aufbauen und zu einem späteren Zeitpunkt verwenden.

Elternzeit kann grundsätzlich durch jeden Elternteil alleine oder nacheinander/überlappend oder gemeinsam zur selben Zeit genommen werden. Pro Kind ist die Elternzeit auf insgesamt drei Jahre begrenzt. Während dieser Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis mit Alfa Laval. Die gesetzliche sowie private Krankenversicherung sowie soziale und private Pflegeversicherungen bleiben aufrechterhalten.

Ob und in welcher Höhe weiterhin Beiträge zu entrichten sind, kann dir deine zuständige Krankenkasse beantworten. Bitte lasse dich auf jeden Fall vor Beginn deiner Elternzeit durch deine Krankenkasse beraten.

Sobald du einen Antrag zur Entgeltumwandlung hast, ruht dieser während der Elternzeit ebenfalls. Bitte lasse ihn nach deiner Rückkehr durch unsere Personalabteilung nachprüfen.

Planst du eine Elternzeit, informiere die Personalabteilung bitte möglichst frühzeitig. So können wir rechtzeitig die unterschiedlichen Vorkehrungen treffen. Spätestens 7 Wochen vor dem geplanten Start der Elternzeit muss die Personalabteilung darüber Bescheid wissen und die Elternzeit muss offiziell durch dich beantragt sein. Bitte sende hierzu unser Formular „Antrag Elternzeit“, welches du in der Personalabteilung erhältst. Während deiner Elternzeit bleiben wir natürlich in Kontakt. In Abhängigkeit von der Länge deiner Elternzeit kann es Sinn machen, dass du deinen Laptop behältst, um weiterhin z. B. via Internet up to date zu bleiben. Du bist selbstverständlich weiterhin willkommen bei unseren Unternehmensereignissen. In manchen Fällen macht es auch Sinn Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit zu besprechen und gemeinsam mit der Führungskraft und der Personalabteilung zu vereinbaren. Teile uns bitte hierzu deine Ideen rechtzeitig mit!

Übrigens – Alfa Laval schenkt dir den Urlaubsanspruch für die ersten beiden Monate in der Elternzeit!

Mutterschutz

Du erwartest Nachwuchs? Herzlichen Glückwunsch! Wir freuen uns mit dir. Als schwangere Mitarbeiterin genießt du ab sofort den gesetzlichen Mutterschutz. Bitte informiere uns schnellstmöglich über deine Schwangerschaft, damit wir darauf bestmöglich Rücksicht nehmen können. Hierzu benötigt die Personalabteilung eine Kopie deiner Mutterspass-Satz mit dem voraussichtlichen Entbindungstermin.

Das Gesetz schreibt vor, dass du sechs Wochen vor und acht – bei Mehrlingsgeburten zwölf – Wochen nach der Geburt nicht arbeiten darfst. Während dieser Zeit erhältst du das sogenannte Mutterschaftsgeld – den durchschnittlichen, um gesetzliche Abzüge geminderter Entgelt bzw. Gehalt der vergangenen drei Monate – von deiner Krankenkasse. Bitte besorge dir rechtzeitig bei der Krankenkasse einen Antrag und schicke diesen spätestens eine Woche vor Beginn des Mutterschutzes an die Personalabteilung.

Unter gewissen Voraussetzungen erhältst du auch einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Alfa Laval. Über die Bedingungen zur Gewährung des Zuschusses informierst dich gerne die Personalabteilung.



BMW Group drei Kindertagesstätten mit insgesamt rund 570 Plätzen in München, Dingolfing, Regensburg, Leipzig und Berlin aufgebaut. Seit November 2012 gibt es außerdem die „BMW Familienpflegezeit“. Diese ermöglicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei Nachweis der Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen ihre Arbeitszeit bedarfsorientiert zu reduzieren und individuell zu verteilen – mit der Option, jederzeit zu ihrem ursprünglichen Arbeitszeitmodell zurückzukehren.

schiedliche Bedürfnisse bei der Organisation ihrer Arbeitszeiten. Daher bietet die BMW Group individuelle Gestaltungsspielräume: Arbeitszeitinstrumente wie flexible Arbeitszeiten, Mobilarbeit, zusätzliche Urlaubstage gegen entsprechende Entgeltreduzierung, Sabbaticals oder befristete und unbefristete sowie dynamische Teilzeillösungen werden dabei eingesetzt. Mithilfe all dieser Instrumente bietet die BMW Group den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für jede Lebenslage maßgeschneiderte Gestaltungsmöglichkeiten an.

Individuelle Gestaltungsspielräume für alle Lebenslagen

Abhängig von der Lebensphase oder dem Lebensentwurf haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter-

Fotos: BMW Group



Der Erfolg der BMW Group beruht auf dem Engagement und der fachlichen Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir wollen die besten Arbeitskräfte gewinnen und im Unternehmen halten. Deshalb bieten wir vielfältige Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

gibt somit eine ganz klare Win-Win-Situation für alle Beteiligten.



Ines Gebler und Stefan Aschenbrenner, das „Joint Leadership“-Führungst tandem in Teilzeit

Verantwortung tragen im Tandem - „Joint Leadership“

Mit Teilzeit können auch Führungskräfte Arbeit und Privatleben besser ein Einklang bringen, um damit beispielsweise mehr Zeit für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen zu haben. Die BMW Group ermöglicht deshalb ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „Joint Leadership“: Dabei teilen sich zwei Teilzeit-Mitarbeiterinnen oder -mitarbeiter gleichberechtigt eine Leitungsfunktion. Sie übernehmen als Tandem gemeinsam die Verantwortung sowohl für die fachlichen als auch für die disziplinarischen Führungsaufgaben. Neben der besseren Vereinbarkeit mit dem Privatleben bestehen die größten Vorteile eines gemeinsamen Führungsduos darin, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen unterschiedlichen Kompetenz- und Erfahrungsschatz einbringen und sich gegenseitig ergänzen. Dies wirkt sich positiv auf die Entscheidungen und die Arbeitsergebnisse aus und er-

Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Angehörigenpflege

Frauen wollen sich nicht mehr zwischen Karriere und Kindern entscheiden. Väter wollen mehr Zeit für die Familie. Um bei diesen Zielen zu unterstützen, hat die

- Ziele:**
- » Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
- » Kinderbetreuung in drei Kindertagesstätten mit insgesamt 570 Plätzen
 - » Führungspositionen in Teilzeit („Joint Leadership“)
 - » Flexible Arbeitszeiten

- » zusätzliche Urlaubstage („Vollzeit Select“)
- » Sabbaticals
- » Mobiles Arbeiten
- » Unterstützung bei der Pflege Angehöriger („BMW Familienpflegezeit“)
- » Beratungs- und Vermittlungsleistungen durch den Familienservice AWO





angehörigen und Verwandten die Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Unternehmen kennenlernen.

- Ziele:**
- » Sichere Arbeitsplätze mit Perspektive bereitstellen
 - » Mitarbeiterzufriedenheit gewährleisten
 - » Junge Eltern unterstützen
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern
- Angebote:**
- » „Begrüßungsgeld“ für Mitarbeiterkinder
 - » Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen
 - » Flexible Arbeitszeitmodelle



Fotos: BN Automation AG



BN Automation AG gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Unterstützung

In Zeiten sich schnell verändernder Märkte und Branchen sind Stabilität und Sicherheit wichtige Güter. Das Thüringer Unternehmen BN Automation sieht deshalb seine Hauptverantwortung darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen festen Arbeitsplatz zu fairen Bedingungen, ein sicheres Gehalt, flankiert von einem Paket sozialer Zusatzleistungen und eine Zukunftsperspektive zu gewährleisten. Eine gute wirtschaftliche Entwicklung ist für den Anbieter von Automatisierungslösungen unverzichtbar, aber entscheidend ist, ob die Unternehmenskultur Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Gefühl vermittelt, einen sicheren Arbeitsplatz mit Perspektive gefunden zu haben.

Viele Angebote für junge Eltern

Laut einer Befragung aus den Jahren 2008/2009 empfinden 93 Prozent der BN Automation Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Gehaltszahlungen als sicher, 73 Prozent empfinden ihren Arbeitsplatz als sicher. Das Unternehmen sorgt dafür, dass die Beschäftigten sich außerdem wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Besonders im Fokus: junge Eltern. Seit 2011 wurde elfmal ein „Begrüßungsgeld“ für den Nachwuchs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezahlt, sieben junge

Familien erhielten Heiratsbeihilfen. Den Bedürfnissen von Müttern und Vätern trägt BN Automation außerdem durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsmodelle, Möglichkeiten zur Heimarbeit und die Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen Rechnung.

Ein gutes Beispiel für die gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Projektantin Kristin Jacob (Foto rechts). Sie stand vor der Herausforderung, ihre Zwillinge zu betreuen und zugleich fest im Berufsleben zu stehen. Dies gelang durch die Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes und die Zuordnung von Tätigkeiten, die eine hohe Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglichen. Heute ist Frau Jacob in einem Nachwuchsförderkreis eingebunden, in dem BN Automation Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert, die künftig mehr Verantwortung im Unternehmen übernehmen sollen.

Soziale Netzwerke schaffen

Die Unterstützung für Eltern ist auch Ausdruck eines übergeordneten Ziels: BN Automation möchte soziale Netzwerke im echten Leben schaffen, einen Austausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Angehörigen und dem Unternehmen. Erreicht wird dies durch Veranstaltungen wie Weihnachtsfeiern, Familientage und Sommerfeste, bei denen die Familien-

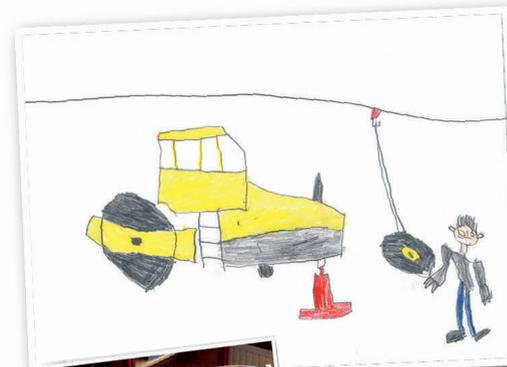




BOMAG NACHWUCHS
Geschenke zur Geburt.

ERFAHRUNGSBERICHTE
Mitarbeiter*innen berichten von ihren Erfahrungen während des Corona Lockdowns.

THEO ERKLÄRT
... die Abteilung Stahlbau.



Fotos: BOMAG GmbH

Informieren und Interesse wecken: Die BOMAG-Familienzeitschrift

Informieren und kommunizieren – das ist für den Boparder Baumaschinenhersteller BOMAG ein wichtiger Grundstein für Familienfreundlichkeit. 2012 hat das Unternehmen in einer Umfrage erhoben, was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wünschen und daraus eine Strategie entwickelt. Ein erster Bestandteil ist die Zeitschrift „BOMAG Familie“, die erstmals im Mai 2013 erschienen ist.

Zeitschrift zur Familienfreundlichkeit

Zweimal jährlich stellt das Team darin Programme wie Teilzeit, Elternzeit oder Möglichkeiten zur Angehörigenpflege vor, die schon angeboten werden, aber vielleicht noch nicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt sind. Herzstück sind die Interviews, in denen Beschäftigte, die solche Modelle nutzen, erzählen, wie sie Privates und Berufliches vereinbaren und wie ihnen der Arbeitgeber dabei hilft. Solche Vorbilder steigern die Akzeptanz des Themas im Unternehmen, Kolleginnen und Kollegen erfahren von guten Beispielen und erhalten eine Entscheidungshilfe, welche Angebote für sie interessant wären.

Schon Kinder informieren und interessieren

„BOMAG Familie“ berichtet darüber hinaus auch über firmeninterne Veranstaltungen wie Vorträge zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder das jährlich durchgeführte einwöchige Feriencamp für über 40 Mitarbeiterkinder im BOMAG Trainingscenter.

Auch die Kleinsten sollen schon für die BOMAG begeistert werden: „Theo, der Stampfer“ erklärt in jeder Ausgabe, was im Unternehmen genau passiert und was die gelben Baumaschinen können. Rätsel und Malwettbewerb runden das Angebot ab.

- Ziele:**
 - » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Angebote zur Vereinbarkeit Familie / Beruf informieren
 - » Vorbilder präsentieren
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familien
- Angebote:** » Zeitschrift „BOMAG Familie“





„MORE“ Zeit für die Familie:

Bosch schickt Manager ins Homeoffice

Flexibles Arbeiten ausprobieren, sich überzeugen lassen und es vorleben – bei Bosch können Führungskräfte das seit 2011 im Projekt „MORE“ tun. „MORE“ steht für „Mindset Organization Executives“ und gibt in der inzwischen zweiten Auflage weltweit 650 Führungskräften wie dem Marketingexperten Bernhard Krauß die Möglichkeit, aus mehr als 100 flexiblen Arbeitszeitmodellen eines zu wählen. Angedacht ist, dass die Managerinnen und Manager einen halben oder ganzen Tag pro Woche im Homeoffice arbeiten oder gar einen Tag freinehmen und Teilzeit testen. So sammeln sie Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die sie aufgeschlossener machen für entsprechende Wünsche ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schaffen ideale Rahmenbedingungen für Ideenreichtum und Kreativität. „MORE“ wurde im Rahmen der weltweiten Diversity-Initiative „Vielfalt ist unser Vorteil“ initiiert. Schwerpunkte der Initiative sind Geschlecht, Internationalität, Generationen und Arbeitskultur. Damit stößt Bosch einen Wandel an hin zu mehr Wertschöpfung durch Wertschätzung.

Karriereschub dank Familienzeit

Mit „MORE“ entwickelt sich das Unternehmen zudem weg von der Präsenzkultur hin zu einer Ergebniskultur. Wo die Leistung erbracht wird, ist nicht mehr entscheidend. Zugleich setzt das Projekt so ein starkes Zeichen für familienfreundlicheres Arbeiten und fügt sich ein in die neuen Bosch-Leitlinien. Dieses Engagement brachte dem Unternehmen 2012 den ersten Platz im Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ der Bundesregierung ein.

Denn Familie ist bei Bosch kein Karrierehindernis, sondern Karriereförderung: Ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Auszeit zur Kinderbetreuung nehmen oder sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern – sie erwerben währenddessen wertvolle Sozialkompetenzen und Managementfähigkeiten, von denen sie im Berufsleben profitieren. Deshalb werden solche Auszeiten als „Familienzeit“ gewürdigt und können als Karrierebaustein einen Auslandseinsatz oder einen Wechsel des Geschäftsbereichs ersetzen.

Netzwerke nutzen

Für eine familienfreundliche Unternehmenskultur sorgt Bosch so weit wie möglich auch in der Fertigung, etwa durch flexible Arbeitszeitmodelle oder geteilte Stellen, die den Mitarbeitern mehr Raum für ihr Pri-

vatleben geben. Allen Beschäftigten stehen zudem firmeninterne Netzwerke wie „papas@bosch“ oder „family@bosch“ zum Erfahrungsaustausch offen.

- Ziele:**
- » Flexible Arbeitszeitmodelle testen und schätzen lernen
 - » Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
 - » Familie als Karrierefaktor begreifen
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern
- Angebote:**
- » Projekt „MORE“ für Führungskräfte
 - » Karrierebaustein „Familienzeit“



Fotos: Robert Bosch GmbH





- Ziele:** » Bedürfnisse von Familie und Firma in Einklang bringen
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Angebote:** » Flexible Arbeitszeiten in allen Abteilungen
» Freistellungen für Pflege
» Unterstützung bei Suche nach Kita-Platz



Fotos: Bosch Rexroth AG

Alles zur richtigen Zeit: Schichtbetrieb mit Gleitzeitmodellen bei Bosch Rexroth

Eine Verpackerin konnte ihr Arbeitspensum um die Hälfte reduzieren, um für ihre pflegebedürftige Mutter da zu sein. Ein junger Familienvater aus der Logistikplanung hat Elternteilzeit genommen, damit er seine Tochter heranwachsen sieht und zugleich bei Bosch Rexroth am Ball bleibt.

Teilzeit selbst in der Produktion

Der Spezialist für Antriebs- und Steuerungstechnik bietet in seinem Werk im saarländischen Homburg solche familienfreundlichen Arbeitszeitmodelle, immer zugeschnitten auf die aktuellen Bedürfnisse seiner rund 604 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Individuelle Gleit- und Teilzeitmodelle gibt es hier nicht nur in der Verwaltung, sondern selbst in der Produktion, wo das Schichtsystem die Flexibilität üblicherweise einschränkt.

Und damit die Beschäftigten ihre Kinder auch während der Arbeitszeit in guten Händen wissen, unterstützt das Unternehmen durch die Kooperation mit Vermittlungsdiensten bei der Suche nach einem geeigneten Betreuungsplatz oder hält für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktuelle regionale Informationen zum Beispiel zum Thema Ferienbetreuung bereit.

Freistellung für Pflege

Brauchen die eigenen Eltern oder andere Angehörige Hilfe, gibt es neben der Teilzeit auch die Möglichkeit zur Freistellung, egal ob die Pflege für ein paar Tage oder für ganze Monate organisiert werden muss. Das Unternehmen stellt auch in diesen häufig sehr belastenden Situationen den Kontakt zu speziellen Beratungs- und Vermittlungseinrichtungen her, damit das beste Angebot gefunden wird.

Kinder und Karriere

Familienarbeit und Karriere schließen sich selbstverständlich nicht aus. Bei dem für seine Familienfreundlichkeit von der saarländischen Ministerpräsidentin ausgezeichneten Unternehmen gilt: Ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solche Angebote nutzen, hat keinen Einfluss auf die Entwicklungschancen.





Spielen, staunen, lernen:

Das Brose Bildungsprogramm für Kinder

Bei Brose haben Eltern die Gewissheit, dass ihre Kinder im Kleinkindalter, nach der Schule und in den Ferien alters- und fachgerecht betreut werden. Überdies bietet der „Brose Kids Club“, den der Automobilzulieferer zunächst in Coburg ins Leben gerufen hat und nun auch in Bamberg etablieren wird, ein hochwertiges Bildungsprogramm.

Bilden und spielen

So werden beispielsweise die Kinder im Alter von 6 bis 14 Jahren während der Schulzeit nachmittags und innerhalb der Ferien auch ganztägig pädagogisch begleitet. Sie können dann ihre Hausaufgaben machen, ihr Wissen in den Bereichen Naturwissenschaft, Sprachen und Kultur verbessern, es spielerisch anwenden und in vielfältigen Programmen erweitern. Oder sie spielen einfach, um sich vom Schulalltag zu entspannen.

Altersgerechtes Angebot

Das Programm-Angebot der „Kinder- und Jugendakademie“ im Brose Kids Club wechselt alle drei Monate, damit die Kinder und Jugendlichen viel Neues erleben können. Ob Musikstunden, Mitmach-Experimente oder Besuche in kulturellen Einrichtungen – für alle Inter-

sen und Altersgruppen ist etwas dabei. Die Betreuer entwickeln das Angebot in enger Abstimmung mit den Eltern und der Brose-Geschäftsführung stets weiter. Wer ein Hobby hat, kann es in der „Brose Jugend Akademie“ vertiefen oder sich dort ebenso zielgerichtet auf die nächste große Prüfung vorbereiten. Die Älteren profitieren vom Brose-Know-how als großer Arbeitgeber und können Bewerbungstrainings besuchen.

Teil der „Brose Arbeitswelt“

Der Brose Kids Club fügt sich ein in das Gesamtkonzept der Brose Arbeitswelt. Es umfasst unter anderem flexible Arbeitszeiten, ergebnisorientierte Vergütung und umfangreiche Gesundheitsangebote. Darüber hinaus eröffnet das Paket an sozialen Leistungen, zu dem auch familienfreundliche Angebote zählen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Freiräume zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies schafft zugleich ein hohes Maß an Verbundenheit und Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber.

- Ziele:** » Abwechslungsreiches Bildungsprogramm für Kinder und Jugendliche
- Zielgruppen:** » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern von 1 bis 14 Jahren
- Angebote:** » „Brose Kids Club“

Fotos: Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG





Mitglied in der hessischen Initiative
Beruf und Pflege vereinbaren

- Ziele:**
- » Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - » Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Beratung und Unterstützung
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
- » Kindersommer; Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Ausbildung und Einsatz von Pflegeguides

Fotos: Buderus Guss GmbH



Entlastung für Eltern, Spaß und Lernen für Kinder

Den Mitarbeitern eine Entlastung bei der Kinderbetreuung in den Sommerferien ermöglichen und gleichzeitig den Kindern ein spannendes, kreatives und lehrreiches Programm zu bieten, das hat die Buderus Guss GmbH mit der Beteiligung am Kindersommer 2018 geschafft. Denn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern gehört zum Leitbild des hessischen Bremscheibenherstellers.

Während der einwöchigen Ferienbetreuung konnten acht Mitarbeiterkinder die volle Aufmerksamkeit der Mitglieder des Betreuungsvereins der Grundschule Biedenkopf genießen. Neben der regelmäßigen Abkühlung im nahegelegenen Freibad wurde den Kindern bei bestem Sommerwetter einiges geboten: So ging es mit dem Bollerwagen und reichlich Proviant zum Schloss Biedenkopf und mit dem NABU auf einen Waldspaziergang.

Was die Kinder bisher wussten: Mama und/oder Papa gehen morgens „zur Arbeit“ – aber was das konkret bedeutet, wusste niemand so genau. Ein Besuch bei der Firma Meissner klärte auf.

2017 unterzeichnete das Unternehmen die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen und übernimmt damit eine aktive Rolle in der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Buderus Guss bildet Pflege-

Guides aus, die als erste Ansprechpartner und Stütze rund um das Thema Pflege betroffenen Mitarbeitern zur Verfügung stehen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Die Beispiele zeigen, wie intensiv sich Buderus Guss mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinandersetzt und versucht, seine Mitarbeiter in Anlehnung an die individuelle Lebenssituation zu fördern. Eine gute Unternehmenskultur, die Unterstützung der Mitarbeiter in schwierigen persönlichen Situationen und die Schaffung von Freiräumen sind dabei wichtig. Reduzierte Arbeitszeiten, Home Office sowie Auszeiten für die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen helfen den Mitarbeitern, private als auch berufliche Herausforderungen zu meistern.





Familien in die Firma: Continental öffnet die Tür für Kinder und Ehepartner

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des internationalen Automobilzulieferers Continental am Standort Frankfurt-Rödelheim Nachwuchs bekommen, freut sich auch der Arbeitgeber. Seit mehreren Jahren verteilt Continental dort das „Baby-Willkommens-Paket“ mit einer Basisausstattung für junge Eltern.

Schreibtische neben dem Spielzimmer

Und auch wenn sie älter werden, sind die Mitarbeiterkinder der Firma stets willkommen. Continental finanziert neben anderen Unternehmen die Aus- und Weiterbildung angehender Tagesmütter im Main-Taunus-Kreis und schafft so ein stetig wachsendes Netzwerk, das Eltern bei der Betreuung entlastet. Für die etwas Größeren stehen 18 Plätze in einer standortnahen Kita mit deutsch-englischer Erziehung zur Verfügung.

Fällt einmal kurzfristig die Betreuung oder die Schule aus, kann der Nachwuchs zwischen 0 und 12 Jahren aber auch einfach mit in die Firma kommen.

In der Hauptverwaltung ist das konzernweit erste Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet worden. Hier spielen die Kleinen, nur durch eine Glaswand von den zwei Computerarbeitsplätzen getrennt. So können Continental-Eltern arbeiten, ohne sich sorgen zu

müssen, was die Kleinen derweil machen. Auch in den hessischen Sommerferien sorgt Continental seit mehreren Jahren mit einem abwechslungsreichen Kinderprogramm für eine Entlastung der Eltern.

Freitag mit Familie

Am jeweils letzten Freitag jedes Monats können die 3.750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogar ihre Ehepartner und Kinder zum „Freitag-Familien-Mittagessen“ mit in die Kantine nehmen. Dadurch wachsen Familie und Firma noch enger zusammen. 2011 hat der Frankfurter Standort von Continental für dieses vielseitige Angebot, noch ergänzt um ein Angebot zur Pflege Angehöriger, den „Hessischen Demographiepreis“ erhalten.

- Ziele:** » Leichtere Abstimmung von Berufs- und Familienleben
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiter/innen mit Kindern
- Angebote:** » Eltern-Kind-Arbeitszimmer
 » Betriebliche Kita-Plätze
 » Kinderferienspiele
 » Tagesmütternetzwerk
 » Familienmittagessen

Fotos: Continental Aktiengesellschaft





Beruf & Familie

Arbeitszeit oder einer längeren Freistellung besteht, ermöglicht Daimler Trucks eine Auszeit bis zu insgesamt vier Jahren mit einer Reintegrationszusage.

- Ziele:**
 - » Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Zielgruppen:**
 - » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
 - » Flexible Arbeitszeitmodelle (mobiles Arbeiten, Jobsharing, geblockte Teilzeit, Arbeitszeitreduzierung)
 - » Betriebseigene Kitas und Belegplätze
 - » Vermittlung von alternativen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Aupair, Tageseltern, Nachhilfe, Leihgroßeltern)
 - » Freistellung für Pflege bis zu 4 Jahre mit Reintegrationszusage
 - » Elternnetzwerk für Eltern mit pflegebedürftigen Kindern

- » Telefonische oder persönliche Beratung durch externen Pflegedienst
- » Online-Informationsveranstaltungen und Sprechstunden zur Pflege
- » Verlängerung der Freistellung nach Elternzeit um bis zu 3 weitere Jahre
- » Coaching, Mentoring, Kontakthalteprogramme und Info-Veranstaltungen vor/nach Familiengründung
- » Freistellungen (unbezahlter Urlaub bis zu 3 Monate, Sabbatical bis zu einem Jahr, Auszeit von 3-5 Jahren mit anschließender Wiedereinstellungszusage für Qualifizierung)

Daimler Trucks ist einer der weltweit größten Hersteller von leichten, mittelschweren und schweren Lkw für den Fern-, Verteiler- und Baustellenverkehr sowie Spezialfahrzeuge für den kommunalen Bereich. Rund 82.000 Beschäftigte arbeiten in den 30 Produktionsstandorten in Nordamerika, Europa, Asien und Lateinamerika, in Deutschland sind es rund 27.500 Beschäftigte.

Monate übernimmt ein neues Team aus einem anderen Fachbereich die Projektverantwortung für neue Themen. Dadurch bleibt das Vereinbarkeitsthema nachhaltig am Standort verankert. Für Prozesssicherheit und Wissenstransfer sorgt der HR-Bereich gemeinsam mit dem Betriebsrat.

Vielfältige Unterstützungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit

In der Zwischenzeit wurden zahlreiche Initiativen umgesetzt: Highlights sind die Kinderkrippe, die Familientage ab Ende 2021 sowie das Babypaket für Eltern. Außerdem sind alle Führungskräfte von Daimler Trucks aufgefordert, Mitarbeitende aktiv auf flexible Arbeitszeitmodelle, Betreuungsmöglichkeiten, Pflegeunterstützung sowie Gesundheitsthemen wie zum Beispiel Achtsamkeit hinzuweisen. Seit 2020 berät ein externer Pflegedienstleister Mitarbeitende kostenlos, per Mail oder telefonisch an 365 Tagen rund um die Uhr zu allen Pflege Themen. Zudem führt der Pflegedienst auch Hausbesuche durch, was insbesondere gewerbliche Beschäftigte im Schichtbetrieb entlastet. Pflegesprechstunden auf dem Werksgelände oder auch Online-Veranstaltungen zu unterschiedlichen Pflege Themen ermöglichen die Teilnahme von weiteren Familienangehörigen. Wenn aufgrund einer Pflegesituation der Wunsch nach Reduzierung der

Familienbewusstes Führen bei Daimler

Aber nicht nur hinsichtlich der Produkte, auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben setzt Daimler Trucks hohe Maßstäbe: Neben zahlreichen Angeboten zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, zur Kinderbetreuung oder zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen geht es dabei vor allem um einen Kulturwandel, der von den Führungskräften vorgelebt wird. Nur wenn auch das Führungsverhalten familienbewusst ist, wenn Führungskräfte die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen, bleibt ein Unternehmen nachhaltig attraktiv für künftige Beschäftigte. Hierfür wurde Daimler Trucks mit dem Zertifikat der Hertie Stiftung „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Wechselnde Leitung des Projekts „Beruf&Familie“

Bereits seit über 20 Jahren gibt es zum Beispiel am Standort Würth das Projekt „Beruf&Familie“. Alle 24



Fotos: Daimler AG





- Ziele:**
- » Wiedereinstieg in den Beruf für Eltern erleichtern
 - » Arbeitgeberattraktivität steigern
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
- » Unternehmenseigene Kinderbetreuung „DURABLE Minis“



Fotos: DDURABLE Hunke & Jochheim GmbH & Co. KG

Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: DURABLE kümmert sich um „Minis“

Bei DURABLE, Hersteller von professionellen Präsentations- und Organisationskonzepten für den Arbeitsplatz, gibt der Verhaltenskodex „Erfolg braucht Verantwortung“ die Richtung vor: Das mittelständische Unternehmen verpflichtet sich darin neben einer Produktion mit Fokus auf den Schutz natürlicher Ressourcen auch zu einem verantwortungsvollen Umgang mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im September 2013 wurde die unternehmenseigene U3-Kinderbetreuung durable minis am Standort der Hauptverwaltung in Iserlohn gegründet. Die Räume auf dem Betriebsgelände für die durable minis wurden in enger Abstimmung mit den Eltern und Erziehern renoviert, kindgerecht umgebaut und ausgestattet. Mit über 150 m² Innen- und Außenfläche bietet die Kinderbetreuung viel Platz zum Malen, Basteln, Spielen und Toben. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde das Angebot im Jahr 2016 erweitert. Seit dem 1. August 2016 werden rund 15 Kinder von einem Jahr bis hin zum Schuleintrittsalter von langjährig erfahrenen Erzieherinnen der Kita Hegemann gGmbH betreut. Neben den DURABLE Kindern ist die Kindertagesstätte auch für alle weiteren interessierten Familien zugänglich. „Wir freuen uns sehr, dass wir einerseits unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine arbeitsplatznahe Betreu-

ung anbieten, andererseits aber auch weitere Plätze für interessierte Familien innerhalb des Stadtgebietes zur Verfügung stellen können“, so Horst-Werner Maier-Hunke und Matthias Laue, Geschäftsführer bei DURABLE. Mit dem Angebot der durable minis möchte das Unternehmen den beruflichen Wiedereinstieg sowie die berufliche Entwicklung und Karriereplanung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen.

Auszeichnung als familienfreundliches Unternehmen

Im Sommer 2018 wurde DURABLE mit dem „Prädikat Familienfreundliches Unternehmen“ durch die Agentur mark ausgezeichnet. Neben den durable minis unterstützt das Unternehmen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit flexiblen Arbeitsmodellen, einer familienfreundlichen Unternehmenskultur, einem betrieblichen Gesundheitsmanagement und verschiedenen Arbeitgeberservices, wie einer betrieblichen Altersversorgung. Regelmäßige Firmenevents, an denen auch Familienangehörige teilnehmen können, verdeutlichen das familienfreundliche Bewusstsein des Unternehmens. Dazu zählen sowohl das alljährliche Beachvolleyballturnier, als auch Theaterbesuche mit den Kindern der Beschäftigten.





eine persönliche Beratung zu gesundheitlichen Belangen an.

- Ziele:** » Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
 - » Führen in Teilzeit
 - » Flexible Arbeitszeiten
 - » Regelmäßige Pflegeseminare
 - » Unabhängige Sozialberatung
 - » Betriebseigene Kindertagesstätten
 - » Ferienbetreuung
 - » Sabbaticals
 - » Mobiles Arbeiten



Fotos: EWE AG



EWE sorgt für bessere Vereinbarkeit durch Führen in Teilzeit

Der Oldenburger Energiekonzern EWE ermöglicht passgenaue Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Vorstand von EWE hat schnell erkannt, dass das Führen in Teilzeit die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf vereinfachen und gleichzeitig für mehr Frauen in Managementpositionen sorgen kann. Aus diesen Gründen werden seit Ende 2020 alle Führungspositionen auch Teilzeit geeignet ausgeschrieben. Dies soll für mehr Vielfalt in den Führungsetagen, eine Bereicherung der Führungskultur und mehr Karrierechancen sorgen.

Auch wenn die Option der Teilzeit-Führungstätigkeit vor allem mehr Frauen für Führungspositionen gewinnen soll, richtet sich das Angebot ebenso an die männlichen Kollegen. Ein gelungenes Beispiel für eine reibungslose Teilzeit-Geschäftsführung findet sich im Elektromobilitätsunternehmen EWE Go: Der Geschäftsführer führt ein Team von bis zu 60 Kolleginnen und Kollegen. Anfang 2021 hat er sich dazu entschieden, seine Vollzeitstelle um 20 Prozent abzusenken. Für seine Geschäftsführertätigkeit hat er eine permanente Vertretung. Dies ermöglicht ihm eine Reduktion seiner Arbeitszeit, ganze 70 freie Tage im Jahr und sorgt für mehr Akzeptanz von Teilzeit-Führungspositionen.

Vier Modelle für Teilzeit-Führungspositionen

Der EWE-Konzern bietet vier unterschiedliche Modelle für das Führen in Teilzeit an. Die Teilzeit-Führungsposition kann wochen-, monats- und jahresweise oder flexibel ermöglicht werden. So kann beispielsweise eine Führungstätigkeit an vier Tagen in der Woche übernommen werden. Um die Anforderungen einer Führungsposition mit den individuellen Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach mehr Zeit für Kinder, Angehörigenbetreuung, Weiterbildungen und Freizeit zu vereinbaren, werden passgenaue Lösungen gefunden. Bereits kurz nach dem Start der flächendeckenden Ausschreibung von Teilzeit-Führungspositionen konnte der Konzern ein wachsendes Interesse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Vollzeit- und Teilzeit-Führungspositionen verzeichnen. Dies unterstreicht noch einmal die Sinnhaftigkeit des neuen Konzepts.

Vielfältige Unterstützungsangebote für alle Herausforderungen des Alltags

Auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen gibt es konkrete Hilfsangebote: So ist eine regelmäßige Teilnahme an Pflegeseminaren möglich, die praktische Tipps und rechtliche Hintergrundinformationen liefern. Abgesehen davon bietet EWE auch noch eine unabhängige Sozialberatung und



HENSOLDT entwickelt mit mehr als 5.600 Mitarbeitenden Sensorlösungen für Verteidigungs- und Sicherheitsanwendungen.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden nicht nur vielfältige Sozialleistungen, sondern unterstützen sie in jeder Lebensphase. Uns ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben sehr wichtig. Mit einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung ermöglicht HENSOLDT seinen Mitarbeitenden die Freiräume, die sie neben dem Beruf für ihre Familien, ihre Angehörigen aber auch für sich selbst brauchen.

Unterstützung von Familien

Uns liegt es am Herzen, unsere werdenden Mütter schon von Beginn an zu unterstützen. Dafür bieten wir eingerichtete Ruheräume für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen an, die Rückzugsmöglichkeiten in Anspruch nehmen möchten. Um das Familienleben flexibler gestalten zu können, haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihren gesetzlichen Elternurlaub durch eine betriebliche Elternzeit zu verlängern.

Angebote zur Kinderbetreuung und Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen ergänzen das familienfreundliche Konzept. Die Mitarbeitenden erhalten verschiedene Formen der Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Wir bieten Ferienbetreuung für Kinder an, arbeiten vor Ort mit Kindertagesstätten zusammen

bzw. unterstützen mit einem Kinderbetreuungsgeld. Ansprechende Eltern-Kind-Büros stehen zur selbstorganisierten Kinderbetreuung zur Verfügung und auch in der Betriebskantine ist der Nachwuchs immer willkommen.

Berufliche Entwicklung

Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist die Basis für den gemeinsamen Erfolg bei HENSOLDT. Deshalb ist es unerlässlich, dass sich unsere Mitarbeitenden ihrer Stärken und ihres Entwicklungspotenzials bewusst sind. Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine große Auswahl an beruflichen und privaten Weiterbildungsmöglichkeiten.

Altersvorsorge und Pflege

Uns ist es wichtig, unsere Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersvorsorge zu unterstützen und gemeinsam für die Zeit nach dem Berufsleben vorzusorgen. Dafür bieten wir sowohl finanzielle Unterstützung, Altersteilzeitmodelle und Lebensarbeitszeitkonten.

Im Bereich Pflege ermöglichen wir es unseren Mitarbeitenden für persönliche Zwecke, wie z.B. die Pflege von Angehörigen, eine längere Pause einzulegen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren. So können sie flexibel auf besondere Lebenssituationen reagieren und Be-

ruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren. Zusätzlich unterstützen unsere betrieblichen Pflegelotsen bei allen Themen rund um die häusliche Pflege.

Aktives Gesundheitsmanagement

Nachhaltiges Gesundheitsmanagement ist entscheidend für die erfolgreiche Gewährleistung eines guten „Work-Life-Blendings“. Neben einem Fitnessstudio und sportlichen Aktivitäten bieten wir auch regelmäßige Angebote wie Gesundheitsvorsorge, Seminare, Vorträge und betriebliche Sozialberatung an.



Ziele: » Bedürfnisorientierte Unterstützung von Mitarbeitenden in jeder Lebensphase

Zielgruppen: » Alle Mitarbeitenden von HENSOLDT

- Angebote:**
- » Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle mit dem Fokus „Work-Life-Blending“
 - » Familienfreundliche Arbeitsbedingungen durch individuelle Unterstützung von beruflichem Engagement & Familienleben
 - » „Healthy Workplace“ durch präventives und aktives Gesundheitsmanagement
 - » Berufliche und private Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
 - » Pflegezeit, Sabbaticals etc.



Fotos: HENSOLDT



**Familienarbeit geht alle an:
Homeoffice statt Büro bei Hettich**

Zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Führungskräften werden individuelle Lösungen gefunden, die auf das familiäre und berufliche Umfeld abgestimmt sind. Arbeitsortsungebundene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können von zu Hause aus arbeiten und so die Bedürfnisse von Familie und Arbeitgeber in Einklang bringen. Hettich stellt sämtliche für die Heimarbeit nötigen technischen Voraussetzungen bereit, seien es Notebook, Blackberry oder eine Verbindung ins Firmennetzwerk per VPN. Wer kein Notebook oder Mobiltelefon zur Verfügung hat, kann sich die Geräte leihen.

Kein Wissen soll verloren gehen

Eltern und pflegende Angehörige sollen durch attraktive Angebote im Unternehmen gehalten werden. Ihr Wissen darf nicht verloren gehen, nur weil sich die Lebensumstände verändert haben. Für Hettich hat die Weiterbeschäftigung auch eine ökonomische Komponente, denn eine Wiedereinarbeitung kostet viel Zeit und Geld. Zugleich müsste während eines möglicherweise jahrelangen Ausfalls für Ersatz gesorgt werden. Für das Unternehmen ist es daher nicht nur selbstverständlich, sondern auch einfacher, auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen.

Belange von Beschäftigten und Firma im Einklang

Hettich bietet außerdem verschiedene Schichtmodelle an: Die Wechselschicht (Früh-/Spätschicht im wöchentlichen Wechsel), Nachtschicht (fünf Wochen Nachtschicht, eine Woche Frühschicht) und die Wochenendschicht (Freitag bis Sonntag). Die Wochenendschicht ist beliebt bei Eltern, besonders bei Vätern, um Beruf und Familie zu vereinen. Arbeiten sowohl Vater als auch Mutter bei Hettich, können die Schichtpläne sogar aufeinander abgestimmt werden, damit die Kinderbetreuung gewährleistet ist. Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit reduzierter Arbeitszeiten im Schichtbetrieb. Für dieses familienfreundliche Engagement ist Hettich bereits ausgezeichnet worden.

- Ziele:** » Gemeinsam individuelle Lösungen finden
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Angebote:** » Büroarbeit aus dem Homeoffice erledigen
» Hochflexible Schichtmodelle für Beschäftigte in der Produktion



Fotos: Continental Aktiengesellschaft





wissen, dass sie zu uns kommen können – gleich für welchen Balanceakt und in welcher Lebensphase sie Unterstützung oder eine Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen brauchen.“

- Ziele:** » Gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:** » Flexible Lösungen für alle Lebensphasen

Fotos: J.A. Becker & Söhne Neckarsulm GmbH & Co. KG



J.A. Becker – Familienfreundlichkeit mit Tradition

Der erste Anstoß für verbesserte Arbeitsbedingungen bei J.A. Becker & Söhne erfolgte bereits 1941 mit der Einrichtung einer Betriebskantine. Damals noch ein Beitrag zur Grundversorgung, entlastet sie die Beschäftigten heute vor allem zeitlich, damit sie Beruf, Familie und Freizeit besser vereinbaren können. 1968 hat der Hersteller von Kompressoren und Hebebühnen dann die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit geschaffen, 1972 folgte eine Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeiten für Angestellte, die 1979 auch für gewerbliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlossen wurde.

Der Kontakt zu den Beschäftigten ist bei J.A.B. seit jeher eng. Die Personalabteilung unterstützt sie etwa bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in allen Lebensphasen, bei Bedarf berät und begleitet sie auch ausführlicher. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus einer Erziehungspause kommen, organisiert das Unternehmen Weiterbildungen. Eine Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz ist ihnen zugesichert, außerdem wird ihr Aufstieg im Unternehmen gefördert.

Auf Lebensphasen abgestimmte Arbeitszeiten

Damit der Wiedereinstieg aus der Elternzeit möglichst früh und nahtlos gelingt, kann er stufenwei-

se erfolgen. Unterstützung kommt dabei auch von Arbeitskolleginnen und -kollegen aus derselben Abteilung. Bei der Vereinbarung solcher individuellen Arbeitszeitmodelle steht immer im Fokus, was die oder der Beschäftigte in der aktuellen Lebensphase benötigt – und wie dies unter Berücksichtigung betrieblicher Rahmenbedingungen umgesetzt werden kann. So ermöglicht J.A.B. zum Beispiel zurzeit einer alleinerziehenden Mutter mit zwei Kindern eine Teilzeitausbildung zur Industriekauffrau. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Eltern erhalten bei J.A. Becker Unterstützung: Die Personalabteilung berät und begleitet sie beim Kontakt zur Krankenkasse oder Rentenversicherung und entwickelt individuelle Lösungen für den oftmals spontanen sowie längerfristigen Bedarf nach veränderten Arbeitszeiten.

Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“

2014 hat der Mittelständler aus Heilbronn für sein vielfältiges Engagement das Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ mit Auszeichnung erhalten. Geschäftsleitung, Personalleitung und Betriebsrat arbeiten gemeinsam daran, auf Wünsche der Beschäftigten so weit wie möglich einzugehen. Geschäftsführerin Sybille Klumb bringt es auf den Punkt: „Es gibt nichts, das es nicht gibt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter





- Ziele:**
- » Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - » Zukunftsfähiges Personalmanagement
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeitenden sowie neue Raumfahrer/innen
- Angebote:**
- » Flexible Arbeitszeitmodelle (mit Regelungen zum Zeitausgleich)
 - » Angebote für Mitarbeitende (u.a. Ferienbetreuung, Team- und Firmenevents, Sonderurlaub bei Geburt, Eheschließung usw.)
 - » Informationen und Kontakte zu Einrichtungen für Kinderbetreuung und Pflege
 - » Mitgliedschaft und Angebote im Netzwerk „Jenaer Bündnis für Familie“

Fotos: Jena-Optronik GmbH



Space for Success: Raumfahrer gesucht - von Jena zum Mars

Die Raumfahrt ist eine faszinierende Branche und von dem Wunsch geprägt, neue Horizonte zu entdecken. Damit einher geht ein hoher Qualitätsanspruch an die Produkte und die globale Projektarbeit, gepaart mit der Forderung nach einem außerordentlichen Qualitätsbewusstsein der Mitarbeitenden.

In diesem Spannungsfeld steht die Thüringer Jena-Optronik GmbH als weltweit agierendes Raumfahrtunternehmen. Um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, setzt sie auf eine Vielzahl von Maßnahmen. So gehört neben den Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden und der Schaffung eines positiven Arbeitsklimas auch die Stärkung der Standortattraktivität dazu, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen. Genau wie die Raumfahrt ist das Thema Familienfreundlichkeit bei Jena-Optronik ganz weit oben angesiedelt.

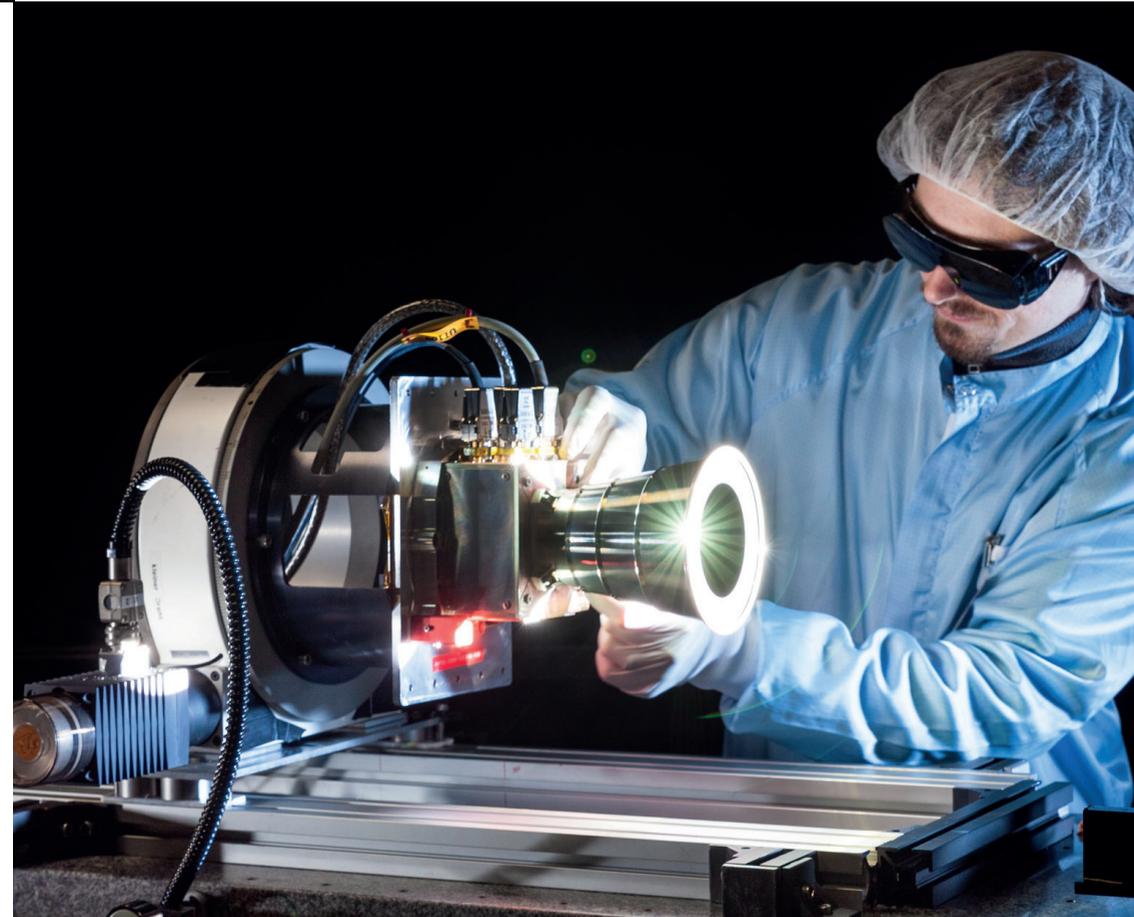
Demografischen Wandel meistern, Zukunft sichern und Innovationen ermöglichen

Die Jena-Optronik GmbH weiß: „Die Mitarbeitenden aller Bereiche und Abteilungen, das gesamte Team, sind unser Erfolgsfaktor Nummer eins.“ Und da eine glückliche Familie eine der Grundvoraussetzungen für zufriedene Mitarbeiter ist, setzt sich das 1992

gegründete Unternehmen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein und stärkt tatkräftig den Zusammenhalt der Mitarbeitenden und deren Familien in der Firma.

Im Mittelpunkt der facettenreichen Angebote stehen flexible Arbeitszeitmodelle mit Regelungen zum Zeitausgleich, Informationen und Kontakte zu Einrichtungen für Kinderbetreuung und Pflege und die aktive Teilnahme sowie kostenfreie Nutzung der Angebote (z.B. Ferienbetreuung) für Mitarbeitende. Wichtige Freiräume gewinnen sie außerdem durch Sonderurlaub bei Geburt und Eheschließung, die Unterstützung von Elternzeit für Mütter und Väter sowie regelmäßige Team- und Firmenevents.

Flankiert werden diese Leistungen durch die Mitgliedschaft im „Jenaer Bündnis für Familie“, dessen Angebote die Mitarbeitenden nutzen können. Um ihr Engagement unter Beweis zu stellen, hat sich die Jena-Optronik GmbH 2018 erfolgreich der 2. Re-Zertifizierung mit dem Gütesiegel „Starke Zukunft“ gestellt: „Wissen- und Erfahrungsaustausch, gelebte Vielfalt, Teamarbeit, Familienfreundlichkeit, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen und die Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeitenden im Unternehmen charakterisieren das Personalmanagement von Jena-Optronik GmbH“, so Peggy Lehmann vom Thüringer Netzwerk für Demografie bei der Urkundenübergabe.





- Ziele:**
- » Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern
 - » Arbeitszeiten flexibel auf Lebenssituationen abstimmen
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - » Eltern mit Kindern im Kita-Alter
- Angebote:**
- » Flexibilität auch in der Schichtarbeit
 - » Firmen-Kita auf dem Gelände

Fotos: KB Schmiedetechnik GmbH



Kinder mit Therapiebedarf im Bereich Physio- und Ergotherapie sowie Logopädie können von einer Erzieherin so direkt in die Hände qualifizierter Therapeuten gegeben werden. Der Wegfall von Anfahrt, Wartezeiten und Rückfahrt entlastet die Eltern enorm. Und sie können auch selbst Behandlungen wahrnehmen oder einen Fitnesskurs besuchen, während die Kinder in der Kita spie-

len. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne kleine Kinder nutzen die Angebote des Therapie-zentrums gerne, da sie mehr Freizeit gewinnen. Zusammen ermöglichen diese vielfältigen Angebote den KB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern die leichtere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und tragen zu einer besseren Work-Life-Balance bei.

Gute Balance: KB Schmiedetechnik schafft Freiräume für die Familie

Die KB Schmiedetechnik GmbH ist als mittelständische Gesenkschmiede mit 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spezialisiert auf die Fertigung sicherheitsrelevanter Schmiedestücke für unterschiedlichste Einsatzzwecke. Bei KB wird in Schichtarbeit produziert, was eigentlich wenig Raum für flexible Arbeitszeiten lässt. Und doch kommt das Hagener Unternehmen mit unterschiedlichen Modellen der Wochenarbeitszeit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so weit es geht entgegen, damit sie Beruf und Familie aufeinander abstimmen können.

steht ihnen ein Platz in der betriebseigenen Kita zur Verfügung. Sie liegt - nur durch ein Verbindungstörchen getrennt - auf dem Firmengrundstück. Diese Nähe entlastet die Eltern zeitlich enorm. Und falls das Kind während des Tages erkrankt, sind die Eltern schnell zur Stelle, um Trost spenden zu können oder heimzufahren.

Physiotherapie nebenan

Das Gebäude, in dem die Kita eingerichtet ist, beherbergt auch ein renommiertes Therapiezentrum.



Enge Verbindung von Firma und Familie

Mehr Flexibilität ist im kaufmännisch-technischen Bereich möglich. Gleitzeitregelungen, fünf Wochen-Arbeitszeitmodelle sowie Homeoffice-Arbeitsplätze entsprechen den unterschiedlichen Wünschen und Lebenssituationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Wiedereinstieg nach Mutterschutz oder Elternzeit wird individuell geplant und umgesetzt.

Während solcher Abwesenheiten halten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerdem stets Kontakt zu den Kollegen, damit sie immer auf dem Laufenden bleiben. Wenn sich Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter entscheiden, ihr Kind in die Kita zu geben,



- Ziele:**
- » Freiräume für Familienleben schaffen und bewahren
 - » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden und motivieren
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
- » Programm „Work-Life-Family-Balance“
 - » E-Mail-Einschränkungen
 - » Dienstreiserichtlinien

Fotos: KIRCHHOFF Automotive GmbH



Bitte nicht stören:

Bei KIRCHHOFF Automotive ist Freizeit Familienzeit

Für den Autozulieferer KIRCHHOFF Automotive endet die Familienfreundlichkeit nicht am Werkstor. Der Mittelständler aus Südwestfalen tut viel dafür, dass sich die Beschäftigten während der Arbeitszeit nicht um ihre Angehörigen sorgen müssen. So bietet eine Betriebskita mit großzügigen Öffnungszeiten Platz für derzeit 30 Kinder, die hier bilingual (Deutsch/Englisch) betreut werden. Beim Betriebsfest im Werk Attendorn oder dem Attendorner Stadtfest präsentierten sich die „KiCo Kids“ ganz als Teil der KIRCHHOFF-Familie.

Auch bei der Notfallbetreuung oder Angehörigenpflege unterstützt das Unternehmen die Beschäftigten, ebenso bei Problemen wie Sucht oder Schulden.

E-Mail-Flut gestoppt

KIRCHHOFF Automotive kümmert sich auch darum, dass die Arbeit im Büro bleibt, dass Eltern nach Feierabend ganz für ihre Familien da sind und sich nicht um die Arbeit sorgen müssen: Denn dem Gefühl einer ständigen Erreichbarkeit setzt KIRCHHOFF Automotive technische Hürden entgegen. Diese verhindern, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Wochenende und im Urlaub Arbeits-E-Mails empfangen können, weder auf dem Smartphone noch am PC.

Mit anderen Richtlinien trägt das Familienunternehmen ebenfalls dafür Sorge, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlässliche und ungestörte Zeiten mit ihrer Familie genießen können. Der Urlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen, damit stets Erholungszeiträume mit der Familie gewährleistet sind.

Gleichgewicht finden

All diese Initiativen sind Teil des unternehmensweiten Programms „Work-Life-Family-Balance“. KIRCHHOFF Automotive bündelt darin den Einsatz für eine bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zeigt so, dass Arbeit und Privates nicht länger Parallelwelten sind, sondern dass sie einander beeinflussen – und besonders auch vom Arbeitgeber aufeinander abgestimmt werden müssen.





Familienunternehmen mit Familienanschluss: Kinderbetreuung mit Montessori-Kita und -Grundschule bei MEKRA Lang

Angefangen hatte alles 2005. An einem Brückentag hätten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von MEKRA Lang zu Hause bei ihren Kinder bleiben müssen, weil deren Betreuungseinrichtungen geschlossen waren. Doch Susanne Lang, die Geschäftsführerin des Herstellers von Lkw-Spiegeln, hatte eine Idee: Sie bat eine gelernte Kinderpflegerin aus der Fertigung, sich in einer Spielecke in der Firmenkantine um die Kinder zu kümmern.

Betreuungssystem aufgebaut

Es war die Geburtsstunde des MEKRA-Lang-Betreuungssystems. Heute sind Mitarbeiterkinder am Standort im bayerischen Egersheim jederzeit gut umsorgt: Das Unternehmen verfügt inzwischen nicht nur über eine eigene Kinderkrippe, einen Kindergarten und einen Hort – es hat sogar eine eigene Grundschule eröffnet. Die Firmeneinrichtungen arbeiten allesamt nach den Prinzipien von Maria Montessori, rund 90 Kinder zwischen 8 Monaten und 12 Jahren werden dort derzeit von 23 pädagogischen Kräften betreut. Der Betreuungsschlüssel ist fast doppelt so hoch wie in staatlichen Kitas oder Schulen. So garantiert MEKRA Lang die optimale individuelle Förderung der Kinder.

Flexible Öffnungszeiten

Die langen Öffnungszeiten von 5.30 bis 18.00 Uhr, die auf die Schichtarbeitszeiten abgestimmt sind, ermöglichen den rund 1.000 Beschäftigten eine bessere Abstimmung von Berufs- und Familienleben. Geschlossen ist die Kita nur an Weihnachten, nach Bedarf öffnet sie selbst am Samstag. Die Grundschule bietet Ferienprogramme, die auch für Mitarbeiterkinder offen sind, die die Einrichtung sonst nicht besuchen. Für seine Familienfreundlichkeit wurde das Unternehmen bereits ausgezeichnet.

Ausbildung in Teilzeit möglich

Auch für andere Lebensphasen steht Unterstützung bereit: Neben vielfältigen Teilzeitmodellen, der Ausbildung in Teilzeit und Hilfe bei der Pflege von Angehörigen, sichern individuelle Beratungsangebote durch eine externe Psychologin eine bestmögliche Work-Life-Balance.

Fotos: MEKRA Lang GmbH & Co. KG

- Ziele:** » Entlastung berufstätiger Eltern
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern zwischen 6 Monaten und 12 Jahren
- Angebote:** » Montessori-Kita, -Kindergarten, -Hort und -Grundschule





„Gießen und Familie leben“ bei der Martin Luck Metallgießerei GmbH

Die Martin Luck Metallgießerei GmbH ist ein inhabergeführtes Saarbrücker Traditionsunternehmen in fünfter Generation. Die Nichteisen-Metallgießerei verarbeitet Kupferlegierungen. Zu den Kunden zählen unter anderem ThyssenKrupp, Komatsu und Caterpillar. In dem seit 1894 existierenden Familienunternehmen mit insgesamt 21 Mitarbeitenden wird Familienfreundlichkeit nicht nur groß geschrieben, sondern auch gelebt.

Hilfe in allen Lebenslagen: Einer für alle, alle für einen!

Dies wird vor allem durch eine flexible Arbeitsorganisation im Betrieb erreicht, die das Fundament für das Meistern des Balanceakts zwischen Familie und Beruf bildet. So springt in der Metallgießerei bei individuellen Betreuungsproblemen stets das Team ein. Der Schichtplan wird gemeinsam konzipiert und dadurch immer familienfreundlicher.

Die Mitarbeitenden genießen das vertrauensvolle Kommunikationsklima und den großen Zusammenhalt. Insbesondere Frau Kilburg, die seit 2005 als erste Frau das Unternehmen leitet, setzt sich im Betrieb für die individuellen Anliegen ihrer Mitarbeitenden ein. In Anerkennung dieses Engagements erhielt die Martin

Luck Metallgießerei GmbH im November 2016 ihre Zertifizierung durch das Siegel „Familienfreundliches Unternehmen“.

„Wir sind familienfreundlich, weil wir uns dazu entschieden haben, unsere Mitarbeiter stets als Partner in Beruf und Privatleben bestmöglich zu unterstützen“, fasst Ursula Kilburg zusammen. „Das erzeugt ein gestärktes Team, eine andauernde Motivation und eine langfristige Bindung an unser Unternehmen.“

Investitionen in die Zukunft

Die Metallgießerei hat es sich auf die Fahnen geschrieben, hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur Worte, sondern auch Taten folgen zu lassen. So zahlt sie jeder Familie mit Kindern einmal jährlich einen Erholungszuschlag (dieser ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft) für jedes Familienmitglied. Dazu kommen Sonderzahlungen für jede Geburt, Kommunion und Hochzeit. Außerdem wachsen Familie und Firma durch jährliche Familienfeste noch enger zusammen. Auch gemeinsame Restaurant- und Weihnachtsmarktbesuche sowie Tombolas gehören fest zur Unternehmenskultur.

Das Familienunternehmen profitiert auch vom Erfahrungsschatz älterer Generationen: So wird der dienstälteste Mitarbeiter, Siegfried „Mecki“ Ruser, der dort seit 1953 als Gießer und Handformer tätig ist,

Martin Luck Metallgießerei GmbH

in die Berufsausbildung eingebunden, damit er seine Kenntnisse an die jüngere Generation weitergeben kann.

- Ziel:** » Ein starkes, motiviertes Team, das sich der Martin Luck Metallgießerei verbunden fühlt
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeitenden
- Angebote:** » Gemeinsam maßgeschneiderte individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln
- » Flexible Arbeitszeitgestaltung auch in der Schichtarbeit
- » Angebote für Mitarbeitende (Sonderzahlungen bei jeder Geburt, Kommunion und Hochzeit, jährliche Familienfeste, Restaurant- und Weihnachtsmarktbesuche, Tombolas)



Fotos: Martin Luck Metallgießerei GmbH





Die Mercedes-Benz AG gehört zu den größten Anbietern von Premium- und Luxus-Pkw und entwickelt das Produktionsnetzwerk von Mercedes-Benz Cars und Mercedes-Benz Vans nachhaltig auf vier Kontinenten weiter. Mit seiner über hundertjährigen Geschichte befindet sich das traditionsreichste Fahrzeugwerk im baden-württembergischen Sindelfingen, in dem mit der „Factory 56“ eine der modernsten Automobilproduktionen der Welt entsteht.

Familienfreundliche Unternehmenskultur hebt Potenziale

Eine wichtige Grundlage unseres Unternehmenserfolgs ist die Vielfalt und Inklusion der rund 170.000 Beschäftigten an über 35 Produktionsstandorten weltweit. Deshalb fördern wir Chancengleichheit und eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts. Aber auch die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse trägt dazu bei, die Leistung und die Zufriedenheit unserer Belegschaft zu verbessern.

So unterstützt Mercedes-Benz Beschäftigte bei der Kinderbetreuung und in Pflegesituationen. Betriebseigene Kitas und/oder Betreuungsplätze an jedem Mercedes-Benz-Standort sowie eine Kooperation mit einem externen Pflegedienstleister sind weitere Vereinbarkeitsangebote, die die Bandbreite an Unterstützungsmöglichkeiten abrunden. Mit vielfältigen

Modellen zum flexiblen Arbeiten unterstützen wir Führungskräfte und Beschäftigte bei der bestmöglichen Organisation von Beruf und Privatleben. Dazu gehören das mobile Arbeiten, die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren, sich für einen längeren Zeitraum freistellen zu lassen oder auch im Jobsharing-Modell zu arbeiten.

Mit Jobsharing zum Erfolg - geteilte Arbeit, doppelte Freude

Jobsharing fördert Mercedes-Benz insbesondere auch für Führungskräfte, die sich in Teilzeit eine gemeinsame Aufgabe oder Stelle teilen. Jobsharing hilft, Beruf und Privatleben zu organisieren und sich im Tandem weiterzuentwickeln. Indem ein Tandem die Erfahrungen, Stärken und Netzwerke von zwei Personen vereint, werden bessere Ergebnisse bei der gemeinsamen Bewältigung komplexer Aufgaben und Führungsverantwortung erzielt. Um die Suche nach einer Tandemhälfte zu unterstützen, gibt es seit einigen Jahren eine digitale Matching-Plattform, auf der sich Interessierte anmelden, um per Algorithmus ein passendes Pendant zu finden. Dies gilt für Beschäftigte in der Produktion, der Verwaltung genauso wie für Führungskräfte. Dabei wird die jeweils gesuchte Führungsebene berücksichtigt, genauso wie der Standort und die fachliche Ausrichtung. Zusätzlich bieten Teilzeitforen und On-

line-Veranstaltungen Interessierten die Gelegenheit, sich kennenzulernen und auszutauschen. Aktuell gibt es in der Mercedes-Benz AG rund 90 Tandems auf Bereichsleitungs-, Abteilungs- und Teamleitungsebene. Jobsharing bietet nicht nur Müttern und Vätern nach der Familiengründung stabile Karrierepfade, sondern funktioniert auch als Senior-/Junior-Modell und für

die gemeinsame Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen. Maximal 60 Stunden pro Woche beträgt die gemeinsame Arbeitszeit, die beliebig untereinander aufgeteilt werden kann. So gibt es Tandems, die ganze oder halbe Tage arbeiten oder sich wochenweise abwechseln. Diese Flexibilität eröffnet individuelle Gestaltungsspielräume für alle Lebenslagen.

- Ziele:**
 - » Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
 - » Telefonische oder persönliche Beratung durch externen Pflegedienst
- Zielgruppen:**
 - » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - » Online-Informationsveranstaltungen und Sprechstunden zur Pflege
- Angebote:**
 - » Flexible Arbeitszeitmodelle (mobiles Arbeiten, Jobsharing, geblockte Teilzeit, Arbeitszeitreduzierung)
 - » Betriebseigene Kitas und Belegplätze
 - » Vermittlung von alternativen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Aupair, Tageseltern, Nachhilfe, Leihgroßeltern)
 - » Freistellung für Pflege bis zu 4 Jahre mit Reintegrationszusage
 - » Elternnetzwerk für Eltern mit pflegebedürftigen Kindern
 - » Verlängerung der Freistellung nach Elternzeit um bis zu 3 weitere Jahre
 - » Coaching, Mentoring, Kontakthalteprogramme und Info-Veranstaltungen vor/nach Familiengründung
 - » Freistellungen (unbezahlter Urlaub bis zu 3 Monate, Sabbatical bis zu einem Jahr, Auszeit von 3-5 Jahren mit anschließender Wiedereinstellungszusage für Qualifizierung)



Fotos: Mercedes-Benz AG





- Ziele:** » Freiräume für Eltern schaffen und Beratung bei familiären und beruflichen Belastungen
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeitenden, insbesondere mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Angebote:** » Familienbetreuung Lippe
» Betriebliche Mitarbeiterberatung



Fotos: Phoenix Contact GmbH & Co. KG



Ein fabelhaftes Netzwerk: Phoenix Contact

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Standortfaktor, das haben die Unternehmen erkannt. Im Ostwestfälischen haben sich zahlreiche Arbeitgeber und der Kreis Lippe zusammengeschlossen, um Fachkräften die Chance zu geben, Berufs- und Privatleben optimal zu vereinbaren. Phoenix Contact, der weltweite Marktführer und Innovationsträger in der Elektrotechnik mit Sitz in Blomberg, unterstützt die Initiative „FABEL- Familienbetreuung in Lippe“.

Auch kurzfristige Hilfe

Dort erhalten Phoenix Contact-Mitarbeitende kostenlos Beratung und Vermittlung in allen Fragen rund um die Familie. Eine Sozialarbeiterin vom FABEL-Service hilft, wenn kurzfristige Betreuung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige organisiert werden muss, ob am Wochenende, in den Ferien oder außerhalb der Kita-Zeiten. Der FABEL-Zusammenschluss ergänzt die vielen eigenen Angebote von Phoenix Contact: Kindergartenplätze für Kinder der Mitarbeitenden, Tagesmütter, betriebliche Mitarbeiterberatung, Ferienprogramm für die Kleinen und Summer School mit Sprachkursen, Technikworkshops oder Bewerbungstrainings für Jugendliche.

Gemeinsam Lösungen finden

In belastenden Situationen können sich die Mitarbeitenden an die betriebliche Mitarbeiterberatung wenden – sie hilft individuell und vertraulich. Anlass kann eigene Erschöpfung, die Belastung als pflegender Angehöriger oder ein Konflikt im Team sein. An vier Tagen pro Woche steht den ratsuchenden Mitarbeitenden und deren Angehörigen eine Sozialpädagogin am Hauptsitz Blomberg zur Verfügung. Dabei kann es um die Stärkung der seelischen Widerstandskräfte gehen, aber auch um neue persönliche Wege, und darum, weitere fachliche Hilfen in Anspruch zu nehmen. Durch Online-Seminare hilft die Mitarbeiterberaterin zusätzlich dabei, die Kräfte und Ressourcen der Mitarbeitenden zu mobilisieren oder auch das Corona-bedingte enge Zusammenleben innerhalb der Familie zu bewältigen. Aufgrund der Corona-Pandemie findet die Mitarbeiterberatung ausschließlich digital - dafür aber zu noch flexibleren Zeiten - statt.

Flexible Arbeitszeitgestaltung

Familienfreundlichkeit zeichnet sich aber auch dadurch aus, dass für Mitarbeitende Freiräume für ihre individuellen Lebensphasen geschaffen werden können. So bietet Phoenix Contact neben flexiblen Arbeitszeiten auch eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen an, die die persönliche Situation berücksichtigen.





Investition in die Zukunft: Die Kita „Kocherwichtel“

Als die Firma SHW Storage & Handling Solutions beschloss, ein neues Firmengebäude zu errichten, wollte sie nicht nur in die unternehmerische Zukunft investieren, sondern auch in die gesellschaftliche. Deshalb hat im Erdgeschoss des Bürogebäudes 2013 eine Kindertagesstätte eröffnet: die „Kocherwichtel“, benannt nach dem Fluss, der durch den SHW-Standort Hüttlingen im Ostalbkreis fließt.

Die Einrichtung steht dem Nachwuchs der 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens ebenso offen wie Familien aus der Nachbarschaft. Betreut werden die bis zu 15 Kinder im Alter von 1 bis 6 Jahren von drei Erzieherinnen, einer FSJ-Kraft und einem Anerkennungspraktikanten.

Sorgen berufstätiger Eltern verstehen

Bei der Auswahl der Erzieherinnen hat SHW Wert darauf gelegt, Eltern einzustellen. Denn da das Betreuungspersonal selbst berufstätig ist, steht es anderen arbeitenden Eltern positiv und verständnisvoll gegenüber. Die Erzieherinnen kennen die Sorgen und Nöte, die berufstätige Eltern bewegen, sie sind sich der Konflikte zwischen Kind und Karriere bewusst und können einfühlsam darauf eingehen.

Auch bei der Entwicklung des pädagogischen Konzepts war es wichtig, Kinder nicht nur zu betreuen,

sondern ihnen eine familiäre, geborgene Atmosphäre mit liebevoller Zuwendung zu bieten. Nur wenn berufstätige Eltern die Gewissheit haben, dass ihre Kinder gut und pädagogisch anspruchsvoll betreut werden und gerne in ihre Kita gehen, haben sie ein gutes Gefühl – und auch nur dann können sie sich vollumfänglich auf ihre Arbeit konzentrieren, können Karriere machen.

Spielen, erleben, lernen

Den „Kocherwichteln“ stehen 120 Quadratmeter Innen- und derzeit 285 Quadratmeter Außenfläche zum Spielen, Erleben und Lernen zur Verfügung. Im Kita-Alltag begleiten die Erzieherinnen die Kinder und fördern ihre Entwicklung durch vielfältige Anregungen und Impulse, um ein hohes Maß an Engagement zu erreichen. Die kleine Gruppengröße ermöglicht es, sehr individuell auf Bedürfnisse und Interessen einzugehen. Zentral ist, dass Kinder soziale Kompetenzen erlernen, Empathie, Konfliktfähigkeit und Frustrationstoleranz entwickeln und Verantwortung übernehmen.



Fotos: SHW Storage & Handling Solutions GmbH

- Ziele:** » Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern zwischen 1 und 6 Jahren
 » Familien am Firmenstandort
- Angebote:** » Kita „Kocherwichtel“ Produktion





Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Siemens in Deutschland hat die Kinderbetreuung in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut und gilt in diesem Bereich als vorbildlich. Die Zahlen: Derzeit gibt es an 24 Standorten 1.350 betriebsnahe Kinderbetreuungsplätze. Bis Ende 2015 sollen es 2.000 sein. In allen „SieKids“-Kitas haben die Kinder der Siemens-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter Platz zum Spielen und Toben (Foto rechts oben). Auch in den Ferien bietet das Unternehmen den Kindern ein vielfältiges Programm (Foto rechts unten). Zusätzlich zahlt Siemens verschiedene Zuschüsse für Kinderbetreuungskosten, um Eltern einen möglichst schnellen Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen. Außerdem gibt es Ferien- und Notfallbetreuung sowie eine Vielzahl an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Der Elternservice AWO unterstützt bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung, Au-pairs oder Haushaltshilfen. Dieser Service steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutschlandweit zur Verfügung.

Finanzielle Unterstützung

Der steuerfreie Kinderbetreuungszuschuss ist neben dem Angebot an betriebsnahen Kinderbetreuungsplätzen ein ganz wichtiger Baustein. Siemens gewährt Familien mit Kindern, die in einer Krippe, bei einer Tagesmutter oder im Kindergarten betreut werden, einen

Zuschuss in Höhe von bis zu 100 Euro pro Monat und Kind. Zur Förderung des schnellen Wiedereinstiegs gewährt Siemens überdies allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit einen erhöhten Kinderbetreuungszuschuss von zusätzlich bis zu 500 Euro pro Monat und Kind für bis zu 14 Monate nach der Geburt des Kindes, in denen sie in Teilzeit wieder einsteigen.

Elder Care – Betreuung und Pflege von Angehörigen

Siemens ist sich der wachsenden Bedeutung dieses Themas bewusst und unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich ihrer Verantwortung bei der Pflege von Angehörigen stellen. Deshalb bietet Siemens deutschlandweit ein Informations- und Beratungsangebot zu Elder Care. Mit dem „pme Familienservice“ hat Siemens einen kompetenten Kooperationspartner gewonnen, der über das Elder-Care-Portal schnell und unkompliziert aktuelles Basiswissen sowie praktische Tipps und Hilfestellung zur Versorgung pflege- und betreuungsbedürftiger Angehöriger bereitstellt. Kooperationen mit lokalen Demenzberatungen sowie Vortragsreihen zum Thema ergänzen das Angebot.



Fotos: Siemens Aktiengesellschaft



- Ziele:**
- » Kinderbetreuungsangebot ausbauen
 - » Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - » Führungskräfte
- Angebote:**
- » „SieKids“-Einrichtungen und -Belegplätze
 - » Steuerfreier Kinderbetreuungszuschuss
 - » Elder Care – Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



- Ziele:**
- » Vereinbarkeit Familie und Beruf
 - » Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen
- Angebote:**
- » „Mia Stihl Kindertagesstätte“ für Kinder im Alter von 6 Monaten bis 6 Jahren
 - » Ferienbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 12 Jahren
 - » Kostenübernahme für den pme Familienservice
 - » Flexible Arbeitszeiten



STIHL ermöglicht Karriere und Familie

STIHL, ein Familienunternehmen, das Geräte für Land- und Forstwirtschaft, Landschaftspflege, Garten und Bauwirtschaft herstellt, hat sich dem nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaften verschrieben. Das prägt auch den Umgang der Waiblinger Firma mit ihren Beschäftigten. Das Unternehmen ermöglicht es ihnen, sich im Beruf auch dann weiterzuentwickeln, wenn sie Zeit für ihre Familien brauchen. Dazu bietet STIHL unterschiedliche Formen der Unterstützung an.

men ein Essensraum, ein Bewegungsraum, ein Atelier sowie ein Werkhof mit Gartenzugang. So können die Kinder in natürlicher Umgebung aufwachsen.

Für Mitarbeiterkinder hat die Firma zusätzlich noch Plätze in den Waiblinger Kitas „Baumhaus im Ameisenbühl“ und „Piccolo Paradiso“ reserviert. Außerdem bietet STIHL eine Vielzahl an Arbeitsmodellen an, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf besser vereinbaren können. Zusätzlich gibt es seit 2006 das STIHL-Kinderferienprogramm für Kinder im Alter von drei bis zwölf Jahren, um die Betreuung zu sichern.

Bessere Vereinbarkeit durch Eröffnung der „Mia Stihl Kindertagesstätte“

Das Herzstück des Unterstützungsangebots von STIHL bildet die neu eröffnete „Mia Stihl Kindertagesstätte“ am Stammsitz in Waiblingen. Dort können seit November 2020 bis zu 55 Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren von insgesamt zwölf pädagogischen Fachkräften betreut werden. Die nach der Ehefrau des Firmengründers benannte Kindertagesstätte befindet sich in Trägerschaft der pme Familienservice GmbH aus Stuttgart, mit der STIHL bereits seit vielen Jahren zusammenarbeitet. Die Kita entstand in enger Zusammenarbeit mit der Stadt Waiblingen, die 20 Belegplätze für Waiblinger Kinder mietet. Auf dem großzügigen und malerischen Areal, das von Rems und Erleninsel umgeben ist, befindet sich neben den Betreuungsräu-

Firma übernimmt Kosten für pme Familienservice

Der pme Familienservice hilft Familien, die richtige Kinderbetreuung zu finden. Zeit, Ort, Erziehungsstil und Kosten der Betreuung: Die STIHL-Beschäftigten können sich zu allen Fragen auf Kosten ihres Arbeitgebers beraten lassen und die Vermittlung von Tagesmüttern, Krippen- und Kindergartenplätzen und Schulhorten in Anspruch nehmen. Nur für die Vermittlung von Au-Pairs bezahlen Beschäftigte einmalig eine Gebühr. Auch im Notfall und während der Schulferien können Eltern den Familienservice kontaktieren. Die Berater sind ebenso für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen da.

Fotos: ANDREAS STIHL AG & Co. KG





Vielfältige Unterstützung: Stryker schätzt Familien

Die Stryker Trauma GmbH in Schönkirchen bei Kiel setzt jedes Jahr Zeichen für die Familie. Seit 2007 pflanzt das Medizintechnikunternehmen im Rahmen der Aktion „Babybaum“ für jedes Mitarbeiterkind, das im Vorjahr geboren wurde, einen Baum im lokalen Bürgerwald und demonstriert so die große Wertschätzung, die nicht nur den Beschäftigten, sondern auch deren Familien entgegengebracht wird.

Flexibel arbeiten

Die alljährliche Aktion ist nicht das einzige Engagement von Stryker. Nahezu alle 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Schönkirchen können flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit oder Gleitzeit nutzen, um mehr Raum für ihr Familienleben zu haben. Neben der Auszahlung der Mehrarbeit haben die Beschäftigten auch die Möglichkeit, Überstunden auf einem Freizeitkonto anzusparen und sich dafür später ganze Tage freizunehmen.

Darüber hinaus besteht in Absprache mit der Führungskraft auch die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Die Kinderbetreuung sichert Stryker mit einem Kontingent an Plätzen im örtlichen Kindergarten, welches den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern exklusiv zur Verfügung steht.

Blick hinter die Kulissen

Zusätzlich zur regelmäßig stattfindenden Weihnachtsfeier hat Stryker im Jahr 2013 die Mitarbeiterfamilien zu einem Sommerfest ins Unternehmen eingeladen. Dabei konnten sich schon die Kleinsten ansehen, was ihre Eltern auf der Arbeit machen oder bei den zahlreichen Kinderaktionen wie einer Schnitzeljagd das Firmengelände erkunden. Workshops, Präsentationen, Führungen, Einblicke in die Ausbildungswerkstatt informierten über die Arbeit bei Stryker – und schaffen so vielleicht das Interesse, selbst Stryker als Arbeitgeber zu wählen. Dazu tragen auch Betriebspraktika bei, die Stryker interessierten Mitarbeiterkindern gerne bietet und bei denen sie ihr technisches Verständnis und Geschick ausprobieren können.



- Ziele:**
- » Wertschätzung für Familien zeigen
 - » Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
- » Aktion „Babybaum“
 - » Flexible Arbeitszeiten
 - » Kindergartenplätze
 - » Praktika für Mitarbeiterkinder

Fotos: Stryker GmbH & Co. KG





- Ziele:** » Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeitenden
- Angebote:** » Kindertagesstätte „Rasselbande“ in Andernach für Kinder im Alter von acht Wochen bis sechs Jahren
- » Feriencamps
- » Familienorientierte Arbeitszeiten
- » Gemeinsame Entwicklung von maßgeschneiderten und individuellen Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Unterstützung bei (familiären) Ausnahmesituationen

Fotos: Meta Welling-Iwanow und Architekturbüros Fischer / Summerer



Familienunternehmen mit Geschichte

Als einziger deutscher Weißblechhersteller produziert die heutige thyssenkrupp Rasselstein GmbH seit 1920 in Andernach. Dort fertigen rund 2.400 Mitarbeiter jährlich 1.500.000 Tonnen Verpackungsstahl für rund 400 Kunden in 80 Ländern. Diese stellen aus dem Weißblech Lebensmitteldosen, Behälter für chemisch-technische Füllgüter, Deckel für Glasbehälter, Kronenkorken, Getränkedosen und Sprühdosen her.

Bei thyssenkrupp Rasselstein wird Familienfreundlichkeit nicht nur groß geschrieben, sondern auch gelebt: Das weltweit operierende Unternehmen versteht sich selbst als „große Familie“ und verfolgt das Ziel, seinen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Feierliche Eröffnung der Kita Rasselbande in Andernach

Um dies in die Tat umzusetzen, hat am 17. August 2020 die Kindertagesstätte Rasselbande ihre Pforten geöffnet. Bei der Kita handelt es sich um eine betriebsnahe Einrichtung, die in Kooperation mit der Stadt Andernach vom Träger Impuls Soziales Management betrieben wird. Sie bietet insgesamt 45 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von acht Wochen bis sechs Jahren. Die Kinder können von 7 Uhr bis 17 Uhr betreut werden. Eine Besonderheit sind außerdem die wenigen

Schließzeiten: In den Sommerferien hat die Kita nicht geschlossen. Nur zwischen Weihnachten und Neujahr und an drei Konzeptionstagen im Jahr findet keine Kinderbetreuung statt. In dem Kita-Gebäude befinden sich mehrere Gruppenräume mit schattenspendenden Loggien, ein Kinderbistro für gemeinsame Mahlzeiten sowie ein großes Außengelände mit Naturholz-Spielgeräten.

Familienfreundlichkeit als Eckpfeiler der Unternehmensstrategie

Darüber hinaus können die Beschäftigten ein vielseitiges Angebot an Feriencamps in Anspruch nehmen. Beschäftigte, die in Elternzeit gehen, werden ebenfalls unterstützt und familienorientierte Arbeitszeiten ermöglicht. Das Personalteam steht den Beschäftigten außerdem zur Seite, wenn sie familiäre Herausforderungen wie z.B. schwere Krankheiten, Schulden oder Insolvenz meistern müssen. Getreu dem Motto „Einer für alle, alle für einen“!



- Ziele:**
- » Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern
 - » Unternehmensnachwuchs sichern
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
- » Flexible Arbeitszeiten auch in der Schichtarbeit
 - » Kooperation mit örtlichem Kindergarten
 - » „Mutti-Schichten“ für Rückkehrer aus Elternzeit
 - » „Pilotprojekt Sabbatical“ für Beschäftigte in der Produktion



Fotos: Truck-Lite Europe GmbH

Individuelle Lösungen: Bei Truck-Lite Europe haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Raum für Familie und Freizeit

Truck-Lite Europe möchte den Unternehmensnachwuchs so früh wie möglich sichern. Ein Bestandteil ist die Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie, aber genauso die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit für Kinderlose. Dabei verfolgt der Hersteller von Fahrzeugbeleuchtung keine starr festgelegten Konzepte. Im Gespräch mit Eltern und werdenden Eltern entstehen ganz individuelle Lösungen.

Das flexible Arbeitszeitmodell bildet ein wichtiges Fundament. Im Rahmen der Gleitzeit können Eltern ihre Arbeitszeit verschieben, zum Beispiel später anfangen oder früher nach Hause gehen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion können flexible Schichtmodelle gefunden werden, sofern das am jeweiligen Arbeitsplatz möglich ist.

Elternzeit als zentrales Element

Das Eisenacher Unternehmen steht der Elternzeit sehr offen gegenüber und richtet sich dabei so weit wie möglich auch nach den Bedürfnissen von Vätern. Kehren Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter dann aus der Elternzeit zurück, können sie dies anfangs in „Mutti-Schichten“ tun, also individuell festge-

legten Stundenmodellen, die Eltern ausreichend Zeit für den Nachwuchs geben.

Truck-Lite unterstützt zudem den örtlichen Kindergarten finanziell; inzwischen hat die Einrichtung ihre Öffnungszeiten an die Truck-Lite-Schichtzeiten angepasst. Und aktuell werden im Unternehmen Homeoffice-Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern eingerichtet.

Sabbaticals werden ermöglicht

Das Augenmerk liegt aber nicht nur auf Eltern. Die Balance zwischen Beruf und Freizeit sollte generell gegeben sein, um sowohl geistig als auch körperlich gesund zu bleiben. Im Frühjahr 2013 hat Truck-Lite dazu ein „Pilotprojekt Sabbatical“ gestartet. Ein Mitarbeiter aus dem Bereich Fertigungsplanung konnte seine Tätigkeit für eine zehnmonatige Reise durch Südamerika unterbrechen. Weitere Anträge liegen vor.





Einzahlen aufs Familienkonto

Noch flexibler werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dank des TFW-Kontos, des TRUMPF Familien- und Weiterbildungszeitkontos. Durch dieses Angebot können sie längere Freistellungen realisieren oder für Zeiten verkürzter Arbeitszeit sparen.

Die Beschäftigten füllen das TFW-Konto Monat für Monat mit dem Entgelt für eine von ihnen festgelegte Zahl von Stunden der regulären Arbeitszeit auf. Bis zu 1.000 Stunden können sie so sparen und wenn sie sie brauchen, als Freizeitblöcke „abheben“: ob sechs Wochen für die Motorradtour durch Südamerika oder sechs Monate für die Betreuung kranker Angehöriger. Oder sie können sie nutzen, um in Zeiten mit verkürzter Arbeitszeit das Entgelt aufzustocken.

Abgerundet wird das TRUMPF-Angebot durch ein Gleitzeitkonto und Regelungen für Sabbaticals. Dadurch können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu zwei Jahre freigestellt werden und erhalten in dieser Zeit die Hälfte ihres Entgelts. Dafür erhalten sie in einer gleich langen Arbeitsphase (vor oder nach der Freistellung) ebenfalls nur die Hälfte des Entgelts. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können so immer wieder bestimmen, wie sie die Zeit auf die verschiedenen Lebensbereiche verteilen.

Fotos: TRUMPF GmbH + Co. KG

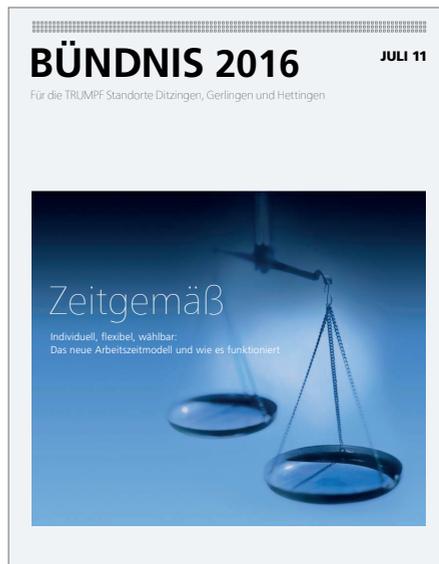
Flexibilität ist TRUMPF: Immer so viel Zeit wie nötig

Die Personalabteilung von TRUMPF hat alle Hände voll zu tun. Der Laserspezialist hat das Zeitalter der totalen Flexibilität eingeläutet: TRUMPF-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit frei wählen, in einem Korridor zwischen 15 und 40 Stunden pro Woche. Und ändern sich die Lebensumstände, erwartet ein Beschäftigter etwa Nachwuchs oder wird ein Familienangehöriger krank, kann er die Wahlarbeitszeit entsprechend anpassen: Die Wochenstunden sind immer nur für zwei Jahre festgeschrieben, anschließend können die TRUMPF-Beschäftigten ein neues Stundenmodell wählen. Zusätzlich können sie für jede erforderliche Dauer der Freistellung das passende Instrument wählen.

Anschließend haben sie einen Anspruch, auf die vereinbarte Basisarbeitszeit zurückzukehren. Und wer, etwa in der Vorbereitung auf die Familiengründung, zwei Jahre lang mehr Arbeit und Entgelt will, kann seine vertraglich festgelegte Basisarbeitszeit von zum Beispiel 35 Stunden auch einfach aufstocken.

Arbeitszeit alle zwei Jahre neu justieren

Lebenssituationen ändern sich manchmal auch unvorhergesehen. Dank der im betrieblichen „Bündnis für Arbeit 2016“ festgeschriebenen Wahlarbeitszeit können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Anforderungen jeder neuen Lebensphase reagieren. Sie sichern sich durch eine reduzierte Arbeitszeit mehr Freiraum nach Bedarf, sei es für die Kindererziehung, den Berufsstart des Partners oder die Pflege eines Angehörigen – und sind dazu nicht von gesetzlichen Vorgaben wie der geplanten Pflegezeit abhängig.



- Ziele:** » Lebensphasenorientierte Arbeitszeit
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:** » Wahlarbeitszeit
» TFW-Konto





in Anspruch nehmen. Diese Beratungen bietet Viega in Kooperation mit dem Caritas Unternehmensservice Südwestfalen an. Wenn unsere Mitarbeitenden beispielsweise fachkundigen Rat bei der Pflege von Angehörigen, der Kindererziehung oder bei Beziehungsproblemen benötigen, finden sie bei uns immer einen kompetenten Ansprechpartner. Auch bei arbeitsplatzbezogenen Schwierigkeiten, Stressbewältigung, Trauerfällen, finanziellen Sorgen und Suchtproblemen sind wir immer für unsere Mitarbeitenden da und ermöglichen eine Krisenintervention. Mitarbeitenden, die vom „Bürokratiedschungel“ überfordert sind, bieten wir ebenfalls Unterstützung bei der Klärung von Angelegenheiten mit Ämtern und dem Einreichen von Anträgen an. Die Zusammenarbeit mit dem Caritas Unternehmensservice Südwestfalen gewährleistet den Mitarbeitenden eine kostenfreie und anonyme externe Anlaufstelle bei persönlichen Problemen. So können wir bei Viega gemeinsam alle Herausforderungen des Lebens meistern.

- Ziele:** » Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeitenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Angebote:** » Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden im Alter von 3 bis 14 Jahren
- » Unterstützung bei der Suche von Kindergartenplätzen, insbesondere für zugezogene neue Mitarbeitende
- » Unterstützungsangebote in Kooperation mit dem Caritas Unternehmensservice Südwestfalen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie anderen herausfordernden Lebenssituationen
- » Flexible Arbeitsbedingungen durch entsprechende Arbeitszeitmodelle und Homeoffice

Viega ist ein Familienunternehmen und gehört mit über 4700 Mitarbeitenden weltweit zu den Technologieführern der Installationsbranche. Als einer der Weltmarktführer und Innovationstreiber tragen wir Verantwortung für unsere Umwelt und die Generationen, die nach uns kommen – allen voran bei den Themen Trinkwasserhygiene, Energieeffizienz, Komfort und Sicherheit im Gebäude. Mit unseren Lösungen installieren wir die Lebensadern der Gebäude von morgen und machen aus Räumen Lebensräume – eine große Aufgabe, die uns täglich motiviert und zu der jeder einzelne seinen Beitrag leistet.

sicherzustellen. Je nach Bedarf können Mitarbeitende die Betreuung wochenweise buchen. Diese beginnt in Attendorn täglich um 7:30 Uhr, endet montags bis donnerstags um 16:00 Uhr und freitags um 14:00 Uhr. In Großheringen wird täglich eine Betreuung von 8:00 bis 17:00 Uhr ermöglicht.

Sommerferienbetreuung für die Kinder

Die meisten berufstätigen Eltern werden diese Situation kennen: Die Sommerferien stehen vor der Tür und es muss geklärt werden, wie die Kinder über diesen langen Zeitraum angemessen betreut werden können. Um hier unseren Mitarbeitenden eine adäquate Lösung anbieten zu können, haben wir seit 2013 eine Sommerferienbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 12 Jahren (Attendorn) und 6 bis 14 Jahren (Großheringen). Die Betreuung in den Ferien soll insbesondere diejenigen Mitarbeitenden unterstützen, die berufsbedingt Schwierigkeiten haben, ihre Kinderbetreuung über die gesamten Sommerferien



Beratungsangebote in allen Lebenslagen

Neben der Ferienbetreuung können unsere Mitarbeitenden außerdem unser vielfältiges Beratungsangebot zu einer Vielzahl an privaten und beruflichen Themen

Fotos: Viega GmbH & Co. KG





Immer in guten Händen: Kinderbetreuung und Pflegeberatung bei Voith

Betriebliche Kinderbetreuung ist ein entscheidender Faktor, um Familie und Beruf flexibel vereinbaren zu können. Darauf hat der Maschinenbauer Voith schon früh reagiert. Am Firmensitz Heidenheim hat das Unternehmen 2002 die „Kindervilla“ in einem Gebäude auf dem Werksgelände eröffnet. Rund 45 Kinder von Voith-Beschäftigten werden dort nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen betreut. Sie lernen selbstbestimmt und spielerisch. Dazu stehen den Kleinen unter anderem Räume für Musik und Handwerk sowie ein Labor zur Verfügung. In der Kindertagesstätte „Kinderwelt“ im Heidenheimer Bildungshaus Silcher- schule gibt es zudem seit September 2012 weitere 110 Betreuungsplätze.

Ferienbetreuung und Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Neben der betrieblichen Kinderbetreuung werden Voith-Kinder an verschiedenen Standorten auch während der Schulferien betreut. An seinen Standorten in Crailsheim, Heidenheim und Sonthofen hat das Unternehmen Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet, so dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Kind in einer Situation mit zur Arbeit bringen können.

Fit für Pflege

Voith kümmert sich jedoch nicht nur um den Nachwuchs. So haben Voith-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter unter anderem die Möglichkeit, sich zum Thema Pflege von Angehörigen über einen externen Dienstleister telefonisch oder online beraten zu lassen und hier Unterstützung zu erhalten. Zudem vermittelt der Dienstleister Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Um Informationen rund um das Thema Pflege zu erhalten, können sich Voithianerinnen und Voithianer an die Projektgruppe „Familie & Beruf“ wenden, die kompetent zum Thema berät. Wissenswertes liefert außerdem das Intranetportal „Familie & Beruf“. Hier finden Interessierte deutschlandweit Informationen zu Pflegediensten oder zu Angeboten der Kinderbetreuung.

- Ziele:** » Familie und Beruf sinnvoll verbinden
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:** » Kinderbetreuung in der „Kindervilla“ und der „Kinderwelt“
- » Pflegeberatung
- » Informationsportal im Intranet

Fotos: TRUMPF GmbH + Co. KG





Offen für alle: Die Betriebs-Kita von Volz

Die Firma Volz hat Pionierarbeit an ihrem Standort im schwäbischen Deilingen geleistet. Als die Eignerin 2005 Nachwuchs erwartete, fand sie keinen Kita-Platz in der Umgebung. So gründete sie in der Einliegerwohnung ihres Hauses einfach selbst eine Betreuungseinrichtung. Seit 2007 hat die Kita „Volz KIDZ“ nun große Räume in einem Unternehmensgebäude des Herstellers von hochwertigen Rohrverschraubungen.

Unterstützung für die Gemeinden

Von Anfang an haben nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von „Volz KIDZ“ profitiert. Die Orte rund um Deilingen können sich eigene Betreuungsplätze mitunter gar nicht leisten und so nutzen Eltern aus der ganzen Region gerne das Angebot des Unternehmens. 20 Kinder zwischen 6 Monaten und 3 Jahren werden bei „Volz KIDZ“ unter der Woche von acht Erzieherinnen betreut. In den Ferienzeiten kommen noch einmal bis zu 20 Grundschüler hinzu, um an den abwechslungsreichen Programmen mit Ausflügen, Sport und vielem mehr teilzunehmen. Volz kooperiert eng mit dem städtischen Kindergarten, sodass dessen ältere Kinder zum Beispiel in der Mittagspause bei Volz essen und auch an allen Schließungstagen von den Volz-Erzieherinnen betreut werden können. „Volz KIDZ“ hat

jeden Tag von 7.30 bis 17.00 Uhr geöffnet, Eltern können aber auch frühere Bring- und spätere Abholzeiten vereinbaren. Ihre Kita-Beiträge richten sich dabei fair nach dem Einkommen.

Stetiger Ausbau

Seit September 2013 bietet das Unternehmen an drei Tagen pro Woche auch Hausaufgabenbetreuung für Grundschüler an. Der weitere Ausbau des Angebots zur Entlastung der Eltern macht sich in der Bewerberstruktur bereits bemerkbar: Immer mehr junge, gut ausgebildete Frauen interessieren sich für eine Stelle bei Volz.

- Ziele:** » Unterstützung berufstätiger Eltern bei der Kinderbetreuung
- Zielformen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern zwischen 6 Monaten und 10 Jahren
- » Eltern aus den umliegenden Gemeinden mit Kindern zwischen 6 Monaten und 10 Jahren
- Angebote:** » Betriebs-Kita „Volz KIDZ“ mit Tagesbetreuung für Kleinkinder
- » Hausaufgabenbetreuung und Ferienprogramm für Grundschüler





- Ziele:**
- » Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern
 - » Arbeitszeiten flexibel auf Lebenssituationen abstimmen
- Zielgruppen:** Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
- » Ferienbetreuung „SONNENkinder“ für Kleinkinder im Alter von 3-6 Jahren und Kinder im Alter von 6-13 Jahren
 - » Kinderbetreuung „SONNENstrahlen“ für Kleinkinder im Alter von 7 Monaten bis 3 Jahren
 - » Lebensarbeitszeitkonten
 - » Unterstützung bei der Pflege Angehöriger



Ein leuchtendes Vorbild für Familienfreundlichkeit: Die „SONNENkinder“ von WAREMA

Fußballturniere, Spaßbadbesuche, Bastelworkshops, Musikurse – für die Kinder der WAREMA Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Oster- und Sommerferien nie langweilig. Damit die Eltern in der Belegschaft ihren Nachwuchs auch in der schulfreien Zeit immer gut betreut wissen, hat der Hersteller von Sonnenschutzsystemen sich einiges einfallen lassen. Seit 2008 bietet er am Stammsitz in Markttheidenfeld alljährlich das Ferienprogramm SONNENkinder an und gestaltet für knapp 100 Mitarbeiterkinder zwischen 3 und 6 sowie zwischen 6 und 13 Jahren einige abwechslungsreiche Ferienwochen. Mitarbeiter zahlen dafür nur einen geringen Kostenanteil. In Zusammenarbeit mit dem örtlichen Kindergarten der Stadt Markttheidenfeld bietet WAREMA zudem die Kleinkinderbetreuung SONNENstrahlen für Kinder im Alter von 7 Monaten bis 3 Jahren an.

Unternehmensweiter Ansatz

Die SONNENkinder sind aber nur ein Bestandteil des Engagements. Das Unternehmen hat das Thema Familienfreundlichkeit in den Mitarbeiter- und Führungsleitlinien verankert und fordert und fördert aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte sind gleichermaßen dazu angehalten, im Arbeitsalltag

die Bedürfnisse von Kolleginnen und Kollegen mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu berücksichtigen. Unter anderem bezuschusst der Arbeitgeber Kinderbetreuung, gewährt Sonderurlaube und geht individuell auf die jeweilige Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Flexible Arbeitszeiten und Lebensarbeitszeitkonten

Durch flexible Arbeitszeiten können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Zeit in einem gewissen Rahmen selbst steuern und an ihre persönlichen Bedürfnisse anpassen. Zudem bietet das familiengeführte Unternehmen ihnen ein Lebensarbeitszeitkonto an. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Teile ihres Entgelts oder ein Zeitguthaben auf dem Konto ansparen und später dazu nutzen, ihre Arbeitszeit zu mindern, sich zeitweise ganz den Kindern, der Betreuung eines pflegebedürftigen Verwandten oder einer Weiterbildung zu widmen – oder auch den Ruhestand vorzuziehen. WAREMA bietet des Weiteren ein breites Angebot an betrieblicher Altersvorsorge. Dieses vielseitige Engagement bleibt nicht unbeachtet: Schon zweimal hat WAREMA die Auszeichnung zum „Familienfreundlichsten Arbeitgeber Mainfrankens“ erhalten.



Fotos: WAREMA Renkhoff SE



- Ziele:** » Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Zielgruppen:** » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:** » Kooperationen mit regionalen Kindergärten und Kindertageseinrichtungen Angebote in den Ferien
 » Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen und Pflegeberatung durch Kooperationspartner
 » familienfreundliche Arbeitszeitmodelle



Fotos: ZEISS Gruppe, Oberkochen



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Zuge des demografischen Wandels stehen wir alle – gesellschaftlich und individuell – vor der Herausforderung, Beruf und Familie bestmöglich zu vereinen. Von Mutterschutz über Elternzeit bis zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger: Ein Schwerpunkt der ZEISS Mitarbeiterbenefits liegt auf der Unterstützung dieser Phasen, in der die Familie besonderer Hinwendung bedarf.

Pilotprojekt Eltern-Kind-Arbeitsplatz

Tagesmutter krank, Kindertagesstätte streikt, Unterricht fällt aus – unvorhergesehene Ereignisse stellen berufstätige Eltern vor die Herausforderung, schnell geeignete Betreuung zu organisieren. Um Mitarbeiter in diesen Ausnahmesituationen zu unterstützen, bietet ZEISS als Pilotprojekt den ersten Eltern-Kind-Arbeitsplatz in Oberkochen an: Während Junior im ansprechend gestalteten Kinderzimmer spielt, liest oder schläft, widmen sich Papa oder Mama in Sicht- und Hörweite ihrer Arbeit.

Lückenloses Angebot in allen Lebensphasen

Seit vielen Jahren unterstützt ZEISS seine Mitarbeiter mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und anderen Angeboten bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und Kinder, und baut diese stetig aus. Dazu gehören Kooperationen mit regionalen Kindertageseinrichtungen durch Zukauf von Belegplätzen, die Kooperation mit einem externen Dienstleister zur individuellen Beratung und Vermittlung von familienunterstützenden Dienstleistungen und Ferienangebote.

Daneben sorgt ZEISS auf Grundlage einer Konzernbetriebsvereinbarung dafür, die Rahmenbedingungen bei der Arbeitszeit hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern. Inhalt der Vereinbarung ist eine unbezahlte Freistellung bis zu einem Jahr (nach voller Ausschöpfung gesetzlicher Ansprüche), befristete Teilzeitmöglichkeiten, eine schnelle Unterstützung bei (Familien-) Pflegezeit, sowie Regelungen zur Anrechnung auf die Dienstzeit/Betriebszugehörigkeit.





Immer am Ball bleiben: ZF-Eltern halten den Anschluss ans Unternehmen

Manchmal ist man einfach „raus“ aus der Arbeit, wenn man sich längere Zeit nicht mit dem eigenen Spezialgebiet beschäftigt hat. Damit Männer und Frauen in der Elternzeit nicht den Anschluss verlieren, bietet ZF seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vielzahl an Programmen, um den Kontakt zum Unternehmen zu halten. So können sie auf Wunsch noch in der Elternzeit auf Teilzeitbasis an ihren oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückkehren. Bei 15 bis 32 Stunden, der Teilzeit während der Elternzeit, können sie sich gut um ihren Nachwuchs kümmern und müssen zugleich nicht fürchten, etwa von neuen Entwicklungen in ihrem Bereich abgehängt zu werden.

Kontaktthalteprogramm

Für eine reibungslose Rückkehr in das Unternehmen bietet ZF im Rahmen eines Kontaktthalteprogrammes online Netzwerktreffen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit an. Hier erhalten Beschäftigte während ihres ruhenden Arbeitsverhältnisses aktuelle Informationen und News von Konzern und Standort, um auf dem neuesten Stand zu bleiben. Auch ein neu installiertes Newsletter „Elternzeit“ gibt die Möglichkeit, aktuell informiert zu bleiben und Angebote rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und

Privatleben zu nutzen. Bei Bedarf erhalten die jungen Eltern auch maßgeschneiderte Weiterbildungen, damit sie nach Ablauf der Elternzeit möglichst in ihren vorherigen Arbeitsbereich zurückkehren können. Wünsche nach Teilzeit und mobilem Arbeiten werden soweit möglich berücksichtigt.

Sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schwierigkeiten haben, nach Ablauf der gesetzlichen Dauer direkt einen Betreuungsplatz für ihr Kind zu organisieren, können sie die ZF-Elternzeit in Anspruch nehmen: Pro Kind gestattet das Unternehmen eine Verlängerung der Elternzeit um bis zu ein Jahr. ZF bietet außerdem in der betriebseigenen Kita ratZFatz 60 Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder von der Krippe bis zum Schulbeginn an.

Bezahlte Auszeiten möglich

Auch jenseits der Babyjahre bleibt bei ZF ausreichend Raum für die Familie. Gleitzeit, Teilzeit oder mobiles Arbeiten werden angeboten, wo immer es geht. Insbesondere beim inzwischen alltäglichen mobilen Arbeiten sind viele Freiräume möglich. Längerfristige Auszeiten bei Fortzahlung eines reduzierten Gehalts sind dank einer Sabbatical-Regelung ebenfalls möglich – etwa zur Pflege eines Angehörigen. Um die Mitarbeiter bei den Themen Pflege und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen, bietet ZF auch

ZF Group

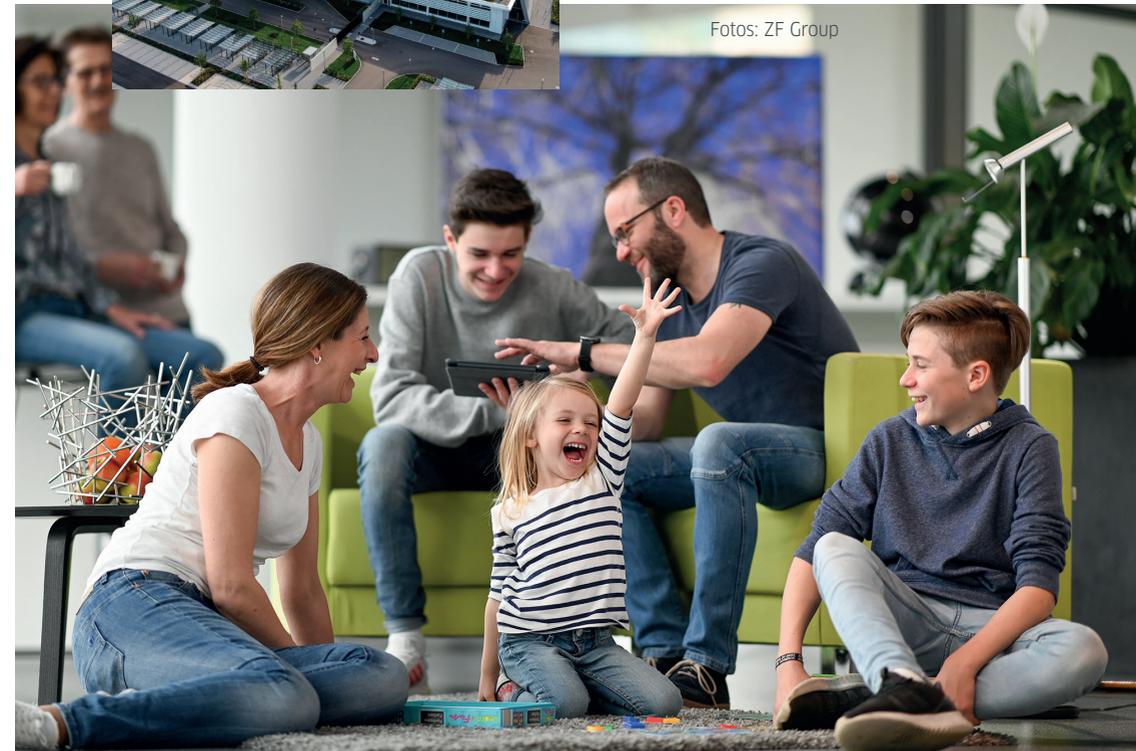


ein vielfältiges Informations- und Beratungsangebot über Intranet, (Online-)Fachvorträge und den externen Dienstleister famPLUS an. Dank eines breiten Angebots können Mitarbeiter mehr zu Eldercare, zur Pflege von Angehörigen, Familienservice, Pflegelotsen erfahren und erhalten eine Elternberatung. Gehen ZF-Beschäftigte in Elternzeit oder pflegen sie Angehörige, können sie dies auch als Karrierebaustein für eine Beförderung einbringen. Denn sie zeigen so Sozialkompetenz und dass sie komplexe Work-Life-Situationen erfolgreich bewältigen können.



- Ziele:**
- » Rückkehr von Eltern an den Arbeitsplatz erleichtern
 - » Freiräume für Familienleben schaffen
- Zielgruppen:**
- » Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angebote:**
- » Teilzeit während der Elternzeit
 - » Netzwerktreffen / Kontaktthalteprogramme
 - » Verlängerte ZF-Elternzeit
 - » Betriebseigene Kita ratZFatz
 - » Betriebliche Pflegelotsen
 - » Gebündelte Informationen zur Pflege im Intranet
 - » Fachvorträge zur Pflege für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Angehörige
 - » Pflegeratgeber, Beratung und Unterstützung und Casemanagement über externen Dienstleister famPLUS

Fotos: ZF Group





GESAMT**METALL**

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

www.gesamtmetall.de
www.herz-der-wirtschaft.de