



RKW

Familienfreundliche Arbeitswelt

Work-Life-Balance als regionale Kooperationsaufgabe

Dokumentation

der RKW-Werkstatt
vom 18. November 2003

in Erfurt

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum
der Deutschen Wirtschaft e.V.
Düsseldorfer Str. 40, 65760 Eschborn
Tel: (06196) 495-268, Fax: (06196) 495-391
E-Mail: schreurs@rkw.de Internet: www.rkw.de

„Familienfreundliche Arbeitswelt – Work-Life-Balance als regionale Kooperationsaufgabe“

Ergebnisse der RKW-Regionalkonferenz
vom 18. November 2003 im Kulturforum Haus Dacheröden, Erfurt

Lokale Bündnisse schmieden für die Verwirklichung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensbedingungen - so hieß das Motto der Regionalkonferenz in Erfurt, zu der die RKW-Bundesgeschäftsstelle gemeinsam mit dem Verband der Wirtschaft Thüringens e. V., dem DGB Thüringen, dem Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. sowie Arbeit und Leben Thüringen eingeladen hatten. Insgesamt 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Unternehmen, Wirtschafts- und Sozialverbänden, kommunalen Einrichtungen sowie politischen Institutionen Mittelthüringens waren zusammen gekommen, um sich über die Möglichkeiten des gemeinsamen Handelns von Politik, Wirtschaft und Kommunen auszutauschen. Für die Mehrheit der Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer ein weitgehend neues, noch unentdecktes Terrain, aber - wie sich im Verlauf der Tagung zeigen sollte - ein sehr Spannendes.

1. Thematische Einführung

„Die Vereinbarkeit von Arbeit und privater Lebensplanung“, so stellte zur Eröffnung der Konferenz Ingo Mlejnek, Beigeordneter für Stadtentwicklung, Verkehr und Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Erfurt, fest, „ist eine wichtige Gestaltungsaufgabe, zu der alle gesellschaftlichen Kräfte ihren Beitrag leisten müssen“. Neben Unternehmen, Verbänden, Institutionen und den Familien selbst hätten auch die Kommunen ihren Teil dazu zu leisten. Der Veranstaltungsort war gut gewählt. Die Landeshauptstadt Erfurt, die 1997 im Rahmen eines Bundeswettbewerbs mit dem Titel [„Kinder- und familienfreundliche Gemeinde“](#) ausgezeichnet wurde, hat bereits begonnen, ihr Handeln auf diese spezifische Aufgabe auszurichten. Angespornt durch die Auszeichnung wurde im Jahr 2000 ein [Handlungsprogramm](#) auf den Weg gebracht, in dem allgemeine Grundsätze der kommunalen Familienpolitik festgelegt und eine Reihe von gezielten Fördermaßnahmen beschlossen und umgesetzt wurden, u. a. die Förderung von Familienzentren, eine Familienfreundlichkeitsprüfung für alle städtischen Ämter sowie die Herausgabe eines Familienpasses. Beispiele, die zeigen, wie Familienfreundlichkeit auf kommunaler Ebene praktiziert werden kann. Der begonnene Prozess zu einer kinder- und familienfreundlichen Kommune wird weitergeführt, denn „Familienfreundlichkeit“ - so Mlejnek – „ist eine Daueraufgabe“. Dabei strebt die Stadt Erfurt über die eigenen Anstrengungen hinaus eine intensivere Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren im kommunalen Bereich, aber auch mit Partnern der Wirtschaft an, um die Familienfreundlichkeit auf kommunaler Ebene nachhaltig zu verbessern. Es geht darum, die Kräfte bürgerschaftlichen Handelns insbesondere dort zur aktivieren, wo die klassischen Instrumente der Familienpolitik zu kurz greifen. Damit verhält sich die Stadt ganz im Sinne des Landesbündnisses für Familie - das im Herbst 2003 vom Thüringer Ministerium für Soziales,

Familienfreundlichkeit als gesellschaftliche Aufgabe

ben gerufen wurde und den Kommunen eine stärkere impulssetzende Rolle bei der Verwirklichung einer familienfreundlichen Infrastruktur zuweist. Kommunale Gebietskörperschaften sind aufgefordert, [lokale Bündnisse für Familien](#) zu initiieren und die Kräfte und Potentiale verschiedener Akteure vor Ort für mehr Familienfreundlichkeit zu bündeln und zu vernetzen. Als Träger des Gesprächsprozesses sollen die Kommunen – je nach örtlichen Gegebenheiten und Problemlagen – mit allen bestehenden lokalen Initiativen und Gremien aus dem kommunalen Verantwortungsbereich, betroffenen Bürgerinnen und Bürgern sowie Partnern aus Wirtschaft und Verbänden Formen des Austausches und des Zusammenspiels auf örtlicher und regionaler Ebene entwickeln.

Die Familienpolitik als Aufgabe für die gesamte Gesellschaft deutlicher in den Mittelpunkt rücken und die Rahmenbedingungen für Familien weiterentwickeln, das ist das Ziel des [Landesbündnisses für Familie](#). „Es soll ein Bündnis für Familie sein, das die Probleme sehr offen anspricht, sie analysiert und überlegt, welche Wege eingeschlagen werden können,“ erläuterte Dr. Klaus Zeh, Thüringer Minister für Soziales, Familie und Gesundheit, auf der RKW-Tagung die Zielsetzung des Landesbündnisses. „Dabei kann es um ganz praktische Hilfen für Familien gehen, z. B. bei der Gestaltung von Verkehrswegen und Spielplätzen, der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder dem Besuch von öffentlichen Einrichtungen“. Der Minister begrüßte die Initiative des RKW und seiner Kooperationspartner, im Rahmen eines Pilotprojekts die Gründung lokaler Bündnisse in der Region Mittelthüringen zu unterstützen. Die gemeinsame Tagung fördere den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Akteuren und trage zum vernetzten Handeln auf lokaler Ebene bei.

Eine engere Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft und Kommunen zur Gestaltung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensbedingungen wird angesichts einer rückläufigen Bevölkerungsentwicklung und zunehmenden Alterung der Gesellschaft, der Veränderung familiärer Strukturen sowie des wirtschaftlichen Strukturwandels immer wichtiger. „Familienfreundlichkeit ist zu einem bedeutsamen Standortfaktor für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung eines Landes, einer Region geworden“, betonte Margarete Schreurs von der RKW-Bundesgeschäftsstelle. Unter Familienfreundlichkeit sei jedoch nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Erwerbstätigkeit und Familie zu verstehen. Wer familienfreundliche Arbeits- und Lebensbedingungen unterstütze, fördere somit nicht nur eine positive Entscheidung von Männern und Frauen für Familie und Kinder. „Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie verhindert auch die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte und stärkt die Beschäftigung in der Region“. Damit werde Frauen und Männern eine Berufs- und Lebensperspektive gegeben.

Insbesondere Kooperationen und Netzwerke eröffnen neue Chancen für die Verwirklichung einer familienfreundlichen Infrastruktur auf lokaler Ebene. Durch den Austausch und die Kombination von Wissen und Kompetenzen sowie die Vernetzung von Ressourcen verschiedener lokaler Akteure können bedarfsgerechte und umfassende Problemlösungen entwickelt werden. Lokale Netzwerke sind dabei für ganz verschiedene Ziele und Inhalte denkbar. Hierzu einige Beispiele:

Thüringer Landesbündnis für Familie

Standortfaktor Familienfreundlichkeit

Gestaltungschancen lokaler Netzwerke

- Es kann um praktische Hilfen im Wohnumfeld von Familien oder im Umfeld von Unternehmen gehen, wie z. B. die Gestaltung von Verkehrswegen und Spielplätzen, die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, die Abstimmung von Arbeitszeiten und Öffnungszeiten z. B. in Kinderbetreuungsstätten.
- Kleine und mittlere Unternehmen können z. B. unter Einbindung kommunaler und privater Anbieter die Kinderbetreuung ihrer Belegschaften unterstützen oder das Betreuungsangebot bedarfsorientierter ausrichten.
- Durch eine enge Zusammenarbeit von Arbeitsverwaltung, Bildungsträgern und Unternehmen vor Ort, kann z. B. ein zielgruppenspezifisches Weiterbildungsangebot für Frauen und Männer während der Elternzeit entwickelt werden, das den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Erziehungszeit erleichtert und den Unternehmen qualifizierte Arbeitskräfte sichert.
- Schulen, Unternehmen, Arbeitsverwaltung und Kammern können durch eine Kooperation im Ausbildungsbereich die betrieblichen und regionalen Potenziale für die Entwicklung des beruflichen Nachwuchses fördern und damit nicht nur das Ausbildungsangebot verbessern, sondern auch den zukünftigen Arbeitskräftebedarf in der Region sichern.

Dass lokale Bündnisse und Netzwerke zwischen Unternehmen, den Sozialpartnern, Bildungsträgern, kommunalen Einrichtungen sowie engagierten Bürgerinnen und Bürgern ein probates Instrument sind, mit dem ein auf lokale Verhältnisse ausgerichtetes Angebot zur besseren Balance von Arbeits- und Familienleben entwickelt werden kann, zeigten auch die auf der Tagung vorgestellten [Praxisbeispiele erfolgreicher Netzwerkpartnerschaften](#) aus anderen Regionen Deutschlands. Vorhandene Potenziale und Ressourcen der beteiligten Akteure können gebündelt und auf relevante Entwicklungsfelder wie Beschäftigungsaufbau und Standortsicherung in der Region ausgerichtet werden.

Gemeinsam Handeln in lokalen Netzwerken – Erfolgreiche Praxisbeispiele

2. Diskussionsergebnisse der Arbeitsgruppen

Aber wie entstehen erfolgreiche lokale Netzwerke und Bündnisse? In welchen Feldern können sie Innovationen im Bereich Familie - Beruf anstoßen und was können die einzelnen Akteure zu einer familienfreundlichen Infrastruktur beitragen? Fragen, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils aus ihrem spezifischen Bereich und ihrer Interessenlage heraus in Arbeitsgruppen diskutierten. Die Diskussion konzentrierte sich dabei zunächst auf die eigenen Aktivitäten und Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Mittelthüringen und die Verständigung über mögliche gemeinsame Handlungsfelder und -optionen im Rahmen lokaler Netzwerke.

Lokale Netzwerke gründen – Aber wie?

AG 1: Kommunale Wirtschafts- und Familienpolitik

Die überwiegend aus Vertreterinnen und Vertretern kommunaler Institutionen sowie politischen Mandatsträgern Thüringens zusammengesetzte Runde war sich einig: Familienpolitische Zielsetzungen genießen in ihren Entscheidungsbereichen eine hohe Priorität. Trotz Finanznot bemühe man sich, Kinderbetreuungseinrichtungen beizubehalten und nicht auf die Standards der „alten“ Bundesländer zurückzufallen. Kommunale Familienpolitik werde als eine Aufgabe wahrgenommen, die in alle Bereiche hinein wirkt, in denen Interessen von Familien berührt sind. Dies geschieht z. B. über die Frauen-, Kinder- und Jugendpolitik, die Sozialpolitik ebenso wie die Steuer- und Wohnungspolitik. Wie praktische Familienbildung und Familienförderung auf kommunaler Ebene aussehen kann, zeigt das [Beispiel der Stadt Erfurt](#).

Was können Kommunen für eine bessere Balance von Beruf und Familie tun?

Eher skeptisch bewertete die Arbeitsgruppe den Einfluss einer aktiven familien- und wirtschaftsgerechten Kommunalpolitik auf die regionalen Arbeits- und Beschäftigungsmärkte. Vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation in Thüringen (geringe Neuansiedlung von Unternehmen) sei die Abwanderung qualifizierter Fachkräfte in andere Bundesländer nur durch ein ausreichendes Arbeitsplatzangebot zu verhindern. Familienfördernde Rahmenbedingungen spielten bei den individuellen Mobilitätsüberlegungen kaum eine Rolle und Unternehmen könnten den Arbeitskräftebedarf auch ohne weitere familienunterstützende Angebote gut sichern. Diese Situation bewirke, dass es bisher wenig Anlässe für ein vernetztes Handeln von kommunalen Einrichtungen und Unternehmen bzw. Wirtschaftsverbänden und -institutionen gegeben habe. Insofern überrascht es nicht, wenn in den Kommunen – wie die Diskussion zeigte – eher „traditionelle“ und auf den eigenen Bereich konzentrierte Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dominieren (z. B. die Unterstützung von Familien mit Schichtarbeit oder die Problematik des Standortes der Kindertagesstätte am Arbeitsort oder Wohnort) und kaum Erfahrungen hinsichtlich einer vernetzten Aufgabenbewältigung bestehen. So hat die kommunale Wirtschaftsförderung bislang wenig Aktivitäten entwickelt, um regionale Standortfaktoren (z. B. Schulsystem, öffentliche Kinderbetreuung, Nahverkehr) in das jeweilige Förderkonzept zu integrieren. In den Kommunen mangelt es an der Vernetzung zwischen Wirtschaftsförderung und z. B. Stadt- und Jugendämtern. Auch regionale Netzwerke, die darüber hinaus Bildungsträger oder Arbeitsämter einbeziehen, waren den Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmern nicht bekannt

In welchen Feldern können sich Kommunen in Netzwerken mit Akteuren aus anderen Bereichen, z. B. aus der Wirtschaft, für eine familienfreundliche Infrastruktur engagieren? Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

Handlungsbedarf aus Sicht der Kommunen

Dennoch wird eine aktive familien- und wirtschaftsgerechte Kommunalpolitik, die über die Bereitstellung von flexiblen Kinderbetreuungsangeboten hinaus auch die Beschäftigungsfähigkeit Alleinerziehender oder die Wirtschaft bei der Erhaltung eines qualifizierten Arbeitskräfteangebots unterstützt, als eine wichtige kooperative Aufgabenstellung angesehen. Die Kommunen könnten hier durchaus eine impulssetzende Rolle übernehmen und regionale Bündnisse anstoßen und organisieren, um gemeinsam mit anderen lokalen Akteuren z. B. regionale Leitbilder mit familien- und wirtschaftsorientierten Leitzielen und entsprechenden Handlungsprioritäten zu entwickeln und umzusetzen. Dazu müsse eine Dialogkultur geschaffen werden. Als entscheidende Basis für den Dialog mit zentralen Bündnisbeteiligten sowie für Bündnisaktivitäten sollten konkrete Bedarfshebungen z. B. über Gutachten bzw. Machbarkeitsstudien oder die Auswertung von Kommunalstellen (Frauenverbände, Jugendämter) umgesetzt werden. Die zur Zeit verfügbaren statistischen Daten sagten nur wenig über die realen Anforderungen von Familien und Wirtschaft an kommunale Unterstützungsstellen aus.

Die Formulierung eines regionalen Leitbildes erfordert also ein Netzwerk, in dem kommunale Träger ein wichtiger Promoter sein sollten. Zielermittlungsgespräche, „visionäre Konzepte“ (Wie stellen wir uns das Verhältnis von Beruf und Familie in fünf Jahren vor?) können dazu ein zentraler Meilenstein bei der Erstellung eines Leitbildes sein.

AG 2: Markterfordernisse und Familieninteressen

In der betrieblichen Arbeitswelt sind familienfreundliche Maßnahmen bisher zwar noch wenig verbreitet - dies zeigen neueste Untersuchungen (s. [Monitor Familienfreundlichkeit](#) des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) und Betriebsbefragungen - aber immer mehr Unternehmen erkennen die Vorteile einer familienbewußten Personalpolitik und engagieren sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

„Wir möchten qualifizierte Mitarbeiter/-innen und deren Know-how an das Unternehmen binden und als attraktiver Arbeitgeber auf dem externen Arbeitsmarkt gelten“ begründet Karin Ferring, Personalleiterin der [Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH](#) das Engagement Ihres Unternehmens. Neben einer Reihe von frauenspezifischen Maßnahmen wie Mentoring-Programme für Frauen, Etablierung eines Frauennetzwerkes im gesamten Betrieb, unterstützt das Unternehmen durch ein breites Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Job-Sharing, Telearbeitsplätze im Bürobereich), einen Familienservice sowie ein Kinderbüro seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen. Das Engagement zahlt sich aus „Wir haben die Erfahrung gemacht, das sich die Arbeitsmotivation verbessert hat und die Flexibilität gestiegen ist“ beschreibt Karin Ferring den Nutzen für das Unternehmen. „Und im Falle von Telearbeit können wir in bestimmten Situationen Bürofläche durch Desk-Sharing einsparen.“

Neue Rolle: Kommunen als Promoter für die Bildung regionaler Bündnisse

Was können Unternehmen und Wirtschaftsverbände für eine bessere Balance von Beruf und Familie?

Unternehmen engagieren sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH

Dass Familienfreundlichkeit keine „Sozialromantik“ ist, sondern nachweisbare Vorteile für das Unternehmen erbringt, davon ist Dr. Fred Grunert, Geschäftsführer der [Firma MAZeT GmbH](#), überzeugt. Der Jenaer Unternehmer berichtete über familienfreundliche Maßnahmen in seinem Betrieb und unterstrich damit sein persönliches Engagement für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik. Das Unternehmen, das in der Softwareentwicklung und im Chipdesign tätig ist und im Jahr 2000 mit dem Preis „Familienfreundliches Unternehmen“ vom Bundesfamilienministerium ausgezeichnet wurde, bietet seinen ca. 70 Beschäftigten (davon 25 % Frauen) vielfältige Unterstützung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu gehören u. a.: Zuschüsse zur Kinderbetreuung, Sonderzahlungen bei der Geburt eines Kindes, flexible Arbeitszeiten in Form von Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten und Telearbeit. Insbesondere der Ausbau von Telearbeitsplätzen hat sich bewährt. Davon profitieren sowohl die Beschäftigten, die lange Anreisen und Fahrzeiten sparen und dadurch mehr Zeit für sich und die Familie gewinnen, als auch das Unternehmen. Maschinen werden besser ausgelastet und Störungen im Arbeitsprozess können bequem von zu Hause aus überwacht und behoben werden. Dies steigert die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation.

MAZeT GmbH

Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darum ging es auch bei der **Karstadt AG in Erfurt**. „Erfolgreiche Handelsunternehmen müssen verkaufen. Kundenzufriedenheit wird aber nur durch zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter garantiert. Was lag also näher, als zu überlegen, was wir für die Zufriedenheit unserer Beschäftigten tun können“ erläuterte Dieter Wenge, Personalleiter der [Karstadt AG Erfurt](#), den Anlass seines Unternehmens, sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu engagieren. Zunächst wurde eine Neugestaltung der Arbeitszeit in Angriff genommen. Kein leichtes Unterfangen, denn es galt ein Arbeitszeitmodell zu entwickeln, das sowohl den Anforderungen verlängerter Ladenöffnungszeiten als auch den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten gerecht wird.

Karstadt AG Erfurt

Mit der Neueröffnung des Hauses Karstadt-Erfurt im Sept. 2000 wurde die neue Arbeitszeitregelung eingeführt. Diese erlaubt Arbeitszeitvereinbarungen, die sich auf Monatsstunden ohne feste Absprache beziehen (z. B. auf 100 Std. = 1.200 Std. jährlich) und die Umsatzschwerpunkte sowie eventuelle Sonderaktionen der Abteilungen berücksichtigen. Jede/r Beschäftigte erhält mit 2 Wochen Vorlauf einen Arbeitszeitplan des Folgemonats und kann - falls erforderlich - die geplante Arbeitszeit ändern oder tauschen. Nach Genehmigung der Personaleinsatzplanung durch die Führungskraft der jeweiligen Abteilung hat die Planung Gültigkeit. Bei Nichteinigung zwischen Beschäftigten und Führungskraft, entscheidet die Personalleitung gemeinsam mit dem Betriebsrat über die Arbeitszeit. Die vertraglich vereinbarten Stunden werden monatlich gleichbleibend bezahlt, unabhängig davon, wie viel Stunden wirklich gearbeitet wurden.

Das neue Arbeitszeitsystem wird - wie eine Mitarbeiterbefragung ergab - von den Beschäftigten gut angenommen und positiv bewertet. Außerdem unterstützt es eine kundenorientierte Personaleinsatzplanung. Trotz Ausweitung der Ladenöffnung am Samstag von 16.00 bis 20.00 Uhr, hat es keine Besetzungsprobleme gegeben. Auch die Abstimmung der Arbeitszeit zwischen Beschäftigten und Führungskraft ist bisher ohne Konflikte verlaufen. Um den Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten gerecht zu werden, hat das Haus Karstadt-Erfurt für die Abendstunden und für die Samstage über 50 Mitarbeiter/-innen als geringfügig Beschäftigte eingestellt. Diese Maßnahme ermöglicht es dem Unternehmen, in

den Abendstunden und an den Samstagen mit der höheren Kundenfrequenz, mehr Mitarbeiterfreizeit und damit mehr Zeit für die Familie zu geben. Während der Mutterschutz-Pause bietet Karstadt-Erfurt seinen Mitarbeiterinnen an, nach ihren Wünschen in geringer Stundenzahl im Unternehmen zu arbeiten. So können sie den Kontakt zum Unternehmen halten. Die Hälfte der Beschäftigten in Mutterschutz nutzt diese Möglichkeit. Darüber hinaus steht den Mitarbeiterinnen eine Weiterbildung (Seminare, Produktschulungen etc.) in dieser Zeit offen. Sowohl zum Arbeitszeitmodell als auch zur Weiterbildung während der Erziehungszeit wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Wilfried Hild, Leiter im [Verband der Wirtschaft Thüringens e. V.](#), konnte die positiven Effekte flexibler Arbeitszeitangebote für die Arbeitszufriedenheit und eine bessere Balance von Beruf und Familie nur bestätigen. „Die Erfahrungen der vergangenen Jahre belegen, dass ein Arbeitgeber wesentlich weniger Angst haben sollte, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Flexibilitäten oder Heimarbeiten zu ihrem persönlichen Vorteil missbrauchen. Vielmehr zeigt sich, so Hild, dass diese hoch motiviert sind. Das Verständnis für private Dinge fördert ein Entgegenkommen der Arbeitnehmer/-innen bei dringenden dienstlichen Aufgaben.“ Wilfried Hild kann dabei auf eigene Erfahrungen im Verband verweisen. Der Verband mit 31 Beschäftigten, davon über die Hälfte Frauen und viele mit Familie und mit Kindern im Vorschul- oder Schulalter, arbeitet und lebt die Vereinbarkeit seit Jahren vor. Seit 10 Jahren ist die Arbeitszeit flexibel geregelt, d. h. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Tätigkeit im Verband entsprechend ihrer familiären Bedingungen einzurichten. Auf Wunsch können bestimmte Tätigkeiten auch zu Hause ausgeführt werden. Moderne Kommunikationsmöglichkeiten bieten dazu beste Voraussetzungen. Bei Neueinstellungen sind junge Frauen willkommen. Inzwischen sind vier junge Mütter im Verband beschäftigt. Das die Vereinbarkeit klappt, zeigt auch die Auszeichnung des Verbands mit dem Prädikat „[Total E-Quality](#)“, im Jahr 2002, ein Zertifikat zur Überprüfung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit im Unternehmen.

Der Verband geht so mit gutem Beispiel voran und setzt sich für die Verbreitung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik in Unternehmen Thüringens ein. „Unser Ziel ist es“, sagt Wilfried Hild, „die positiven Erfahrungen als Botschaften z. B. in unseren Mitgliederversammlungen anderen Firmen mitzuteilen“. Darüber hinaus unterstützt der Verband mit dem Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. [vielfältige Initiativen und Projekte auf Landesebene](#).

Die Diskussion über mögliche gemeinsame Handlungsfelder für die Gestaltung eines familienfreundlichen Unternehmensumfeldes war geprägt durch die gegenwärtige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in Thüringen. Dabei spielte die Frage, wie die Abwanderung von Fachkräften, und hier insbesondere von qualifizierten, jungen Frauen gestoppt werden könne, eine zentrale Rolle. Vor allem im Einzelhandel, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind, aber auch für Mitarbeiter/-innen in Schichtbetrieben, werde die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Privatzeit immer schwieriger. Angesichts erweiterter Ladenöffnungszeiten bzw. Betriebszeiten müsse man sich fragen, wie diese noch mit familiären Anforderungen in Einklang zu bringen seien. Gerade im Einzelhandel zeige sich, dass große Handelshäuser hier sicherlich mehr Gestaltungsspielraum hätten, für kleine Einzelhandelsgeschäfte sei eine familienfreundliche Arbeitszeit-

Ein Wirtschaftsverband engagiert sich für Familienfreundlichkeit

Der Verband der Thüringer Wirtschaft e. V. (Vwi)

In welchen Feldern können sich Unternehmen in Netzwerken mit Akteuren aus anderen Bereichen für eine familienfreundliche Infrastruktur im Unternehmensumfeld engagieren? Wo sehen sie Handlungsbedarf?

gestaltung jedoch kaum noch zu realisieren. Auch die Unternehmensnachfolge werde davon tangiert. Es müsse darüber nachgedacht werden, wie die Unternehmensnachfolge unter den verschärften Wettbewerbs- und Arbeitsbedingungen überhaupt noch familienfreundlich gestaltet werden könne.

Weiterer Handlungsbedarf wird hinsichtlich der Verkehrsinfrastruktur gesehen. Gerade für Randarbeitszeiten wie beispielsweise im Handel mit Öffnungszeiten bis 20.00 Uhr und am Wochenende oder in Schichtbetrieben fehle ein entsprechendes Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln und -verbindungen. Die Beschäftigten wären hier weitgehend auf den eigenen PKW oder private Fahrdienste angewiesen. Ähnliche Anforderungen stellten die Diskussionsteilnehmer/-innen auch an die Kinderbetreuungsangebote. Diese müssten vor allem flexibler werden und auf Randarbeitszeiten sowie den wechselnden Bedarf während der Woche ausgerichtet werden. Flexiblere Arbeitszeiten in den Unternehmen erforderten sowohl eine Ausweitung der Öffnungszeiten als auch ein zusätzliches, ergänzendes Kinderbetreuungsangebot, wie beispielsweise das auf der Tagung vorgestellte [Thüringer Kinderhotel](#). Neben der Flexibilität sei aber auch auf die Qualität des Kinderbetreuungsangebots zu achten. Mit der Einrichtung von Ganztagschulen gelte es, vor allem die Betreuung bis zum 5. Schuljahr zu verbessern. Darüber hinaus sollten qualifizierte Angebote in Kindergärten und Hort ausgebaut werden.

Für eine familienfreundliche Infrastruktur ist nach Meinung der Teilnehmer/-innen eine Förderung des Zusammenlebens der Generationen unverzichtbar. Vor dem Hintergrund wachsender Zahlen von Alleinerziehenden-Familien und Single-Haushalten müsse der gegenseitigen Unterstützung der Generationen wieder größere Bedeutung beigemessen werden. Wie eine solche Förderung in der Praxis aussehen kann, zeige das Beispiel des [Frauen-Netzwerks Bad Kissingen](#). Im Rahmen des Netzwerkprojekts wurde u. a. eine generationenübergreifende Begegnungsstätte mit einer Informations- und Kontaktbörse zu frauen- und familienspezifischen Themen.

AG 3: Erwerbsarbeit und Familienleben

In dieser Arbeitsgruppe diskutierten Beschäftigte aus Thüringer Unternehmen, Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter/-innen die aus ihrer Sicht notwendigen Veränderungen für eine bessere Balance von Arbeit und Privatleben. Die Runde war sich darüber einig, dass die Forderung nach Work-Life-Balance nicht allein auf die traditionelle Familie und die mit der Kindererziehung/-betreuung einhergehende Problematik reduziert werden darf. Es sei vielmehr auch die steigende Zahl alternativer Lebensformen und –gemeinschaften zu berücksichtigen, in denen ebenfalls die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen angestrebt wird. Gelebte [Chancengleichheit](#) im privaten Bereich wie im Berufsleben wird dabei als wichtige Grundvoraussetzung für eine bessere Balance von Arbeit und privater Lebensgestaltung gesehen. Dies erfordere nicht nur neue Leitbilder für die Aufteilung von Haus- bzw. Erziehungs- und Erwerbsarbeit, sondern auch eine Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema „[Gender Mainstreaming](#)“ und damit einhergehend eine neue Unternehmenskultur. Es gelte, insbesondere die Benachteiligung von Frauen bei Arbeitsplatzangeboten, in der Aus- und Weiterbildung sowie bei der

Handlungsbedarf aus Sicht der Unternehmen

Was können die betriebliche Interessenvertretung, Beschäftigte sowie Bürgerinnen und Bürger für eine bessere Balance von Beruf und Familie tun?

Entlohnung zu beseitigen.

Gerade auch die betriebliche Interessenvertretung kann hierzu einen wichtigen Beitrag im Rahmen der Mitbestimmung leisten, wie das Beispiel der JENOPTIK AG zeigt. Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat setzen sich gemeinsam für eine Verbesserung des Angebotes und der Koordination der Kinderbetreuung im lokalen Unternehmensumfeld ein. Alexander von Witzleben, Vorsitzender des Vorstands der JENOPTIK AG und Günther Reißmann, Konzernbetriebsratsvorsitzender, unterstützen mit einem Spendenscheck in Höhe von 5.000,00 € das [Jenaer Zentrum für Familie und Alleinerziehende e. V.](#) „Unser Ziel ist es, das berufstätige Eltern die Familie und den Beruf besser vereinen können“, sagte Alexander von Witzleben zur Übergabe. Die finanzielle Unterstützung des Familienzentrums, die vom JENOPTIK - Konzernbetriebsrat angeregt worden war, soll dazu verwendet werden, vor allem die flexible Betreuung von Kindern besser zu koordinieren. Dazu zählen das schnelle Vermitteln der Betreuungsangebote, z. B. bei Dienstreisen oder Krankenhausaufenthalten sowie der Kontakt des Familienzentrums zu den dafür notwendigen Schnittstellen – den Unternehmen, dem Arbeitsamt, der Universität und der Stadtverwaltung. Über die Koordination hinausgehend soll mit der Spende auch der Mini-Kindergarten, in dem die Kinder stundenweise betreut werden, noch besser ausgestattet werden. Mit diesem Engagement für eine Erweiterung der flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Jena, will das Unternehmen nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, sondern auch das Studium oder den Wiedereinstieg in den Beruf ermöglichen.

Solche positiven Ansätze eines gemeinsamen Engagements für flexible Kinderbetreuungsangebote müssten nach Ansicht der Gesprächsteilnehmer/-innen ausgebaut werden. Sie sehen Handlungsbedarf nicht nur hinsichtlich des Kinderbetreuungsangebotes sondern auch in Bezug auf das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Gerade flexible Arbeitszeiten sind ein wesentliches Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Oft seien aber flexible Arbeitszeitangebote stärker nach den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtet als nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter/-innen. Unternehmen sollten daher stärker für die Wettbewerbsvorteile einer beschäftigungs- und mitarbeiterorientierten Arbeitszeitgestaltung sensibilisiert werden. In Ostdeutschland erschwere zudem die schlechte Arbeitsmarktlage die Beschäftigung von Frauen. Die Übernahme einer Teilzeitbeschäftigung stellt für viele Frauen oft eine Notlösung dar, weil kaum Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung stehen. So gaben 52 % der teilzeitbeschäftigten Frauen in Ostdeutschland als Begründung für ihre Teilzeitbeschäftigung an, keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben. In Westdeutschland waren es gut 6 % der teilzeitbeschäftigten Frauen (Statistisches Bundesamt, 2000).

Handlungsbedarf aus Sicht der Beschäftigten und der Interessenvertretung

Hinsichtlich des Kinderbetreuungsangebots ergab die Diskussion, dass das Angebot von Betreuungsmöglichkeiten (Krippe/Kindergarten/Hort) regional unterschiedlich ausgeprägt ist. Generell gibt es einen größeren Bedarf an Kita-Plätzen für Kinder unter 2 ½ Jahren. Engpässe in der Kinderbetreuung werden häufig nicht virulent, weil Mütter die Probleme vorübergehend irgendwie selbst lösen, z. B. durch Nachbarschaftshilfe oder Großeltern. Die mangelnde Qualität des Betreuungsangebotes zeige sich vor allem, wenn Störungen auftreten beispielsweise bei einem plötzlichen Krankheitsfall oder durch Zwangsurlaubsregelung während der Schulferien. Eine flexiblere Gestaltung der Betreuungsangebote, die die Arbeits-

und Urlaubszeiten der Eltern stärker berücksichtigt und sich auf einen plötzlich auftretenden zusätzlichen Bedarf einstellen kann, wäre besonders wichtig. Die Gesprächsteilnehmer/-innen sahen vor allem im Bereich der Bereitstellung bedarfsgerechter [Kinderbetreuungsangebote](#) gute Möglichkeiten für kooperative Lösungen zwischen Unternehmen und anderen regionalen Akteuren.

3. Handlungsfelder für lokale Netzwerke und Bündnisse

Im Verlauf der Diskussion in den Arbeitsgruppen kristallisierten sich mit dem Austausch über die jeweils eigenen Aktivitäten und Handlungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, konkrete Handlungsfelder heraus, die eine Kooperation mit anderen lokalen Akteuren erfordern. Dabei handelt es sich um Handlungsfelder, die vor allem auf eine familienfreundliche Infrastruktur im lokalen Unternehmens- und Wohnumfeld zielen und das Leistungsangebot der einzelnen Akteure vor Ort im Sinne einer gezielten Standortpolitik verknüpfen und erweitern:

- Entwicklung eines regionalen Leitbildes für eine familienfreundliche Wirtschafts- und Kommunalpolitik
- Einführung und Integration des Gender Mainstreaming in die Wirtschafts- und Kommunalpolitik
- Abstimmung von betrieblichen Arbeitszeiten und Öffnungszeiten kommunaler Einrichtungen (z. B. Kinderbetreuungseinrichtungen)
- Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur / Verkehrsverbindungen (insbesondere für Erwerbstätige mit Randarbeitszeiten)
- Ausweitung des Angebots von Unternehmen an familienfreundlichen Arbeitszeiten
- Bereitstellung qualifizierter und bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote (Krippe, Kindergarten, Hort und Schulen)
- Förderung des Zusammenlebens der Generationen
- Bezuschussung von Alleinerziehenden für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen

Handlungsfelder für lokale Netzwerke und Bündnisse

Für einzelne Handlungsfelder wurden in den Arbeitsgruppen konkrete Problemlagen in verschiedenen Regionen Mittelthüringens identifiziert und erste Vorstellungen für eine gemeinsame Bearbeitung in Netzwerken entwickelt. Darüber hinaus konnten potenzielle Netzwerkpartner ermittelt werden, die ihre Bereitschaft, in lokalen Netzwerken mitzuwirken und bedarfsgerechte Lösungen vorzubereiten, signalisierten.

Damit nutzen sie das Angebot des RKW und seiner Kooperationspartner, im Rahmen eines Pilotprojektes lokale Netzwerke zur Förderung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensbedingungen in Mittelthüringen zu unterstützen. Diese Hilfestellung ist vor allem in der Aufbauphase von Netzwerken von entscheidender Bedeutung.

Wie geht es weiter?

Unternehmen, Beschäftigte, Betriebsräte, Wirtschaftsverbände, Kommu-

nen Weiterbildungsträger etc. in Thüringen, die ihr Umfeld familienfreundlich gestalten und die Möglichkeiten gemeinsamen Handelns mit kompetenten Partnern vor Ort ausloten wollen, bietet das RKW gezielte Unterstützung an. Fordern Sie ein kostenloses Informationsgespräch an. Gemeinsam mit Ihnen besprechen wir:

- den spezifischen Handlungsbedarf vor Ort,
- die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Einbindung weiterer potentieller Partner aus dem lokalen Umfeld,
- sowie die Gestaltung eines ersten Netzwerktreffens (Kick-off Workshops).

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann rufen Sie uns an (Tel.: 0 61 96 / 495-268) oder schicken Sie eine Email an: schreurs@rkw.de. Weitere Informationen erteilen wir Ihnen gerne!

4. Fazit und Ausblick

Der Meinungsaustausch auf der RKW-Tagung machte deutlich: Kooperation bzw. gemeinsames Handeln für die Verwirklichung einer familienfreundlichen Wirtschafts- und Kommunalpolitik muss erst noch gelernt werden. Sie verlangt von allen Akteuren, den Blick über den eigenen Tellerrand zu wagen und den Dialog mit kompetenten Partnern aus anderen Bereichen zu suchen, um gemeinsame Lösungsperspektiven für anstehende Aufgaben zu entwickeln. Kein leichtes Unterfangen, denn oft mangelt es schon - wie die Diskussion zeigte - innerhalb eines Bereichs an Kommunikation und Vernetzung zwischen den beteiligten Institutionen. Wie soll da eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit in Netzwerken funktionieren? Es bleibt also noch viel zu tun, damit funktionsfähige und erfolgreiche Netzwerke für eine bessere Balance von Arbeit und privater Lebensgestaltung entstehen, von denen alle profitieren: Staat, Gesellschaft, Unternehmen und Familien.

5. Links

Kooperationspartner

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.
Magdeburger Allee 4
99086 Erfurt
Tel.: 03 61 / 60 155-330
Fax: 03 61 / 60 155-399

www.bwtw.de

**Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Thüringen
Warsbergstr. 1
99092 Erfurt
Tel.: 03 61 / 59 61 - 401
Fax: 03 61 / 59 61 – 444**

www.dgb-thueringen.de

Arbeit und Leben Thüringen
Windhorststr. 43a
99096 Erfurt
Tel.: 03 61 / 56 57 3 - 0
Fax: 03 61 / 56 57 3 – 50

www.arbeitundleben-thueringen.de

Verband der Wirtschaft Thüringens e. V.
Lossiusstraße 1
99094 Erfurt
Telefon: 03 61 / 67 59-0
Telefax: 03 61 / 67 59-2 22

www.vwt.de

Gemeinde- und Städtebund Thüringen
Richard-Breslau-Straße 14
99094 Erfurt
Tel.: 0361 / 220 50 - 0
Fax: 0361 / 220 50 50

www.gstb-thueringen.de

Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit
Werner-Seelenbinderstraße 6
99096 Erfurt
Tel.: 03 61 /37-900
Fax: 03 61 /37-98 800

www.thueringen.de/de/tmsfg

Landeshauptstadt Erfurt
Stadtverwaltung
Fischmarkt 1
D-99084 Erfurt
Postfach 10 05 53
D-99005 Erfurt
Tel.: 03 61 / 65 50
Fax: 03 61 / 6 55 11 29

www.erfurt.de

Good Practice Unternehmen

Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH
Postfach 101347
99092 Eisenach

[www.bosch.de/jobs/de/company/women.
htm](http://www.bosch.de/jobs/de/company/women.htm)

99803 Eisenach
Tel. 03 69 1 / 64 18 05

MAZeT GmbH
Göschwitzer Straße 32
07745 Jena
Tel.: 03 64 1 / 28 09-0
Fax: 03 64 1 / 28 09-12

www.mazet.de

Karstadt AG
Im Anger 1
99084 Erfurt
Tel.: 03 61 / 67 68-0
Fax: 03 61 / 67 68-300

www.karstadt.de

Nationale Good Practice lokale Netzwerke

Sprungbrett

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Wege zur Integration und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

www.sprungbrett.info
www.fwz-freiburg.de

Ziele: Sprungbrett ist eine Entwicklungspartnerschaft, bestehend aus einer Kerngruppe mit eigenen Teilprojekten. Gemeinsam arbeiten alle am Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und strukturelle und nachhaltige Veränderungen im Bereich der Hilfe zum Lebensunterhalt zu entwickeln.

Netzwerkpartner: Kommune und öffentliche Verwaltung/ Interessenvertretungen / Unternehmen und Sozialpartner

Kontakt: Ursula Lemmert
FWZ, Frau und Technik gGmbH
Günterstalstr.17, 79102 Freiburg
lemmert@fwz-freiburg.de

Thüringer Kinderhotel

Betreuung für Kinder von 2 bis 12 Jahren „rund um die Uhr“, auch am Wochenende

Ziel: Das Thüringer Kinderhotel ist ein Beispiel für ein familienfreundliches Angebot der Stadt Erfurt. Es fand große Anerkennung im Rahmen des Bundeswettbewerbs „Kinder- und familienfreundliche Gemeinde“, bei dem die Stadt Erfurt, nicht zuletzt wegen solcher innovativer Angebote, unter den drei ersten Preisträgern zu finden war.

Netzwerkpartner: Stadt Erfurt / Arbeitsamt Erfurt / Anschublade e.V. Erfurt

Kontakt: Kristina Voß
Anschublade e.V., Verein für sozialpädagogische Beratung, Betreuung und Bildung,
Bahnhofstr. 27/28, 99084 Erfurt

Kinderbetreuung
www.anschublade.de

Verbund Wirtschaftsregion Aachen

Ziel: U. a. kostenlose Qualifizierungsangebote für Beschäftigte (auch in der Elternzeit bzw. für Wiedereinsteiger), Kinderbetreuungsmodelle, Arbeitszeitberatung, Personal-/Stellenvermittlung, etc.

Netzwerkpartner: Stadt Aachen / Kreis Euskirchen / Kreis Düren / Bildungsträger der Region/ Telearbeitszentrum Kreis Aachen GmbH / Unternehmen aus der Region

Kontakt: Dr. Gabriele Veldkamp, Verbund Wirtschaftsregion Aachen
Zollernstr. 30, 52070 Aachen
gabriele-veldkamp@kreis-aachen.de

**Qualifizierungsangebote
Kinderbetreuung**
www.kreis-aachen.de

Überbetrieblicher Verbund Region Wolfsburg e. V.

Weiterbildung

www.frauundwirtschaft.de

Modellvorhaben Weiterbildungsscheck für Beschäftigte in der Elternzeit in Klein- und Mittelbetrieben der Region Wolfsburg

Ziel : In der Personalwirtschaft zukunftsorientiert neue Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln. Schwerpunkte sind die Förderung und Erhaltung betrieblicher Kompetenzen in der Berufsunterbrechung, Personalentwicklung und Beschäftigungssicherung. Chancengleichheit in der Arbeitswelt sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Netzwerkpartner: Klein- und Mittelbetriebe der Region Wolfsburg / Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg-Gifhorn / Stadt Wolfsburg

Kontakt: Traude Oberkirch, Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft, Wolfsburg
Heßlinger Str.13-15; 38440 Wolfsburg
Frau_und_Wirtschaft.Wob@t-online.de

Zentrum für Familie und Alleinerziehende e. V. in Jena

Beratung

www.familienzentrum-jena.de

Ziel: Das Familienzentrum ist Anlaufstelle für Familien und Alleinerziehende und bietet neben Beratungs- und Betreuungsangeboten für Kinder, Jugendliche und Familien zahlreiche Kursangebote an. Es schafft Möglichkeiten zum ungezwungenen Treffen sowie konkrete Maßnahmen zur Familienbildung mit Vorträgen, Gesprächskreisen, Informationsveranstaltungen und Kursen.

Netzwerkpartner: Zentrum für Familie und Alleinerziehende E. V. und Wirtschaftsunternehmen in Jena

Kontakt: Stefanie Herold, Geschäftsführerin des Zentrums für Familie und Alleinerziehende e.V.
Dornburger Str. 26 - 07743 Jena
fz@familienzentrum-jena.de

Internationale Good Practice lokale Netzwerke

Frau in der Wirtschaft Wirtschaftskammer Österreich

Unternehmerinnen
<http://www.wko.at/fiw>

Netzwerkpartner: Wirtschaftskammern und Unternehmen
Ziele: Interessenvertretung weiblicher Unternehmer
und Einflussnahme auf Politik der Wirtschaft-
kammer

Dienstleistungen: Information/Beratung, Training, Mentoring,
Networking

Kontakt: Wiedner Hauptstraße 63, A-1045, Wien
fiw@wko.at

Gründerinnen und Unternehmerinnen-Zentrum Salzburg/Bayern

Existenzgründerinnen
www.frau-und-arbeit.at/wir/index.htm

Netzwerkpartner: u.a. Arbeitsmarktservice Salzburg, Arbeiter-
kammer Salzburg, Amt der Salzburger Lan-
desregierung/Abt. 3, Büro für Frauenfragen
und Gleichbehandlung des Landes Salzburg,
Frauenbüro der Stadt Salzburg), Unterneh-
men

Ziele: Frauen mit unterschiedlichstem persönlichem
Background sollen befähigt werden, sich
selbständig zu machen und andere selbstän-
dige Unternehmerinnen zu unterstützen

Dienstleistungen: Unterstützung für Start-ups, Informati-
on/Beratung, Training, Networking

Kontakt: Daniela Diethör,
Franz-Josef-Str. 33/2/24,
A-5020 Salzburg
office@frau-und-arbeit.at

Women's Engineering Society

Frauen in technischen Berufen
[www.wes.org.uk/generalinformation.s
html](http://www.wes.org.uk/generalinformation.shtml)

Netzwerkpartner: Frauen in Ingenieur- und technischen
Berufen, Studentinnen, Unternehmen

Ziele: Informationsvermittlung, Networking,
Mentoring

Kontakt: Cathy MacGillivray, Secretary,
The Women's Engineering Society, 22 Old
Queen Street, London SW1H 9HP.
info@wes.org.uk

Retravailer

Netzwerkpartner: Bildungspolitische Einrichtungen, Weiterbildungsorganisationen, Gleichstellungsorganisation, Unternehmen

Ziele: Hilfe bei der beruflichen Integration, Weiterbildung für Wiedereinsteigerinnen

Dienstleistungen: Information, Beratung, Funding, Mentoring, Networking

Kontakt: 31, rue de Buzenval, F-75020 Paris
info@retravailer.org

Wiedereinstiegshilfen www.retravailer.com

Abzwien. Chancen für Frauen – Chancen der Wirtschaft

Netzwerkpartner: Non-profit-Organisation mit Arbeitsmarktservice Wien, Unternehmen

Ziele: Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen im Erziehungsurlaub und danach

Dienstleistungen: Beratung, Qualifizierung, Arbeitsvermittlung

Kontakt: Wickenburggasse 26/5, A-1080 Wien
abzwien@.at

Elternzeit und Wiedereinstieg www.abzwien.at

Netzwerk frauen.unternehmen.was

Netzwerkpartner : Vereine, Institutionen, UnternehmerInnen,

Ziele: Regionalentwicklung durch Förderung, Vernetzung und Weiterentwicklung von bestehenden Ressourcen im ländlichen Raum - Schaffung von Arbeitsplätzen und Zuerwerbsmöglichkeiten für Frauen - Stärkung der regionalen Identität, Vermarktung von regionalen Produkten.

Die Aktivitäten werden von den einzelnen Netzpartnerinnen je nach inhaltlichen Kernkompetenzen umgesetzt. Die Interessengemeinschaft sichert Koordination, Kontinuität und Ausbau des Projektes mit den Aktivitäten „Netzwerk“, „FrauenArt“, „Alte Menschen“ und „Karnische Naturfaser“.

Dienstleistungen: Weiterbildung, Information, Empoverment

Kontakt: Elisabeth Huber, Familienforum Mölltal, Obervellach 32, A-9821 Obervellach 32
huber@familija.at

Beschäftigungspakt Südjütland

Netzwerkpartner: Kommunen, regionale Arbeitsvermittlung, Rat für Wirtschaftsentwicklung, Unternehmen, Gewerkschaften

Ziele: Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt (Frauen, Jugendliche mit geringer Qualifikation, ältere Arbeitnehmer

Dienstleistungen: Qualifizierungsmaßnahmen

Kontakt: Karen Hanssen

Zusätzliche Erwerbsmöglichkeit für Frauen

www.familienforummoelltal@utanet.at

Unterstützung bei der Pflege älterer Angehöriger

Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt

Kinderkram und Elternwirtschaft

Netzwerkpartner: Dr. Karl-Kummer-Institut, Verein Work-Life-Balance, Wirtschaftskammer Österreich, Amt der niederösterreichischen Landesregierung, NÖ-Hilfswerk, Institut für Psychologie der Uni Wien, Arbeitsmarkt-service NÖ

Ziele: Die Verknüpfung familiärer und beruflicher Interessen für Eltern mit Kindern von 0-3 Jahren.

Dienstleistungen: Veranstaltungsangebote

Kontakt: Dr. Karl Kummer-Institut,
Ebendorferstraße 6/4, 1010 Wien

Kid's Club Network

Netzwerkpartner: Private Betreuungseinrichtung für Schulkinder, Unternehmen, öffentliche Einrichtungen

Ziele: Sicherstellung der qualifizierten Kinderbetreuung für berufstätige Eltern oder Eltern in der Ausbildung

Dienstleistungen: Vermittlung von Betreuungsplätzen für Unternehmen und Privatpersonen, Beratung und Unterstützung bei Neugründungen für Erzieher, Information, Lobbying

Kontakt: Bellerive House, 3 Muirfield Crescent
London E14 9SZ
information.office@kidsclubs.org.uk

Business in the Community

Netzwerkpartner: Unternehmen, kommunale Einrichtungen

Ziele: Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt, Work-Life-Balance, Soziale Verantwortung von Unternehmen

Dienstleistungen: Arbeitsvermittlung, Qualifizierung, Beratung

Kontakt: Business in the Community,
137 Shepherdess Walk, London N1 7RQ
information@bitc.org.uk

Familiengründung und berufliche Orientierung

www.kinderkram-und-elternwirtschaft.at

Betreuung von Schulkindern

www.kidsclubs.org.uk/contact.asp

Soziale Verantwortung von Unternehmen

www.bitc.org.uk

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.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

www.bmfsfj.de

Familienakademie Frankfurt

www.familienakademie.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

Existenzgründerforum des Wirtschaftsministeriums

www.forum.bmwa.bund.de

Gründerzentrum der Mittelstandsbank

www.kfw-mittelsandsbank.de

Gründerinitiative Nordrhein-Westfalen

www.go.nrw.de

Ministerien

Kinderbetreuung

Information und Beratung online

Existenzgründung

Unternehmerinnenbrief NRW
www.unternehmerinnenbrief.de

Gründerinnen

Deutsches Gründerinnen-Forum e.V.
www.zfw.de/dgfhome

Beratung für Gründerinnen
www.frau-und-beruf-nrw.de/existenz.htm

Münchener Forum für Gründerinnen und Jung-Unternehmerinnen
www.businesswoman.de

Europäische Kommission – Gleichstellung
www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil_de.html

Europa

RKW-Werkstatt „Familienfreundliche Arbeitswelt - Work-Life-Balance als regionale Kooperationsaufgabe“

am 18. November 2003 im Kulturforum Haus Dacheröden, Erfurt

Programmablauf

9.30 Uhr Festsaal	Begrüßung Dr. Ingrid Voigt, Stellvertretende Geschäftsführerin der RKW-Bundesgeschäftsstelle, Eschborn
9.35 Uhr	Eröffnung Ingo Mlejnek, Beigeordneter für Stadtentwicklung, Verkehr und Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Erfurt
9.45 Uhr	Work-Life-Balance und kooperative Lösungsansätze Margarete Schreurs, RKW-Bundesgeschäftsstelle, Eschborn
10.00 Uhr	Chancen regionaler Leitbilder Prof. Dr. Gerlinde Krause, Fachhochschule Erfurt, FB Landschaftsarchitektur
10.30 Uhr	Konflikte erkennen - Probleme benennen Parallele Arbeitsgruppen
Salon 1	AG 1 Kommunale Wirtschafts- und Familienpolitik Moderation: Ingra Freigang-Bauer, RKW-Bundesgeschäftsstelle, Eschborn Stephen Krumrey, Gemeinde- und Städtebund Thüringen, Erfurt
Salon 3	AG 2 Markterfordernisse und Familieninteressen Moderation: Margarete Schreurs, RKW-Bundesgeschäftsstelle, Eschborn Anette Morhard, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V., Erfurt
Salon 2	AG 3 Erwerbsarbeit und Familienleben Moderation: Beate Schlink, RKW-Bundesgeschäftsstelle, Eschborn Maren Weißhuhn, Arbeit und Leben Thüringen, Erfurt
12.00 Uhr Festsaal	Plenum Vorstellung der Arbeitsergebnisse Moderation: RKW- und Co-Moderatoren der Arbeitsgruppen 1 – 3
12.30 Uhr Blauer Salon und Musikzimmer	Mittagspause mit Infomeile „Gemeinsam für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Erfolgreiche Netzwerke aus der Praxis“
13.30 Uhr Festsaal	Plenum und parallele Arbeitsgruppen Visionen – Lösungswege – Partnerschaften (Räume für Arbeitsgruppen 1-3 werden im Plenum festgelegt)
16.00 Uhr Festsaal	Plenum Vorstellung der Arbeitsergebnisse und der geplanten Follow-up-Maßnahmen Moderation: RKW- und Co-Moderatoren
16.30 Uhr	Das Landesbündnis für Familie Dr. Klaus Zeh, Thüringer Minister für Soziales, Familie und Gesundheit, Erfurt
17.00 Uhr	Schlusswort und Ausblick
17.15 Uhr	Ende der Veranstaltung

RKW-Werkstatt „Familienfreundliche Arbeitswelt – Work-Life-Balance als regionale Kooperationsaufgaben“

am 18.11.2003 im Kulturforum Haus Dacheröden, Erfurt

Teilnehmerliste

Birgit Adamek	Stadtverwaltung Erfurt, Erfurt
Rosemarie Bechthum	Mitglied des Thüringer Landtages (SPD), Erfurt
Sabine Berninger	DGB Thüringen, Erfurt
Annemarie Bittorf	Jugendamt Landeshauptstadt Erfurt, Erfurt
Bernwart Credo	Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit - Referatsleiter Familienpolitik, Erfurt
Dr. Klaus Dieckhoff	RKW e. V. - Bundesgeschäftsstelle, Eschborn
Rolf Düber	DGB Thüringen, Erfurt
Christian Friedrich Fahlberg	RKW Thüringen, Erfurt
Karin Ferring	Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH, Eisenach
Werner Fischer	Erfurter Ölmühle Werner Fischer GmbH, Erfurt
Ingra Freigang-Bauer	RKW e. V. - Bundesgeschäftsstelle, Eschborn
Günter Garbisch	ver.di Landesbezirk Thüringen, Erfurt
Gunter Göbel	KOWA Thüringen, Jena
Dr. Fred Grunert	MAZeT GmbH, Jena
Heidi Günther	Wirtschaftsförderung Stadt Eisenach, Eisenach
Heidi Hasse	Zeitschrift "Akteur" - GFAW, Erfurt
Elke Heimrich	Erfurt
Ulrike Heitzer-Priem	RKW e. V. - Bundesgeschäftsstelle, Eschborn
Stefanie Herold	Geschäftsführerin - Zentrum für Familie und Alleinerziehende e. V., Jena

Wilfried Hild	Alleinerziehende e. V., Jena
Hans-Hermann Hoffmann	Verband der Wirtschaft Thüringens e.V., Erfurt
Heidemarie Kästner	DGB-Region Mittelthüringen, Erfurt
Martina Kattein	JBH Thüringen e. V., Erfurt
Prof. Dr. Gerlinde Krause	START e. V., Erfurt
Christiane Kretschmer	Fachhochschule Erfurt - FB Landschaftsarchitektur, Erfurt
Thomas Kretschmer	Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft Außenstelle Mühlhausen, Mühlhausen
Andrea Krieg	Mitglied des Thüringer Landtages (SPD), Erfurt
Stephen Krumrey	Technische Universität Ilmenau, Ilmenau
Katrin Kuester	Gemeinde-und Städtebund Thüringen, Erfurt
Petra Langnau	KOWA Thüringen Friedrich Schiller Universität, Jena
Birgit Lehning	Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. Außenstelle Erfurt, Erfurt
Steffen Lemme	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V., Berlin
Ursula Lemmert	DGB-Region Mittelthüringen, Erfurt
Mädler	FWZ Freiburger Weiterbildungszentrum Frau und Technik e. V., Freiburg
Brigitte Millenat	Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit, Erfurt
Ingo Mlejnek	RKW e. V. - Bundesgeschäftsstelle, Eschborn
Anette Morhard	Landeshauptstadt Erfurt- Beigeordneter für Stadtentwicklung, Verkehr und Wirtschaftsförderung, Erfurt
Christiane Neudert	Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V., Erfurt
Dr. Christiane Panzer	Stadtverwaltung Gera, Gera
Dr. Petra Pietzsch	Gründungsberatung Coaching Moderation, Jena
Dr. Petra Pietzsch	BBJ Consult AG, Erfurt
Matthias Plhak	Leipzig
Günther Reißmann	DGB Thüringen, Erfurt
	Betriebsratsvorsitzender JENOPTIK AG, Jena

	Jena
Dr. Michaela Reißmann	GEW-Thüringen, Erfurt
Uwe Roßbach	Arbeit und Leben - Landesgemeinschaft für politische Bildung Thüringen e.V., Erfurt
Klaus-Herman Rössler	Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit - Referatsleiter Familienpolitik, Erfurt
Anja Ruhland	ReFIT e. V., Jena
Richard Schäfer	GEW Thüringen, Erfurt
Sabine Scharrmacher	Familientraining, Bad Berka
Beate Schlink	RKW - Bundesgeschäftsstelle, Eschborn
Margarete Schreurs	RKW e. V. - Bundesgeschäftsstelle, Eschborn
Dr. Inge Schubert	Verband der Wirtschaft Thüringens e.V., Erfurt
Ingelore Seifert	Thüringer Staatskanzlei - Beauftragte der Landesregierung für die Gleichstellung von Frau und Mann, Erfurt
Monika Sossna	START e. V., Erfurt
Katja Steinbicker	Fa. Bruno Poppitz, Dornheim
Katrin Stoeky	Verband der Metall und Elektroindustrie in Thüringen e.V.- Geschäftsstelle Gera, Gera
Antje Thieme	Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt-Thüringen - Referat Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Halle
Antje Tillmann	Mitglied des Deutschen Bundestages, Berlin
Dr. Gabriele Veldkamp	Verbund Wirtschaftsregion Aachen, Aachen
Dr. Ingrid Voigt	RKW e. V. - Bundesgeschäftsstelle, Eschborn
Bärbel Vopel	MdL Thüringer Landtag, Blankenhain
Kristina Voß	Anschubladen e.V., Erfurt
Volker Wedel	Demag Ergotech GmbH Werk Wiehe, Wiehe
Maren Weißhuhn	Arbeit und Leben - Landesgemeinschaft für politische Bildung Thüringen e.V., Erfurt
Dieter Wenge	Karstadt Warenhaus AG, Erfurt
Frank Wenzel	SPD-Fraktion, Erfurt
Jens Wenzke	csg Computer Service GmbH, Erfurt
Helga Werner	Stadtentwicklungsamt Stadt Thüringen, Erfurt

Katja Wolf
Dr. Klaus Zeh

MdL Thüringer Landtag, Blankenhain
Thüringer Ministerium für Soziales, Familie
und Gesundheit, Erfurt