



Auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb

Gute Praxis aus Bremerhaven und Bremen



Vorworte	Seite
Jens Böhrnsen	3
Dr. Hans Endl	4
Prof. Dr. Rudolf Hickle	5
Auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb?! Eine Einleitung	6
Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie	12
20 Unternehmen in Bremerhaven und Bremen auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb	
Airbus	12
Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	14
Amt für Soziale Dienste	16
Arbeitnehmerkammer Bremen	18
BARMER Ersatzkasse, Regionalgeschäftsstelle Bremen	20
bremen online services und bremen.online	22
bremenports	24
Bremer Heimstiftung	26
Daimler AG	28
Eurogate	30
Flyline	32
Hochschule Bremen	34
Jacobs University Bremen	36
Klinikum Bremen-Ost	38
Klinikum Links der Weser	40
Kraft Foods	42
moskito	44
Ortspolizeibehörde Bremerhaven	46
Polizei Bremen	48
swb Vertrieb Bremen	50

Vorwort

Es ist mittlerweile zu einer Tradition geworden, dass ich jedes Jahr zusammen mit dem Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie die Unternehmen und Institutionen für ihr Engagement auszeichne, die die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privaten Verpflichtungen ihrer Beschäftigten verbessern. Ich freue mich sehr, dass mit dieser Broschüre erstmals einer breiten Öffentlichkeit das Engagement von 20 Bremerhavener und Bremer Unternehmen zugänglich gemacht werden kann.

Viele Bremerhavener und Bremer Unternehmen sind Vorreiter im Bereich familienbewusster Personalpolitik. Und es sind mehr als die 20 in dieser Broschüre. Die Broschüre zeigt eindrücklich, wie unterschiedlich, kreativ und weit reichend die Angebote für die Beschäftigten sind. Diese Unternehmen haben erkannt, dass sich die Investitionen in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie rechnen, indem z.B. Ausstiegszeiten während der Elternzeit verkürzt werden oder Fluktuation vermieden wird. Deutlich wird auch, dass familienbewusste Personalpolitik mehr bedeuten kann als Angebote für Mütter mit kleinen Kindern.

Die Bedürfnisse an Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verpflichtungen sind immer von der jeweiligen Lebenslage und Lebensphase abhängig. So brauchen allein Erziehende andere Angebote als Kinderlose. In vielen Unternehmen und vor allem in öffentlichen Institutionen ist der Altersdurchschnitt hoch. Die Pflege der erkrankten Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners oder der (Schwieger)Eltern zu übernehmen und gleichzeitig erwerbstätig zu sein, ist für diese Menschen eine große Herausforderung. Auch in diesem Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege von Angehörigen haben sich einige Unternehmen auf den Weg gemacht. Das begrüße ich als Schirmherr des Bremer Bündnisses für Familie sehr.

Die 20 porträtierten Unternehmen geben einen Eindruck von der Vielfältigkeit, die das Land Bremen insgesamt prägt. Durch das langjährige Engagement der Arbeitnehmerkammer Bremen und durch die Arbeit des Bremer Verbundprojekts Beruf und Familie, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird, ist es gelungen, dass viele Unternehmen im Land Bremen Spitzen-



klasse sind. Aber nicht nur viele Bremerhavener und Bremer Unternehmen haben sich auf den Weg gemacht, auch die Bremer Politik ist auf dem Weg. In der noch jungen Legislaturperiode stehen die Sozialpolitik und damit auch die Familienpolitik ganz oben auf der Agenda. In den nächsten Jahren werden wir die Betreuung für unter dreijährige Kinder nach und nach ausbauen, sodass 2013 für ein Drittel der Kleinsten ein Betreuungsangebot vorhanden sein wird. Weiterhin werden wir auch die zeitliche Betreuung im Kindergarten von vier auf sechs Stunden ausbauen, damit junge Eltern mehr zeitliche Spielräume haben, ihr berufliches Engagement zu erweitern. Denn nicht nur die unternehmerischen Aktivitäten in der familienbewussten Personalpolitik sondern auch die staatlichen Investitionen in Familienpolitik rechnen sich.

Familienfreundliche Unternehmen, Institutionen und Hochschulen sind für das Land Bremen von hoher Bedeutsamkeit. Sie sind Standortvorteil, steigern die Attraktivität des Landes und fördern das mir sehr am Herzen liegende Thema der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Der Weg ist wahrscheinlich noch lang. Aber nicht zuletzt durch diese Broschüre können neue Unternehmen Mut und Ideen finden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Beschäftigten kreativ zu gestalten.

A handwritten signature in black ink, which reads "Jens Böhrnsen". The signature is written in a cursive, flowing style.

Jens Böhrnsen
Bürgermeister
Präsident des Senats der Freien Hansestadt Bremen



Vorwort

Aus einem anfangs eher individuellen Interesse an einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer mehr auch eine gesellschaftliche Forderung und Notwendigkeit.

So führt der aktuelle Fachkräftemangel immer häufiger zu der Erkenntnis, dass eine zukunftsfähige Volkswirtschaft es sich nicht erlauben kann, gut ausgebildete, qualifizierte und berufs- und lebenserfahrene Arbeitnehmerinnen aus dem Wirtschaftsleben herauszunehmen, weil sie sich um die Erziehung der Kinder kümmern wollen (müssen). Das Wissen veraltet, die Investitionen in Form von Ausbildung, Qualifizierung und Erfahrung verlieren an Wert. Ebenso wollen junge Frauen heute selbst-

verständlich berufstätig sein und die meisten von ihnen wollen einen doppelten Lebensentwurf mit Kindern und Beruf leben. Aber auch immer mehr junge Väter wollen nicht mehr nur Familienernährer sein, sondern sich aktiv an Aufwachsen und Erziehung ihrer Kinder beteiligen. Und weiter gedacht: Am anderen Ende des Arbeitslebens brauchen immer mehr Frauen, aber auch Männer, Zeit für die Pflege ihrer alten Eltern.

Diese Entwicklungen erfordern Veränderungen in der betrieblichen Altersstruktur, neue Modelle sind gefragt, die nicht mehr auf die permanente Verfügbarkeit der Einzelnen, die meistens noch ohne alle familiären Verpflichtungen sind, setzen. Interessen der Betriebe und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewegen sich hier häufiger in die gleiche Richtung. Schritte dorthin sind familienfreundliche Arbeitszeiten, Kontakthalten in der Elternzeit, Arbeiten von zu Hause aus, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und anderes mehr.

In Bremen hat sich bereits eine große Zahl von Betrieben auf diesen Weg gemacht, u. a. mithilfe des audits berufundfamilie®, an dem sich auch die Arbeitnehmerkammer beteiligt. Um ihre gute Praxis bekannt zu machen und zur Nachahmung anzuregen, führt die Arbeitnehmerkammer seit drei Jahren eine Veranstaltungsreihe für Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte und Frauenbeauftragte durch, in der die konkreten Schritte und Schwierigkeiten auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb an die betrieblichen Akteure vermittelt werden. Dies in enger Zusammenarbeit mit dem Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie, das in seinen regelmäßigen Jour Fixes die Betriebe, die sich auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb gemacht haben, vernetzt, informiert und berät. Die Ergebnisse dieser Veranstaltungen sollen mit der vorliegenden Broschüre einem größeren Kreis von an Familienfreundlichkeit im Betrieb Interessierten zugänglich gemacht werden und als praktische Unterstützung bei ihren Anstrengungen auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit dienen.

Dr. Hans Endl

Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen

Vorwort

Die Barrieren, die sich jungen Menschen im engen Zeitfenster während ihrer sogenannten „Rush Hour des Lebens“ bei der Entscheidung für die Gründung einer Familie zusammen mit der Berufsfindung bzw. dem beruflichen Fortkommen stellen, sind sehr spät erkannt worden. Die gewollte Familiengründung gerät oftmals mit der Wahrnehmung des Berufs in Widerspruch. Um die daraus für die betroffenen Menschen, aber auch die Gesellschaft und Wirtschaft entstehenden belastenden Folgen zu vermeiden, kommt es darauf an, stabile und breite Brücken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schlagen. Dabei geht es in erster Linie um die Schaffung von Optionen bei der Entscheidung für die Familie.

Hierzu muss die Politik vorrangig die Rahmenbedingungen verbessern. Die traditionelle Förderung der Familien durch finanzielle Anreize ist wichtig, reicht jedoch bei weitem nicht aus. Hinzukommen muss der Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur. Hierzu trägt das durch eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe unter der Leitung der Bundesfamilienministerin und des Bundesfinanzministers beschlossene Konzept bei: Zusätzlicher Ausbau des Angebots an Betreuungsplätzen für mindestens 35% der unter Dreijährigen – also 750 000 zusätzliche Plätze bis 2013. Dafür stellen der Bund und die Länder bis 2013 im Rahmen eines Sondervermögens insgesamt 12 Mrd. Euro zur Verfügung.

Der öffentlich finanzierte Ausbau der Kindertagesbetreuung sowie von Ganztagschulen weist in die richtige Richtung. Jedoch darf es nicht nur bei der Stärkung der politischen Voraussetzungen bleiben. Entscheidend für den stabilen Brückenschlag zwischen Beruf und Familie sind die Unternehmen. Die Zahl der Unternehmen, die sich dieser Aufgabe stellen, nimmt zu. Für dieses Engagement verdienen die Unternehmen große Anerkennung. Schließlich erzeugen die Betriebe mit dieser Zukunftsinvestition über die ihnen zugute kommenden Vorteile hinaus einen externen Nutzen, von dem die Gesellschaft profitiert.

Die Umsetzung von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der unternehmerischen Praxis ist trotz erster großer Erfolge immer noch



Neuland. Umso wichtiger ist die wissenschaftlich fundierte Beratung unter Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen des jeweiligen Unternehmens. Im Mittelpunkt stehen vor allem komplexe Modelle zur Gestaltung der Arbeitszeit und der Entlohnung. Dieser wissenschaftliche Transfer sorgt schließlich dafür, dass die in Lernprozessen gewonnenen, verallgemeinerbaren Erfahrungen im Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im jeweiligen, zu beratenden Unternehmen berücksichtigt werden.

Das Institut Arbeit und Wirtschaft, das auf einer Kooperation zwischen Universität und Arbeitskammer Bremen basiert, hat sich mittlerweile zu einem wissenschaftlichen Kompetenzzentrum bei dieser Beratung für Unternehmen entwickelt. Die Kolleginnen und Kollegen, die sich der Aufgabe stellen, wissenschaftlich fundiert Unternehmen bei der Einführung familienfreundlicher Instrumente zu beraten, verfügen über eine hohe Kompetenz.

Als Direktor des Instituts für Arbeit und Wirtschaft betone ich, dass dieser kompetente Wissenstransfer auch zur Profilierung unserer Institutsarbeit beiträgt. Ich hoffe, dass die hier portraitierten 20 Unternehmen einen Schneeballeffekt von Bremen und Bremerhaven aus weit über die Metropolregion hinaus auslösen.

Prof. Dr. Rudolf Hickel

Direktor des Instituts Arbeit und Wirtschaft (IAW),
Universität Bremen

Auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb?! Eine Einleitung

2005 hat die Arbeitnehmerkammer Bremen zusammen mit dem Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie die Veranstaltungsreihe „Auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb“ ins Leben gerufen. Seitdem haben zahlreiche Unternehmen und Institutionen Interessierten dargestellt, wie sie auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb sind. Erstmals zeigt diese Broschüre erfolgreiche Beispiele familienbewusster Personalpolitik für 20 Bremerhavener und Bremer Betriebe. Als Herausgeberinnen hatten wir die Qual der Wahl bei der Auswahl, denn natürlich sind in Bremen und Bremerhaven sehr viel mehr Unternehmen und Institutionen auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb.

Zur (Un-)Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat in den vergangenen Jahren in Politik, Gesellschaft und einer wachsenden Zahl von Unternehmen enorm an Bedeutung gewonnen. Obwohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie derzeit in aller Munde ist, finden viele Frauen und Männer häufig noch Arbeitsbedingungen vor, die gerade durch die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie gekennzeichnet sind. Die Folge ist, dass insbesondere Frauen ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend einstellen und anschließend meist in Teilzeitarbeit wieder ins Unternehmen einsteigen. Wunsch und Wirklichkeit klaffen häufig auseinander.

Frauen und Männer planen ihre Berufstätigkeit heute gleichermaßen auf der Grundlage einer qualifizierten Berufsausbildung als selbstverständlichen Bestandteil ihres Lebens. Noch nie waren so viele gut qualifizierte Frauen in Deutschland beschäftigt bzw. auf der Suche nach einer für sie geeigneten Erwerbstätigkeit. Junge Frauen erreichen heute ebenso wie junge Männer zu etwa 90 Prozent einen qualifizierten Berufsabschluss. Frauen schließen häufiger als Männer ihre Schulbildung mit einem Abitur ab. Immer häufiger wird von Männern und Frauen ein Lebensmodell angestrebt, in dem die Verantwortung für Familie und die Teilhabe am Erwerbsleben zwischen ihnen geteilt und abgestimmt wird. Darüber hinaus ist bei Frauen das Bewusstsein gestiegen, dass eine lebenslange finanzielle Sicherheit, wie sie vielleicht noch die Elterngeneration kannte, nicht mehr existiert. Daher wird es für Frauen immer wichtiger, ihre wirtschaftliche Existenz auch nach der Familiengründung eigenständig abzusichern. Und trotzdem: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Müttern mit betreuungspflichtigen Kindern ist deutlich geringer als die von Männern bzw. Vätern. Deutschland gehört in Europa zu den Ländern, in denen die Erwerbstätigkeit von Frauen unterdurchschnittlich ist. Die deutsche Wirtschaft verzichtet also in höherem Maße als andere Länder auf ein großes Potential von gut qualifizierten und erfahrenen Fachkräften.

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privaten Verpflichtungen ist mehr als nur eine Problematik von erwerbstätigen Frauen mit kleinen Kindern. Auch bei Männern zeigt sich in den vergangenen Jahren verstärkt der Wunsch nach aktiver Vaterschaft. Dieser Wunsch kollidiert häufig mit den traditionellen Berufsverläufen und Personalentwicklungsstrategien, sodass auch Männer zunehmend Vereinbarkeitsprobleme erleben.

Erst in jüngster Zeit fangen einzelne Unternehmen in Bremen und Bremerhaven an, sich dem Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu widmen. Die steigende Lebenserwartung und die niedrige Geburtenrate führen zu einem steigenden Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung. Schon heute gibt es 1,4 Millionen Pflegebedürftige, die in Privathaushalten gepflegt werden. Studien belegen, dass die Pflege von Angehörigen, insbesondere die

häusliche Pflege, künftig zunehmen wird. Die Versorgung von hilfe- und pflegeabhängigen Angehörigen hat für viele Pflegepersonen einschneidende Konsequenzen für ihr Erwerbsleben. Nicht selten muss derzeit noch die Erwerbstätigkeit im Laufe der Pflegeübernahme eingeschränkt oder aufgegeben werden. Erwerbstätige Pfleger sind darüber hinaus erhöhten Risiken durch Arbeitsplatzverlust und einer Entwertung der beruflichen Qualifikationen ausgesetzt. Pflegerische Angehörige sind überwiegend ältere Beschäftigte, 54 % sind zwischen 40 und 65 Jahren alt. Eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit führt gerade in dieser Altersgruppe häufig zu dauerhafter Arbeitslosigkeit. Ältere Beschäftigte haben ohnehin auf dem Arbeitsmarkt mit Diskriminierungen zu rechnen und finden im fortgeschrittenen Alter schwerer einen Wiedereinstieg. Es besteht daher enormer Handlungsbedarf hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege.

Familienbewusste Personalpolitik als Lösung

Alle Unternehmen, die im Folgenden vorgestellt werden, benötigen qualifizierte, hochmotivierte und flexible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch sind diese das nur, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit mit ihren privaten Interessen und Verpflichtungen in Einklang bringen können. werdende Mütter und zunehmend auch werdende Väter bergen für Unternehmen das Risiko, eingearbeitete und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorübergehend zu verlieren. Hinzu kommt, dass viele Unternehmen schon jetzt Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden und zu halten. Die Unternehmen haben erkannt, dass die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privaten Verpflichtungen für viele Beschäftigte Tag für Tag eine große Herausforderung ist.

Die Lösung für diese Herausforderung von Unternehmen und Beschäftigten liegt in der familienbewussten Personalpolitik. Doch was verbirgt sich hinter dem Zauberwort familienbewusster oder familienfreundlicher Personalpolitik? Wie lässt sich Erwerbstätigkeit mit privaten Verpflichtungen und Interessen in Einklang bringen? Die privaten Verpflichtungen und Interessen von Beschäftigten sind so vielfältig wie die Belegschaften in Unternehmen. Nicht alle Beschäftigten haben Kinder, aber alle haben Eltern. Ältere Beschäftigte sehen sich nicht selten plötzlich und kurzfristig vor der Herausforderung, ihre (Schwieger)Eltern oder ihre Partnerin oder ihren Partner zu pflegen und dies mit ihrer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Junge Eltern, insbesondere allein Erziehende, müssen die Betreuung ihrer Kinder organisieren. Zwölf Wochen Schulferien, bei durchschnittlich sechswöchigem Jahresurlaub für Erwerbstätige, sind dabei häufig nur die Spitze des Eisberges. Aber auch kinderlose Beschäftigte wollen private Interessen, z.B. eine Marathontrainingsvorbereitung, ein ehrenamtliches Engagement beim Umweltverband oder in einem Hospiz mit ihrer Erwerbstätigkeit in Einklang bringen. Das heißt, die familienbewusste Personalpolitik von Unternehmen muss ebenso vielfältig und kreativ sein wie die Verpflichtungen und Wünsche ihrer Beschäftigten. Die familienbewusste Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb spielt dabei eine wesentliche Rolle. Zu ihnen gehören beispielsweise:

- **Arbeitszeit:** Welche Teilzeitangebote gibt es? Welche Möglichkeiten des Sonderurlaubs? Wie lassen sich Arbeitszeiten so flexibilisieren (z.B. durch Vertrauensarbeitszeit oder flexible Pausenregelungen), dass sie von den Beschäftigten in ihrem Interesse an Vereinbarkeit und Familie genutzt werden können?
- **Arbeitsorganisation und Arbeitsort:** Wie können sich Teams besser abstimmen, wer wann für die Kundinnen und Kunden da ist? Kann es gelingen durch moderne Telekommunikationstechniken das Arbeiten von zu Hause zu ermöglichen, damit lange Anfahrtswege zur Arbeit wegfallen?

- **Betriebliches Klima:** Nehmen Kolleginnen und Kollegen Rücksicht auf private Verpflichtungen? Kann man von seinen privaten Sorgen, Nöten, Freuden und Erfolgen berichten? Dürfen Kinder und Angehörige beim Betriebsfest mit ins Unternehmen gebracht werden?
- **Familienbewusste Führungskräfte:** Wie kann die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privaten Verpflichtungen bei der Urlaubsplanung oder in Mitarbeiter/innen-/Vorgesetztengesprächen berücksichtigt werden?
- **Betriebliche Sozialleistungen und Serviceleistungen im Bereich der Kinderbetreuung:** Kann das Unternehmen seinen Beschäftigten Krippenplätze vermitteln oder eine Kinderferienbetreuung organisieren? Gibt es einen finanziellen Zuschuss zur Kinder(ferien)betreuung oder eine eigene betriebliche bzw. unternehmensübergreifende Kinderbetreuungseinrichtung?
- **Elternzeit als Personalentwicklung:** Werden Beschäftigte bei der Vorbereitung auf die Elternzeit unterstützt? Wie kann der Kontakt zu Beschäftigten in Elternzeit gehalten werden? Bekommen die Beschäftigten die Mitarbeiter/innenzeitschrift während der Elternzeit? Können Elternzeitler/innen Urlaubsvertretungen übernehmen, um ihre Qualifikation zu erhalten und den Wiedereinstieg vorzubereiten?

Die Themenbereiche und Gestaltungsmöglichkeiten ließen sich fortsetzen. Die in dieser Broschüre dargestellten Unternehmen zeigen, wie sie die Probleme erfolgreich bewältigen. Ihre Antworten sind so vielfältig wie die Unternehmen, die sich vorstellen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen sind kleine und mittelständische Unternehmen. Das heißt, sie haben weniger als 500 Beschäftigte. In Deutschland arbeiten mehr als 65% der Beschäftigten in kleinen und mittelgroßen Unternehmen, die mehr als 95% aller Betriebe stellen. Das trifft auch auf Bremen und Bremerhaven zu. Kleine und mittelgroße Unternehmen begeben sich unter anderen Voraussetzungen als große Unternehmen auf den Weg zum familienfreundlichen Betrieb. Häufig haben sie nicht so große finanzielle Möglichkeiten, um zum Beispiel eine betriebliche Kinderbetreuung zu realisieren. Andererseits können sie viel einfacher als große Unternehmen herausfinden, was die Beschäftigten für ihre Vereinbarkeit wirklich brauchen und viel schneller und direkter über neue Angebote informieren.

Die Unternehmen unterscheiden sich aber nicht nur durch eine unterschiedliche Beschäftigtenzahl. Sie kommen aus verschiedenen Branchen (z.B. Gesundheit, Handel, Medien, öffentlicher Dienst) und die Frauen- und Männeranteile ihrer Belegschaften sind sehr unterschiedlich. Der überwiegende Teil der Unternehmen kommt aus der freien Wirtschaft, ein Teil sind öffentliche Unternehmen (z.B. die Polizei oder das Amt für soziale Dienste) und ein weiterer Teil sind so genannte Non-Profit-Unternehmen, d.h. Unternehmen, die eher gemeinnützige Ziele verfolgen und ihre Gewinne ins Unternehmen reinvestieren (z.B. die Kliniken der Gesundheit Nord).

Nachahmen ausdrücklich erwünscht

So unterschiedlich wie die Unternehmen ist auch ihre familienbewusste Personalpolitik. Viele Unternehmen haben mehr als zwanzig familienbewusste Angebote für ihre Beschäftigten. Für diese Broschüre stellen sie aber nur zwei bis drei Angebote vor, die in ihrem Unternehmen besonders erfolgreich sind. Bei jedem Unternehmen kann die Ansprechperson kontaktiert werden, wenn Sie als Leserin oder Leser nähere Informationen wünschen. Trotz der Unterschiedlichkeit der Unternehmen haben diese eines gemeinsam. Sie haben erkannt, dass auch aus wirtschaftlichen Gründen vieles dafür spricht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ihren Beschäftigten zu fördern. Wissen und Kompetenzen sind

entscheidende Erfolgsfaktoren für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten. Ein länger andauernder Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit, beispielsweise im Rahmen der Elternzeit, wirkt sich hierauf in mehrfacher Hinsicht aus. Ein solcher Ausstieg bringt sowohl für das Unternehmen als auch für die Betroffenen erhebliche Risiken mit sich. Dem Unternehmen geht wertvolles Wissen verloren, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht gefördert wird. Diese Risiken können durch die Einführung familienbewusster Maßnahmen in Unternehmen deutlich gesenkt werden. Eine familienbewusste Personalpolitik nützt den Beschäftigten wie den Unternehmen, indem sie zu einer verbesserten Nutzung der Humanressourcen führt, Fluktuation vermindert und den Krankenstand positiv beeinflusst. Eine verbesserte Vereinbarkeit führt zu einer deutlich höheren Mitarbeiter/innenzufriedenheit und zu einer höheren Qualität der Arbeit. Mit anderen Worten: Die Investitionen in familienbewusste Personalpolitik rechnen sich.

Und noch eins haben die Unternehmen gemeinsam: Sie befinden auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb. Sie sind noch nicht am Ziel. Die meisten Unternehmen haben das audit berufundfamilie® bzw. das audit familiengerechte hochschule durchlaufen. Das heißt, sie haben von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung ein Qualitätszertifikat erhalten. Um dieses zu behalten, müssen sie ihre familienbewusste Personalpolitik kontinuierlich weiterentwickeln und an die Bedarfe ihrer Belegschaft anpassen.

Den größten Teil der Broschüre nimmt die familienbewusste Personalpolitik der 20 Bremerhavener und Bremer Unternehmen ein. Vorab wurden durch drei Vorworte unterschiedliche Perspektiven auf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie geworfen. Betriebliche Maßnahmen sind beispielsweise immer eingebettet in staatliche Rahmenbedingungen. Bürgermeister Jens Böhrnsen hat diese Perspektive verdeutlicht. Dr. Hans Endl als Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer, die Mitherausgeberin dieser Broschüre ist, verdeutlichte die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an diesem Thema. Denn die Arbeitnehmerkammer arbeitet seit vielen Jahren daran, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Beschäftigten aus Bremen und Bremerhaven zu fördern. Und nicht zuletzt hat der Ökonom und Direktor des Instituts Arbeit und Wirtschaft Prof. Dr. Rudolf Hickel dargestellt, warum das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie an der Universität Bremen angesiedelt ist.

Die Vorworte dieser Broschüre sind ausschließlich von Männern verfasst. Die vielfache Unvereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privaten Verpflichtungen hat auch dazu geführt, dass Frauen in hohen Führungspositionen in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft nach wie vor eine Rarität sind. Auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb heißt deshalb auch, Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. In dieser Hinsicht ist der Weg eingeschlagen, es gibt aber noch viel zu tun.

Tanja M. Brinkmann,
(wissenschaftliche Mitarbeiterin Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie,
Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen)

Rena Fehre,
(wissenschaftliche Mitarbeiterin Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie,
Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen)

Margareta Steinrücke,
(Referentin für Arbeitszeit-, Frauen- und Geschlechterpolitik,
Arbeitnehmerkammer Bremen)

Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie

informieren – beraten – vernetzen – forschen

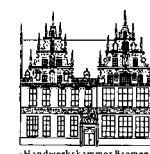
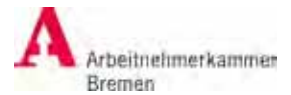
2003 ergriffen die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, die Arbeitnehmerkammer, der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt, der DGB Bremen und das Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen die Initiative, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privaten Verpflichtungen in Unternehmen voranzutreiben. Es entstand die Idee, das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie ins Leben zu rufen. 2004 begann der Europäische Sozialfonds, das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie zu fördern. Seitdem können sich Bremerhavener und Bremer Unternehmen durch die Geschäftsstelle des Projekts am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen in Sachen familienbewusster Personalpolitik informieren, beraten und vernetzen.

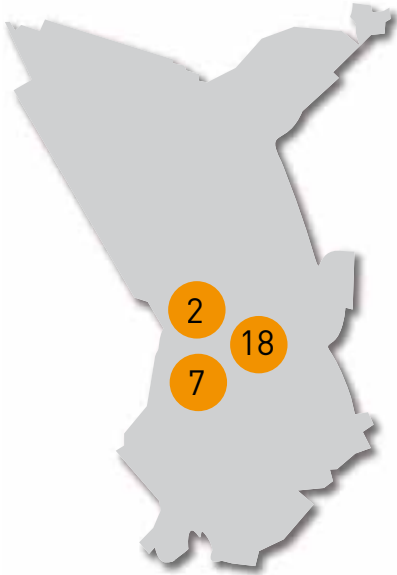
Unternehmen brauchen motivierte, flexible und qualifizierte Beschäftigte. In vielen Branchen fehlt es schon jetzt an qualifiziertem Personal, der demografische Wandel wird dies noch verschärfen. Erwerbstätigkeit mit privaten Interessen und Verpflichtungen Tag für Tag zu koordinieren und in Einklang zu bringen, ist aber für viele Menschen ein großer Balanceakt. Eine gelungene familienbewusste Personalpolitik trägt dazu bei, dass es Unternehmen gelingt, die geeigneten Beschäftigten zu finden und an sich zu binden. Auf diesem Weg können Bremerhavener und Bremer Unternehmen auf die Unterstützung des Bremer Verbundprojekts Beruf und Familie zurückgreifen.

Bei der regelmäßigen Veranstaltungsreihe „Jour Fixe“ kommen alle drei Monate Vertreter/innen aus ca. 50 Unternehmen und Institutionen zusammen und berichten über Erfolge und Hindernisse bei der Entwicklung familienbewusster Personalpolitik. Andere Unternehmen können von diesen Erfahrungen lernen, Ideen gewinnen und Kooperationen eingehen, wie beispielsweise eine gemeinsame Kinderferienbetreuung. Weiterhin erhalten die Teilnehmer/innen auf den Veranstaltungen thematische Inputs, die sie sich vorab gewünscht haben, z. B. Arbeiten von zu Hause, Pflege von Angehörigen und Erwerbsarbeit oder Väter und Vereinbarkeit. Die Geschäftsstelle des Bremer Verbundprojekts Beruf und Familie ist jenseits der vielen organisierten Veranstaltungen jederzeit für die Anfragen aus Unternehmen eine kompetente Ansprechpartnerin.

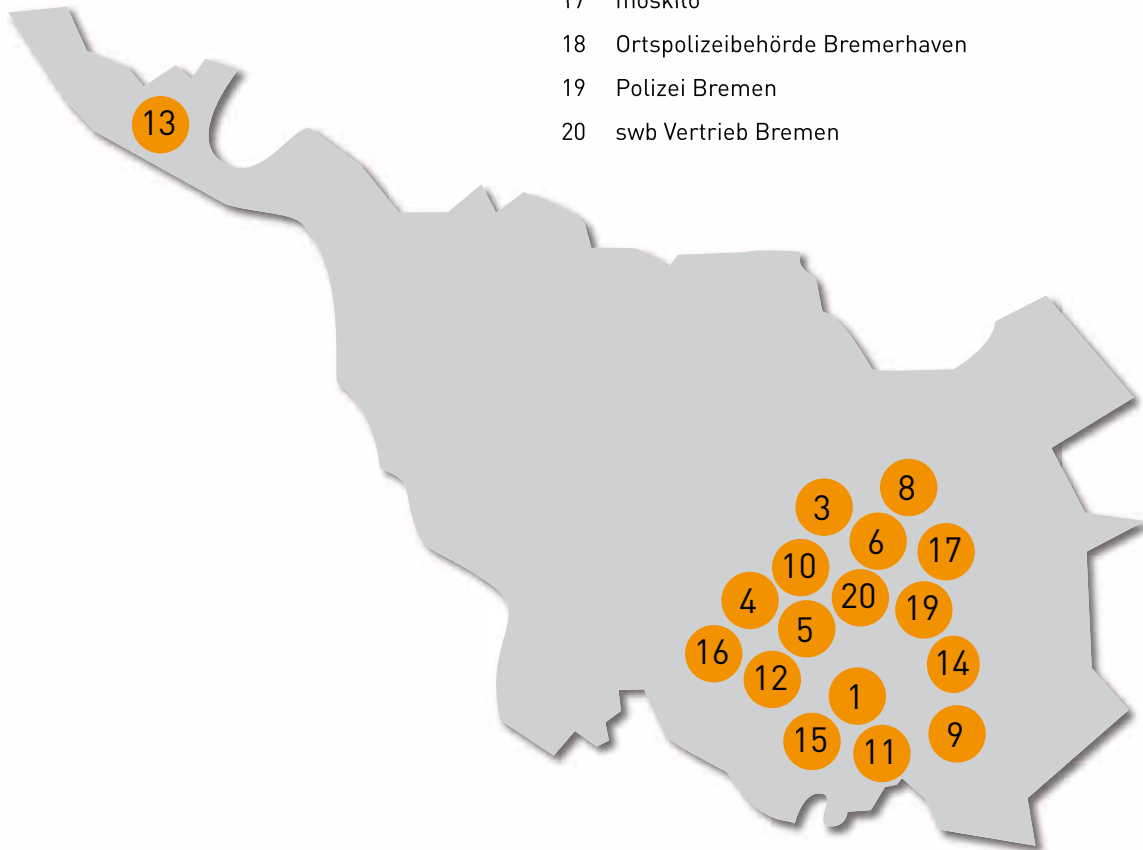
Das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie ist seit 2004 nicht nur personell gewachsen. Als Kooperationspartner/innen konnten neben den oben genannten Initiator/innen die Handelskammer Bremen, die Industrie- und Handelskammer Bremerhaven und die Handwerkskammer Bremen gewonnen werden. Das Unternehmensnetzwerk des Bremer Verbundprojekts Beruf und Familie besteht mittlerweile aus 50 aktiven Unternehmen, gut 30 Unternehmen und Institutionen davon haben sich durch das audit berufundfamilie® ihre familienbewusste Personalpolitik zertifizieren lassen.

Neben der Information, Beratung und Vernetzung ist das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie in der Forschung aktiv. In einer qualitativen Studie haben Rena Fehre und Tanja M. Brinkmann die Erfolgsfaktoren und Hindernisse bei der Etablierung familienbewusster Personalpolitik erforscht. In einer quantitativen Untersuchung hat Patrick Frede die Angebote und Bedarfe familienbewusster Personalpolitik von kleinen und mittleren Unternehmen untersucht. Gerade kleine und mittelgroße Unternehmen im Bereich familienbewusster Personalpolitik zu informieren, zu qualifizieren und zu beraten wird in der zukünftigen Arbeit des Bremer Verbundprojekts Beruf und Familie eine besondere Rolle spielen.





- 1 Airbus
- 2 Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung
- 3 Amt für Soziale Dienste
- 4 Arbeitnehmerkammer Bremen
- 5 BARMER Ersatzkasse, Regionalstelle Bremen
- 6 Bremen online services und bremen.online
- 7 bremenports
- 8 Bremer Heimstiftung
- 9 Daimler AG
- 10 Eurogate
- 11 Flyline
- 12 Hochschule Bremen
- 13 Jacobs University Bremen
- 14 Klinikum Bremen-Ost
- 15 Klinikum Links der Weser
- 16 Kraft Foods
- 17 moskito
- 18 Ortspolizeibehörde Bremerhaven
- 19 Polizei Bremen
- 20 swb Vertrieb Bremen





Airbus Deutschland GmbH, Standort Bremen

Airbus-Allee 1, 28199 Bremen

Branche: Luftfahrt
Homepage: www.airbus.com

Beschäftigte: 3.345
Männer: 84 %
Frauen: 16 %

Ansprechperson: Sabine Beyer
Telefon: 0421 - 5 38 22 26
E-Mail: Sabine.beyer@airbus.com

Seit Ende 2003 hat sich Airbus auf die Auditierung zum familienfreundlich Betrieb vorbereitet und das Grundzertifikat im Mai 2004 erhalten.

Im Juni 2007 hat Airbus im Rahmen der Re-Auditierung neue Ziele vereinbart und das Zertifikat erhalten.

Woran merkt man im Unternehmensalltag, dass Airbus Bremen familienfreundlich ist?

Da gibt es allerhand. Vom Aufbau ganz praktischer Angebote wie Reinigungs-, Wasch- und Bügel-service-Points über Kinderferienprogramme zu Beratungsleistungen, beispielsweise zur Notfallbetreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Es gibt Seminare, Vorträge und Workshops zum Thema Beruf und Familie. Das Modellprojekt IPEV - Innovative Personalentwicklung für Väter - will speziell die Airbus-Mitarbeiter im Eltern-Alter unterstützen, die ihre Vaterrolle stärker wahrnehmen wollen. Ganz wichtig in diesem Zusammenhang sind Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Unterstützung von Führungskräften für dieses Thema. Nach dem bewährten Grundsatz „Steter Tropfen höhlt den Stein“, also mit einer langfristig angelegten Gewinnungsstrategie, mit kontinuierlicher Kommunikation. Ich bin der Meinung, dass die Balance zwischen Beruf und Familie hinzukriegen ist, wenn es alle Beteiligten wollen und auch mitziehen. Das müssen wir, weil wir uns nicht den Luxus leisten können und wollen, so viele hoch qualifizierte junge Frauen und Männer auszugrenzen.

Dr. Jörg Kutzim, Arbeitsdirektor Airbus Deutschland

Welche Vorteile hat es für Airbus Bremen, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Für Airbus in Bremen hat es den Vorteil, qualifizierte Fachkräfte im Unternehmen zu halten oder für das Unternehmen zu begeistern. Wir sind auf gut ausgebildete Menschen angewiesen, um Flugzeuge zu bauen und weiter zu entwickeln. Zugleich sind sicherlich auch die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Beschäftigung Triebfeder der Bemühungen des Unternehmens als familienfreundlicher Betrieb gekürt zu werden. Wenn ich ehrlich bin, ist mir das „warum“ nicht wichtig. Ich bin froh, dass Airbus sich bemüht, den Beschäftigten Möglichkeiten zu bieten um Familienleben und Beruf miteinander zu vereinbaren. „Familie“ umfasst nach Airbusdefinition das private und familiäre Umfeld der Beschäftigten, wozu alle (Lebens-)Gemeinschaften zählen, in denen eine langfristige soziale Verantwortung für andere übernommen wird. Es geht also nicht nur um Kinderbetreuung sondern auch um Pflege und Betreuung von Familienmitgliedern sowie um das Gefühl mit dem (Arbeits-)Leben im Einklang zu sein. Flexible Arbeitszeiten und individuelle Gestaltung von Telearbeit bis Teilzeit sowie ein anpassungsfähiges Zeitkontensystem bieten inzwischen viele Möglichkeiten individuelle Regelungen zu vereinbaren. Da nach aktuellen Umfragen auch viele Männer weniger arbeiten und mehr Zeit für die Familie haben wollen, gibt es auch auf diesem Gebiet Bemühungen die Beschäftigten und Führungskräfte zu sensibilisieren. Wir, der Betriebsrat, unterstützen diesen Prozess und ermutigen alle zwischen Familie und Beruf kein „oder“ zu lassen

und über die eigenen Bedürfnisse zu sprechen. Ich bin überzeugt, dass wir auf einem guten Weg sind, obwohl bei Dienstreisen und Sitzungsterminen die Anliegen der Familie noch wenig Beachtung finden. Es gibt also noch genügend zu tun und es wird Zeit benötigen bis eine familienfreundliche Betriebskultur gelebt wird. Wichtig ist für mich, dass die Familie nicht als ein privates Vergnügen betrachtet wird sondern als Bestandteil der betrieblichen Welt akzeptiert und genutzt wird. Es kann nicht vor den Toren der Betriebe geregelt werden, dass es für Mann oder Frau kein Entweder-oder gibt.

Kinderferienbetreuung

Im Sommer 2007 hat Airbus in Kooperation mit Daimler und swb ein dreiwöchiges Feriencamp für insgesamt über 300 Mitarbeiterkinder im Alter von drei bis 13 Jahren organisiert und gesponsert. Für die Eltern war es so möglich die langen Sommerferien zu überbrücken und für die Kinder gab es als Indianer viele neue Erfahrungen und Freunde zu gewinnen. Ein Shuttlebus fuhr die Kinder täglich vom Airbus Werk Bremen zum Camp und nachmittags wieder zurück. Gleichzeitig wurden zwei Camps mit Übernachtungsmöglichkeit in der Nähe von Lüneburg angeboten, das von ca. 100 Kindern besucht wurde. Da diese Projekte auf sehr positive Resonanz bei allen Beteiligten stießen, wird Airbus auch im nächsten Jahr erneut zum Feriencamp einladen.

Innovative Personalentwicklung für Väter

Airbus betrachtet das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als reines Frauenthema. Deshalb wurde jetzt ein Modellprojekt speziell für Väter ins Leben gerufen, die Innovative Personalentwicklung für Väter – IPEV. Ziel dieses Projektes ist Väter für die Balance von Beruf und Familie zu gewinnen. Hierzu soll der konkrete Bedarf erhoben werden, Führungskräfte sensibilisiert und die Akzeptanz für Mitarbeiter in ihrer Rolle als Väter geschaffen werden. Zurzeit bestehen bereits Angebote in Form von Vorträgen, Workshops und Vater-Kind Aktionen, wie z.B. ein Wildnistraining. Diese Angebote sollen ausgebaut und erhöht werden, denn Airbus verspricht sich dadurch unter anderem die Sicherung der Motivation und Leistungsfähigkeit männlicher Mitarbeiter, die Senkung der Fluktuationskosten und die Reduzierung der Fehlzeiten.

Die Frage ist: Was brauchst du um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können? Unsere Aufgabe ist, die Arbeitsprozesse und -bedingungen zu hinterfragen, auf Familienfreundlichkeit zu überprüfen und Regelungen zu vereinbaren die Beruf, Karriere und Familie ermöglichen.

Brigitte Heinicke, Gesamtbetriebsrat Airbus



Airbus Feriencamp in Kooperation mit Daimler und swb

Geldwerte Leistungen

Airbus Mitarbeiter/innen können von einer Reihe finanzieller Unterstützungen profitieren. Eine Firmendirektversicherung ist eine staatlich geförderte Altersvorsorge, die als Kapitallebensversicherung oder fondsgebundener Lebensversicherung zahlreiche Vorteile bietet. Je nach familiärer Situation können Airbus Mitarbeiter/innen auch zinslose Darlehen erhalten oder bestimmte Fahrzeuge zu günstigen Konditionen kaufen oder mieten.

Auftritt im Mitarbeiterportal „AirbusPeople“

Im Mitarbeiterportal „AirbusPeople“ finden die Beschäftigten von Airbus alle Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie können sich beispielsweise über das Intranet direkt für die Kinderferienbetreuung anmelden, ebenso finden sie alle aktuellen Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten oder eine Verlinkung zu Beratungsangeboten wie Beratungsstellen speziell für Väter oder das Bremer Familiennetz.



Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung

Am Handelshafen 12, 27570 Bremerhaven

Branche: Forschungseinrichtung

Homepage: www.awi.de

Beschäftigte: 806
Männer: 53 %
Frauen: 47 %

Ansprechperson: Winfried Hebold-Heitz
Telefon: 0471 – 48 31 13 54
E-Mail: Winfried.Hebold-Heitz@awi.de

Seit gut zehn Jahren ist die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privaten Verpflichtungen ein Thema im Institut. Im März 2001 wurde eine feste Stelle für einen Unternehmenspädagogen geschaffen, der für Work Life Balance zuständig ist. 2005 erhielt das Alfred Wegener Institut das Grundzertifikat im Rahmen des audits berufundfamilie®.

Ist das Alfred-Wegener-Institut schon ein familienfreundliches Unternehmen?

Im Vergleich zu vielen anderen Unternehmen kann das Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung (AWI) mit Stolz sagen: „Ja wir sind ein familienfreundliches Unternehmen.“ Aber reicht uns das? Ich möchte sagen nein! Wir sind auf einem sehr guten Weg. Das feste Ziel des Direktoriums ist es, diesen Weg weiter zu gehen. Wir möchten den Rahmen dazu schaffen, dass sich das AWI als familienfreundliches Unternehmen dauerhaft weiterentwickelt. Was heute noch die richtigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf sind, kann morgen schon obsolet sein. So werden wir für die Zukunft immer unsere Aktivitäten auf ihren Sinn hin überprüfen. Und von diesem Standpunkt aus betrachtet, sind wir natürlich auch heute schon ein familienfreundliches Unternehmen, welches in einigen Bereichen auch Vorbild für andere ist. Lassen Sie es mich so ausdrücken: „Das Meer und das Eis fasziniert viele unserer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie werfen Fragen auf, denen Sie mit Neugier, Begeisterung und Beharrlichkeit nachgehen.“ Und dies gilt auch für uns als familienfreundliches Unternehmen. Mit Neugier, Begeisterung und Beharrlichkeit werden wir uns dem Thema stellen.

Prof. Dr. Karen Helen Wiltshire, Direktorin des Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung

Winfried Hebold-Heitz, Unternehmenspädagoge des Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung

Woran merkt man im Unternehmensalltag, dass das Alfred-Wegener-Institut familienfreundlich ist?

Das Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung, ein Institut der Helmholtz Gemeinschaft, zeigt Interesse an der Situation der Familien. Kinder sind fast immer willkommen. Für viele Probleme gibt es Hilfe durch den eigens angestellten Sozialpädagogen. Doch die Mitarbeitenden fordern auch offen Familienfreundlichkeit ein, z.B. bei der Festlegung von Seminar- und Vortragsterminen. Die Angebote zur Kinderbetreuung werden gut angenommen. Für viele macht das Betreuungsangebot die Entscheidung für Familie und Beruf einfacher. Die Beratungen zu Elterzeit und Elterngeld haben in den letzten Jahren zugenommen, denn das Angebot der Krippenbetreuung ist gerade für Mitarbeitende ohne familiäres Netz die einzige Chance Familie zu realisieren. Das Alfred-Wegener-Institut ist mit seinem besonderen Arbeitsschwerpunkt angewiesen auf effektive Teamarbeit und hat früh erkannt, dass dies am erfolgreichsten ist, wenn die Mitarbeitenden den „Kopf frei haben“. Das Alfred-Wegener-Institut ist familienfreundlich und will dies auch bleiben. Die Zukunft wird zeigen, welche Maßnahmen notwendig sind die Familienfreundlichkeit zu erhalten und zu verbessern.

Eva Viehoff, Frauenbeauftragte des Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung

Kinderferienprogramm

Im Sommer 2001 hat das AWI begonnen, ein speziell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtetes eigenes Ferienprogramm zu entwickeln. Den Eltern wird die Möglichkeit gegeben, ihre Kinder zuverlässig und professionell betreuen zu lassen. Das Ziel ist, den Eltern ein Angebot zu machen, dass diese ruhig ihrer Tätigkeit beim AWI nachgehen können und gleichzeitig ihre Kinder in sicheren Händen wissen. Dies ist gelungen durch eine sehr intensive Zusammenarbeit zwischen den Kindern, den Eltern und dem Unternehmenspädagogen, der für das Programm verantwortlich ist. Und dieses Programm hat sich zu einer wahren Erfolgsgeschichte entwickelt. In dem Zeitraum seit Sommer 2001 sind circa 2.200 Kinder morgens begrüßt worden. Zuverlässigkeit, keine bürokratischen Hindernisse, Neugier wecken, Begeisterung fördern und Beharrlichkeit zeigen, das sind die Markenzeichen des Programms. Es gibt keinen Anmeldeschluss, die Termine stehen sehr früh fest, es gibt ein anspruchsvolles und spannendes Programm.

Familienkiste

Bei der Familienkiste handelt es sich um eine einfache und sehr gute Idee, neue Menschen im Betrieb zu begrüßen. Das AWI wird aus diesem Grund die Idee der Familienkiste kopieren. Die Familienkiste ist ein kleiner Pappkarton (DIN A5), der mit unterschiedlichen Informationsmaterialien zu verschiedenen Themen rund um die Familie gefüllt wird. Es können betriebsspezifische Dinge in die Kiste gelegt werden genauso wie allgemeine Informationen. Wichtig ist hier der sinnbildliche Wert. Das AWI zeigt offen, dass es sich über die neue Familie freut und symbolisiert dies durch das Überreichen der Familienkiste.

Kooperationen mit anderen Betrieben

Die drei Unternehmen AWI, bremenports und die Ortpolizeibehörde Bremerhaven engagieren sich unter anderem für die Kinder ihrer Mitarbeiter/innen. Hierzu gehört einmal im Jahr eine Nacht für Kinder, die die drei Unternehmen gemeinsam organisieren. Im Jahr 2006 fand ein Abend im Historischen Museum Bremerhaven statt und im Jahr 2007 erstmalig eine Veranstaltung mit Übernachtung, um den Eltern einen Raum zur eigenen Gestaltung anzubieten. Für das Jahr 2008 laufen die Vorbereitungen. Hier ist durch das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie eine Kooperationsbeziehung entstanden, die sehr kreativ und unkompliziert gemeinsam neue Ideen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf überlegt und realisiert. Während es im Alltag genügend Menschen gibt, die das Thema Vereinbarung von Familie und Beruf zwar als Schlagwort an der richtigen Stelle und zur rechten Zeit flüssig benutzen, so zeichnet sich die in Bremerhaven entstandene Kooperation dadurch aus, dass hier mit diesen Worten auch Taten untrennbar verbunden sind.



Kooperation mit anderen Betrieben macht's möglich: Kinder von Beschäftigten des AWI und zwei weiterer Unternehmen genießen die Nacht für Kinder



Amt für Soziale Dienste

Hans-Böckler-Str. 9, 28217 Bremen

Branche: Öffentlicher Dienst

Homepage: <http://www.bremen.de>

Beschäftigte: 724

Männer: 33,7%

Frauen: 66,3%

Ansprechpersonen:

Ilona Rudolph

Telefon: 0421 - 36 11 01 99

E-Mail: Ilona.rudolph@afsd.bremen.de

Pirjo Niiranen-Bradtke

Telefon: 0421 - 36 11 02 99

E-Mail: Pirjo.niiranen-bradtke@afsd.bremen.de

Das Amt für Soziale Dienste in Bremen ist 2006 mit dem Grundzertifikat im Rahmen des audits berufundfamilie® ausgezeichnet worden.

Woran merkt man im Unternehmensalltag, dass das Amt für Soziale Dienste familienfreundlich ist?

- Durch familienfreundliche Rahmenbedingungen zu Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und eine gelebte Kultur, die sich an individuellen Belastungssituationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert.
- Durch die flächendeckende Information zum audit durch die Projektleitung mit der Mitarbeiterzeitung „audit aktuell“ und mit dem „intra“.
- Durch die verbindliche Einbeziehung der Führungskräfte in den Prozess KULTUR IM WANDEL.
- Durch eine Mitarbeiter-Onlinebefragung in Kooperation mit der Universität Bremen zu den Handlungsfeldern des audit und die Vorstellungen der Ergebnisse.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT und durch den SERVICE FÜR FAMILIE neue andere Spielräume für ihre individuelle Lebensplanung erfahren und anwenden können. Die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist allen Führungsebenen ein wichtiges Anliegen.

Dr. Peter Marquard, Leiter des Amtes für Soziale Dienste

Welche Vorteile hat es, ein familienfreundliches Amt zu sein?

Das Amt gewinnt an Glaubwürdigkeit, wenn es seine Ziele und Werte für die Klienten (die Familie steht unter dem besonderen Schutz des Staates) auch nach innen auf die Beschäftigten anwendet.

Familienfreundliche Bedingungen im Amt berücksichtigen persönliche Bedürfnisse der Beschäftigten und erhöhen die Arbeitszufriedenheit und die Produktivität.

Die Wirkung familienfreundlicher Bedingungen wird verstärkt durch die Kombination mit präventiver Gesundheitsförderung, gender mainstreaming und guter Personalentwicklung und zahlt sich für den Betrieb aus.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit erfordert familienfreundliche Bedingungen sowohl für die Jungen als auch für die Alten, um tatsächlich ein längeres Berufsleben zu ermöglichen und die Gesundheit zu erhalten.

Familienfreundliche Bedingungen humanisieren die Arbeitsbedingungen aus sich heraus.

Ein familienfreundliches Amt ist eine lernfähige Organisation, die offen ist für Veränderungen. Ein familienfreundliches Amt ist krisensicher, weil anpassungsfähig.

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Faktor bei der Gewinnung neuer Arbeitskräfte.

Ein familienfreundliches Amt ist auch ein bürgerfreundliches Amt.

Christiane Renzelmann, Personalratsvorsitzende
Amt für Soziale Dienste

Online-Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In Kooperation mit der Universität Bremen hat das Amt für Soziale Dienste im November 2006 kostengünstig eine Befragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt. Wie bewerten die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihres Arbeitgebers? Wo sehen sie Verbesserungsbedarf? Die Onlinebefragung hat ergeben, dass eine Flexibilisierung von Arbeitszeit, eine verbesserte Info- und Kommunikationspolitik zu familienfreundlichen Maßnahmen und Angebote zur Gesundheitsförderung gewünscht wurden. Zahlreiche Angebote wurden anschließend initiiert, z.B. Entspannungsübungen für zwischendurch, oder das Seminar „Die letzten Jahre im Beruf – zwischen Abschied und Neuanfang“. Die Ergebnisse der Befragung wurden in allen Sozialzentren und Zentralen Diensten vorgestellt und diskutiert.

Kultur im Wandel – Führungskräftekompetenz in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie und das Audit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie heißt auch, Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren. Durch eine ganztägige Veranstaltung ist dies dem Amt für Soziale Dienste im Oktober 2007 gelungen. 88,7% aller Führungskräfte haben teilgenommen und mit der Amtsleitung Prioritäten für den Auditierungsprozess festgelegt und Vorschläge für Maßnahmen entwickelt.

Mitarbeiter/innenzeitung „audit aktuell“

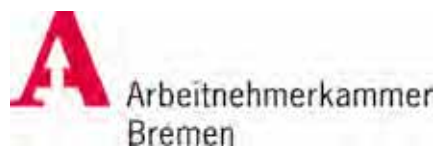
Transparenz zur familienbewussten Personalpolitik wird im Amt für Soziale Dienste großgeschrieben. Die Beschäftigten des Amtes für Soziale Dienste werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen im Auditierungsprozess informiert. Im November 2007 ist bereits die 7. Ausgabe erschienen.



Das Amt für Soziale Dienste wird als eines von mehreren Unternehmen im Februar 2007 durch Bürgermeister Böhrnsen für sein familienbewusstes Engagement geehrt



Führungskräfte des Amtes für Soziale Dienste beim Workshop „Kultur im Wandel – Führungskräftekompetenz in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie“



Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstr.1, 28195 Bremen

Branche: Körperschaft des öffentlichen Rechts
Homepage: www.arbeitnehmerkammer.de

Beschäftigte: 164
Frauen: 69,6 %
Männer: 30,4 %

Ansprechperson: Susanne Emmerich
Tel: 0421 - 3 63 01 26
E-Mail: emmerich@arbeitnehmerkammer.de

Die Arbeitnehmerkammer beschäftigt sich seit 1991 mit familienbewusster Personalpolitik und hat dafür sowie für Gender-Fragen eine Steuerungsgruppe eingerichtet. Außerdem ist die Arbeitnehmerkammer Kooperationspartner des seit 2004 aktiven Bremer Verbundprojekts Beruf und Familie und erhielt im Mai 2006 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie®.

Ist die Arbeitnehmerkammer Bremen schon ein familienfreundliches Unternehmen?

Die Arbeitnehmerkammer Bremen ist auf dem Weg zu einem familienbewussten Unternehmen in den letzten Jahren ein gutes Stück vorangekommen.

Zu behaupten, wir wären schon ein familienbewusstes Unternehmen ist allein deshalb unangebracht, weil das, was unter Familienbewusstheit verstanden wird, sich in den vergangenen Jahren ebenfalls verändert hat und sich zukünftig noch ändern wird. Hatten wir zu Beginn unseres Engagements allein Wert auf den Schwerpunkt Erziehungszeiten, Rolle der Frau, Rückkehr in den Beruf und Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie gelegt, so wird die Thematik heute viel komplexer betrachtet. Nunmehr geht es auch um die Definition des Begriffs „Familie“. Nicht nur die Betreuung und Erziehung der Kinder sondern auch pflegebedürftige Familienangehörige kommen immer mehr in den Fokus. Darüber hinaus verändert sich – wenn auch sehr langsam – das Selbstverständnis der Männer und – noch langsamer – die Bereitschaft in den Unternehmen, veränderte Wünsche der Männer hinsichtlich der Übernahme von Erziehungspflichten im betrieblichen Alltag zu akzeptieren.

Auf dem Weg zum familienbewussten Betrieb liegt hier noch eine weite Strecke vor uns. Einen Spagat müssen wir in der Arbeitnehmerkammer außerdem deshalb vollbringen, weil wir als eine von unseren Mitgliedern finanzierte und interessenorientierte Einrichtung auch den Gesichtspunkt der Familienbewusstheit bei unserem Dienstleistungsangebot berücksichtigen müssen. Wir arbeiten daran, wie wir den Wunsch unserer Mitglieder z.B. nach fami-

lienfreundlichen Beratungszeiten mit dem Wunsch unserer Kolleginnen und Kollegen nach familienbewussten Arbeitszeiten in Einklang bringen können.

Dr. Hans Endl, Hauptgeschäftsführer Arbeitnehmerkammer Bremen

Welche Vorteile hat es für die Arbeitnehmerkammer Bremen ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Wie für jedes andere Unternehmen auch hat es für die Arbeitnehmerkammer den Vorteil, dass ihre Beschäftigten – zu 70 Prozent Frauen – insbesondere durch die ganz individuellen Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung ihre Erwerbstätigkeit mit ihrem Familien- und Privatleben relativ gut vereinbaren können.

Das lässt die Beschäftigten ruhiger und dadurch motiviert und konzentriert arbeiten; der Krankenstand und die Fluktuation sind gering.

Davon profitieren vor allem auch die bei der Arbeitnehmerkammer Rat suchenden Mitglieder. In der Beratung selbst wie auch durch die kinderfreundliche Ausstattung der Warteräume, wird versucht, die familiären Belange der Ratsuchenden angemessen zu berücksichtigen.

An manchen Punkten gibt es aber durchaus noch einiges zu tun, z. B. bei der Förderung von Arbeit von zu Hause aus oder bei der Förderung eines Betriebsklimas, in dem Familienangehörige selbstverständlich gerne gesehener Bestandteil des Betriebsgeschehens sind.

Margareta Steinrücke, Personalratsvorsitzende Arbeitnehmerkammer Bremen

Informations- und Kommunikationspolitik

Um Beschäftigte und die Öffentlichkeit über Maßnahmen und Möglichkeiten familienbewusster Personalpolitik auf dem Laufenden zu halten, arbeitet die Arbeitnehmerkammer kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Informations- und Kommunikationspolitik. Hierzu gehören die Erstellung eines Intranetauftritts, die Neugestaltung des Internetauftritts sowie die regelmäßige Platzierung von Beiträgen über Beruf und Familie im eigenen Bremer Arbeitnehmermagazin (BAM).

Service für Familien

Es wurde ein spezieller Service für Familien geschaffen, um den Aufenthalt von Familien bei der Arbeitnehmerkammer angenehmer zu gestalten. Es sind familiengerechte Wartezonen entstanden, in denen Kinder beispielsweise eine Spielecke vorfinden und Besucher/innen ihren Durst an Wasserstationen stillen können.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie ihren Alltag besser und stressfreier zu gestalten. Die Arbeitnehmerkammer hat deshalb Dienstvereinbarungen im Jahre 1996 über variable Arbeitszeit sowie 1999 über freiwillige Arbeitszeitverkürzung verabschiedet. Beide ermöglichen betriebliche Belange mit persönlichen Interessen in Einklang zu bringen.



Durch die familiengerechte Wartezone bei der Arbeitnehmerkammer wird die Wartezeit zum Beratungstermin abwechslungsreich



BARMER Ersatzkasse, Regionalgeschäftsstelle Bremen

Domshof 22, 28195 Bremen

Branche: Sozialversicherungsträger

Homepage: www.barmer.de

Beschäftigte: 149
Männer: 45 %
Frauen: 55 %

Ansprechperson: Alke Alfke
Telefon: 018 500 54 11 83
E-Mail: alke.alfke@barmer.de

Die Regionalgeschäftsstelle Bremen wurde 2006 mit dem Grundzertifikat im Rahmen des audits berufundfamilie® ausgezeichnet.

Warum ist die BARMER Ersatzkasse auf dem Weg zum familienfreundlichem Betrieb?

In der Vergangenheit gab es für Frauen und Männer, die sich in besonderer Weise der Familie widmen wollten, nur begrenzte Möglichkeiten dies mit ihrem ausgeübten Beruf zu vereinbaren. Das bedeutete überwiegend bei Frauen, dass sie nach Ende der Elternzeit oftmals gezwungen waren, das Beschäftigungsverhältnis zu beenden. Für die BARMER hatte dies zur Folge, dass sie gut ausgebildete Fachkräfte verlor und die Notwendigkeit hatte „Berufsfremde“ grundlegend zu qualifizieren.

Mit den Maßnahmen, die im Rahmen des audit berufundfamilie® geschaffen wurden, ist es gelungen durch flexible Modelle die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Vorstellungen und Wünschen entsprechend ein- oder umzusetzen und dabei die Fachkompetenz zu erhalten und die Motivation für den Beruf und die Kundinnen und Kunden zu steigern. Dies spiegelt sich positiv im Arbeitsalltag wieder.

Andreas Feldt, Geschäftsführer
BARMER Regionalgeschäftsstelle Bremen

Welche Vorteile hat es für die Barmer Ersatzkasse Bremen, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Die Barmer Bremen bietet die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle an. Durch die flexible Gestaltung der Arbeitszeit sind unsere jungen Mütter früher bereit, wieder ins Arbeitsleben zurück zu kommen. Somit können wir das Fachwissen unserer Mütter auch wieder früher nutzen. Der Arbeitsplatz ist nur für einen begrenzten Zeitraum durch eine Vertretung zu überbrücken. Unsere Versicherten freuen sich darüber, wenn sie wieder ihren bekannten Ansprechpartner haben. Natürlich gelten unsere Teilzeitmodelle nicht nur für unsere Mütter. Selbstverständlich können auch unsere Väter/Männer diese Angebote annehmen. Durch die Teilzeitmodelle ist eine hohe Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen. Die Vorteile liegen somit auf beiden Seiten.

Iris Brose, Betriebsratsvorsitzende
BARMER Regionalgeschäftsstelle Bremen

Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Die Verkürzung der Kernarbeitszeit (10 bis 15 Uhr) sowie die Erweiterung der Pausenzeiten (3 Teilzeiträume – max. 2 Std.) führten trotz einer stärkeren Abstimmungsnotwendigkeit in den einzelnen Teams zu einer deutlichen Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. beim Abholen der Kinder von der Schule oder Versorgung der Kinder).

Flexibler Arbeitsort

Mit der Möglichkeit, seinen Dienort zeitweise in eine dem Wohnort nahe gelegene Geschäftsstelle zu verlegen, werden Fahrzeiten in erheblichem Maße reduziert.

Eltern-Kind-Zimmer

Hier wird ein spezieller Büroraum zur Verfügung gestellt, der neben der üblichen Ausstattung über eine Spielecke sowie eine Ruhegelegenheit verfügt und der auch Aspekte der Kindersicherheit (z.B. gesicherte Steckdosen) berücksichtigt. In Betreuungspässen kann dieser Raum von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern genutzt werden.

Kursangebot zur Gesundheitsprävention

Außerhalb der Arbeitszeit werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Gesundheitskurse (Yoga, Rückenschule, Nordic Walking und allgemeine Entspannungsmethoden) angeboten. Das Kursangebot ist ein Resultat der Ermittlungen von Arbeitsplatzbelastungen und der Berücksichtigung von Mitarbeiter/innenwünschen nach ausgleichenden Aktivitäten.



Zertifikatsverleihung der berufundfamilie gGmbH, eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, Berlin 19.6.2007



bremen.online GmbH und bremen online services (bos) GmbH & Co. KG

Am Fallturm 9, 28359 Bremen

Branche: IT Dienstleistungen, Softwareerstellung, Stadtportal Bremen

Homepage: www.bos-bremen.de und www.bremen.de

Beschäftigte: 95
Männer: 68 %
Frauen: 32 %

Ansprechperson: Julia Amelung
Telefon: 0421 - 20 49 59 47
E-Mail: jam@bos-bremen.de

Seit der Gründung des Unternehmens 1999 beschäftigt sich das Unternehmen mit familienbewusster Personalpolitik. 2007 wurden bremen online services und bremen.online mit dem Grundzertifikat des audits berufundfamilie® ausgezeichnet.

Woran merkt man im Unternehmensalltag, dass bremen online services und bremen.online familienfreundlich sind?

Von Beginn an hat bos auf Vertrauensarbeitszeit gesetzt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können dadurch flexibel auf die Belange ihrer Familien reagieren. Ob Arztbesuche oder Sprechtag in der Schule, familiäre Bedürfnisse werden selbstverständlich berücksichtigt. Wenn es nötig ist, besteht auch kurzfristig die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten. Eine familiengerechte Arbeitsorganisation ermöglicht neben der Telearbeit auch unterschiedliche Teilzeitmodelle, die nicht nur von Müttern genutzt werden. Insgesamt zeichnet sich bos durch ein familienfreundliches Betriebsklima aus. So können selbstverständlich die Familien am Sommerfest teilnehmen und Kinder ihre Eltern am Arbeitsplatz besuchen.

bos ermöglicht darüber hinaus allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die kostengünstige Nutzung verschiedener Fitnessclubs. Zu diesem Angebot gehört Fitnesstraining für Gesundheit, Ausgleich, Kondition und Figur, Gruppenkurse und Schwimmbad und auch Badminton, Beachvolleyball und Squash.

Holger Mayer, leitender Redakteur bei bremen.online

Warum sind bremen online und bremen online services auf dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen?

Die bos KG ist auf dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen, da neben den bereits bestehenden Angeboten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, in den nächsten Monaten weitere hinzukommen werden. So wird schon heute die familienbedingte Teilzeitarbeit praktiziert. Flexible Pausenregelungen, mobile Telearbeit, Arbeit von zu Hause sowie Gleitzeit erleichtern allen Beteiligten die Organisation des täglichen Alltags mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Nun geht es darum, diese Angebote im Unternehmen noch deutlicher zu kommunizieren. Die gesamte Unternehmenskultur soll familienbewusst gestaltet werden. Die Familie im weitesten Sinne wird in die Führungsgrundsätze und das Unternehmensleitbild eingebaut. Ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen ist es, eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf allen Ebenen des Unternehmens und innerhalb der einzelnen Teams zu schaffen.

Ingo Schumann, Betriebsratsvorsitzender bremen online services

Stelzenlaufen mit Papa – das Sommerfest 2007 von bremen online services und bremen.online feiern alle gemeinsam



Vertrauensarbeitszeit

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von bremen online services und bremen.online können die Zeiträume, in denen sie ihre Arbeitsaufgaben erledigen, entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit selbst bestimmen. Es findet keine Erfassung der Arbeitszeit statt. So können private Verpflichtungen und Interessen gut mit der Arbeit koordiniert werden.

Mobile Telearbeit und Arbeit von zu Hause

Durch moderne Telekommunikationsmöglichkeiten können viele Beschäftigte bei Bedarf einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause erledigen. Dadurch sparen die Beschäftigten die Wegzeit zur Arbeit und können die Arbeit für wohnortnahe anfallende Erledigungen unterbrechen, ohne extra Urlaub nehmen zu müssen. Dieses Angebot nehmen 15 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich in Anspruch.

Gesundheitsprävention

Work Life Balance heißt auch gesundheitlichen Gefährdungen vorzubeugen. Fast täglich wird von der Firma frisches Obst zur Verfügung gestellt. Um körperlichen Belastungen durch die fast ausschließliche Computerarbeit vorzubeugen, ermöglicht das Unternehmen allen Beschäftigten die kostenlose Nutzung einer Fitnessstudiokette. Gut zehn Prozent der Beschäftigten nutzen dieses Angebot regelmäßig.



Fit for work – Beschäftigte von bremen online services und bremen.online beim Spinning im Fitnessstudio, dessen Nutzung das Unternehmen finanziert



bremenports

Bremen  Bremerhaven  GmbH & Co. KG

bremenports GmbH & Co. KG

Elbinger Platz 1, 27570 Bremerhaven
ab 1.3.2008: Im Strom 2, 27586 Bremerhaven

Branche: Hafendienstleister
Homepage: www.bremenports.de

Beschäftigte: 425
Männer: 80 %
Frauen: 20 %

Ansprechpersonen:

Karl-Heinz Kammer
Telefon: 0471 - 30 90 15 60
E-mail: karl-heinz.kammer@bremenports.de

Lars Loop
Telefon: 0471 - 30 90 15 78
E-Mail: lars.loop@bremenports.de

bremenports beschäftigt sich seit 2004 mit der Arbeitsgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Grundzertifikat der berufundfamilie® gGmbH hat bremenports am 21. Juni 2005 erhalten.

Welche Vorteile hat es für bremenports ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Durch unsere familienorientierte Personalpolitik stellen wir sicher, auch in den kommenden Jahren engagierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und an das Unternehmen binden zu können. Der demografische Wandel sorgt dafür, dass sich die Suche nach fähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders im Ingenieurbereich immer schwieriger gestaltet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Thema, das bremenports speziell für Bewerberinnen attraktiv macht, die sich nicht mehr zwischen Beruf oder Familie entscheiden wollen. Damit sichern wir langfristig den Erfolg unserer Firma. In Zeiten verminderter staatlicher Handlungsspielräume sind Unternehmen mehr denn je gefordert, unser Land familienfreundlicher zu gestalten. Der Schlüssel für eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt darin, mit den Beschäftigten flexible Lösungen zur familienbewussten Gestaltung des Berufsalltags zu finden. Diese müssen sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten. Familie ist für uns nicht nur ein Modethema. Uns ist bewusst, wie wichtig eine ausgeglichene familiäre Umgebung als Gegenpol zu den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt ist. Gerade ein Unternehmen wie bremenports, das in erster Linie vom Wissen in den Köpfen lebt, wird nur erfolgreich sein, wenn diese Köpfe frei sein können und sich nicht um die Betreuung der Kinder oder älteren Angehörigen sorgen müssen.

Jürgen Holtermann, Vorsitzender der
Geschäftsführung bremenports GmbH & Co. KG

Woran merkt man im Unternehmensalltag, dass bremenports familienfreundlich ist?

Neben den Angeboten zu Teilzeitarbeit und „Arbeit von zu Hause aus“ können die Mütter und Väter ihren Nachwuchs bei fehlender Betreuung in Notlagen mit ins Unternehmen bringen. Im Ergebnis heißt dies: zufriedene Kolleginnen und Kollegen, die ihre Arbeit erledigen können und ihre Kinder in sicherer Obhut wissen. Ein weiteres Merkmal ist die steigende Teilnehmerzahl an gemeinsamen Kindertagen mit dem Alfred-Wegener-Institut und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven – verbunden mit der Bereitschaft von Beschäftigten, als Betreuer an diesen Veranstaltungen teilzunehmen. An Bedeutung gewinnt inzwischen das Thema Pflegebedürftigkeit von Angehörigen. Hier wird den Kolleginnen und Kollegen in Gesprächen und Seminaren Unterstützung angeboten. Die Nachfrage wächst.

Diese Beispiele zeigen, dass die Firma bremenports ihre Schwerpunkte familienfreundlicher Angebote am Bedarf orientiert. Zwischenzeitlich gibt es Anfragen zu Ideen und Maßnahmen von bremenports sowohl von Personalvertretungen und anderen Unternehmen als auch von Praktikanten und Studenten. Auf einem Kongress kam von einer Unternehmerin mit zwei Kindern die Rückmeldung, dass sie sich unter diesen Umständen gut vorstellen könne, bei bremenports angestellt zu sein.

Martina Wellbrock, Betriebsrat
bremenports GmbH & Co. KG

Service für Familien

bremenports hat verschiedene Netzwerke mit Unternehmen vor Ort für gemeinsame Aktionen aufgebaut. Daraus ist z.B. ein Kinderwochenende mit Übernachtung als unternehmensübergreifende Kooperation mit dem Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven entstanden. Das Wochenende wurde gut angenommen. Alle 14 für bremenports vorhandenen Plätze waren ausgebucht.

Personalentwicklung

Die Begleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Elternzeit ist bei bremenports durch Kontakthalteprogramme gesichert. Dazu gehören Angebote zur Teilnahme an Betriebsversammlungen und Betriebsfesten sowie Qualifizierungsmöglichkeiten. Individuelle Teilzeitarbeitangebote für eine frühzeitige Rückkehr gehören ebenfalls zum Programm und erleichtern den Beschäftigten den Wiedereinstieg. Hierfür gab es viel positives Feedback aus der Belegschaft, wie auch von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



Impressum:
Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung
Wartofel Altsiedlerhof
Innovationszentrum & Co. KG
Martina Vothrock
Ortspolizeibehörde Bremerhaven
Wahlweg, Hafen und Fischereigänge

Nacht der Abenteurer

Veranstaltung vom 23. Juni bis zum 24. Juni 2007,
Polizei- und Schiffslehreramt Bremerhaven e.V.,
Vollender Weg 42-44



Für Kinder von 6-14 Jahren

Anmeldungen ab sofort bei:
Martina Vothrock (bremenports)
0471 596-1384
Martina Schewe (Ortspolizeibehörde)
0471 951-1312
Wolfgang Hebold-Heitz (AWI)
0471 4931-1354

Anmeldeschluss ist der 8. Juni 2007

Eigenbeitrag pro Kind: 19,- Euro

Im Preis enthalten: Spaß, Abenteuer, Übernachtung im Zelt, neue Freunde kennen lernen, Frühstück, Abendessen, Nachkaffee, Getränke

Ein Wochenende für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nacht der Abenteurer



Übernachtung mit Übernachtungen vom 23. Juni auf den 24. Juni 2007

Eine gemeinsame Aktion bremenports, der Ortspolizeibehörde Bremerhaven, des Alfred-Wegener-Institutes und der evangelischen Pfadfinder (VCP) vom Stamm Bonifatius

Faltblatt für die Nacht der Abenteurer



Kinderwochenende mit Übernachtung: unternehmensübergreifende Kooperation mit dem AWI und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven





Bremer Heimstiftung

Marcusallee 39, 28359 Bremen sowie an 21 weiteren Standorten im gesamten Bremer Stadtgebiet

Branche: Altenhilfe

Homepage: www.bremer-heimstiftung.de

Beschäftigte: 1.500

Männer: 20 %

Frauen: 80 %

Ansprechperson: Melanie Brauner

Telefon: 0421 - 2 43 41 53

E-Mail: melanie.brauner@bremer-heimstiftung.de

Familienbewusste Personalpolitik hat in der Bremer Heimstiftung eine lange Tradition. Das Stiftungsdorf Hollergrund wurde 2006 als erstes Unternehmen im Land Bremen mit dem Zertifikat des audits berufundfamilie® ausgezeichnet. Das Stiftungsdorf Rönnebeck und die zentrale Verwaltung erhielten 2004 das Grundzertifikat im Rahmen des audits berufundfamilie®. Zentrales Ziel der Bremer Heimstiftung ist die Nutzung der familienbewussten Angebote für alle Beschäftigten.

Warum ist die Bremer Heimstiftung auf dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen?

Hilfsbereitschaft für Menschen, die Unterstützung brauchen und Neugier auf Menschen und deren Lebenssituation gehören zu den Kernkompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Bremer Heimstiftung. Wer dies von seinen Mitarbeitern fordert, kann nicht gleichzeitig die private familiäre Situation der Beschäftigten ausblenden! Das ist Grund genug für die Bremer Heimstiftung sich auf den Weg zu einem familienfreundlichen Unternehmen zu machen. Weil ein solcher Entwicklungsprozess auch sicherstellt, dass die Bremer Heimstiftung in ihrer professionellen Arbeit ein seniorenfreundliches Unternehmen ist und sich hier weiterentwickelt.

Insoweit fügen sich Mitarbeiter- und Kundenaspekt auf wundersame Weise zusammen: Beides Mal geht es darum, die Achtsamkeit gegenüber Menschen und deren individuellen Lebenssituation zu fördern. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lastet als Aufgabe privat auf vielen Schultern unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder oder auch pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben. Je besser hier die Balance gelingt, desto sicherer dürfen wir sagen, dass wir auch professionell ein guter Partner für die vielen bei uns wohnenden Seniorinnen und Senioren sind. Getreu unserem Motto: Bremer Heimstiftung - Wohnen (und eben auch arbeiten), wo das Leben weitergeht.

Alexander Künzel, Vorstandsvorsitzender der Bremer Heimstiftung

Welche Vorteile hat es für die Bremer Heimstiftung, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

1. Die Anbindung der bereits im Unternehmen qualifizierten Mitarbeiter/innen an das Unternehmen bleibt bestehen (Erziehungsurlaub/Vorruhestand) und auch durch ehrenamtliche Arbeit erhalten.
2. Veränderungen in dem Unternehmen während der Unterbrechung der Berufstätigkeit werden durch regelmäßige Information und Kontaktpflege aktualisiert.
3. Mitarbeiter erleben Kontaktpflege als Wertschätzung.
4. Der Ausfall durch Krankheit wird reduziert (Mitarbeiter haben weniger Stress durch die Unternehmenskultur „Beruf und Familie“).
5. Die Flexibilität der Mitarbeiter erhöht sich durch Projekte, die familienbewusst angeboten werden (z.B. notfallmäßige Kinderbetreuung und Angehörigenbetreuung bei Fortbildung, Dienstbesprechungen oder Ausfall von Betreuungsangeboten)
6. Kunden nehmen die Möglichkeiten positiv zur Kenntnis und profitieren ebenfalls von den Angeboten und erleben die Mitarbeiter entspannter.
7. Philosophie des Unternehmens wird glaubwürdig: „alt und jung“, „Bezugspflege“, „Wohnküchen“ (fester Mitarbeiterstamm ermöglicht beständige Qualität).

Gunda Lichtenberg, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Bremer Heimstiftung

Finanziell familienentlastende Angebote - Bremer Heimstiftung heißt Vielfalt

Die Bremer Heimstiftung möchte ihre Mitarbeiter/innen bei dem Spagat der Vereinbarkeit unterstützen. Hier liegt nahe, auch den Beschäftigten Zugang zu der breiten, bereits vorhandenen Angebotspalette zu verschaffen, zum Beispiel Schwimmbäder, Saunen, Vitaltreffs, Praxen für Physiotherapie, Restaurants, Cateringdienste. Da die Bremer Heimstiftung über das gesamte Bremer Stadtgebiet verteilt ansässig ist, kennt nicht jede/r Mitarbeiter/in die Möglichkeiten aller Einrichtungen. Also wurden alle Angebote in einem Flyer gesammelt. Hier werden beispielsweise unter der Rubrik „Feiern mit der Bremer Heimstiftung“ alle günstig zu mietenden Räumlichkeiten und Restaurants aufgeführt. Unter „Ich tue etwas für mich“ finden sich alle Wellness- und Gesundheitsangebote von der privat zu reservierenden Sauna über günstige Kursangebote in den Schwimmbädern. Das Ziel der Bremer Heimstiftung ist es, mit dieser bunten Vielfalt ihren Mitarbeiter/innen durch günstige Angebote finanzielle Unterstützung zu bieten und auch für Zeitersparnis zu sorgen.

Pflegenotfallbetreuung

Betreutes Wohnen, stationäre Pflege, ambulante Versorgung, Tagespflege, Kurzzeitpflege – all diese Leistungen gehören zum Kerngeschäft der Bremer Heimstiftung. Tagtäglich berät und betreut die Bremer Heimstiftung Menschen in verschiedensten Lebenssituationen, die für sich oder ihre Angehörigen auf der Suche nach der richtigen Versorgungs- und Lebensform sind bzw. bereits bei der Bremer Heimstiftung leben. Diese Kompetenzen werden auch den Mitarbeiter/innen geboten. Sie können selbstverständlich die Beratung in den Einrichtungen in Anspruch nehmen. Außerdem versucht die Bremer Heimstiftung die Bedürfnisse der Angehörigen von Mitarbeiter/innen vorrangig zu erfüllen, denn: nur wer seine Familie gut versorgt weiß, kann entspannt und professionell seine Arbeit leisten. Genauso wie die Bremer Heimstiftung ihren erwerbstätigen Müttern und Vätern anbietet bei Ausfall der Betreuung ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz zu bringen, so gilt dieses auch für die zu pflegenden Angehörigen. So hat kürzlich die Mutter einer Mitarbeiterin nach einem Oberschenkelhalsbruch ihre Tochter ein paar Tage zur Arbeit begleitet und die Zeit mit anderen Bewohner/innen in der Wohnküche verbracht. Diese Notfallbetreuung hat der Mitarbeiterin ermöglicht, zur Arbeit zu gehen und ihre Mutter in guten Händen zu wissen.



Das „Alte Fundamt“ im Viertel ist nur eine von vielen Möglichkeiten, wo Beschäftigte der Bremer Heimstiftung Räumlichkeiten der Bremer Heimstiftung kostengünstig für Feiern anmieten können



DAIMLER

Daimler AG - Mercedes-Benz Werk Bremen

Mercedesstraße 1, 28309 Bremen

Branche: Automobilindustrie

Homepage: www.daimler.com

Beschäftigte: 13.542

Männer: 94,6 %

Frauen: 5,4 %

Ansprechperson: Mareike Müller

Telefon: 0421 - 4 19 75 28

E-Mail: mareike.mueller@daimlerchrysler.com

Die Daimler AG beschäftigt sich seit langem mit familienbewusster Personalpolitik. Belohnt wurde dieses Engagement mit dem Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® am 31. August 2006.

Ist das Mercedes-Benz Werk Bremen schon ein familienfreundliches Unternehmen?

Eine wichtige Voraussetzung für die Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine tragfähige Verbindung von erfolgreichem beruflichen Wirken und einem gelungenen Privatleben. Deshalb ist es uns wichtig in unserem Unternehmen entsprechende Voraussetzungen zu schaffen, die berufstätige Eltern bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestmöglich unterstützen.

Im Mercedes-Benz Werk Bremen haben wir eine Reihe von gezielten Maßnahmen beschlossen und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Familienfreundlichkeit unseres Standortes. Bereits im August 2006 wurden wir dafür mit dem Grundzertifikat zum Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung ausgezeichnet. Ein Schwerpunkt in der Umsetzung unserer Maßnahmen liegt auf der Bereitstellung von Betreuungsangeboten. In diesem Sommer hat sich beispielsweise ein Teil unseres Werksgeländes für drei Wochen in ein buntes Indianercamp verwandelt, in dem mehr als 300 Kinder von Daimler, Airbus und swb zu Gast waren. Aber auch bei der Betreuung von Kleinkindern haben wir Bedarf erkannt. Insbesondere bei den 0-3-Jährigen besteht eine Betreuungslücke, was viele Frauen davon abhält, schnell wieder in den Beruf zurückzukehren. Somit freuen wir uns umso mehr, dass wir in diesem Herbst unsere Kindertagesstätte „sternchen“ in Werksnähe eröffnen konnten, die sowohl von den Eltern als auch von den Kindern sehr positiv angenommen wurde.

Peter Schabert, Leiter des Mercedes-Benz Werks Bremen

Warum ist das Mercedes-Benz Werk Bremen auf dem Weg ein familienfreundliches Unternehmen zu werden?

Nachdem vor einigen Jahren erste Betriebsvereinbarungen zum Thema: „Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ mit der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen wurden, spüren wir jetzt die ersten Schritte der Umsetzungen dieser Vereinbarungen.

So hat z. B. die Teilzeitvereinbarung, die bereits im Jahre 2000 abgeschlossen wurde, in Bremen viele Teilzeitbeschäftigten möglich gemacht.

Darüber hinaus hat die Werkleitung des Werks Bremen eine Zielvereinbarung mit der Hertie Stiftung abgeschlossen, die Themen wie Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Führungskompetenz und Service für Familien familienfreundlich lösen soll.

Erste sichtbare Umsetzungen waren in diesem Sommer das Indianercamp und die Eröffnung der Kleinkinderkrippe „sternchen“.

Eine große Herausforderung sind nach wie vor alle Zielvereinbarungsthemen besonders unter dem Fokus, dass der größte Teil der Beschäftigten in Bremen Schichtdienst arbeitet. Diese Arbeitszeiten erfordern ein großes planerisches Können in jeder Familie.

Ich denke wir sind auf dem richtigen Weg, aber noch lange nicht am Ziel.

Uwe Werner, Betriebsratsvorsitzender des Mercedes-Benz Werks Bremen und Mitglied des Aufsichtsrats der Daimler AG

Betreuungsangebote

Als wesentlicher Bestandteil der familienbewussten Personalpolitik der Daimler AG ist die Bereitstellung von Betreuungsangeboten für Kinder zu nennen, die Eltern die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen erleichtern soll. Die neu im September 2007 eingerichtete werksnahe Kinderkrippe „sternchen“ ist nur ein Beispiel. Diese Krippe zeichnet sich insbesondere durch ein neu entwickeltes hochwertiges Bildungskonzept nach modernsten internationalen Standards aus. Auf die Förderung der Sprachkompetenz, auf Natur und Technik sowie auf Ernährung wird hier besonders Wert gelegt.

Kinderferienprogramme

Kinderferienprogramme in Kooperation mit Airbus Bremen und swb gehören nun schon zum zweiten Mal zum Programm der Daimler AG. Drei Wochen in den Sommerferien werden Kinder von Beschäftigten betreut. Es gibt Übernachtungscamps für 8-bis 11-Jährige und Tagescamps für 3-bis 13-Jährige (mit Frühschichtbetreuung).

Weitere Maßnahmen

Weitere Schwerpunkte für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie legt die Daimler AG auf flexible Arbeitsmöglichkeiten, Familientage und den steten Kontakt zu Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen während Eltern- bzw. Familienzeit.



Eröffnung der „sternchen“ Kinderkrippe der Daimler AG



Bremer „sternchen“-Kinder beim Spielen an der frischen Luft in der Nest-Schaukel



EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG

Präsident-Kennedy-Platz 1A, 28203 Bremen

Branche: Verkehr und Nachrichtenübermittlung

Homepage: www.eurogate.de

Beschäftigte: 151
Männer: 35 %
Frauen: 65 %

Ansprechperson: Bettina Ritzinger
Telefon: 0471 - 14 25 43 59
E-Mail: Bettina.Ritzinger@eurogate.de

Bereits mit der Firmengründung 1999 hat EUROGATE familienbewusste Personalpolitik in ihr Programm aufgenommen. Am 31. August 2006 erhielt Eurogate das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie®.

Warum ist Eurogate auf dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen?

EUROGATE ist Europas führende Container Terminal Logistik Gruppe mit zukunftsorientierten Wachstumsambitionen für die kommenden Jahre.

Um dieses ehrgeizige Ziel nachhaltig erreichen zu können, ist es für uns unerlässlich, qualifizierte, motivierte und flexible Menschen möglichst langfristig für unsere Idee zu gewinnen und in unser Unternehmen zu integrieren.

Damit uns dies in unseren modernen Gesellschaftsstrukturen mit verschiedenen Familienmodellen gelingen kann, sehen wir es als unsere Aufgabe und moralische Verpflichtung an, eine Balance zwischen Berufs- und Familienleben zu fördern.

Der Grund hierfür liegt auf der Hand: Manchmal zwingen familiäre Veränderungen einen Menschen dazu, dem Unternehmen nur noch eingeschränkt oder temporär gar nicht mehr zur Verfügung zu stehen. So möchte z.B. eine erfolgreiche Mitarbeiterin ihren kranken Vater pflegen oder berufstätige verantwortungsvolle Eltern wollen ihr

Kind während der Arbeitszeit gut versorgt wissen.

Derartige Konflikte zwischen Beruf und Privatleben können im Unternehmen Fehlzeiten und Kosten verursachen sowie die Beschäftigten belasten. Wer sich Sorgen macht, weil das Kind nach der Schule alleine ist oder niemand nach dem pflegebedürftigen Vater sieht, wird den Belastungen am Arbeitsplatz dauerhaft nicht standhalten können.

Um als Unternehmen hier aktive Unterstützung zu leisten und darüber hinaus auch für die potentiellen MitarbeiterInnen attraktiv zu sein, sind Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie bei der Pflege von Familienangehörigen, Gesundheitsprogramme oder Haushaltsservices notwendig.

Nur eine nachhaltige Balance zwischen Berufs- und Privatleben fördert Einsatz- und Leistungsbereitschaft, Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Birgit Holtmann, Personalleiterin

Rita Voss, Betriebsratsvorsitzende

Arbeitszeit

EUROGATE bietet den Mitarbeiter/innen im Rahmen individueller Absprachen die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere im Hinblick auf Teilzeit. Hierzu sind bisher die verschiedensten Arbeitszeitmodelle eingeführt worden. Es ist zum Beispiel möglich Tätigkeiten an einzelnen Tagen auszuführen, zwischen Vormittags- und Nachmittagstätigkeiten zu wechseln oder auch reine Vormittagstätigkeiten auszuüben.

Für die kaufmännischen administrativen Bereiche werden generell Gleitzeitmöglichkeiten angeboten, die auch entsprechend von den Beschäftigten genutzt werden.

Übergeordnetes Ziel dieser Maßnahmen ist, sowohl den Anforderungen des Unternehmens als auch denen der Beschäftigten gerecht zu werden.

Lebensarbeitszeitkonto

Um dem demografischen Wandel in der Gesellschaft Rechnung zu tragen, insbesondere auch den späteren Renteneintrittsaltern, hat EUROGATE seit dem Jahre 2000 eine tarifvertragliche Vereinbarung zur Führung von Lebensarbeitszeitkonten eingeführt, mit dem Ziel, zu einem früheren Zeitpunkt aus dem Arbeitsleben ausscheiden zu können unter Fortzahlung der Bezüge.

Belegschaftsbefragung

EUROGATE führt in Abständen Belegschaftsbefragungen durch. Diese beinhalten neben den Themenkomplexen Führung und Arbeitsorganisation auch Fragestellungen zu den Werten der Mitarbeiter sowie zu Leitbildern und Gesundheitsthemen.

Projekt Gesundheit

Seit dem Jahre 2005 führt EUROGATE ein standortübergreifendes Projekt Gesundheit durch. Im Mittelpunkt dieses Projektes stehen neben Mitarbeiter/innenbefragungen das Wohlbefinden der Beschäftigten, die Einführung von Gesundheitstagen, Diskussionen über Möglichkeiten zur Verbesserung der eigenen Gesundheit (zum Beispiel durch Zuschüsse zu Fitnessstudien) und die Diskussion über Fragen zum Nicht-raucherschutz.



Anerkennung durch den Präsident des Senats in der oberen Rathaushalle am 28.2.2007



FLYLINE Tele Sales & Services GmbH

Hermann-Köhl-Strasse 3, 28199 Bremen

Dienstleistungen, Touristik/Airline, Call Center
Homepage: www.flyline.de

Beschäftigte: 330
Männer: 21 %
Frauen: 79 %

Ansprechperson: Angela Waerdt
Telefon: 0421 - 5 57 50 20
E-Mail: angela.waerdt@ba.com

Durch den hohen Anteil weiblicher Beschäftigter engagiert sich FLYLINE seit seiner Unternehmensgründung 1996 im Bereich familienbewusster Personalpolitik.

Woran merkt man im Unternehmensalltag, dass FLYLINE familienfreundlich ist?

Man merkt es daran, dass das Thema präsent ist und im Personalplanungsmeeting die mögliche Rückkehr von Müttern ein wichtiger Punkt ist. Wir setzen uns für deren Wiedereinstieg ein, da wir um die Vorteile klar wissen: Wenn die Interessen zwischen Beschäftigten und Betrieb ausgewogen sind, erhöht sich die Motivation und die Arbeitszufriedenheit. Außerdem reduzieren wir auf diesem Weg Personal(wieder)beschaffungskosten.

Im Alltag ist die Familienfreundlichkeit bei FLYLINE ganz klar spürbar: Kaum ein Tag vergeht, an dem nicht eine Mutter mit ihrem Kind bzw. ihren Kindern zu Besuch kommt und gerne den Kontakt zu uns hält. Unsere Mütter bekommen regelmäßig Unternehmensinformationen von uns zugesendet und von jedem Baby haben wir ein schönes Foto in der Personalabteilung veröffentlicht.

Wir bemühen uns auch ganz konkret um die Einstellung von Frauen im Allgemeinen: Der Girls Day ist eine feste Veranstaltung in unserem Kalender. In manchen Jahren haben wir zwischen 20 und 30 Kinder an einem solchen Tag zu Besuch.

Bei den Arbeitsbedingungen versuchen wir mit Dienstaustauschmöglichkeiten, einer Vielzahl von ganz individuell zugeschnittenen Arbeitszeitmodellen, mit dem Angebot der Telearbeit und einer gehörigen Portion Verständnis unseren Mitarbeitern entgegenzukommen. Denn wie gesagt, von ausgewogenen Interessen profitieren alle. Ob wir schon ein familienfreundlicher Betrieb sind? Das fragen Sie am besten unsere Mitarbeiter - wir zumindest wünschen es uns!

Angela Waerdt, Managerin Human Resources & People Development FLYLINE Tele Sales & Services GmbH

Welche Vorteile hat es für FLYLINE, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Familienfreundlichkeit ermöglicht, dass langfristig die Kenntnisse über die Abläufe bei FLYLINE, das Spezialwissen und die Erfahrungen mit Kunden, Auftraggebern und Dienstleistern gesichert werden. Darüber hinaus steigt die Motivation der KollegInnen und dadurch auch die Leistung. Mütter oder Väter, die in familiären Angelegenheiten unterstützt werden, springen eher bei besonderen betrieblichen Aufgaben ein. Auch führt Familienfreundlichkeit zu einem guten Arbeitsklima und zu motivierten KollegInnen. Dies führt zu effektivem Arbeiten. Dadurch kann ebenfalls die Produktivität gesteigert werden.

Tanja Kempen, Betriebsratsvorsitzende FLYLINE Tele Sales & Services GmbH

Proaktive Personalentwicklung und Information von Müttern und Vätern in Elternzeit

Die Personalentwicklung hört für die durchschnittlich 35 Mütter und Väter in der Elternzeit nicht auf. FLYLINE ermöglicht Mitarbeiter/innen während der Elternzeit von Zuhause den Zugang zum Intranet. Alle wesentlichen Unternehmensinformationen werden den Vätern und Müttern in der Elternzeit per Post zugestellt. Zweimal hat Flyline ein Mutter-Kind-Frühstück veranstaltet, um den persönlichen Kontakt zum Unternehmen zu halten. Die Elternzeitler/innen werden zu Mitarbeiterversammlungen eingeladen und bei der Neubesetzung von Stellen systematisch einbezogen.

Telearbeit

Seit 2007 ermöglicht das Unternehmen Beschäftigten ganz oder teilweise von zu Hause zu arbeiten. Dazu wurde eine Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat erarbeitet. Bisher nutzen vier Mitarbeiter/innen dieses Angebot. Um zukünftig besser qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren, soll die Telearbeit ausgebaut werden.

Teilzeitangebote

Ab einer Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche sind bei FLYLINE sehr viele Teilzeitmodelle möglich. Das Unternehmen stellt sich dabei flexibel und individuell auf die Teilzeitarbeitswünsche der Beschäftigten ein.



Call Center Arbeit kann durch Telearbeit auch von Zuhause gemacht werden

Mutter-Kind-Frühstück bei FLYLINE





Hochschule Bremen

Adresse: Neustadtswall 30, 28199 Bremen

Branche: Wissenschaft und Forschung - Fachhochschule

Homepage: www.hs-bremen.de

Beschäftigte: 494

Männer: 61 %

Frauen: 39 %

Studierende: 7.732

Männer: 60 %

Frauen: 40 %

Ansprechpersonen:

Dr. Anna Müller

Telefon: 0421 - 59 05 48 66

E-Mail: frauenbuero@hs-bremen.de

Corinna Lott

Telefon: 0421 - 59 05 26 41

E-Mail: lott@verw.hs-bremen.de

Die Hochschule wurde mit dem Grundzertifikat des audits familiengerechte hochschule 2005 ausgezeichnet. Einzelne Angebote waren schon vor der Auditerung vorhanden.

Warum ist die Hochschule Bremen auf dem Weg zur familienfreundlichen Hochschule?

Nicht erst seit der Verleihung des Zertifikats „Familiengerechte Hochschule“ im Jahr 2005 - initiiert von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung - ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium für die Hochschule Bremen ein Thema. Die Hochschule unterstützte im Jahr 2003 die Eltern-Kind-Initiative bei dem Aufbau einer Kinderbetreuung und -beratung. Der eigenständige Verein „Flummi e.V.“ wurde von engagierten Müttern und Vätern der Hochschule in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro und einer Sozialpädagogin gegründet. Die Hochschule Bremen finanziert die Bereitstellung und Ausstattung der Räumlichkeiten und eine der beiden Halbtagsstellen für die Betreuung der Kinder. Flummi e.V. bietet eine Kurzzeit-Betreuung für Anderthalb bis 12-Jährige und wird von zwei pädagogischen Fachkräften geführt. Die Betreuungszeiten orientieren sich weitgehend an den Bedürfnissen der Eltern. Neben altersgerechter Betreuung besteht für Schulkinder die Möglichkeit einer Hausaufgabenbetreuung und auch während der Ferienzeiten wurden bislang in Kooperation mit der Hochschule für Künste Betreuungsangebote gemacht. Bereits seit 1996 gibt es an der Hochschule Bremen mit dem Verein „Socke e.V.“ zusätzlich eine Regelbetreuung für Kinder im Alter von einem bis vier Jahren. Alle Betreuungsangebote stehen Studierenden, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Hochschule Bremen offen.

Peter Henckel, Kanzler der Hochschule Bremen

Woran merkt man im Hochschulalltag, dass die Hochschule Bremen familienfreundlich ist?

1. Die Erstsemester werden zu Beginn des Studiums in ihren zentralen Informationsveranstaltungen im Rahmen der Vorstellung der Arbeit der Zentralen Frauenbeauftragten darüber informiert, was sie an der Hochschule für Hilfen in Anspruch nehmen können, für den Fall, dass die Studierenden Eltern werden oder schon sind.
2. In den einzelnen Standorten liegen Informationsbroschüren aus zur Thematik „Studieren mit Kind“, „pflegende Familienangehörige“ oder es wird auf die gesammelten Informationen in Form der „Familienkiste“ hingewiesen.
3. Als Anlaufstelle gibt es nicht nur die Frauenbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich, sondern auch der AstA bietet im Rahmen einer speziellen Anlaufstelle eine kompetente Sozialberatung an, die das Thema „Studieren mit Kind“ einschließt. Überall an den Hochschulstandorten sind Wickel- und Stillräume deutlich ausgewiesen.
4. Die flexible Kinderbetreuungsinitiative Flummi (für Studierende wie für Beschäftigte zu nutzen) wirbt für sich mit bunten Flyern und befindet sich gut sichtbar, hörbar und erlebbar mitten auf dem Campus in der Werderstraße.
5. In den Oster- und Herbstferien findet auf dem Campus eine Kinderferienbetreuung zusammen mit Einrichtungen und Laboren der Hoch-

schule statt, wo fröhliche und lärmende Kinder mit ihren Betreuerinnen und Betreuern immer wieder durch die Gänge laufen, auf dem Weg zum nächsten Ereignis.

6. Es gibt eine regelmäßige und (nicht nur) hochschulinterne Berichterstattung zum Thema und den zahlreichen Aktivitäten.
7. Offizielle Beschlüsse z.B. über Sitzungszeiten oder Beurteilungskriterien wie auch unbürokratische Freistellungsmöglichkeiten in familiären Notlagen flankieren die Möglichkeiten einer besseren Vereinbarung von Familie und Beruf/Studium – nicht zuletzt unterstützt von einer internen bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe unter Leitung des Kanzlers und mit professioneller personeller Unterstützung seitens des Ressorts „Organisation“.

8. Die Baumaßnahmen im Rahmen der Mensa-Neugestaltung sehen eine „Familienecke“ mit entsprechendem Mobiliar, aber auch Möglichkeiten zum Wärmen von Babynahrung und einer Spielecke vor.
9. Das Verhalten von Professorinnen und Professoren wird u.a. honoriert, wenn sie ein familienbewusstes Führungsverhalten nachweisen.
10. Kinderbetreuungsinitiativen (Flummi oder „Die Socke“) aber auch der Verein „Solidaritätsfond für studierende Eltern an der Hochschule Bremen“ werden von der Hochschulleitung finanziell mitgetragen bzw. unterstützt.

Dr. Anna Müller, Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremen

Information und Kommunikation familienbewusster Angebote

Durch unterschiedliche Medien bringt die Hochschule Bremen ihren Beschäftigten und Studierenden ihr Angebot an familienbewusster Personalpolitik nahe. Über das Internet wird Beschäftigten, Studierenden und Außenstehenden deutlich, was die Hochschule Bremen bisher verwirklicht und was sie sich noch vorgenommen hat. Durch die Familienkiste erhalten neue Beschäftigte und Studierende wertvolle Hinweise über die Angebote der Hochschule. Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten liegt bei etwa 47 Jahren. In der Familienkiste ist deshalb auch die Broschüre „Pflegerische Angehörige“. Als erste Hochschule in Deutschland informiert die Hochschule Bremen über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege.

Zeitweises Arbeiten von zu Hause

Mit der Absichtserklärung „Zeitweises Arbeiten von zu Hause“ reduziert die Hochschule Bremen Ausfallzeiten und macht sich als Arbeitgeberin attraktiv. Bei dringenden familiären Belangen können Beschäftigte der Hochschule auch kurzfristig bis zu drei Monate von zu Hause arbeiten.

Berücksichtigung von Sozialkompetenz beim Gehalt

Für die Hochschule Bremen ist Sozialkompetenz ein Leistungskriterium. Um eine verstärkte Sensibilisierung von Führungskräften in Wissenschaft und Verwaltung für die besondere Situation Studierender und Beschäftigter zu erreichen, die Familienarbeit leisten, wurde im Rahmen der Honorierung von Sozialkompetenz familienbewusstes Führungsverhalten als Leistungskriterium bei der Besoldung von Professuren aufgenommen.



Kompakte Informationen zu familienbewussten Angeboten der Hochschule – die Familienkiste macht es möglich



Jacobs University Bremen gGmbH

Campus Ring 1, 28759 Bremen

Branche: Wissenschaft und Forschung

Homepage: www.jacobs-university.de

Beschäftigte: 357
Männer: 57 %
Frauen: 43 %

Studierende: 1.100
Männer: 61 %
Frauen: 39 %

Ansprechperson: Dr. Alexander Ziegler-Jöns
Telefon: 0421 - 2 00 45 01
E-Mail: azj@jacobs-university.de

Die Jacobs University erhielt 2005 das Grundzertifikat im Rahmen des audits familiengerechte hochschule. Vor der Auditierung arbeitete bereits das Committee „Equal Opportunities, Dual Career and Family Friendliness“, das im April 2006 zum University Committee wurde, d.h. mit Vertreter/innen aller Gruppen besetzt ist und im Auftrag der Universitätsleitung arbeitet.

Woran merkt man im Unternehmensalltag, dass die Jacobs University ein familienfreundliches Unternehmen ist?

Auf dem Campus der Jacobs University treffen alle Generationen, von Kleinkindern bis zu Rentnern, zusammen. Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit oder Arbeitstage werden gewollt flexibel gehalten und nicht formalisiert. Anstatt starren Regeln zu folgen werden demokratische Entscheidungen in Komitees gefunden.

Mit „Kids at Jacobs“ bietet die Jacobs University von 8.00-17.00 Uhr eine zweisprachige Kinderbetreuung für Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren. Die Jacobs University unterstützt „Kids at Jacobs“ mit der kostenlosen Bereitstellung von angemessenen Räumlichkeiten. Der Garten des Kindergartens wird von den Gärtnern der Universität in Stand gehalten. Die Kinder des Kindergartens können kostenlos die vorhandenen Sportmöglichkeiten (zum Beispiel Turnhalle) nutzen sowie kostenlos in den Kantinen der Universität essen.

Die Jacobs University hat ein Gastfamilienprogramm ins Leben gerufen: jede Studentin, jedem Student aus dem Ausland wird auf Wunsch eine örtliche Gastfamilie zur Unterstützung bei der Eingewöhnung in Deutschland vermittelt.

Das Komitee für Gleichberechtigung, duale Karriere und Familienfreundlichkeit ist verantwortlich für das audit familiengerechte hochschule und die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen für alle auf dem Campus. Es gibt rund um die Uhr Aktivitäten für alle Gruppen auf dem Campus. Die Jacobs University hat mit anderen Forschungsinstitutionen und Hochschulen in der Umgebung ein Abkommen für die gegenseitige Unterstützung von berufstätigen Paaren geschlossen.

Dr. Alexander Ziegler-Jöns, Vice President University Development, Jacobs University Bremen

Dr. Karina de Santis, Lecturer in Statistics and Methods, Jacobs University Bremen

Kids at Jacobs e.V.

In der privaten Elterninitiative Kids at Jacobs auf dem Campus der Universität können Beschäftigte und Studierende ihre Kinder im Alter von sechs Monaten bis zur Einschulung ganztags betreuen lassen. Die Kids at Jacobs ist eine bilinguale und multikulturelle Kinderbetreuungseinrichtung.

Unterstützung von Dual Career Couples

Die Jacobs University hat mit allen Hochschulen und großen Forschungsinstituten der Region eine Vereinbarung abgeschlossen, sich gegenseitig bei der Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen, indem sie Arbeitsplätze für den Partner bzw. die Partnerin anbieten.



Der Kinderspielplatz der Kids at Jacobs



Bären und Indianerinnen – Karneval der unter dreijährigen Kinder



Klinikum Bremen-Ost gGmbH

Züricher Str. 40, 28325 Bremen

Branche: Gesundheit
Homepage: www.klinikum-bremen-ost.de

Beschäftigte: 2.220
Männer: 27 %
Frauen: 73 %

Ansprechperson: Dagmar Janßen
Telefon: 0421 - 4 08 17 85
E-Mail: dagmar.janssen@klinikum-bremen-ost.de

Seit 1990 hat das Klinikum Bremen-Ost einen betriebsnahen Kindergarten auf dem Gelände für Kinder vom 1.-6. Lebensjahr in Kooperation mit einem freien Träger. Seit 15 Jahren wird die Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Pflege vorangetrieben, u.a. durch die Teilnahme am Projekt „total normal“ und zuletzt schwerpunktmäßig für den ärztlichen Dienst durch die EU-geförderte Teilnahme am Projekt „Inkam-Bremen“. Die daraus entwickelten Arbeitszeitregelungen berücksichtigen sowohl die persönlichen Präferenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch eine Prozessoptimierung ohne Qualitätsverluste in der Patientenbehandlung. Das Klinikum Bremen-Ost ist im November 2005 mit dem Grundzertifikat audit berufundfamilie® ausgezeichnet worden.

Warum ist das Klinikum Bremen-Ost auf dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen und welche Vorteile hat es?

Oberstes Ziel im Rahmen unserer Förderung von Familie und Erziehung ist die weitere Harmonisierung der Bedürfnisse von Frauen und Erziehenden mit den Anforderungen des Krankenhausbetriebes. In einem Krankenhaus mit 24-Stunden-rund-um-die-Uhr-Betrieb beschäftigt zu sein, ist grundsätzlich eine besondere Herausforderung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schichtdienst, ständig steigende Arbeitsbelastungen und der alltägliche Umgang mit kranken Menschen erfordern ein hohes Maß an Flexibilität und Einsatzbereitschaft. Dabei auch noch die familiären Verpflichtungen und die Anforderungen des Berufs miteinander zu vereinbaren, ist für viele eine kaum zu nehmende Hürde.

Wir möchten mit den familienfreundlichen Maßnahmen die Familien unterstützen und konkrete Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen. Flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsangebote oder konkrete Hilfe bei der Pflege von Angehörigen sind u.a. wichtige

Bei Anruf Hilfe: Mit einer ansprechenden Postkarte informiert das Klinikum Bremen-Ost ihre Beschäftigten über das Angebot kollegiale Hilfe

Voraussetzungen für Arbeitnehmer/innen diesen Spagat zu bewältigen.

Zufriedene Mitarbeiter/innen sind aus betriebswirtschaftlicher Sicht auch für das Unternehmen ein Gewinn, da erwartungsgemäß Fehlzeiten und Fluktuationen gesenkt werden können. Zudem kann eine familienfreundliche Personalpolitik ein erheblicher Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter/innen sein. Dies wird besonders durch den bundesweiten Ärztemangel relevant.

Frauenbeauftragte und Geschäftsführung ziehen bei dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen an einem Strang.

Dagmar Janßen, Frauenbeauftragte, Klinikum Bremen-Ost

Frank Rathe, stellvertretender Personalleiter, Klinikum Bremen-Ost

UNSER PROJEKT ZUR VEREINBARUNG VON BERUF UND FAMILIE KOLLEGIALE HILFE



Kollegiale Hilfe

Am Klinikum Bremen-Ost arbeiten viele Expert/innen aus psycho-sozialen Berufen, z.B. Seelsorge oder Sucht- und Sozialberatung. Davon profitierten nicht nur die Patient/innen. Denn Beschäftigte, die selbst oder deren Familienangehörige von Verschuldung, psychischen Erkrankungen (z.B. Depression der/des Partnerin/Partners), Suchterkrankungen oder Pflege von Angehörigen betroffen sind, können Hilfe von einem unternehmenseigenen Expertennetz bekommen.

Flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten

Die professionelle rund um die Uhr Betreuung von Patient/innen und familienfreundliche Arbeitszeiten für die Beschäftigten in Einklang zu bringen ist eine große Herausforderung für ein Krankenhaus. Deshalb beschäftigt sich das Klinikum Bremen-Ost schon lange mit dem Thema Arbeitszeit. Es verfügt über circa 200 verschiedene Arbeitszeitmodelle. Damit Beschäftigte Erwerbstätigkeit und Privatleben besser koordinieren können, sind 1.200 individuelle Arbeitszeitvereinbarungen mit den einzelnen Beschäftigten getroffen worden.

Kinderferienbetreuung

Um den Beschäftigten Unterstützung in den sechs Wochen langen Sommerferien zu geben, bietet das Klinikum in den Sommerferien für zwei Wochen auf dem Klinikgelände eine Kinderferienbetreuung mit ausgebildeten Erzieher/innen an. Für 7 Euro am Tag konnten Eltern ihre drei- bis zwölf-Jährigen Kinder im Sommer 2007 tage- oder wochenweise ganztags betreuen lassen. 45 Eltern des Klinikums konnten in diesem Sommer von dem Angebot profitieren.



Ingelore Rosenkötter (Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales) bewundert die Kinderferienbetreuung des Klinikums Bremen-Ost



Klinikum Links der Weser gGmbH

Senator-Weßling-Straße 1, 28277 Bremen

Branche: Gesundheit

Homepage: www.klinikum-bremen-ldw.de

Beschäftigte: 1.450

Männer: 22%

Frauen: 78%

Ansprechpersonen:

Angela Dick

Telefon: 0421 - 8 79 13 33

E-Mail: angela.dick@klinikum-bremen-ldw.de

Margrit Weidanz

Telefon: 0421 - 8 79 16 19

E-Mail: Margrit.Weidanz@klinikum-bremen-ldw.de

Seit 1996 gibt es im Klinikum Links der Weser erste Initiativen und Angebote zur familienbewussten Personalpolitik. 2005 ist das Klinikum Links der Weser mit dem Grundzertifikat im Rahmen des audits berufundfamilie® ausgezeichnet worden.

Welche Vorteile hat es für das Klinikum Links der Weser, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Standortfaktor für das Krankenhaus als hochdifferenziertes Expertensystem.

Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter/innen auf dem Gesundheitsmarkt ist groß. Lange und hohe Ausbildungskosten im medizinischen Bereich und bei den Dienstleistern im Krankenhaus mit traditionellem hohem Frauenanteil verlangen nach einer bewussten Familien- und Personalpolitik und bestimmen den Wettbewerbsfaktor. Es geht bei einer bewussten Familienpolitik jedoch nicht nur um Kinderbetreuung, sondern heute auch um die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Als Unternehmen profitieren wir von einer starken Familienorientierung durch eine langfristige Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter aller Fachbereiche, insbesondere im ärztlichen und pflegerischen Bereich. Die Fluktuationsrate ist, bedingt durch familienfreundliche Arbeitszeiten, großzügige Gewährung von Erziehungsurlaub/Elternzeit und Sonderurlaub sowie Kinderbetreuung und Notdienstbetreuung, niedrig. Fehlzeiten werden positiv beeinflusst.

Die Wiedereinstiegskosten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten deutlich gesenkt werden durch langfristige Bindung der Mitarbeiter/innen und der Möglichkeit, auch in Elternzeit oder Sonderurlaub kostenlos an Fort- und Weiter-

bildungen teilzunehmen. Gesonderte Wiedereinstiegsangebote runden das Angebot ab. Mitarbeiter/innen werden bereits im Sonderurlaub auf neue Positionen vorbereitet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wissen, dass ihre Kinder sich auch im Notfall in guter Betreuung befinden oder das Unternehmen die Beschäftigten bei schweren Krankheitsfällen der Angehörigen unterstützt, sind weniger belastet und haben den Kopf frei, sich im Unternehmen zu engagieren. Es gibt eine hohe Identifikation mit dem Klinikum Links der Weser, die Umsetzung eines familienbewussten Personalmanagements im Unternehmen rechnet sich betriebswirtschaftlich in jedem Fall und verbessert das Betriebsklima nachhaltig.

Angela Dick, Geschäftsführerin Pflege im Klinikum Links der Weser



Kindergartenkinder bei der Eröffnung der „Weserstroche“

Warum ist das Klinikum Links der Weser auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb?

Schon mit der Gründung des Klinikums Links der Weser 1968 wurde der Wunsch einer betriebsnahen Kinderbetreuung formuliert. Erst 2004 mit der Kenntnis des audits berufundfamilie® wurde dies innerhalb des Handlungsfeldes „Service für Familien“ in den Zielvereinbarungen als Fernziel aufgestellt.

Nach Erhalt des Grundzertifikats 2005 wurde eine Umfrage zur Notwendigkeit von Kinderbetreuung durchgeführt, die einen Bedarf für über 100 Kinder feststellte.

Laut unseres kaufmännischen Geschäftsführers Herrn Dr. Stremmel sah sich das Klinikum Links der Weser nun endlich seiner wahren Bestimmung entgegen wachsen: Eine Kinderbetreuung mit abgeschlossenem Klinikum zu werden. Nachdem sich auf dem Betriebsfest im September 2005 durch

begeistertes Nachfragen bei Herrn Dr. Stremmel die Entwicklungsdynamik beschleunigte, begann die Suche nach einem erfahrenen Kooperationspartner. Dieser wurde in der Bremischen Evangelischen Kirche in einer kliniknahen Gemeinde gefunden, wo sich dank engagiertem Personal und wunderschönem Gelände mit geeigneten Bauten an vorhandene Strukturen hoher Qualität anschließen ließ. Am 1.8.2006 wurde dort in zwei Gruppen zu je 8 Vollzeitbetreuungsplätzen für Kinder im Alter von 0-3 Jahren die Betreuung der „Weserstrolche“ eröffnet. Derzeit befinden sich bereits 20 Kinder (z.T. Sharingplätze) in der Einrichtung, davon sind 15 Kinder zum Klinikum Links der Weser gehörig, 2 weitere von Kooperationspartnern und 3 Kinder von extern. Um den zahlreichen Anfragen nachkommen zu können, ist die Erweiterung um eine weitere Gruppe für August 2008 geplant.

Margrit Weidanz, Frauenbeauftragte und Betriebsrätin im Klinikum Links der Weser



In einer 24-seitigen Broschüre gibt das Klinikum Links der Weser seinen Beschäftigten einen Überblick, was für Angebote familienbewusster Personalpolitik sie nutzen können

zunehmend schwieriger neue Fachkräfte zu finden. Durch die Krippe können Eltern schneller wieder ins Unternehmen zurückkommen und die aufwändige und teure Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entfällt.

Interne und externe Kommunikation

Damit Angebote familienbewusster Personalpolitik bekannt und genutzt werden, ist eine Kommunikation dazu die grundlegende Voraussetzung. Über verschiedene Medien, wie z.B. Flyer, Broschüren oder Internet gelingt es dem Klinikum möglichst viele Beschäftigte des Großunternehmens zu erreichen.

Ein Leitfaden gibt Personalverantwortlichen Hilfestellung, was sie während der Schwangerschaft und Elternzeit ihrer Beschäftigten beachten sollen

Projektmanagement familienbewusste Personalpolitik

Um die geplanten familienbewussten Maßnahmen zu erreichen, nutzt das Klinikum Links der Weser ein systematisches Projektmanagement. Es werden Teilprojekte und Arbeitspakete definiert und der Zeitpunkt der Bearbeitung festgelegt. So kann die familienbewusste Personalpolitik zielgerichtet und effektiv umgesetzt werden. Eine Mitarbeiterin ist mit einer halben Stelle ausschließlich für die Verwirklichung und Evaluation der familienbewussten Angebote zuständig.

Weserstrolche

2006 gelang es dem Klinikum Links der Weser in Kooperation mit der Bremischen Evangelischen Kirche eine betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung für unter Dreijährige einzurichten. Die Öffnungszeiten der Weserstrolche sind von 6 bis 17 Uhr. In zwei Gruppen werden 20 Kinder betreut. Für den Sommer 2008 ist eine dritte Gruppe geplant, weil die Nachfrage nach Plätzen derzeit höher als das Angebot ist. Das Klinikum Links der Weser unterstützt die Kinderbetreuung ihrer Beschäftigten bei den Weserstrolchen großzügig. Diese Investition lohnt sich, denn in dem Expertensystem Krankenhaus wird es zunehmend





Kraft Foods

Kraft Foods Deutschland GmbH

Langemarckstraße 4-20, 28199 Bremen

Branche: Lebensmittel

Homepage: www.kraftfoods.de

Beschäftigte: 3.500

Männer: im Werksbereich 75 %

in der Verwaltung 55 %

Frauen: im Werksbereich 25 %

in der Verwaltung 45 %

Ansprechperson: Christian Reuver

Telefon: 0421 - 5 99 34 03

E-Mail: creuver@krafteurope.com

Der Kraft Foods Konzern beschäftigt sich weltweit seit 1998 mit familienbewusster Personalpolitik. Eine anonyme Umfrage des Instituts „Great Place to Work“ im Jahr 2003/2004 hat gezeigt, dass die damals eingeführten Maßnahmen die richtigen waren. Hierbei wurde abgefragt, wie Mitarbeiter/innen die Qualität und die Attraktivität von Kraft Foods bewerten. Gute Noten bekam Kraft Foods bei der Umfrage in Sachen Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness und Identifikation. Das Unternehmen wurde als einer der zehn „Besten Arbeitgeber in Deutschland 2003 und in Europa 2004“ ausgezeichnet. Im Jahr 2005 erhielt die Verwaltung von Kraft Foods in der Langemarckstraße und der Holzhafen das Grundzertifikat im Rahmen des audits berufundfamilie®.

Welche Vorteile hat es für Kraft Foods, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Unsere amerikanische Mutter setzt schon seit Jahrzehnten auf das Diversity-Management, sprich die Vielfalt im Unternehmen. Nur wenn wir genau die Bedürfnisse unserer Kunden kennen, die sich durch unterschiedliche Lebensmodelle, Nationalitäten, Religionen und Ansichten voneinander unterscheiden, sind wir in der Lage adäquate Produkte für sie herzustellen. Daher ist es uns auch wichtig diese Zielgruppen im Unternehmen zu beschäftigen. Somit lautet auch die Unternehmensvision: „Helping people around the world eat and live better“ und dies in über 170 Ländern der Welt. In Deutschland ist der Fokus eher den arbeitenden Eltern zugewandt, denen die Familie ebenso wichtig ist wie ihr Job, die sich in der Kinderbetreuung

abwechseln und bestimmte Lebensphasen ihrer Kinder aktiv erleben wollen, Mitarbeiter die ihre Arbeitszeit flexibler gestalten müssen, weil sie einen Angehörigen zu pflegen haben, oder aber ältere Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit reduzieren müssen oder wollen. Familienfreundliche Unternehmen haben einen Vorteil im Wettbewerb um die besten Köpfe, denn ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden motivierter sein und sich stärker mit dem Unternehmen identifizieren.

Eine entsprechende Personalpolitik reduziert die Kosten und bringt Wettbewerbsvorteile. Teilzeit- oder Telearbeit sind oft kostengünstiger als die Neubesetzung einer Stelle. Das erworbene Know-How der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bleibt somit dem Unternehmen erhalten. Auch der betriebswirtschaftliche Nutzen bei Einführung solcher Maßnahmen kann sich sehen lassen.

Christian Reuver, Director Human Resources Kraft Foods Germany

Hinrich Ehlers, Betriebsratsvorsitzender Kraft Foods

Personalentwicklung während der Elternzeit

Der „Round table“ findet zweimal im Jahr statt und richtet sich an Mütter und Väter in Elternzeit, die damit besser an das Unternehmen gebunden werden können. An einem Vormittag bekommen die Elternzeitler/innen Informationen von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat über die aktuellen Geschäftsergebnisse. Auf der Basis einer Wunschtemenabfrage werden Fachvorträge durch externe Referent/innen angeboten (z.B. Stressbewältigungsstrategien für Eltern). Weiterhin können die Beschäftigten in Elternzeit mit Mitarbeiter/innen aus dem Personalbereich über aktuelle Wiedereinstiegsszenarien sprechen. Professionelle Betreuer/innen beaufsichtigen während der Veranstaltung nebenan die Kinder.

Pflegebedürftige Angehörige

Die Mitarbeiter/innen haben 2007 erstmalig die Möglichkeit bekommen, an einem Seminar für pflegebedürftige Angehörige teilzunehmen. Das Seminar hat einen so großen Zulauf erhalten, dass Kraft Foods dieses Seminar ab 2008 in das Standardfortbildungsprogramm aufnehmen wird.

Flexible Kinderbetreuung

Seit August 2003 unterhält Kraft Foods die betriebsnahe Kinderkrippe „Kraft Kids“ in der Zionsgemeinde, die nur wenige Kilometer von der Langemarckstraße entfernt liegt. Dort werden Kinder zwischen zwei Monaten und drei Jahren betreut. Die „Kraft Kids“ sind mit 5 Belegplätzen gestartet, heute sind 10 Ganztagsplätze an Bremer Kraft Foods Mitarbeiter/innen vergeben. Die Krippe hat montags bis freitags von 7.30 bis 17.00 Uhr geöffnet. Sie hebt sich besonders durch geringe Schließzeiten und ein pädagogisch hochwertiges Betreuungskonzept hervor. Bei den „Bremer Kids“ haben die Mitarbeiter/innen von Kraft Foods die Möglichkeit, ihre Kinder im Alter von 0-12 Jahren auch kurzfristig betreuen zu lassen. Auch die „Bremer Kids“ sind nur wenige Kilometer vom Unternehmenssitz entfernt. Kinder können hier stundenweise untergebracht werden, zweimal im Monat von Samstag auf Sonntag wird ein so genanntes „Kinderhotel“ angeboten. Zudem hat Kraft Foods einen Rahmenvertrag mit dem Familienservice geschlossen. Mitarbeiter/innen können über den Familienservice die Vermittlung von Tagesmüttern, Babysit-tern, Au-pairs, Haushaltshilfen oder ähnliches erhalten. Die Vermittlungskosten übernimmt Kraft Foods, die Mitarbeiter/innen zahlen einen Eigenbetrag von 50 Euro.



Information auch während der Elternzeit durch den Round Table: Hier berichtet beispielsweise der Betriebsratsvorsitzende über die Entwicklungen im Unternehmen



Gruppenbild beim Round Table im November 2007: Mütter in Elternzeit kommen mit ihren Kindern ins Unternehmen



moskito Kommunikation und Design

Stader Str. 35, 28205 Bremen

Branche: Werbung/Medien
Homepage: www.moskito.de

Beschäftigte: 32
Männer: 30 %
Frauen: 70 %

Ansprechperson: Cathleen Heyden
Telefon: 0421 - 7 92 99 37
E-Mail: agentur@moskito.de

Seit 2004 beschäftigt sich moskito mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Bemühungen der Agentur mündeten am 31. März 2006 im Grundzertifikat zum audit berufundfamilie®.

Woran merkt man im Unternehmensalltag, dass moskito familienfreundlich ist?

Wenn ein Unternehmen es mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben ernst meint, dann erfordert das deutlich mehr Flexibilität im Denken und praktischen Umgang damit.

Ganz allgemein können wir sagen, dass das Thema der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sehr viel mehr Platz in den Köpfen unserer Mitarbeiter/innen gefunden hat. Sie gehen differenzierter mit ihren Arbeitszeiten bzw. ihrer Arbeitseinteilung um und sind noch motivierter, weil sie spüren, dass für private Belange Verständnis aufgebracht wird – dies gilt insbesondere in Notfällen.

Besonders den Mitarbeiter/innen, die neben ihrem Job bei moskito auch noch ein „kleines Familienunternehmen leiten“, sollen die flexiblen Arbeitsstrukturen zu Gute kommen. So sind Kinder in der Agentur willkommen und essen ganz selbstverständlich in der Bistro-Küche mit oder machen im Nachbarbüro ihre Hausaufgaben. Überhaupt herrscht eine leichtere und fröhlichere Arbeitsatmosphäre, die von einem Familiengefühl zwischen den Mitarbeiter/innen getragen wird.

Wir sind froh, dass die Mitarbeiter/innen die flexiblen Rahmenbedingungen zusehends stärker kreativ nutzen; nur so kann es zu einer Selbstverständlichkeit werden, dass Arbeitnehmer eben auch Mütter und Väter sind, die familiäre Verpflichtungen haben.

Uns ist wichtig, dass die Arbeitsabläufe bei moskito soweit in Einklang mit den privaten Bedürfnissen unserer Mitarbeiter/innen gebracht werden wie dies möglich ist. Deshalb werden wir das Projekt Beruf und Familie bei moskito weiter vorantreiben und uns weiterhin bemühen kreative und individuelle Möglichkeiten zu schaffen, um zwischen beidem eine harmonische Beziehung her zu stellen.

Sabine Szabo, Geschäftsführerin moskito

Cathleen Heyden, Projektmanagerin „Beruf und Familie“ moskito

Entlastung der Mitarbeiter/innen

Gerade das Thema Entlastung der Mitarbeiter/innen in ihrer kostbaren Freizeit hat bei moskito einen hohen Stellenwert. Schon jetzt gibt es einen Bügelservice, eine Notfall-Kinderbetreuung, einen Friseur, geplant sind ein Reparatur- und Einkaufsservice sowie eine Rundumputzfrau. Die sog. „Dienstleister“, die zumeist aus dem familiären Umfeld stammen, werden zukünftig über einen Verein „happy family“ entlohnt.

Aber auch der Arbeitsplatz selbst bietet Nischen zur Entspannung, um kreativ zu sein und der Hektik einer Werbeagentur Stand halten zu können. Das eigene Bistro, ein Ruheraum, eine Tischtennisplatte sowie ein Kicker helfen den Mitarbeiter/innen dabei.

Unternehmenskultur

Durch die Umgestaltung der Agenturräume hat sich das Bild und auch die Unternehmenskultur von moskito verändert. Durch das Einrichten eines Spielzimmers für Kinder und eines speziellen Mutter-/Vater-Kind-Arbeitsplatz ist es selbstverständlich geworden, dass der Familienalltag Teil des Unternehmens ist. Notfallsituationen stellen keine Hindernisse für die Mitarbeiter/innen mehr dar, denn Kinder sind gern



Eine Tischtennisplatte bietet Möglichkeit zur Bewegung



Den Arbeitsalltag für einen Moment vergessen? Bei moskito ist das kein Problem



Moment to relax im Bistro von moskito



Ortspolizeibehörde Bremerhaven
die familienfreundliche Polizei

Ortspolizeibehörde Bremerhaven

Hinrich-Schmalfeldt-Straße, Stadthaus 6, 27576 Bremerhaven

Branche: Öffentlicher Dienst
Homepage: www.polizei.bremerhaven.de

Beschäftigte: 487
Männer: 87 %
Frauen: 13 %

Ansprechpersonen:

Jörg Eilers
Telefon: 0471 - 9 53 13 00
E-Mail: j.eilers@polizei.bremerhaven.de
Marita Schewe
Telefon: 0471 - 9 53 12 13
Telefax: 0471 - 9 53 13 09
E-Mail: m.schewe@polizei.bremerhaven.de

Seit dem Jahr 2004 gehört eine familienfreundliche Personalpolitik zum Alltag der Ortspolizeibehörde. Im Juni 2005 erhielt sie nach erfolgreicher Umsetzung familienbewusster Maßnahmen das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie®.

Welchen Vorteil hat es für die Ortspolizeibehörde ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Familienfreundlichkeit liegt im Trend. Die Vorteile familienfreundlicher Personalpolitik sollten daher hinlänglich bekannt sein. Das Betriebsklima verbessert sich, Familienfreundlichkeit wirkt konfliktmindernd, die innerbetriebliche Kommunikation findet bei familienfreundlichen Betrieben in stärkerem Maße auf konfrontationsfreier Basis statt. Die Beschäftigten identifizieren sich stärker mit ihrem Unternehmen, sind motivierter und leistungstärker.

In Bremen und Bremerhaven bedeutet Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber weitaus mehr. Hier gibt es einen Regionalverbund, der den angeschlossenen familienfreundlichen Betrieben eine Welt unternehmenskultureller Vielfalt eröffnet. Die Vielzahl der Projekte belegt die Vitalität des Netzwerkes. Der in diesem Rahmen stattfindende Austausch geht über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus. Und so profitieren wir insgesamt als kommunale Polizei von der Kooperation mit den angeschlossenen Betrieben, vor allem natürlich mit denen in Bremerhaven, dem Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung, bremports, dem Magistrat und jetzt auch EUROGATE.

Letztendlich ist Familienfreundlichkeit für uns aber keine Frage der daraus resultierenden Vorteile im Sinne einer Wertschöpfung. Familienfreundlichkeit ist für uns eine Frage des Umgangs, der Kultur und wir vertrauen darauf, dass eine familienfreundliche Polizei eine freundliche Polizei ist - eine bürgerfreundliche Polizei.

Harry Götze, Direktor der Ortspolizeibehörde Bremerhaven

Ist die Ortspolizeibehörde schon ein familienfreundliches Unternehmen?

Die Ortspolizeibehörde Bremerhaven hat das Grundzertifikat im Juni 2005 erhalten. Ist die Ortspolizeibehörde damit bereits ein familienfreundliches Unternehmen? Sicher nicht! Das Grundzertifikat der Hertiestiftung honoriert vor allem die Absicht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Die Ausgangsposition: Die Ortspolizeibehörde war in einigen Handlungsfeldern, insbesondere bei den flexiblen Arbeitszeiten, bereits vor der Zertifizierung außerordentlich fortschrittlich. In anderen Bereichen, bei der Kommunikationspolitik, bei der Führungskräftequalifizierung oder bei der Personalentwicklung, sowie in den Köpfen einiger Führungskräfte aber auch in der Kollegenschaft gab es einen nicht unerheblichen Nachholbedarf. Was haben wir seither erreicht? Die Zielvereinbarung des Audits wurde bislang konsequent umgesetzt, so dass die Ortspolizeibehörde sich jetzt in allen Handlungsfeldern entwickelt hat. Vor allem aber ist es gelungen, sowohl bei den Vorgesetzten als auch bei den Kolleginnen und Kollegen ein entsprechendes Problembewusstsein zu schaffen.

Der Personalrat ist nach den bisherigen positiven Erfahrungen mehr als zuversichtlich, dass unsere Behörde das Abschlusszertifikat im Sommer nächsten Jahres erhalten wird. Wir freuen uns darauf, dann zu Recht, den Titel „Familienfreundliches Unternehmen“ führen zu dürfen.

Ralf Manning, Vorsitzender des Personalrates der Ortspolizeibehörde Bremerhaven

Familienservice

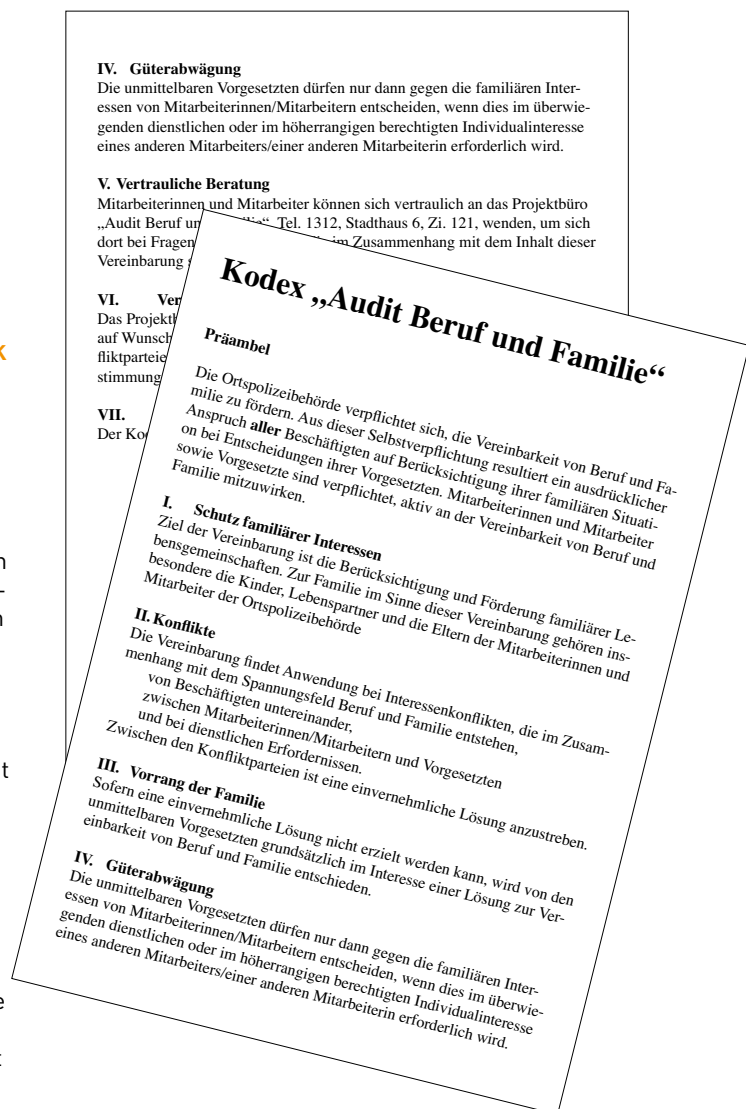
Für Familien hat die Ortpolizeibehörde einen besonderen Service eingerichtet. So können die Mitarbeiter/innen in den Ferien ein spezielles Freizeitangebot für Kinder nutzen. Auch ein Kinderzimmer wurde in der Behörde eingerichtet, um eine Betreuung im Notfall zu sichern. Ein weiterer Pluspunkt ist die arbeitsplatznahe Weiterbildung, die Aufstiegschancen ermöglicht ohne die Familie zu vernachlässigen.

Informations- und Kommunikationspolitik

Eine weitere Maßnahme der Ortpolizeibehörde stellt die Verbesserung der Informations- und Kommunikationspolitik dar. In diesem Bereich wurden beispielsweise Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche eingeführt, ein Programm zur Kontakthaltung mit Elternzeitler/innen entwickelt, der Informationsfluss für Weiterbildungsmöglichkeiten verbessert, eine Broschüre zur optimalen Information der Mitarbeiter/innen entworfen und es wurden Betriebsfeste für die ganze Familie organisiert.

Sensibilisierung der Führungskräfte

Auch die Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat einen hohen Stellenwert bei der Ortpolizeibehörde. Hierzu wurde ein verpflichtendes Führungskräfte-seminar durchgeführt, das eine anfängliche Ablehnung gegenüber diesem Thema in Verständnis für Familien und ihre Probleme umgewandelt hat. In einem Unternehmenskodex wurde die Verpflichtung institutionalisiert zu Gunsten von familiären Belangen zu entscheiden, solange diese nicht gegen höherrangige Ansprüche oder Rechte von anderen verstoßen oder die Funktionsfähigkeit des Unternehmens in Frage stellen.





Polizei Bremen

Polizei Bremen

In der Vahr 76, 28329 Bremen

Die Polizei Bremen besteht aus den Direktionen Schutzpolizei, Kriminalpolizei, Wasserschutz- und Verkehrspolizei, Zentrale-Einsatz-Steuerung und Bereitschaftspolizei und den Fachdirektionen Logistik, Recht und Personal, Information - und Kommunikation sowie der Präsidialabteilung und der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Dienststellen der Polizei Bremen sind an verschiedenen Standorten in Bremen für die Bürger/innen da, z.B. mit den Polizeirevieren, den Kriminal- und Polizeikommissariaten.

Branche: Öffentlicher Dienst

Homepage: www.polizei.bremen.de

Beschäftigte: 2.899

Männer: 78 %

Frauen: 22 %

Ansprechperson: Gabriele Kudlik

Telefon: 0421 - 36 21 21 05

E-Mail: Gabriele.Kudlik@polizei.bremen.de

Die Polizei Bremen hat das Grundzertifikat der Hertie-Stiftung zum audit berufundfamilie® am 26.03.2007 erhalten.

Welche Vorteile hat es für die Polizei Bremen ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Die Polizei Bremen trägt ihren Teil zum Wandel der Gesellschaft bei. Familienfreundlichkeit hat einen hohen Stellenwert.

Die Polizei Bremen will ein attraktiver familienbewusster Arbeitgeber sein, der gut ausgebildete Bewerber anzieht und qualifizierte Beschäftigte bindet.

Die Polizei Bremen will einen Einklang zwischen organisatorischen Notwendigkeiten einerseits und den Interessen der Beschäftigten (Frauen und Männer) andererseits realisieren und damit ein familienbewusstes Handeln im Umgang mit- und untereinander erzielen.

Es gilt u.a. über verbesserte Arbeitsbedingungen ein zufriedenes und verlässliches Arbeitsklima sowie eine Steigerung der Arbeitsmotivation zu ermöglichen.

Gleichzeitig soll in diesem Zusammenhang die Senkung der Krankheitsquoten angestrebt werden.

Michael Steines, Leiter der Direktion Schutzpolizei, stellvertretender Polizeipräsident der Polizei Bremen

Welche Vorteile hat es für die Polizei Bremen ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Der Personalrat und die Frauenbeauftragte der Polizei Bremen begleiten das Engagement einer familienbewussten Personalpolitik positiv.

Eine in die Zukunft gerichteten Weiterentwicklung, die auf praktische Maßnahmen abzielt, sollte konsequent von allen vorangebracht werden.

Durch die Auditierung „berufundfamilie“ hat sich die Polizei Bremen verpflichtet in bestimmten, festgelegten Handlungsfeldern positive Ergebnisse vorzulegen.

Im Rahmen von Netzwerken, gibt es durchaus gute Möglichkeiten diese Themenfelder erfolgreich für die Polizei Bremen zu nutzen.

Der Personalrat und die Frauenbeauftragte begrüßen die Initiative, auch wenn zunächst nur kleine Schritte erreichbar sind.

Harry Kuck, stellvertretende Personalratsvorsitzende der Polizei Bremen

Sigrid Holschen, Frauenbeauftragte der Polizei Bremen

Förderung der Wiedereinsteiger/innen nach Elternzeit

Die Polizei Bremen fördert die Wiedereinsteiger/innen, z.B. nach Elternzeit durch organisatorische und arbeitszeitliche Maßnahmen. Darüber hinaus bekommen die „abwesenden Mitarbeiter/innen“ aktuelle Informationen aus der Polizei Bremen. Damit wird erreicht, dass sich die Identifikation mit dem Beruf verbessert und stabilisiert.

Führungskräfte-Seminare Beruf und Familie 2008

Vor dem Hintergrund, dass das audit berufundfamilie® in der Polizei Bremen erfolgreich entwickelt werden soll, erfolgt für die Führungskräfte, beginnend ab der Ebene der Sachgebietsleiter/innen, in Tagesseminaren eine Sensibilisierung. Dadurch soll erreicht werden, dass einerseits die mögliche eigene „Betroffenheit in Notfällen“ erfahren wird und andererseits die Führungskräfte als Multiplikator/innen das Audit-Verfahren zukünftig positiv begleiten.



Familientag bei der Polizei Bremen (5.7.2007)



Adventsbasteln (1.12.2007)



Einführung des Polizeiteddys



Die Kindernacht der Polizei Bremen (22.9.2007)



swb Vertrieb Bremen GmbH

Theodor-Heuss-Allee 20, 28215 Bremen

Branche: Energieversorgung

Homepage: www.swb-gruppe.de

Beschäftigte: ca. 300

Männer: 46%

Frauen: 54%

Ansprechperson: Eva Lippstreu

Telefon: 0421 - 3 59 32 25

E-Mail: eva.lippstreu@swb-gruppe.de

Die swb Vertrieb Bremen GmbH hat familienbewusste Personalpolitik sehr früh für sich als wichtiges Thema erkannt. Sie wurde im November 2004 mit dem Grundzertifikat des audits berufundfamilie® ausgezeichnet und hat im Mai 2007 als eines der ersten Unternehmen in Bremen das Zertifikat des audits berufundfamilie® erhalten.

Welche Vorteile hat es für swb, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein?

Als Vater von zwei Kindern ist mir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus persönlichen Gründen eine Herzensangelegenheit. Denn das Familienmodell, das ich lebe – meine Frau hat ihren Beruf aufgegeben, um sich ganz der Erziehung unserer Kinder zu widmen – geht an der Lebenswirklichkeit vieler meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbei. Teils weil Familien auf die Einkommen von zwei Partnern angewiesen sind, teils weil es ganz einfach den persönlichen Bedürfnissen gerecht wird, neben der Familie auch erfolgreich im Beruf zu stehen.

Dennoch ist es kein Selbstgänger, einem „soften“ Personalthema innerhalb eines Wirtschaftsunternehmens den nötigen Stellenwert und die nötige Akzeptanz einzuräumen – gerade im Kreis der Führungskräfte. Manchmal wurde ich belächelt für mein Engagement in den vier Jahren, seitdem swb Vertrieb ganz konkret daran arbeitet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Unternehmensalltag einzubeziehen. Denn immer gibt es vermeintlich wichtigere, „echte“ Themen. Dabei war für mich von Anfang an klar, dass konsequent familienfreundliche Personalpolitik immer auch mit „harten“ Erfolgen verbunden ist.

Sie ist für uns ein wertvolles Instrument, um unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter zu erhöhen und bringt auch messbare betriebswirtschaftliche Vorteile: Fehlzeiten und die Kosten für die Wiedereingliederung nach der Elternzeit

sinken und Fach- und Führungskräfte sind leichter zu rekrutieren.

Der mit dem Audit verbundene regelmäßige Kontrollmechanismus erzeugt eine hilfreiche Selbstdisziplinierung, um das wichtige Thema bei der Verfolgung der gesteckten Ziele nicht aus den Augen zu verlieren.

Fürs kommende Jahr haben wir uns u.a. vorgenommen, mit einem großen Missverständnis aufzuräumen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist kein Frauenthema. Künftig müssen wir gerade die männlichen Kollegen mehr einbeziehen und sie ermutigen, ihre Ansprüche auf die Familie anzumelden.

Heinz Block, Geschäftsführer swb Vertrieb Bremen GmbH

Ist swb schon ein familienfreundliches Unternehmen?

Die Frage kann von Seiten des Betriebsrates grundsätzlich bejaht werden. Hierbei sind es weniger die festgelegten Maßnahmen und Angebote, wie flexible Arbeitszeitmodelle oder die Ferienbetreuung für Kinder der Mitarbeiter/innen in den Sommerferien, als das bereits gelebte Grundverständnis, das eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen ausmacht. Die familienfreundliche Atmosphäre zeigt sich beispielsweise darin, dass Kinder – wenn es zuhause kurzfristig an einer Betreuungsmöglichkeit fehlt – schon einmal mit in die Firma genommen werden. Früher hätte man in solchen Fällen einen ganzen Urlaubs-

tag nehmen müssen, heute reagiert der Arbeitgeber auf familiäre Bedürfnisse deutlich flexibler. Wo es vor einigen Jahren noch eines schlechten Gewissens bzw. des Vorschubens anderer Gründe bedurfte, kann man heute als Mitarbeiter/in ohne Umschweife bestimmte Termine mit dem Hinweis auf seine familiären Verpflichtungen verlegen.

Dass wir immer noch in einem fortwährenden Reifeprozess sind, merkt man jedoch hin und wieder am Verständnis einiger Führungskräfte, die beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch weiteren Informationsbedarf haben. Hier ist es für uns als Betriebsrat von großem Vorteil, dass wir spätestens in der Geschäftsführung, die das Projekt nicht nur angestoßen hat, sondern auch aktiv unterstützt, einen gewichtigen Fürsprecher haben. Eine weitere Maßnahme für die Zukunft wird es sein, die bestehenden Angebote noch besser zu kommunizieren. Trotz einer breit angelegten Informationspolitik, werden viele Angebote von den Mitarbeiter/innen bislang zu wenig genutzt. Wir hoffen jedoch, dass mit der Zertifizierung des gesamten swb-Konzerns im Jahr 2008, auch diese Barrieren überbrückt werden können.

Dirk Stichweh, Betriebsrat swb Vertrieb Bremen GmbH

Teleheimarbeit

Damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit kleinen Kindern möglichst schnell wieder ins Unternehmen kommen können, bietet swb seinen Beschäftigten die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause zu erledigen. Damit sparen die Beschäftigten Rüst- und Wegezeiten und können auch zu ungewöhnlichen Zeiten arbeiten. Der Betriebsrat und die Geschäftsführung haben die Regelungen zur Teleheimarbeit in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

Kommunikation zur familienbewussten Personalpolitik

Damit Transparenz über die Angebote besteht, informiert swb seine Beschäftigten regelmäßig, z.B. über das Intranet oder die Mitarbeiterzeitschrift. Durch Presseerklärungen oder die Zeitschrift für Kundinnen und Kunden „energiemagazin“ wird auch der regionalen Öffentlichkeit das Engagement von swb im Bereich familienbewusster Personalpolitik deutlich.



Geschäftsführer Heinz Block erhält von der Familienministerin Ursula von der Leyen und der Staatssekretärin im Wirtschaftsministerium Dagmar Wöhrl das Zertifikat für das Engagement der swb Vertrieb Bremen GmbH im Bereich familienbewusster Personalpolitik

Kinder(ferien)betreuung

Eltern mit Kindern zwischen acht Wochen und drei Jahren können einen Kinderbetreuungszuschuss bekommen, damit sie ihr(e) Kind(er) während der Arbeit in professionelle Hände geben können. Zudem kooperiert swb bei der Kinderferienbetreuung mit den Unternehmen Airbus und Daimler, um seine Beschäftigten in den langen Schulferien zu entlasten. In den Sommerferien 2007 wurde für 300 drei- bis dreizehnjährige Kinder eine dreiwöchige Kinderferienbetreuung von täglich 6 bis 16 Uhr auf die Beine gestellt. Aus der swb-Gruppe waren insgesamt 50 Kinder dabei. Die Teilnahme der Mitarbeiter/innenkinder wird vom Unternehmen finanziell unterstützt.



Die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der swb-Gruppe genießen in den Sommerferien die Ferienbetreuung

Impressum

Herausgeber/innen:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie

Redaktion:

Tanja M. Brinkmann

Rena Fehre

Margareta Steinrücke

Gestaltung:

Margareta Lutschkowski

Erscheinungsjahr:

2007

Dank an:

Wir danken den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den 20 Unternehmen, die uns bei der Darstellung ihrer familienbewußten Personalpolitik unterstützt haben.