



RKW

Den Spagat schaffen: Beruf und Familie vereinbaren

Von Margarete Schreurs
RKW-Expertin für familienfreundliche Personalpolitik

Kinder und Karriere – das zu verbinden, verlangt von Müttern und Vätern immer noch große Anstrengungen. Als eigene Chefin oder eigener Chef können sie den Spagat oft besser schaffen, weil Arbeit und Familie mehr nach eigenen Wünschen und Vorstellungen gestaltet werden können. Die Vereinbarkeit von Unternehmen und Familie ist durchaus ein wichtiges Thema für Existenzgründerinnen – auch wenn es in den Businessplänen selten auftaucht.

Stellt ein Gründer oder eine Gründerin von Anfang an die Weichen in Richtung „Familienfreundlichkeit“, so profitiert das Unternehmen von Anfang an. Die Vorteile sind:

- Besseres Image des Unternehmens
- Leichteres Gewinnen von qualifiziertem Personal
- Attraktive und flexible Arbeitszeiten
- Höhere Motivation der Mitarbeiter, weil sie zufriedener sind
- Höhere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen
- Höhere Arbeitsproduktivität
- Höhere Qualität bei den Produkten und Prozessen

Handfeste Vorteile, das erkennen zunehmend auch kleine Unternehmen. Von der Familienfreundlichkeit eines Unternehmens profitieren eben alle, die Chefin und der Chef genauso wie die Beschäftigten und ihre Familien.

„Work-Life-Balance“ ist ein Schlagwort für den besseren Ausgleich zwischen beruflichen Anforderungen und den Bedürfnissen des Privatlebens und der Familie. Das wollen auch Männer. Familienfreundlichkeit heißt nicht nur, den Müttern früheren Feierabend zugestehen, damit sie die Kinder aus der Krippe anholen können.

Das haben Mittelständler erkannt und Familienfreundlichkeit in einer Studie des RKW aus dem letzten Jahr als ein wichtiges Unternehmensziel genannt. Ihre Maßnahmen sind dauerhaft angelegt und stehen idealerweise allen im Unternehmen offen

Drei Felder sind es, in denen die Unternehmen familienorientierte Personalpolitik betreiben:

1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Flexible Arbeitszeiten
 - Angebote zur Kinderbetreuung
 - Förderung des Wiedereinstiegs
2. Unternehmenskultur
 - Förderung der Chancengleichheit
 - Sensibilisierung der Führungskräfte
3. Lebensphasenorientierte Personalplanung
 - Weiterbildung
 - Laufbahnplanung
 - Erhaltung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Ein Thema für Gründerinnen?

Vorteile für Unternehmen

Auch für die Väter

Familienfreundlichkeit ist ein Unternehmensziel

Maßnahmen in drei Feldern:

1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2. Unternehmenskultur

3. Lebensphasenorientierte Personalplanung

Beispiel 1

Kinderbetreuung im Unternehmen

Familienakademie Frankfurt
www.familienakademie.de

Gründung der Familienakademie in Stuttgart 2001,
Start der Seminare in Frankfurt im November 2003

Seminare für Paare, Eltern und werdende Eltern
Das Angebot richtet sich auch an Firmen, die ihre Mitarbeitern
im Bereich Familie unterstützen wollen.

Dr. rer. nat. Susanne Colzman

2 Kinder von zwei und vier Jahren, das jüngere wurde
während der Gründungsphase geboren.

Die frühere Tätigkeit als Projektmanagerin wäre wegen der
Arbeitszeiten bis spät in den Abend mit der Familie nicht
vereinbar gewesen. Dies war ein weiterer Anlass für Frau
Colzman über eine berufliche Neuorientierung nachzudenken.
Die Erziehungszeit bot dazu die Chance und den notwendigen
Freiraum, die Idee der Familienakademie umzusetzen.
Ihre Erfahrungen im Umgang mit Kindern und Beruf will die
Unternehmerin nutzen, um Eltern zu helfen, einen eigenen
Weg zur Vereinbarung von beidem zu finden.

Frau Colzman arbeitet vorwiegend zu Hause. Eine genaue
Tagesplanung ermöglicht ihr viele Tätigkeiten mit den Kindern.
Arbeiten, die ein ruhiges Umfeld erfordern, erledigt sie in
Anwesenheit der Kinderfrau oder abends.
Da Familie und Kinder auch das Thema ihres Unternehmens
sind, kann sie die beiden Kleinen zu externen Terminen
gelegentlich mitnehmen.
Die Seminare finden nur am Samstag statt, dann kann die
Familie die Kinder betreuen.

Wichtig ist der Unternehmerin die deutliche Trennung
zwischen Arbeit und Familienzeiten, auch zu Hause. Ihr Büro
steht den Kindern während der Arbeitszeit bei dringenden
Anliegen offen.
Neben der Kindergartenzeit unterstützt eine liebevolle
Kinderfrau für zwölf Stunden in der Woche.

- Wie können unvorhergesehene Ausfälle und Ferien von Kindergarten und Kinderfrau überbrückt werden?
- Was passiert, wenn die Kinder krank werden und nicht in den Kindergarten können?
- Die Familie kann wegen eigener beruflicher Verpflichtungen nur begrenzt einspringen. Welche Alternative?
- Wer hilft bei Engpässen und in Notfällen?
- Warum sind die Kosten für die Kinderbetreuung für die Unternehmerin nicht als Betriebsausgaben absetzbar?

Das Unternehmen

Gründung

Dienstleistung

Die Unternehmerin

Kinder

Ihr Motiv für die Existenzgründung

...und die Kinder?

Die Lösung: Kindergarten und Kinderfrau

Die Probleme

Beispiel 2

Partnerschaftliche Regelung

Landschaftsarchitekturbüro Hoff
www.martina-hoff.de

1989,
derzeit 8 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie studentische
Hilfskräfte und freie Mitarbeiter

Freiraumplanung vorwiegend im öffentlichen Bereich an
Parks, Schulen, Kindergärten und Spielplätzen
Konzeptionen zur Dorfentwicklung, Gutachten und
Landschaftspläne.

Verbindendes Element innerhalb dieser unterschiedlichen
Arbeitsbereiche ist die Einbeziehung von Nutzergruppen in
den Planungs- und Umsetzungsprozess: Entsprechend
fließen Methoden der Öffentlichkeitsarbeit und
Umweltbildung in die Projektentwicklung ein.

Martina Hoff, Dipl.-Ing. Landespflege

Ein Sohn (2¼ Jahre)

Spaß an der inhaltlichen Arbeit war ein Motiv für den Beginn
der freiberuflichen Tätigkeit 1985. Daraus entwickelte sich
das Planungsbüro schrittweise zu dem, was es heute ist.

Im Lebensalltag stand der Beruf lange im Vordergrund.
Martina Hoff: „Für Kinder wäre es beinahe zu spät gewesen.
Das Leben zu dritt ist möglich durch partnerschaftliches
Aufteilen der Kinderzeit mit meinem Mann.“

Wohnen und Arbeiten unter einem Dach macht vieles
leichter. Die Veränderung der Lebenssituation (der Sohn ist
seit einem dreiviertel Jahr bei der Familie) wird vom
gesamten Umfeld von Verwandten und Freunden
mitgetragen. Das Büroteam trägt die veränderte
Arbeitsorganisation und Aufgabenverteilung mit. Der
Arbeitsrhythmus verschiebt sich, es ergibt sich Abend- und
Wochenendarbeit, die allerdings vorher auch die Regel war.

Momentan tauchen vorwiegend Zeitengpässe auf, die genaue
Abstimmungen erfordern, da der Sohn bis auf ganz wenige
Ausnahmen mit einem Elternteil zusammen ist. Probleme
erwartet Frau Hoff mit Kindergarten- und Schulzeit, wenn die
Arbeitszeit entsprechend wieder angepasst werden muss.
Engpässe und Notfälle werden dann wohl häufiger auftreten.
Eine privat organisierte Betreuung wird dann erforderlich sein.
Eventuell sind Lösungen für das Büro möglich, da auch
Mitarbeiterinnen Kinder haben.

Das Unternehmen

Gründung

Dienstleistung

Die Unternehmerin

Kinder

Ihr Motiv für die Existenzgründung

...und die Kinder?

Die Lösung: Wohnen und Arbeiten unter einem Dach

Die Probleme

Beispiel 3

Kinder einbeziehen

Hübers & Leubner Personal GmbH

Telefon (0345) 5250115 oder E-Mail: hue-leu@t-online.de

4. Oktober 2002

Private Arbeitsvermittlung, vor allem für Berufe des Eisenbahnwesens
Für Unternehmen: Eignungsfeststellung der Bewerber

Uta Leubner

2 Kinder von 14 und 18 Jahren

Gegen drohende Arbeitslosigkeit wollte Frau Leubner mit ihrem Partner das Schicksal selbst in die Hand nehmen. In der Selbständigkeit sah sie größere Gestaltungsfreiheit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wichtig war auch, dass sie nicht mehr auf Betreuungsangebote angewiesen ist, weil die Kinder schon fast erwachsen sind.

Die Teenager und der Ehemann mussten neue Verantwortung übernehmen: für das Füllen des Kühlschranks, für die Bügelwäsche-Berge...

Der Rückhalt in der Familie war für Uta Leubner eine Voraussetzung für das Unternehmerinnen-Dasein. Deshalb hat sie die Frage der Selbständigkeit mit Kindern und Partner intensiv diskutiert. Die Familie bringt Verständnis für sie auf, mehr noch: Das Bewusstsein wuchs, dass die Familie von der Existenzgründung profitiert.

In der Familie wurden die Aufgaben neu verteilt.

Wenn in der Firma zeitaufwändige Arbeiten anstehen, helfen die großen Kinder mit, um beispielsweise das Wochenende „frei zu schaufeln“.

Uta Leubner: „Der Zusammenhalt in der Familie ist sogar besser geworden, da jeder eine gewisse Mitverantwortung übernommen hat.“

In der Gründungszeit fehlte die Zeit, denn die Existenzgründung bedarf sorgfältiger Vorbereitung. Den Aufwand hat Frau Leubner unterschätzt und viel Freizeit investiert.

Das Unternehmen

Gründung

Dienstleistung

Die Unternehmerin

Kinder

Ihr Motiv für die Existenzgründung

...und die Kinder?

Die Lösung: Alle packen mit an

Die Probleme

Expertenmeinung: Familie ist ein Thema für Unternehmen

Von Alexa Ahmad
pme Familienservice GmbH

Die postindustrielle Gesellschaft verändert sich. Jeder einzelne und die Wirtschaft müssen neue Verantwortlichkeiten übernehmen. Die Aufgaben zwischen den Generationen, zwischen Frauen und Männern und ethnischen Gruppen werden neu verhandelt. Eine bessere Balance zwischen dem beruflichen und dem privaten Leben zu finden, ist dabei für viele Menschen ein wichtiges Anliegen.

Die Gesellschaft verändert sich

Jeder arbeitende Mensch ist ständig mit Herausforderungen im Privatleben konfrontiert. Unzureichend bewältigt, können diese zu einer Überforderung werden und die Leistung am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Gereiztheit im Umgang mit Kollegen und Mitarbeitern, Ablenkung durch private Telefongespräche, mangelnde Konzentration bis hin zur Abwesenheit können die Folgen sein.

Familie kann ablenken

Kein Unternehmen kann verhindern, dass die Mitarbeiter von den Konflikten und Anforderungen des modernen Lebens belastet werden. Aber die Unternehmen können dazu beitragen, dass ihre Mitarbeiter die Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen halten und keiner der Bereiche in eine Schieflage gerät.

Unternehmen können unterstützen...

Der Vorteil für die Unternehmen ist offensichtlich: Mütter beispielsweise, die den Kopf frei haben, weil sie ihre Kinder gut betreut wissen, sind motivierter, psychisch und physisch präsent, leistungsfähig. Sie können engagiert und professionell arbeiten, wenn sie auch in Notfällen eine Betreuungslösung für ihre Kinder angeboten bekommen.

... und profitieren davon

Gleiches gilt natürlich für pflegebedürftige Angehörige oder für eine Beratung bei Partnerkonflikten.

Unternehmen, die ihren Beschäftigten in diesen Fragen Unterstützung anbieten, haben Vorteile bei der Rekrutierung gut ausgebildeter, motivierter Mitarbeiter. Und sie können die Beschäftigten mit familienfreundlichen Angeboten besser an das Unternehmen binden.

Mitarbeiterbindung

Wie das Angebot aussieht, das entscheidet der konkrete Bedarf. „Klassische“ Betriebskindergärten, haushaltsnahe Dienstleistungen, Notfall-Lösungen, Beratung sowohl der Unternehmen als auch der Beschäftigten, Ferienprogramme – die Leistungspalette des Familienservice ist weit gespannt. An zwanzig Standorten in Deutschland ist der Familienservice der Partner für mehr Mitarbeitereffizienz.

Maßgeschneiderte Lösungen

www.familienservice.de oder Telefon: (069) 920208-23

Kontakt

Expertenmeinung: Familiäre Anforderungen realistisch einschätzen

Von Dr. Gabriele Mönicke
Unternehmensberaterin bona fide GmbH

Untersuchungen haben gezeigt, dass gerade Frauen häufiger das Gründungsmotiv „Not“ und seltener „Verwirklichung einer Geschäftsidee“ im Vordergrund steht.

Gerade allein erziehende Mütter, die sich aus der Arbeitslosigkeit eine Existenz aufbauen wollen, sehen in der Selbständigkeit ihre einzige Chance, weil sie sich in der Regel trotz zahlreicher Bewerbungen vergeblich um einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz bemüht haben.

Es ist die klassische Doppelbelastung, die einen sehr hohen Organisationsaufwand erfordert. Die Betreuung der Kinder oder anderer Familienangehöriger ist der schwierigste Bereich. Es können immer mehr oder weniger unkalkulierbare Lücken entstehen.

Deshalb spielen die familiären Voraussetzungen schon ganz zu Beginn eine wichtige Rolle. Es ist zu klären, wie viel Zeit die potenzielle Gründerin tatsächlich in das Unternehmen investieren kann und wie viel Zeit die Familie braucht.

Häufig bewerten die Gründerinnen die Unterstützungsleistung durch Familienmitglieder und Freunde zu positiv. Dauerhaft werden die wenigsten unentgeltlich helfen. Wichtig ist es, frühzeitig verbindliche Absprachen zu treffen.

Oft scheint ein Firmenstandort in der Nähe der Wohnung ideal, weil dann beispielsweise während der Mittagspause die Kinder versorgt werden können oder die Kinder ins Unternehmen kommen können. Entscheidend muss aber sein, ob der Standort die Voraussetzungen für Wettbewerb und Marktvolumen erfüllt.

Veränderungen im Rollenverhalten hat es kaum gegeben. Während es für Frauen von Existenzgründern normal ist, so weit wie möglich mitzuhelfen, gilt das umgekehrt nicht. Frauen müssen oft schon froh sein, wenn ihnen der Partner keine Steine in den Weg legt. Und manchmal boykottieren Männer sogar die Gründungen der Frau regelrecht, indem sie sich an getroffene Abmachungen nicht halten.

Verlässliche Betreuungszeiten für die Kinder mit festen Bring- und Abholzeiten – in der Schule und im Kindergarten – brauchen Unternehmerinnen und Arbeitnehmerinnen. Die für die Arbeit zur Verfügung stehende Zeit muss kalkulierbar sein.

Und eine bessere Ferienregelung der Kindergärten und Schulen, denn die heutige Situation stellt Unternehmerinnen regelmäßig vor große Probleme.

www.bonafide.de oder Telefon: (0561) 920013-300

Mehr Gestaltungsfreiheit

Risiko Doppelbelastung

Familiäre Voraussetzungen prüfen

Verbindliche Absprachen treffen

**Über Standort entscheidet
Wirtschaftlichkeit – nicht die Familie**

Rollenverhalten wenig verändert

Wünsche und Forderungen

Kontakt

Expertenmeinung: Dem Diversity-Ansatz folgen

Von Elmar Sing
GHRteam

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eher eine Folge der Selbstständigkeit als ein vorrangiges Motiv, den risikoreichen Schritt zu wagen. Im Rückblick zeigt sich bei mancher gescheiterten Existenzgründung sogar, dass die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf einer der Gründe für den Misserfolg war.

Entscheidend ist die jeweilige Lebenslage und familiäre Situation. Sie führt zu sehr unterschiedlichen Anforderungen an die Gründer. Gründerinnen mit Kindern oder Kinderwunsch können rasch mit den familiären Anforderungen und denen ihrer Firma überfordert sein – es sei denn, sie können sich externe Dienstleistungen einkaufen.

In der bankorientierten Existenzgründungsberatung spielt die Unterstützung des Umfelds eine wichtige Rolle. Auch in der Unternehmensberatung der Handwerkskammern beispielsweise wird die kostengünstige Mitarbeit der Ehefrau und der psychische Rückhalt, den sie ihrem gründenden Partner gibt, betont. Es fragt sich, ob das auch umgekehrt für Gründerinnen gilt.

Ob die Vereinbarkeit von Familie und Beruf funktioniert, hängt sehr entscheidend von der Einstellung des Arbeitgebers respektive Gründers ab. Frauen wie Männer lernen dabei am ehesten von Best Practice-Beispielen, denn teure Beratung dazu können sich die wenigsten leisten. Sie helfen sich selbst und entwickeln dabei einmalige Modell.

Viele Juniorchefs achten in Familienunternehmen zum Entsetzen der Seniorchefs mehr auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schwören damit eventuell heftige Rollenkonflikte herauf.

Andererseits zeichnen sich viele Familienbetriebe durch besondere Familienfreundlichkeit gegenüber ihren Mitarbeitern aus.

Es geht ja auch nicht nur um die Kinderbetreuung, sondern um die Vielfalt der Lebensläufe. Die Patchworkisierung der Gesellschaft erfordert vielfältige Lösungen. Der Ansatz sollte also nicht das Defizit, sondern Diversity, Vielfalt, sein.

Dann wären auch Väter eher bereit, Familien-Auszeiten zu nehmen. Möglich ist das schon heute, aber am niedrigeren Einkommen der Partnerin scheitert es oft. Auch die Problemlage „Altenpflege“, die sicher zunimmt, ließe sich so in familienfreundliche Konzepte integrieren.

www.ghrteam.de oder Telefon: (0721) 40907-300

Unvereinbarkeit von Familie und Beruf

Sehr individuelle Anforderungen

Soft Factor „Mitarbeit der Familie“

Einmalige Modelle

Managing Diversity

Kontakt

Expertenmeinung: Chancengleichheit für Gründerinnen

Von Meike Nienhaus
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut zur
Erforschung sozialer Chancen (ISO) Köln

Die Hoffnung auf bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt u.a. ein Gründungsmotiv für Frauen dar. Männer stellen sich die Frage nach der Vereinbarkeit nicht – das zeigte sich bei den Befragungen des ISO für das Projekt „Existenzgründungen im wirtschaftlichen Strukturwandel“, durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Aufgrund fehlender Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten sind Gründerinnen dazu gezwungen ihre Arbeitszeiten an den Öffnungszeiten des Kindergartens zu orientieren. Das heißt in der Praxis auch oft, dass die Unternehmerin abends arbeitet, wenn die Kinder im Bett sind.

Kinderbetreuung kostet Geld, Geld das erst einmal verdient werden muss. Unentgeltlich hilft oft die Familie, die Großeltern beispielsweise. Doch wenn diese Unterstützung zur Dauereinrichtung wird, stellt sich die Frage nach der Entlohnung oder Entlastungen auf einem anderem Gebiet. Aber das geht dann wieder auf Kosten der Zeit der Unternehmerin.

Bei der Befragung verschiedener Einrichtungen, die Existenzgründungen unterstützen, sahen einige die Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie als unmöglich an und rieten von der Gründung ab. Andere wiederum forderten einen Ausbau flexibler Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der finanziellen Absicherung von Unternehmerinnen im Falle von Schwangerschaft.

Können Männer bei Gründung häufig auf die Unterstützung ihrer Partnerin zählen, so sehen sich Frauen hingegen mit dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Selbständigkeit konfrontiert. Eine Expertin brachte den Unterschied zwischen den Geschlechtern bei Gründung wie folgt auf den Punkt: „Männer haben bei Gründung ihre Frau im Rücken. Wenn Gründerinnen gründen, haben sie meistens ihren Mann im Nacken“.

Das erwähnte Projekt des ISO hat in drei Regionen untersucht, welche regionalen Entwicklungsstärken und -defizite zur Erschließung von Gründungspotenzialen vorliegen. Ein wesentliches Ergebnis ist, dass das Potenzial von Gründerinnen und Gründern im wirtschaftlichen Strukturwandel noch nicht ausgeschöpft ist.

www.iso-koeln.de oder Telefon: (0221) 973 043-16

Ein Thema für Frauen

Flexible Arbeitszeiten

Betreuung ist kostspielig

Gründung und Familie: ein Widerspruch?

Unterstützung durch den Partner

Regionale Perspektiven

Kontakt

Nützliche Links

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

www.bmwa.bund.de

Hier finden Sie auch den Leitfaden „Wettbewerbsvorteil Familienfreundliche Personalpolitik“ zum Download

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

www.bmfsfj.de

Infothek zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

www.vereinbarkeit.de

Virtuelle Beratungsstelle Väter und Beruf

www.sozialnetz-hessen.de

Online Familien-Handbuch

www.familienhandbuch.de

Väter-Netzwerk Hamburg

www.vaeter.de (ab November)

Bundesverband der Mütterzentren

www.muetterzentren-bv.de

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH

www.beruf-und-familie.de

Total E-Quality e. V.

www.total-e-quality.de

Existenzgründerforum des Wirtschaftsministeriums

www.forum.bmwa.bund.de

Gründerzentrum der Mittelstandsbank

www.kfw-mittelsandsbank.de

Gründerinitiative Nordrhein-Westfalen

www.go.nrw.de

Unternehmerinnenbrief NRW

www.unternehmerinnenbrief.de

Deutsches Gründerinnen-Forum e.V.

www.zfw.de/dgfhome

Beratung für Gründerinnen

www.frau-und-beruf-nrw.de/existenz.htm

Münchner Forum für Gründerinnen und Jung-Unternehmerinnen

www.businesswoman.de

Ministerien

Information und Beratung online

Audit/Zertifizierung

Existenzgründung

Gründerinnen