



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Beispiele von Unternehmen für Unternehmen



IHK-Forum
Rhein-Main



Demografienetzwerk
FrankfurtRheinMain

Inhalt

FLEXIBLES ARBEITEN

AWO Kreisverband Main-Kinzig e.V.	Seite 2
Dehler Design	4
Deutsche Telekom AG	6
Fotostudio Augenblicke	8
Hitzel Oberflächentechnik GmbH und Co. KG	10
Internationaler Bund (IB)	12
SAMSON AG	14

SERVICE FÜR BESCHÄFTIGTE

Globetrotter Ausrüstung Denart & Lechart GmbH	16
Hess Natur-Textilien GmbH	18
ING-DiBa AG	20
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH	22

KINDER UND PFLEGE

B. Metzler seel. Sohn & Co. Holding AG	24
Dow Corning GmbH	26
Evonik Industries AG im Industriepark Wolfgang	28
Heraeus Holding GmbH	30
InfectoPharm Arzneimittel und Consilium GmbH	32
Infraserv GmbH & Co. Höchst KG	34
Medienhaus Südhessen GmbH	36
SCHOLZ & VOLKMER GmbH	38
Schunk GmbH	40
WEILBURGER Coatings GmbH	42
WIKA Alexander Wiegand SE & Co. KG	44

KOOPERATIONEN

Hottinger Baldwin Messtechnik GmbH	46
Merz Pharma GmbH & Co. KGaA	48
NetzWerkStadt Darmstadt	50

Arbeitskreis Beruf und Familie	52
---------------------------------------	-----------



Vorwort

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Der Begriff hat Konjunktur und manch einer ist seiner vielleicht schon überdrüssig. Doch dahinter verbirgt sich das Leben – Menschen, Unternehmen, die Gesellschaft: Die Anforderungen an die Beschäftigten in den Unternehmen steigen und werden immer komplexer, zuhause sind Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen, Unternehmen finden immer schwieriger qualifizierte Mitarbeiter/innen und gesellschaftlich gewünscht sind eine höhere Erwerbstätigenquote der Frauen, mehr Frauen in Führungspositionen und Väter, die Familienzeit finden. Wie ist dieses Spannungsfeld zu lösen?

Mitwirkende im Arbeitskreis Beruf und Familie im Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain haben 25 ausgewählte Unternehmen besucht. Sie stellen beispielhaft einzelne Maßnahmen vor, die den Mitarbeiter/innen mit Familie ihre Berufstätigkeit erleichtern. Und die Unternehmen sind sich einig: Die Unterstützung ihrer Beschäftigten ist ein wichtiges Instrument, um Fachkräfte zu binden und zu finden, das Image zu erhöhen und als attraktiver Arbeitgeber auf dem Markt aufzutreten. Kleine Unternehmen brauchen nicht zu verzagen. Reicht ihre Größe alleine nicht aus, können Kooperationen mit anderen Unternehmen den Weg zu familienbewussten Maßnahmen weisen. Die Beispiele mögen andere Unternehmen dazu anregen.



AWO Kreisverband Main-Kinzig e.V. Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Schichtbetrieb

Wenn man in Wächtersbach in die Chatilloner Straße einbiegt – umringt von einer Wiesen- und Parklandschaft des Kinzigtals – fällt sofort das 1998 eröffnete und neu erbaute Altenwohnheim Marie-Juchacz-Haus – genannt nach der Gründerin der Arbeiterwohlfahrt (AWO) auf. Derzeit bietet das Marie-Juchacz-Haus insgesamt 59 Wohnplätze, die sich auf Doppelzimmer, Einzelzimmer und Pflegeapartements verteilen. Das gesamte Haus ist nach den neuesten Erkenntnissen der Pflegewissenschaft für die verschiedenen Bedürfnisse der alten und pflegebedürftigen Menschen eingerichtet. Geplant ist die sukzessive Erweiterung in den kommenden Jahren auf insgesamt 61 Pflegeplätze.

Betritt man das Haus, spürt man gleich die gemütliche und familiäre Atmosphäre. „Das liegt vor allem an der offenen und zugänglichen Art des Personals, welches sich voll mit der Arbeit und dem Haus identifiziert“, erzählt Heimleiter

Thorsten Unthan. Und damit es so bleibt, wird im Marie-Juchacz-Haus viel für die Beschäftigten getan. Verantwortlich dafür sind Pflegedienstleiterin Lucyna Maladyn-Bittner und ihre Kollegin Christel Lorbach.

„Gerade durch den Schichtbetrieb gibt es für die Mitarbeiter oft Probleme“, weiß Lucyna Maladyn-Bittner zu berichten, „viele Frauen haben Kinder und im ungünstigsten Fall einen Partner, der auch im Schichtbetrieb arbeitet.“ Seit Sommer 2011 ist die engagierte Frau in leitender Position und zuständig für die Schichtpläne. Sie weiß wovon sie redet, denn sie hat lange Zeit im Marie-Juchacz-Haus aktiv in der Pflege gearbeitet.

Lucyna Maladyn-Bittner nimmt sich Zeit für ihre Mitarbeitenden. Zeit für Kommunikation und vor allem für die Organisation der Arbeitszeiten. Jeder und jede hat zum Anfang des Monats die Möglichkeit sogenannte „Wunsch-



zettel" mit Prioritäten für seine Einsatzzeiten abzugeben. Bis zu 15 Stunden kann es dauern, bis die Wünsche auf die Dienstpläne übertragen sind. Sollte es im Einzelfall unmöglich sein, sucht Lucyna Maladyn-Bittner zuerst das Gespräch. „In einem Gespräch kann schon vieles geklärt werden“, betont sie.

Manchmal passiert es doch: die Interessen von Beschäftigten und Pflegeleitung kommen nicht zusammen. Dann greift die Pflegedienstleitung auf eine Pflegeagentur zurück. Schon lange arbeitet die Einrichtung mit einer Pflegeagentur in Biebergemünd vertrauensvoll zusammen. „Wir garantieren unseren pflegebedürftigen Menschen immer den gleichen Personalschlüssel, egal ob in den Ferien oder an Feiertagen“, berichtet Lucyna Maladyn-Bittner „da kann es ab und an zu Engpässen kommen.“ Diese werden mit der Agentur abgefangen. Auch hier achtet man, zum Wohle der pflegebedürftigen Menschen, auf Kontinuität beim Pflegepersonal. Diese hohe Wertschätzung der Mitarbeitenden und das Achten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie macht sich für das Marie-Juchacz-Haus bezahlt. Über die Hälfte des Pflegepersonals ist examiniert und die Fluktuation der

Beschäftigten, gegen den Trend, sehr gering. „Eine Kooperation der AWO mit Kindertagesstätten im Umkreis wäre schön“, schließt Thorsten Unthan das Gespräch ab. „Vielleicht ist es irgendwann möglich, die Öffnungszeiten in den Kindertagesstätten an die Schichtzeiten anzugleichen. Damit wäre uns und unseren Mitarbeitenden sehr geholfen.“

Autorin: Ilona Frei, IHK-Forum Rhein-Main

AWO Kreisverband Main-Kinzig e.V.
Marie-Juchacz-Haus
Chatilloner Straße 81
63607 Wächtersbach
www.awo-mkk.de

Ansprechpartner/in
Thorsten Unthan, Geschäftsführer und
Pflegeheimleiter

Lucyna Maladyn-Bittner, Pflegedienstleitung
Telefon 06053 809350-354
t.unthan@awo-mainkinzig.de

Branche: Altenpflegeheim

Belegschaft

- 61 Mitarbeiter/innen
- 95 Prozent Frauen und 5 Prozent Männer
- 28 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- 70 Prozent Frauen in Führungspositionen
- keine Männer in Elternzeit
- 38 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Dehler Design

Flexible Arbeitszeiten – samstags und sonntags nie!

„Ich kann das Leben nicht in ein genormtes Zeitschema pressen. Es ist mein Verständnis von Arbeit, eine Lebensbalance herzustellen.“ Mit dieser Einstellung war es für Stefan Dehler von Anfang an klar: Seine Mitarbeiter/innen können ihre Arbeitszeit so flexibel wie möglich auf ihre Lebensumstände zuschneiden. 1992 gründete der heute 47-Jährige die Agentur für Werbegrafik und Marketingservice in Petersberg bei Fulda.

Bei der Werbeagentur Dehler Design handeln alle Kollegen/innen individuell aus, wann und zu welchen Zeiten sie arbeiten und verwalten ihre Arbeitszeit, Überstunden und den Urlaub selbst. Der Chef kontrolliert und bestätigt. Zu den Kernzeiten von 9 bis 16 Uhr sind die meisten vor Ort, aber Ausnahmen können ausgehandelt werden. So bringen Eltern ihre Kinder in die Schule und Alleinerziehende haben ein flexibles Arbeitszeitkonto, um ihren Nachwuchs in den Ferien zu betreuen. Beschäftigte dürfen kurze,

wichtige Planungsgespräche mit ihren Angehörigen am Arbeitsplatz führen, damit sie nicht auf heißen Kohlen sitzen, wenn etwas Unvorhergesehenes passiert.

Praktisch heißt das: Während der eine morgens um 5 Uhr startet, arbeitet der andere bis spät in die Nacht. Ein Grafikdesigner hat immer donnerstags ab 12 Uhr frei, damit seine Frau arbeiten und er auf die Kinder aufpassen kann. Eine Kollegin, die in allen Schulferien ihre Kinder betreut, arbeitet mit Stefan Dehler schon mal halbe Nächte durch, um Projekte abzuschließen. Ein Mitarbeiter ist in das Beerdigungsinstitut seiner Eltern eingestiegen und hat ausgehandelt, wann er in genau beschriebenen Situationen gehen darf.

Allerdings, jeder muss dafür sorgen, dass seine Projekte laufen und unter Umständen eine/n Kollegen/in finden, der die Arbeit übernimmt. Die Grundidee dahinter: Alle können mal ausfallen,



auch der Chef. „Wir sind so strukturiert, dass immer ein/e Kollege/in einspringen kann. Alle Infos und Akten sind so abgelegt, dass sie für jeden greifbar sind.“ Von der Flexibilität profitieren Chef und Mitarbeiter/innen. „Wir sind von 7 bis 21 Uhr erreichbar und können unsere Ressourcen zu über 90 Prozent ausschöpfen. Zudem: Zufriedene Beschäftigte arbeiten effizient, zuverlässig und verantwortungsvoll, weil sie sich mit ihrem Unternehmen identifizieren.“ Noch eine Besonderheit: In der Kreativbranche wird häufig am Wochenende gearbeitet und zwischendurch der Pizzaservice bestellt. Für Stefan Dehler war von Anfang an klar, das kommt für ihn nicht in Frage. „Jeder Mensch braucht Pausen. Auf Dauer brennen die Leute sonst aus“, ist der Grafikdesigner überzeugt. In Petersberg heißt es daher: samstags und sonntags nie. „Dank unserer hohen Flexibilität können wir unsere Projekte immer während der Woche abschließen.“

Übrigens, neue Beschäftigte arbeiten generell zuerst zur Probe, und zwar in erster Linie, um das Klima kennenzulernen. „Denn vielen ist eine gute Stimmung wichtiger als noch mehr Geld“, so die Erfahrung von Dehler.

Fazit des Unternehmers: „Man kann mit wenig Aufwand viel erreichen. Die Mitarbeitenden wissen ihre Freiheit in der Regel sehr zu schätzen. Einziger Stolperstein: Es muss im Bewusstsein bleiben, dass diese Flexibilität etwas Außergewöhnliches ist“, so Stefan Dehler, der beim Thema Führung auf Encouraging setzt, was bedeutet, einerseits zu fordern und andererseits zu ermutigen. „Wir müssen die Beschäftigten in eine Gemeinschaft einbinden, denn jeder Mensch ist ein soziales Wesen. Und – eigentlich eine Selbstverständlichkeit – wir sollten von unseren Mitarbeitenden nur das verlangen, was wir selbst zu leisten bereit sind.“

Autorin: Roswitha Birkemeyer, IHK Fulda

Dehler Design
Werbegrafik & Marketing Service
Landwehr 11
36100 Petersberg
www.dehler-design.de

Branche: Kreativbranche

Ansprechpartner
Stefan Dehler
Telefon 0661 6793232

Belegschaft

- 10 Mitarbeiter/innen
- 7 Frauen und 3 Männer
- 5 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- 37 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Deutsche Telekom AG

Teilzeit-Berufsausbildungen für (Allein-) Erziehende

Eine gute Ausbildung eröffnet Perspektiven fürs Leben. Sie ist einer der Grundsteine für ein gutes Leben mit Kindern. Damit auch Erziehende davon profitieren können, ermöglicht die Deutsche Telekom Berufsausbildungen mit reduzierter Stundenzahl. So bekommen auch junge Mütter eine Chance nach ihrer Ausbildungszeit einen Berufsabschluss zu absolvieren.

Gemeinsam mit den zuständigen Kammern ist nach persönlichen Absprachen eine Teilzeitausbildung zwischen 20 und 30 Stunden möglich. Zeitliche Flexibilität steht dabei im Mittelpunkt: die jungen Mütter – in der Mehrzahl alleinerziehend – müssen sich mit dem Unternehmen abstimmen, wie viele Ausbildungsstunden im Betrieb zu welchem Zeitpunkt geleistet werden können. Die Ausbildungsdauer bleibt davon unberührt.

Eine Win-win-Situation für beiden Seiten – gerade in Zeiten des demografischen Wandels und

drohenden Fachkräftemangels. Viele Unternehmen übernehmen mit ihren Angeboten gleichzeitig auch gesellschaftliche Verantwortung. Der Vorstand der Deutschen Telekom setzt auf höchster Ebene auf soziales Engagement. Seit mehreren Jahren bildet die Telekom in seinen Ausbildungszentren unter anderem auch junge Alleinerziehende in verschiedenen Berufen aus. Kooperieren und Ausbilden – ein Bündnis, welches der Personalvorstand Thomas Sattelberger und Heinrich Alt, Vorstand der BA für das Thema Grundsicherung zuständig, in einem gemeinsamen Pakt beschlossen, um jungen Müttern eine bessere Zukunft durch eine duale Ausbildung zu ermöglichen. Selbst ein Teilzeitstudium ist für motivierte Bewerberinnen mit Kindern in Leipzig möglich. Zwei große Partner gehen hier einen beispielhaften Weg.

Mit ihrer „Talentpipeline“, so der vom Personalvorstand Thomas Sattelberger geprägte



Begriff, will sich die Telekom einem größeren Querschnitt bei der jungen Bevölkerung öffnen. Denn die rund 1,6 Millionen Alleinerziehenden in Deutschland sind eine relevante Größe – auch gemessen an der nur fünfmal so hohen Anzahl von Familien mit zwei Elternteilen.

Die Atmosphäre in den 33 Ausbildungszentren mit ihren rund 10.000 Auszubildenden und der unternehmenseigenen Hochschule in Leipzig ist lebendig und vielfältig. Gemäß dem Grundsatz der Charta der Vielfältigkeit und der seit Herbst 2010 existierenden Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ finden hier junge Menschen zusammen. Sie lernen miteinander und voneinander – unabhängig von ihrer sozialen und gesellschaftlichen Herkunft.

Sowohl der Grundsatz von „Diversity and Inclusion“ als auch die Implementierung von flexiblen Arbeitszeitmodellen sind wesentliche Teile der ganzheitlichen Personalpolitik der Telekom, mit der das Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leistet. Davon profitiert gleichermaßen auch das Unternehmen, das sich als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter/innen positionieren kann.

Kein selbstverständliches Vorgehen, aber ein nachahmenswertes Beispiel, wie die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie gelingen kann.

*Autorin: Claudia Bock, Jobcenter
Frankfurt am Main*

Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 14
53113 Bonn
www.telekom.de

Standort in FrankfurtRheinMain
Ausbildungszentrum Frankfurt am Main
Danziger Platz 12
60314 Frankfurt am Main

Branche: Telekommunikation und IT Dienstleistung

Ansprechpartner
Klaus Busch, Leiter des Frankfurter Ausbildungszentrums der Deutschen Telekom
Telefon 069 20060-1390
buschk@telekom.de

Belegschaft

- 246.777 Mitarbeiter/innen weltweit, davon 123.174 in Deutschland
- 30 Prozent Frauen in Führungspositionen
- 12,5 Prozent Frauen im oberen Management (2009)
- 44 Jahre ist der Altersdurchschnitt (2010)



Fotostudio Augenblicke

Berufsausbildung in Teilzeit

Frau Beike, Sie haben sich im März 2010 mit Ihrem Fotostudio „Augenblicke“ in Seligenstadt selbständig gemacht. Wie hat sich Ihr Betrieb entwickelt?

Beike: Ich habe 2003 meine Ausbildung zur Fotografin abgeschlossen und anschließend in einem Fotostudio gearbeitet. 2006 fing ich an, nebenberuflich Fotoaufträge in Kindergärten wahrzunehmen. Damals reifte die Idee, mein eigenes Fotostudio zu eröffnen, was ich im März 2010 realisiert habe. Fotoaufträge im Kindergarten gehören aber neben Portraitfotografie weiterhin zum Standardrepertoire.

Wie sieht Ihre Kundschaft aus?

Beike: Meine Kundschaft kommt größtenteils aus dem Privatbereich: Hochzeitsportraits, Familienaufnahmen, Pass- und Bewerbungsfotos sind Schwerpunkte. Kunden kommen hierbei oft auf Empfehlung. Aber es sind auch Unternehmen, die Fotos für Werbezwecke, zum Beispiel die eigene Homepage, in Auftrag geben.

Seit August 2011 absolviert Frau Amodeo

bei Ihnen eine Ausbildung zur Fotografin in Teilzeit. Sie ist alleinerziehende Mutter zweier Kinder, fünf und sieben Jahre alt. Wie ist es dazu gekommen?

Beike: (lacht) Auch hier war es wieder der Kindergarten. Über die Fototermine dort haben wir uns 2010 kennengelernt. Sie sprach mich an, ob sie ein Praktikum bei mir machen könnte.

Amodeo: Wir lebten damals von Hartz IV, aber ich wollte da unbedingt raus und habe mich sehr oft beworben, leider erfolglos. Fotografin war schon lange mein Berufstraum, da habe ich Frau Beike einfach angesprochen.

Beike: Zunächst haben wir ein achtwöchiges Praktikum, eine Maßnahme vom Arbeitsamt, vereinbart. Da haben wir uns richtig kennengelernt, es klappte gut und passte auch menschlich. Das ist ja, wenn man nur zu zweit ist, sehr wichtig. Danach habe ich sie auf 400-Euro-Basis angestellt, da ich für das Weihnachtsgeschäft Hilfe gebrauchen konnte. Das lief für etwa ein Jahr so und in dieser Zeit konnte ich meinen Ausbilder-



eignungsschein machen. Damit war der Weg frei für eine Berufsausbildung, die Frau Amodeo im August 2011 bei mir angefangen hat.

Sie haben also beide profitiert.

Beike: Definitiv! Ich kann deutlich mehr Aufträge annehmen, die ich alleine nicht bewältigen konnte und muss auch nicht immer das Geschäft abschließen, wenn wir zum Beispiel für Aufnahmen mit Kunden im Studio sind. Dafür ist es auch von Vorteil, dass Frau Amodeo nicht mehr 16 ist, sondern eine gewisse Reife mitbringt. Nach meiner Erfahrung mit einigen jüngeren Praktikanten hätte das sonst wohl nicht so gut funktioniert. Frau Amodeo hat die Möglichkeit, eine Berufsausbildung zu absolvieren, hat wieder Perspektive und ist aus Hartz IV draußen. Außerdem bekomme ich durch sie die Lerninhalte aus der Berufsschule mit. Von diesem Wissen profitiere auch ich, denn zum Beispiel war digitale Fotografie in meiner eigenen Ausbildung gerade erst am Aufkommen.

Amodeo: Die theoretische Ausbildung findet in der Gutenbergschule in Frankfurt in 2-Wochen-Blöcken statt. So kann ich im Rahmen meiner Arbeitszeit (9 bis 15.30 Uhr) dem Fotostudio die ganze Woche über zur Verfügung stehen.

Welchen Schwierigkeiten hatten Sie?

Amodeo: Schwierig war und ist vor allem die finanzielle Situation. Bei Hartz IV hat das Amt viel übernommen, seitdem ich eine Ausbildungsstelle habe, ist vieles anders.

Beike: Wir waren zusammen bei der Kreisverwaltung zur Beratung. Da war man zunächst auch ganz euphorisch wegen des Herauskommens aus der Grundsicherung. Es hieß, wir kriegen das alles schon hin. Leider lief es anders.

Amodeo: Zum Glück werde ich von meinen Eltern unterstützt, ohne die würde es sicher nicht funktionieren. Wir haben zwar Berufsausbildungsbeihilfe und Wohngeld beantragt, aber das wurde mit Hinweis auf die Unterhaltspflicht meines Vaters abgelehnt. Immerhin wurden die Betreuungskosten für meine Kinder übernommen, aber auch das hat gedauert. Sie werden im Rahmen von Ganztagsbetreuung in Kindergarten und Schule bis 16 Uhr betreut.

Autoren: Armin Bayer, Abteilungsleiter Wirtschaftspolitik und Kai Schenkel, Ausbildungsberater, HWK Frankfurt Rhein-Main

Fotostudio Augenblicke
Frankfurter Straße 12
63500 Seligenstadt
www.augenblicke-seligenstadt.de

Branche: Fotografie

Ansprechpartnerin
Manuela Beike
Telefon 06182 934343, Mobil 0176 24 39 09 52

Belegschaft

- 2 Mitarbeiterinnen
- 1 Mitarbeiterin mit Kindern
- 28 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Hitzel Oberflächentechnik GmbH & Co. KG

Einbindung pensionierter Mitarbeitender zu Ferienzeiten

Die Hitzel Oberflächentechnik GmbH & Co. KG in Rödermark ist ein inhabergeführter Handwerksbetrieb, besteht über 50 Jahre und veredelt Oberflächen mittels hochentwickelter, galvanotechnischer Verfahren. Die Fertigung erfolgt ausschließlich nach individuellen Kundenanforderungen. Um deren Spezifikationen optimal zu erfüllen, beschäftigt Hitzel technische und kaufmännische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der demografische Wandel bewirkt, dass die Anzahl junger Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung in der Oberflächenbeschichtung seit Jahren rückläufig ist. Ein anderer Grund für weniger Auszubildende liegt im schwach ausgeprägten Interesse junger Menschen an Berufsbildern, bei denen die Beschäftigung mit mathematischen, chemischen und physikalischen Verfahren im Vordergrund steht. Gleichzeitig sind qualifizierte Bewerbun-

gen Berufserfahrener auf vakante Stellen weniger geworden. Die Verknappung an Fachkräften wird die Branche zunehmend betreffen. Um den demografisch bedingten Ersatzbedarf zu decken und in Zeiten von Auftragsspitzen, Urlaub oder Blockunterricht der Auszubildenden über genügend Fertigungsfachkräfte zu verfügen, greift Hitzel vereinzelt auf altersbedingt ausgeschiedene Beschäftigte zurück.

Vor sechs Jahren wurden erstmals Fachkräfte, die altersbedingt verrentet waren, auf ihre Bereitschaft hin angesprochen, zeitweise wieder im Betrieb mitzuarbeiten. Die Reaktion der Angesprochenen war positiv. Nochmals das erlernte Handwerk auszuüben sowie das sehr spezifische Fach- und Erfahrungswissen nutzbringend für den Betrieb einzusetzen, in dem man zuvor viele Jahre gearbeitet hatte, wurde von ihnen als sehr verlockend erachtet. Seitdem kommen einzelne Beschäftigte phasenweise in



den Betrieb zurück und füllen bestens fachpersonelle Engpässe, indem sie einen optimalen Beitrag leisten zur Erledigung der Aufträge in gewohnter Fertigungsqualität.

Aufgrund der positiven Erfahrungen werden ältere Beschäftigte inzwischen frühzeitig vor ihrem altersbedingten Ausscheiden gefragt, ob sie bereit sein werden, während ihres Ruhestandes gelegentlich zu Hitzel zurückzukehren und für einen bestimmten Zeitraum erneut in der Fertigung mitzuwirken. Auch hier ist die Resonanz der Gefragten durchgängig positiv. Es wird hoch geschätzt, nach dem Altersausscheiden weiterhin im Betrieb gebraucht zu werden und gleichzeitig die Kontakte zu langjährigen Kolleginnen und Kollegen aufrecht zu halten.

Der zeitweilige Rückgriff auf dieses Fachkräftepotenzial stellt für Hitzel einen ersten wichtigen Schritt zur Sicherung des künftigen Personalbedarfes dar. Denn die massive Verschiebung der Altersverteilung hin zu mehr Älteren beginnt erst. Der Altersdurchschnitt der Belegschaft wird weiter steigen und es werden sukzessive mehr Fachkräfte fehlen. Insofern tut es Not, dieser Entwicklung konsequent Maßnahmen zur Fachkräftesicherung entgegen zu setzen.

Künftig gilt es, an Schulen Interesse für die Galvanotechnik zu wecken, damit junge Fachkräfte nachkommen. Des Weiteren muss der Unterricht in besserer Weise als bislang auf die Anforderungen der vorwiegend naturwissenschaftlich geprägten Ausbildung vorbereiten. Ebenso dürfen Beruf und Familie keinen Widerspruch darstellen. Die Tagesbetreuung von Kindern sowie Möglichkeiten zur Wahrnehmung von Zeiten der Pflege müssen gewährleistet sein, damit Frauen und Männer gleichermaßen in der Galvanotechnik ihre berufliche Laufbahn gestalten und die Handwerksbetriebe auch in der Zukunft ihre Leistungen mit Fachkräften erbringen können.

*Autor: Dirk Gaza,
OCCUPATIO® e.K. Outplacement*

Hitzel Oberflächentechnik GmbH & Co. KG
Senefelderstraße 7
63322 Rödermark
www.hitzel-galvanik.de

Branche: Galvanotechnik

Ansprechpartnerin
Kerstin Hunkel-Hitzel, Geschäftsführerin
Telefon 06074 88655
kerstin.hunkel-hitzel@hitzel-galvanik.de

Belegschaft

- 19 Mitarbeiter/innen
- 42 Prozent Frauen und 58 Prozent Männer
- 2 Frauen in Führungspositionen
- 12 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- keine Männer in Elternzeit
- 46 Jahre ist der Altersdurchschnitt

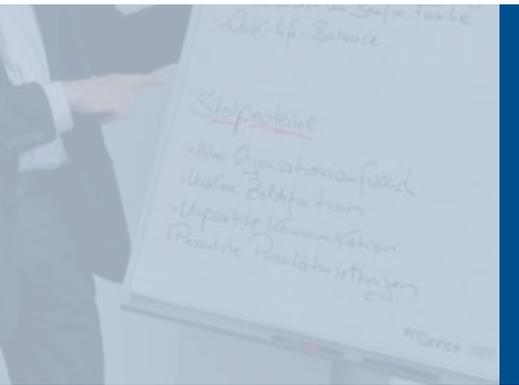


Internationaler Bund (IB) Führen in Teilzeit

Betreuen, Bilden, Brücken bauen. In vier Worten fasst der Internationale Bund (IB) mit Sitz in Frankfurt am Main seine Aufgaben und Ziele zusammen. Die knapp 10.000 Beschäftigten des 1949 gegründeten Vereins und seiner Tochtergesellschaften bieten in 700 Einrichtungen Kinder-, Jugend-, Seniorenarbeit, Sozial- sowie Bildungsarbeit an. In den mehr als 60 Jahren seines Bestehens hat sich der Schwerpunkt der Arbeit verschoben. Kinderbetreuung bildet heute das größte Geschäftsfeld des IB, die Seniorenarbeit dasjenige mit dem größten Wachstum. Und beide Bereiche verbindet, dass der IB keine Erzieher/innen und Pflegekräfte mehr bekommt. Auf diesen Fachkräftemangel reagiert der IB mit eigenen Bildungseinrichtungen, mit allgemein- und berufsbildenden Schulen, mit Erzieher-schulen ebenso wie mit einer eigenen Hochschule in Berlin, deren Studiengänge auch ausbildungs- und berufsbegleitend absolviert werden können. Doch: Das Finden der Fachkräfte ist ein Aspekt, der andere heißt Binden der Mitarbeiter/innen.

Seit 2008 hat der IB „Führen in Teilzeit“ in den Mittelpunkt der Personalentwicklung gerückt. „Wir können gar nicht anders, wenn wir Frauen als Mütter nicht verlieren wollen“, sagt Werner Sigmund, Vorsitzender des Vorstandes des IB, und räumt ein, dass er anfangs skeptisch war, ob Verantwortung geteilt werden könne. Doch sei das nicht nötig. „Führen in Teilzeit“ heißt beim IB, dass die Führungskraft ihre Tätigkeit mit einer reduzierten Stundenzahl ausübt.

Für die Mitarbeiter/innen bedeutet „Führen in Teilzeit“ einen höheren Organisationsaufwand, um zu gewährleisten, dass die Arbeit in der Einrichtung reibungslos weiterläuft. Es ist eine präzise Kommunikation und Abstimmung zwischen den Beschäftigten erforderlich und eine klare Zieldefinition der Stelle. Doch einmal eingeführt, macht sich die Maßnahme bezahlt. Werner Sigmund sagt, er sei vom Zweifler zum Verfechter von „Führen in Teilzeit“ geworden und schildert, was man heute so gerne eine „Win-win-Situation“ nennt: Der IB habe mit der



gewährten Flexibilität seine Attraktivität als Arbeitgeber erhöht, wo ihm als Sozialdienstleister andere Mittel wie eine höhere Vergütung kaum zur Verfügung stünden. Die Mitarbeitenden fühlten sich dem IB besonders verbunden. Und die Kunden schätzten die Maßnahme des IB, denn die motivierten Mitarbeiter/innen lebten nicht nur den Dienstleistungsgedanken merkbarer, sie – die selbst passgenaue Arbeitgeberangebote nutzten – seien in der Lage, für den Kunden passgenaue Angebote zu gestalten. Doch „Führen in Teilzeit“ ist kein Selbstläufer. Obwohl sich die Personalmaßnahme beim IB längst aus dem Stadium eines Projektes zu einem durchgehenden Prinzip entwickelt habe, müsse es „am Köcheln gehalten werden“, so Sigmund. Es sei unabdingbar, auf allen Ebenen des Unternehmens ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Führungskräfte in Teilzeit tätig sein könnten – und dieses Bewusstsein müsse erhalten werden. Und für „Nachahmer“ gibt er den Tipp, Anfangskritik nicht zu negieren, sondern sie aufzunehmen und offen anzugehen. Alles habe aber auch der Arbeitgeber nicht im Griff. So benötigten seine Teilzeit-Führungskräfte ein „Backoffice“ zuhause, sei es die Kinder-

betreuungseinrichtung, die Großeltern, den Ehegatten, Möglichkeiten also, auch einmal einen längeren Termin oder notwendige Übernachtungen wegen Dienstreisen abzudecken. Diese Basis müsse vorab geklärt sein, um die Teilzeit-Führung erfolgreich zu beginnen. „Es gibt wenig Gründe, ‚Führen in Teilzeit‘ nicht zu tun“, sagt Sigmund und fügt abschließend hinzu, bestes Mittel sei: „Man muss es leben.“

*Autorin: Martina Winkelmann, Leiterin
IHK-Forum Rhein-Main*

Internationaler Bund (IB)

Valentin-Senger-Straße 5
60389 Frankfurt am Main
www.internationaler-bund.de

Branche: Bildung

Ansprechpartner

Werner Sigmund, Vorsitzender des Vorstandes
Telefon 069 945450
werner.sigmund@internationaler-bund.de

Belegschaft

- 9.424 Mitarbeiter/innen
- 70,5 Prozent Frauen und 29,5 Prozent Männer
- 62,4 Prozent Frauen in Führungspositionen
- 166 Führungskräfte in Teilzeit (23 Prozent), davon 29 männlich (17,5 Prozent) und 137 weiblich (82,5 Prozent)
- 45 Jahre ist der Altersdurchschnitt



SAMSON AG

Interimsmanagement mit ehemaligen Mitarbeitenden

Der Name von SAMSON ist Programm. Durch ein Stellventil aus eigener Produktion strömen bis zu 400 bar – diese wollen sekundenschnell geregelt werden. Die Verbindung aus Stärke, Intelligenz und Cleverness hat schon Gründer-vater Hermann Sandvoss inspiriert, sein Unternehmen nach der Figur im Alten Testament zu benennen: „Samson“ war berüchtigt für seine unbezwingbare Stärke, deren Geheimnis in seinen Haaren verborgen lag.

Die Kombination aus Intelligenz und Stärke treibt das Unternehmen nicht nur in seinen technischen Entwicklungen, sondern auch im Umgang mit seinen Mitarbeitern/innen an. Das Motto der SAMSON AG lautet: Aus einer Partnerschaft kann eine Freundschaft fürs Leben werden. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei 16 Jahren. Aus eigener Kraft eine Familie gründen und versorgen zu können, soll laut Herrn Dr. Nikolaus Hensel, Vorsitzender

des Aufsichtsrates, jedem SAMSONer möglich sein. Um Beschäftigte zu halten und auch nach dem Renteneintritt an das Unternehmen zu binden, setzt SAMSON auf ein sozialverträgliches Arbeitsumfeld. Dazu gehört auch, dass in Mitarbeitern/innen und Bewerber/innen der Generation 50-Plus eine kompetente Schnittstelle zur jüngeren Generation gesehen wird.

Die hohe Wertschätzung für Mitarbeitende spiegelt sich in einem Interimsprogramm für Ehemalige wider. Persönliche Erfahrungen und das Wissen im Umgang mit bis zu zwanzig Jahre laufenden Prozessen stellen einen unschätzbaren Wert dar. Nicht immer kann sofort ein/e Nachfolger/in für die in Rente gehenden Beschäftigten gefunden werden. So entstand 2006 die Idee, pensionierte Fachkräfte zu mobilisieren. Gerhard Schwarz erhielt neun Monate nach seinem Renteneintritt einen Anruf: Seine Kompetenzen als Technischer Einkäufer waren



gefragt. Sein Nachfolger hatte das Unternehmen kurzfristig verlassen, ein Ersatz fehlte. Ein echter SAMSONer stellt keine Fragen. Bereits am nächsten Tag stand Gerhard Schwarz an seinem alten Arbeitsplatz. Sein Einspringen verschaffte der SAMSON AG Zeit, einen geeigneten Nachfolger zu finden. Eine neue Interimslösung war geschaffen und wird seitdem gezielt ausgebaut! Das Interimsprogramm hat sich als ideale Lösung für die Besetzung von Sonderprojekten entpuppt. Das betrifft vor allem jene, für die stark eingebundene Beschäftigte im Tagesgeschäft keine Zeit finden. Ein Beispiel ist Erhard Ehrler, der als Vertriebsingenieur im gesamten Unternehmen bekannt ist. In seiner früheren Funktion als technischer Berater bereiste er die Welt und sammelte seine „Mitbringsel“. Im Ruhestand beauftragte ihn die SAMSON AG, die Stücke zu benennen, zu katalogisieren und ihre Geschichten festzuhalten. Nach drei Jahren konnte das Museum auf dem SAMSON-Gelände eröffnet werden.

Heute ist es nicht nur ein Schmuckstück, sondern hat sich bereits in der Praxis bewährt. Kommt ein/e Kunde/in mit einem über vierzig Jahre alten Ventil, wissen oft jüngere Mitarbei-

tende nicht, wie das Produkt funktioniert – im Museum finden sie eine Antwort. Auch die häufig im Hause weilenden Kunden und Besucher lassen sich einen Blick nicht entgehen. Im Zuge des demografischen Wandels will die SAMSON AG künftig noch stärker auf Interimslösungen für erfahrene Beschäftigte setzen.

*Autorin: Marion Kopmann, Geschäftsführerin
Internal Relations GmbH*

SAMSON AG

Weismüllerstraße 3
60314 Frankfurt am Main
www.samson.de

Branche: Metall- und Elektroindustrie

Ansprechpartner
Matthias Ganz
Telefon 069 4009-1212
mganz@samson.de

Belegschaft

- 1.646 Mitarbeiter/innen
- 19,9 Prozent Frauen und 80,1 Prozent Männer
- 11 Frauen in Führungspositionen
- 990 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- 19 Mitarbeiter/innen in Elternzeit
- 42,6 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Globetrotter Ausrüstung Denart & Lechart GmbH Kommunikation und Produktschulungen während der Familienphase

Die Globetrotter Ausrüstung Denart & Lechart GmbH mit Stammsitz in Hamburg und mehr als 1.500 Beschäftigten verkauft bundesweit funktionale Premiumprodukte für das Leben in der Natur oder Reisen in die entlegensten Gegenden der Erde. Die Filiale in Frankfurt am Main ist das größte Outdoor-Haus der Stadt und bietet ihrer qualitätsbewussten Kundschaft neben hochwertigen Outdoor-Produkten vor allem fachkundige Beratung. Alle Beschäftigten begeistern sich für das Outdoor-Leben. Sie sind Ausrüstungsexperten und geben ihre einschlägigen Outdoor-Erfahrungen im Beratungsgespräch an die Kundschaft weiter. Mit Beginn der Saisonzeiten Sommer und Winter steigt die Nachfrage enorm an. Der Anteil der Stammkundschaft ist hoch und langjährige Kundinnen und Kunden wenden sich an „ihre“ Fachberaterin oder „ihren“ Fachberater. Globetrotter legt besonderen Wert auf Authentizität, persönliches Vertrauen und

ein großes Maß an Fachwissen über Technik und Materialien der angebotenen Produkte. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden kontinuierlich geschult zur dauerhaften Sicherstellung einer hohen Beratungsqualität.

Um die Produkt- und Informationswünsche der Kundschaft punktgenau zu treffen, investiert die Globetrotter Ausrüstung in die fachliche und persönliche Weiterentwicklung seiner Beschäftigten. Die Personalentwicklung wird individuell gestaltet, eine eigene Outdoor-Akademie ist in Planung und die Beschäftigten werden passgenau gefördert. Dementsprechend können Mitarbeiterinnen, die in Elternzeit sind, an den regelmäßigen Schulungsangeboten teilnehmen. Während der Elternzeit wird der Kontakt mit den Mitarbeiterinnen aktiv gehalten. Insbesondere denjenigen Mitarbeiterinnen, die in absehbarer Zeit die Elternzeit beenden und ihre Tätigkeit bei der Globetrotter Ausrüstung wieder aufnehmen



möchten, wird die Teilnahme an Schulungen angeboten. Das Interesse ist groß, regelmäßig mit dem Betrieb im Austausch zu stehen und die Entwicklung von Produkten und Trends im Blick zu haben. Die Mitarbeiterinnen sehen die Vorteile, die ihnen die Teilnahme an Schulungen bietet. Neben einem leichteren Wiedereinstieg nach dem Ende der Elternzeit, weil das aktuelle Wissen über technische Produktneuerungen nicht nachträglich angeeignet werden muss, bleibt auch die Verbindung mit Kolleginnen und Kollegen bestehen. Der Wiedereinstieg gelingt schneller, da das Know-how aktuell ist und der Anschluss an den Betrieb nicht verloren geht: „Ein bekanntes Gesicht kehrt zurück.“

Für die Globetrotter Ausrüstung ergibt sich der Nutzen, dass durch die Einbeziehung in die Schulungsangebote der sich in Elternzeit befindenden Mitarbeiterinnen diese an das Unternehmen gebunden werden. Des Weiteren verfügen sie bei ihrer Rückkehr aus der Elternzeit über ein Produktwissen, das sich auf dem neusten Stand befindet. So werden die anspruchsvollen Beratungswünsche der Kundschaft bestmöglich erfüllt und die Fachkräfte langfristig im Betrieb gehalten.

Die Personalfuktuation bei der Globetrotter Ausrüstung ist seit Jahren gering. Damit dies in der Zukunft so bleibt, wird es eine wichtige Aufgabe sein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur in der Phase der Familiengründung flexible Arbeitsbedingungen anzubieten. Es werden weiter innovative, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle entwickelt, die es ebenfalls ermöglichen, im Rahmen von Zeitwertkonten ein Guthaben für den Fall der Pflege von Angehörigen aufzubauen. Eine wichtige Ergänzung betrieblicher Maßnahmen wäre ein schneller Ausbau von öffentlichen Angeboten zur Tagesbetreuung von Kindern.

*Autor: Dirk Gaza,
OCCUPATIO® e.K. Outplacement*

Globetrotter Ausrüstung Denart & Lechhart GmbH
Bergkoppelstieg 10-14
22145 Hamburg
www.globetrotter.de

Branche: Handel

Ansprechpartner, Filiale Frankfurt
Heiko Schiller, Globetrotter Ausrüstung
Grusonstraße 2
60314 Frankfurt

Belegschaft

- 95 Mitarbeiter/innen
- 48 Prozent Frauen und 52 Prozent Männer
- 24 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- 3 Frauen in Führungspositionen
- aktuell keine Männer in Elternzeit
- 28 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Hess Natur-Textilien GmbH Das Kontakthalte- und Patenschaftsprogramm für Beschäftigte in der Elternzeit

„Die Begleitung und Unterstützung der Schwangeren fängt mit der Meldung der Schwangerschaft an“, berichtet Alexandra Puchta, die zuständige Ansprechpartnerin aus dem Bereich Personal- und Organisationsentwicklung von hessnatur. Den ersten Anstoß zu diesem Elternzeitplan gab die Auditierung für das Zertifikat „Beruf und Familie“. Dabei wurde auch ein Bedarf an einem verbesserten Kontakt zu den Mitarbeitern in Elternzeit aufgedeckt. Das bereits länger bestehende Elternzeitprogramm wurde im Jahr 2009 um den Baustein „Kontakt“ während der Elternzeit und in 2010 um das Modul „Wiedereinstiegsprogramm“ ergänzt.

In einem umfangreichen Informationspaket für Schwangere gibt hessnatur erste Hilfestellung, zum Beispiel bei der Beantragung von Elternzeit und Elterngeld. Es gibt eine Checkliste für

wichtige Fristen bei Behörden, für die Planung der verbleibenden Urlaubstage vor Beginn des Mutterschutzes und vieles mehr. Im persönlichen Beratungsgespräch mit der werdenden Mutter stehen die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten für Teilzeitmodelle im Rahmen der Elternzeit im Mittelpunkt, auch andere offene Fragen werden geklärt. Ein wichtiger Bestandteil des Planungsprozesses der Elternzeit bei hessnatur ist die Kommunikation zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft. Gemeinsam wird mit Blick auf das laufende Geschäft die Zeit bis zum Mutterschutz gestaltet: Welche Aufgaben sind offen, was gilt es gegebenenfalls zu delegieren? Wie soll die Stellenausschreibung für die mögliche Vertretung formuliert sein, wann wird die Schwangerschaftsvertretung eingearbeitet? Nach der Geburt des Kindes beginnt



das eigentliche Kontakthalteprogramm. Über regelmäßige Info-Mails werden die Mitarbeiter/innen in Elternzeit auf dem Laufenden gehalten, erhalten Newsletter und Informationen aus ihrem Bereich und dem gesamten Unternehmen. Man trifft sich mit Mutter und Kind in der Cafeteria von hessnatur, um den neuen Erdenbürger zu bestaunen. Für Babys und Kleinkinder wurden eigens Kinderstühle angeschafft, damit der Nachwuchs auch beim gemeinsamen Mittagessen dabei sein kann. Viele Mütter in Elternzeit kommen regelmäßig vorbei, um in Kontakt mit den Arbeitskollegen zu bleiben.

Zum Sommerfest und zur Weihnachtsfeier werden ebenfalls die Mitarbeitenden in Elternzeit eingeladen. Zum Fest im Sommer sind auch die Familien der Mitarbeiter/innen willkommen. Ein spezielles Kinderprogramm sorgt dafür, dass die Kinder mit Freude dabei sein können und bei den Mitarbeiterfesten integriert sind. Ganz neu mit Beginn des Jahres 2012 ist das Patenkonzept. Dabei begleiten Mitarbeitende, die bereits die Elternphase selbst erlebt haben, die jungen Eltern und geben ihre Erfahrungen weiter. Praxiswerte hierüber gibt es leider noch keine, aber es haben sich bereits Mitarbeiter/innen gefun-

den, die gerne Pate/in für eine junge Kollegin oder einen Kollegen werden möchten.

Die Beschäftigten fühlen sich als Menschen mit ihren individuellen Bedürfnissen und ihrem familiären Lebensumfeld wahrgenommen. Die Reaktion des Unternehmens auf diese Bedürfnisse erhöht die Zufriedenheit, die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden. Mit einer familienfreundlichen Personalpolitik wird die Attraktivität als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Hessnatur schafft für seine Beschäftigten ständig attraktive Arbeitsbedingungen, um sie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Diese werden permanent angepasst und weiterentwickelt – in Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden, den Familienbeauftragten, den Projektgruppen und dem Personalbereich.

*Autorin: Beate Hammerla,
IHK Gießen-Friedberg*

Hess Natur-Textilien GmbH
Marie-Curie-Straße 7
35510 Butzbach
www.hessnatur.com

Branche: Handel

Ansprechpartnerin
Alexandra Puchta
Telefon 06033 991-229
alexandra.puchta@hess-natur.de

Belegschaft

- 350 Mitarbeiter/innen
- 80 Prozent Frauen und 20 Prozent Männer
- 156 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- 6,5 Prozent Frauen in Führungspositionen
- 3 Männer in Elternzeit
(in den vergangenen Jahren)
- 42 Jahre ist der Altersdurchschnitt



ING-DiBa AG

Ansprechpartner/innen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Herr Robke, in der ING-DiBa gibt es feste Ansprechpartner/innen, für die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Was genau können wir uns darunter vorstellen?

Matthias Robke: Unsere Mitarbeiter/innen werden individuell beraten. Wird beispielsweise eine Mitarbeiterin schwanger, wird sie zum Beratungsgespräch eingeladen. Hier erhält sie alle Infos zu den ING-DiBa Möglichkeiten rund um die neue und kommende Lebenssituation.

Das hört sich nach einem Vier-Augen-Gespräch an.

Matthias Robke: Meistens findet ein Vier-Augen-Gespräch statt, doch sind auch die dazugehörigen Partner herzlich willkommen. In weiterführenden Gesprächen erhalten die werdenden Eltern Unterstützung bei der Suche nach einer passenden Kinderbetreuung. Zudem wird gemeinsam überlegt, wie ein gutes Kontakthalten während der Elternzeit und danach

der Wiedereinstieg aussehen kann. Wichtig sind hier oft flexible Arbeitszeiten und passende Betreuungsmöglichkeiten.

Was war der Auslöser die Ansprechpartner für Beruf und Familie in der DiBa einzuführen?

Matthias Robke: Vor sechs Jahren wurden wir von „berufundfamilie“, einer Initiative der Hertie Stiftung, als ein familienbewusstes Unternehmen zertifiziert. In Rahmen des Audits wünschten sich unsere Beschäftigten besser über „Beruf und Familie“ informiert zu werden. So haben wir unter anderem ein Infoportal im Intranet entwickelt und die Ansprechpartner/innen für Beruf und Familie ins Leben gerufen.

Auch Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen müssen Beruf und Familie miteinander vereinbaren.

Matthias Robke: Diese Mitarbeiter/innen beraten wir ebenfalls. Wir stellen fest, dass es für das Thema „Pflege“ eine größere Nachfrage



gibt, als je zuvor. Oft sind Einzellösungen gefragt. Deswegen haben wir unser Angebot für unsere Mitarbeiter/innen um einen persönlichen Pflegecoach erweitert. Dieser erledigt aufwändige Behördengänge und steht unseren Beschäftigten mit seiner ganzen Fachexpertise sowie mit Rat und Tat zur Seite.

Auf einer Erfolgsskala von eins bis zehn. Wo stehen Sie mit Ihren Ansprechpartnern/innen für Beruf und Familie, wenn zehn die beste Bewertung wäre?

Matthias Robke: Auf der Acht würde ich sagen. Was wäre zu tun, um zur Zehn zu gelangen?

Matthias Robke: Trotz einer guten Kommunikation kennen sicherlich noch nicht alle Mitarbeitenden unser hauseigenes Beratungsangebot. Zehn wäre für mich ein hoher Durchdringungsgrad. Also wenn jeder auf Anhieb weiß, dass er sich bei Bedarf an die Ansprechpartner/innen für Beruf und Familie wenden kann.

Wo sehen Sie Ihr Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in zehn Jahren?

Matthias Robke: In zehn Jahren werden wir Beruf und Familie noch besser miteinander vereinbaren und mit einer noch größeren Selbstverständlichkeit leben, als wir es heute schon tun.

Es wird Vereinbarkeitsmodelle geben, die unseren Mitarbeitern/innen weiterhin gute berufliche Chancen bieten und gleichzeitig die betrieblichen Einschränkungen verringern. Denn eins steht fest: Wir können auf gar keinen Fall auf gut ausgebildete Mitarbeiter/innen verzichten.

Was möchten Sie uns mit auf den Weg geben?

Matthias Robke: Neben einer familienbewussten Personalpolitik in den Unternehmen brauchen wir eine öffentliche, gute und bezahlbare Betreuungsinfrastruktur direkt an den Wohnorten der Beschäftigten, die den Arbeitszeiten einer modernen Arbeitswelt gerecht wird und den Bedürfnissen der Beschäftigten mehr Spielraum gibt.

*Autorin: Birgit Mogler, Auditorin
berufundfamilie*

ING-DiBa AG

Theodor-Heuss-Allee 106
60486 Frankfurt am Main
www.ing-diba.de

Branche: Banken/Finanzdienstleistungen

Ansprechpartner

Matthias Robke, Bereichsleiter Personal
Telefon 069 50500105
m.robke@ing-diba.de

Belegschaft

- 2.871 Mitarbeiter/innen
- 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männer
- mindestens 734 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- 37 Prozent Frauen in Führungspositionen
- 41 Männer in Elternzeit
- 38 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

Vorbereitet in Mutterschutz und Elternzeit

Sanofi ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit Jahren sehr wichtig. In dem Gesundheitsunternehmen profitieren die Beschäftigten von einem umfangreichen Angebot. Angefangen von Familienservice, Kinder- und Pflegenotfallbetreuung, über angebotene Krippen- und Kindergartenplätze, bis hin zum Auslandsaustausch für Mitarbeiterkinder ist alles dabei.

Einen ganz besonderen Service bietet Sanofi seinen werdenden Eltern mit der Veranstaltungsreihe „Vorbereitet in Mutterschutz und Elternzeit“. Das Angebot richtet sich an alle werdenden Mütter und Väter im Unternehmen sowie deren Partner, auch wenn diese nicht bei Sanofi arbeiten.

Der partnerschaftliche Ansatz wird gut angenommen. Jährlich nehmen jeweils um die 60 Beschäftigte im Mai und November an dieser Informationsveranstaltung von Sanofi teil. Einladungen werden an schwangere Mitarbeite-

rinnen mittels einer personalisierten Mail gesendet. Da jede werdende Mutter ihren Arbeitgeber informieren muss, liegen diese Namen automatisch vor. Künftige Väter erfahren über das Intranet von diesem Informationsangebot. Die männlichen Kollegen werden an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass sie zu dieser Veranstaltung selbstverständlich gerne ihre schwangere Partnerin mitbringen können.

Ein weiterer Pluspunkt des Konzeptes ist die inhaltliche Mischung aus Informationen über gesetzliche Ansprüche der jungen Eltern und dem speziellen Angebot, was von Sanofi entworfen wurde. Der Ablauf der Veranstaltung spiegelt dieses Konzept wider. Ein Arbeitsrechtler des Unternehmens gibt zu Beginn Auskünfte über Begrifflichkeiten und Rahmenregelungen des Bundesentgelt- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Es geht dabei um Fragen zu Elternzeit und betrieblichem Erziehungsjahr, Teilzeitmodelle



sowie dem Thema Elterngeld. Claudia Marloff von der Personalabteilung stellt im Anschluss die Services vor, auf die werdende Eltern bei Sanofi zurückgreifen können.

Die Idee zur Veranstaltungsreihe entstand nach der Einführung des Gesetzes zum Anspruch auf Elternzeit vom 1. Juli 2007, laut dem auch Väter einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit haben. Den Auftakt zur Serie machte die Veranstaltung im Frühjahr 2007. Nach anfänglichen Bedenken gehört sie nun zum festen Repertoire des Unternehmens. Der positive Nebeneffekt ist nicht zu unterschätzen: Netzwerken zwischen Eltern und werdenden Eltern. Das Angebot wird bei Sanofi so gut angenommen, dass es sich zum Selbstläufer entwickelt hat. Inzwischen fragen



Mitarbeitende regelmäßig an, wann die nächste Veranstaltung stattfinden wird – eine riesige Motivation für das Organisationsteam. Mit der Veranstaltungsreihe bekennt sich Sanofi klar zu seinen Mitarbeitern/innen und zeigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für das Gesundheitsunternehmen ein zentrales Anliegen ist. Das Motto lautet dabei: „Werdenden Eltern jederzeit mit Rat und Tat zur Seite stehen“.

Für die Zukunft wünscht sich Claudia Marloff die Entwicklung eines Elternnetzwerkes. „Die Nachfrage ist da. Dies zeigt der rege Austausch unter den werdenden Eltern nach den Veranstaltungen immer wieder“, erklärt die Personalerin und betont: „Wenn sich das Netzwerk zu einer selbstständigen, festen Instanz etablieren würde, wäre das Angebot perfekt.“

*Autorin: Marion Kopmann, Geschäftsführerin
Internal Relations GmbH*

Sanofi–Aventis Deutschland GmbH
Industriepark Höchst
65926 Frankfurt am Main
www.sanofi.de

Branche: Pharmaindustrie

Ansprechpartnerin
Claudia Marloff
Telefon 069 3053345
claudia.marloff@sanofi.com

Belegschaft

- 9.500 Mitarbeiter/innen in Deutschland
- 40 Prozent Frauen und 60 Prozent Männer
- 20 Prozent Frauen in Führungspositionen
- 43 Jahre ist der Altersdurchschnitt



B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA

Lebenslagencoaching

Als inhabergeführtes Unternehmen mit langer Tradition fühlt sich das Bankhaus Metzler den Werten Unabhängigkeit, Unternehmergeist und Menschlichkeit verpflichtet. Menschlichkeit bedeutet für Metzler, ein Klima zu schaffen, in dem sich jede und jeder entsprechend seiner Talenten und Fähigkeiten einbringen kann. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl in ihrer Leistungsfähigkeit als auch in ihrer Leistungsbereitschaft zu fördern, unterstützt das Bankhaus sie dabei, ihre unterschiedlichen Lebensbereiche in Balance halten zu können. Krankheit und Pflegebedürftigkeit treten fast immer ohne Vorwarnung auf und treffen die Erkrankten und ihre Angehörigen somit völlig unvorbereitet. Pflegeleistungen zu organisieren und eine gute, dauerhafte Versorgung von Pflegebedürftigen sicherzustellen erfordern sehr viel Know-how und Zeit. Daher lässt sich für berufstätige Angehörige ohne professionelle Unterstützung ein Arbeitsausfall kaum vermeiden. Für diese Fälle bietet das Bankhaus Metzler

seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, sich von einem bundesweiten Anbieter im Bereich Homecare/Eldercare beraten und unterstützen zu lassen. Dieser Service richtet sich an die älteren/pflegebedürftigen Angehörigen der Beschäftigten sowie an die kranken oder (vorübergehend) pflegebedürftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst und umfasst unter anderem die folgenden Leistungen:

- Individuelle Planung und Realisierung von Pflege
- Umfassende Beratung zur Finanzierung von Pflege
- Vermittlung von Betreuungs- und Hauspersonal
- Auswahl und Vermittlung von ambulanten Diensten sowie Heim- und Reha-Plätzen
- Beratung bei den psychologischen Aspekten der veränderten Situation.

Als weiteres wertvolles Instrument nutzt das Bankhaus Metzler das Lebenslagencoaching. Damit bietet Metzler seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance, aus persönlichen



Krisen schnell und vor allem mit professioneller Hilfe herauszufinden und wieder Kraft für die persönliche und berufliche Zukunft zu schöpfen. Insoweit ist das Lebenslagencoaching nicht nur eine hervorragende Unterstützung für den Einzelnen, sondern auch ein wertvolles Instrument für Metzler als Unternehmen. Das Bankhaus Metzler nutzt für das Lebenslagencoaching denselben Anbieter, mit dem es bereits seit 2009 im Bereich Homecare/Eldercare kooperiert und dessen Service seine Erwartungen deutlich übertraffen hat. Die Rückmeldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Lebenslagencoaching sind durchweg sehr positiv, und die Anfragen steigen kontinuierlich. Bei akuten Krisen oder Problemen können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem an die Fachleute einer 24-Stunden-Hotline wenden.

Autorin: Ute Porath

B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA
Große Gallusstraße 18
60311 Frankfurt am Main
www.metzler.com

Branche: Finanzdienstleistung

Ansprechpartnerin
Sigrid Ströbel
Telefon 069 2104-320
ssstroebel@metzler.com

Belegschaft

- 702 Mitarbeiter/innen
- 41,3 Prozent Frauen und 58,7 Prozent Männer
- 302 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- 30 Prozent Frauen in Führungspositionen
- 7 Männer in Elternzeit (2011)
- 42,5 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Dow Corning GmbH

Beratung für Erwerbstätige mit Pflegesituation

„Work-Life-Effectiveness“ heißt das Motto, das sich die Dow Corning GmbH zum Ziel gesetzt hat. Dahinter steht der Anspruch, Mitarbeiter/innen Privat- und Berufsleben so effektiv wie möglich gestalten zu lassen. So umfassen die Maßnahmen des Chemiekonzerns nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Neben Gleitzeitmodellen, individuellen Teilzeitleösungen und der Möglichkeit zum Homeoffice gehören umfassende Beratungs- und Vermittlungsangebote in den Bereichen Kinderbetreuung und pflegebedürftige Angehörige zum Leistungsspektrum.

Das „Kompetenztraining zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ ist eines der Beratungsangebote für die Beschäftigten von Dow Corning. Die Trainingsreihe hat das „Bündnis für Familie Wiesbaden“ ins Leben gerufen. Finanziert werden sie von den zehn teilnehmenden Koopera-

tionspartnern, zu denen unter anderen die R+V Versicherungen, die AOK Hessen und Dow Corning gehören.

Das erste Kompetenztraining fand am 16. Februar 2011 statt. Im monatlichen Rhythmus erhalten die Teilnehmer/innen Informationen rund um Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Pflegebedürftigkeit, Demenz, Depressionen im Alter, praktische Hilfen und Übungen im Umgang mit Pflegebedürftigen, sowie finanzielle und rechtliche Fragen werden in den fünf Modulen besprochen. Die Dozentin der Landesärztekammer Hessen bietet den Teilnehmern/innen darüber hinaus kostenlose telefonische Beratung an.

Dow Corning stellt seinen Mitarbeitern/innen 25 Plätze zur Verfügung. Ein Angebot, das von den Beschäftigten gern angenommen wird. Angela Heese, Personalleiterin der Dow Corning GmbH, war selbst ein wenig überrascht, als



sie auf ihre erste Informationsmail vor Start der Kompetenztrainings prompt 30 begeisterte Zusagen von den Mitarbeitern/innen erhielt. Dass der Bedarf für dieses Thema in der Belegschaft so groß ist, hat Angela Heese nicht erwartet: „Die überwältigende Resonanz unserer Beschäftigten unterstreicht den hohen Bedarf an Unterstützung in Pflegesituationen.“ Kristin Berta, Mitarbeiterin Produktionsplanung und Teilnehmerin am Training, ist besonders begeistert davon, dass die Verantwortung für das eigene Älterwerden ebenfalls angesprochen wird: „Die praktischen Tipps kann jeder, auch jüngere Menschen, in seiner Lebensplanung umsetzen.“ Die Teilnahmekosten für seine Mitarbeiter/innen trägt Dow Corning. Während der außerbetrieblichen Trainingszeiten am Nachmittag werden die Mitarbeitenden von Dow Corning von der Arbeit freigestellt. Dabei sind die Mitarbeiter/innen in der Belegung der Module flexibel – ob sie nur ein oder alle Module besuchen, können sie selbst entscheiden. Genauso ist es möglich, die ersten Module im Frühjahr zu durchlaufen und im Herbst die anderen. Denn mittlerweile findet das Training halbjährlich statt. Mit Start der nächsten Reihe im Frühjahr 2012 etabliert

sich das Kompetenztraining zu einer festen halbjährlichen Instanz. „Es freut mich sehr, dass der Zuspruch so groß ist!“ Angela Heese ist überzeugt: „Es ist bereits kurz vor zwölf. Unternehmen, die jetzt nicht anfangen auf den demografischen Wandel zu reagieren, können auf Dauer nicht überleben.“

*Autorin: Franziska Brocksch,
Internal Relations GmbH*

Dow Corning GmbH
Rheingaustraße 34
65201 Wiesbaden
www.dowcorning.com

Branche: Chemie

Ansprechpartnerin
Angela Heese
Telefon 0611 237236
angela.heese@dowcorning.com

Belegschaft

- 360 Mitarbeiter/innen in Deutschland
- 33 Prozent Frauen und 67 Prozent Männer
- 50 Prozent Frauen in Führungspositionen
- 42 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Evonik Industries AG im Industriepark Wolfgang Osterworkshops und Ferienspiele

„Man sieht sie, wenn sie über das Firmengelände laufen“, sagt Bärbel Arnemann, Leiterin Human Resources-Management der Industriepark Wolfgang GmbH (IPW GmbH) in Hanau. Anja Staubach, Ansprechpartnerin Beruf und Familie, ergänzt lachend: „Und man hört sie.“ In farbigen T-Shirts und mit bunten Kappen auf dem Kopf wandern die Kinder vom Bildungszentrum hinüber ins Betriebsrestaurant, wenn sie an einem der Osterworkshops der IPW GmbH und Evonik Industries teilnehmen und zwischen dem Versuch mit Rotkohlsaft als Indikator und dem Bauen von Stromkreisen in die Pause gehen. Begleitet werden die 20 Kinder von Auszubildenden, die den Osterworkshop konzipiert haben und betreuen.

Der Workshop vermittelt den Mitarbeiterkindern Wissen aus Technik und Naturwissenschaften. Sie experimentieren, lernen Laborregeln der Chemie, konstruieren in der technischen Ausbildungswerkstatt, besuchen die Werksfeuerwehr. Die Kinder seien begeistert und stolz zu sehen,

wo ihre Eltern arbeiteten, sagt Anja Staubach. Der Industriepark Wolfgang ist ein Hochtechnologiestandort, ein Forschungs- und Produktionszentrum für Materialtechnologie, Chemie und Pharma, in dem junge Unternehmen neben etablierten Firmen und internationalen Konzernen wie Evonik Industries, Umicore und Dentsply mit insgesamt gut 5.000 Beschäftigten wirken.

Im Rahmen von Beruf und Familie bietet Evonik Industries über die Workshops in den Osterferien hinaus den Kindern während des Sommers Ferienspiele an. Die Kinder können zwischen Projekt- und Ausflugswochen wählen, die stets unter einem Motto stehen. Als „Ritter Artus“ verwandelten sie 2011 ein städtisches Sportgelände in eine Burg und lernten Lebensweise und Gepflogenheit des Mittelalters. Die von den Kindern und Jugendlichen entworfene Fahne hängt heute im Betriebsrestaurant. Um möglichst vielen Mitarbeiterkindern die Ferienspiele zu ermöglichen, bietet Evonik vier Wochen gegen Ende der hessischen und zu Beginn der baye-



rischen Schulferien an. Die Resonanz auf beide Programme ist hervorragend. Den Nutzen haben sowohl das Unternehmen als auch die Eltern, die entspannter arbeiten können, weil sie die Kinder in den Ferien gut und interessant betreut wissen. Das Angebot ist eingebettet in eine Vielzahl weiterer, welche Evonik-Beschäftigte in Familien- oder Pflegesituationen entlasten. Beruf und Familie ist ein zentrales Thema für Evonik. Bewerber/innen stellen immer wieder die Frage, wie das Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Beschäftigten fördern, sagt Standortleiter Dr. Gerhard Haubrich. Hinzu komme, dass Frauen verstärkt in Führungspositionen aufrücken. Sie seien häufiger als früher bereit, solche Position auch auszuüben. Diese Bereitschaft unterstütze das Unternehmen mit attraktiven Bedingungen. Angebote zu machen reiche aber nicht aus. Wichtig sei, dass die Führungskräfte ihren Mitarbeitern/innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie „top-down“ vorlebten. Haubrich räumt ein, dass konservative Führungskräfte erst einmal über ihren Schatten springen mussten. Doch wenn selbst der Chef oder die Chefin einmal einen Tag im Homeoffice

verbringt, kann dies auch zum Modell für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden.

*Autorin: Martina Winkelmann, Leiterin
IHK-Forum Rhein-Main*

Evonik Industries AG

Standort Hanau: Industriepark Wolfgang GmbH
Rodenbacher Chaussee 4
63457 Hanau (Wolfgang)
www.evonik.de | www.ipw-rheinmain.de

Branche: Chemie

Ansprechpartner/in

Dr. Gerhard Haubrich, Standortleiter
gerhard.haubrich@ipw-rheinmain.de

Bärbel Arnemann, Leiterin HR-Management Hanau
baerbel.arnemann@ipw-rheinmain.de

Anja Staubach, Ansprechpartnerin Beruf und Familie
Telefon 06181 593484
anja.staubach@ipw-rheinmain.de

Belegschaft

- 3.300 Mitarbeiter/innen am Standort Hanau
- 34 Prozent Frauen und 66 Prozent Männer
- 12 Prozent Frauen in Führungspositionen
- 19 Männer in Elternzeit
- 41 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Heraeus Holding GmbH

Internationales Austauschprogramm „Meet the Family“

1851 beginnt mit dem Apotheker und Chemiker Wilhelm Carl Heraeus und seiner „Ersten Deutschen Platinschmelze“ die Geschichte der Firma Heraeus. 160 Jahre später ist Heraeus weltweit mit rund 13.000 Mitarbeitern/innen an 160 Standorten tätig und immer noch in Familienhand. Das Unternehmen, das sich mit Edelmetallen, Technologien, Sensoren, Biomaterialien und Medizinprodukten sowie Quarzglas, Speziallichtquellen und Dentalprodukten beschäftigt, plant auch zukünftig, ein Familienunternehmen zu bleiben. Ein Augenmerk der familienorientierten, unternehmerischen Verantwortung liegt auf der Fürsorge für die Mitarbeiter/innen mit Familie.

Heraeus beschäftigt überdurchschnittlich viele hochqualifizierte Mitarbeiter/innen, Physiker/innen, Chemiker/innen, Naturwissenschaftler/innen. „Die Tendenz ist weiblich“, sagt Ansgar Schuler, Leiter der Sozialberatung, und stellt

die Arbeit der Sozialberatung und deren Familienservice dar. Drei Mitarbeiter/innen, die der Schweigepflicht unterliegen, beraten die Kollegen/innen bei belastenden Familiensituationen: Trennung vom Partner, Trauerfälle, Krankheit, Sucht, Schulden, psychischen Störungen oder Erziehungsproblemen. Ein besonderes Angebot ist der Familienservice. Fällt die Regelbetreuung der Kinder aus oder tritt in der Familie ein Pflegefall ein, kann im Rahmen des Familienservice vorübergehend eine Notfall-„Betreuung“ organisiert werden. Finanziert durch die Heraeus-interne Sozialstiftung übernehmen unternehmensexterne Notmütter die Betreuung des Kindes oder des pflegebedürftigen Angehörigen. Ein besonderes Programm für Familien bietet Heraeus seit 2007 unter dem Namen „Meet the Family“ an. Weltweit können Mitarbeiterkinder an einem internationalen Austauschprogramm in Heraeus-Familien teilnehmen. Für jeweils



zwei Wochen besuchen sich die Teilnehmer/innen gegenseitig in den Ferien. Heraeus übernimmt dabei die Organisation und die Reisekosten. Das Programm erinnert an Schüleraustausche und geht doch geografisch darüber hinaus. Die Schwerpunkte liegen in Deutschland, USA, China, Südafrika und Frankreich. Dabei versucht das Projektteam, die Kinder jeweils auf einen anderen Kontinent zu vermitteln. Obligatorischer Bestandteil der Reise ist der Besuch des jeweiligen Unternehmensstandortes der Gastfamilie. „So werden die Kinder unserer Mitarbeiter/innen an das Unternehmen herangeführt“, erklärt Christoph Ringwald, Leiter Wirtschaftspresse und Soziales bei der Konzernkommunikation, der das Programm verantwortet. Er fährt fort, das Programm spiegele die Familienausrichtung des Konzerns ebenso wider wie seine internationale Aufstellung. Viele Teilnehmer/innen halten über den Austausch hinaus Kontakt über „Meet the Family“-Facebook-Gruppen. So entsteht eine neue Familie innerhalb der Heraeus-Familie.

Die Erfahrungen mit den familienorientierten Angeboten sind durchweg positiv. Mitarbeiter/innen aller Abteilungen und Qualifikationen

kämen auf die Sozialberatung zu. Das Unternehmen könne seinen Anspruch, familienorientiert zu wirken, glaubhaft machen. Und die Mitarbeiter/innen können ruhigen Gewissens tätig sein, häufig mit hoher Motivation.

Bei aller Fürsorge für die Beschäftigten dienen die familienbewussten Maßnahmen von Heraeus letztendlich auch der Fachkräftesicherung. Um Mitarbeiter/innen an sich zu binden, müsse jeder tiefer nachdenken, was zu seinem Unternehmen und den Mitarbeitern/innen passe und solle nach cleveren Angeboten suchen, empfiehlt Ringwald anderen Unternehmen, und: „Unternehmen sollten Mut haben, auch hier neue, glaubwürdige Wege zu gehen.“

*Autorin: Martina Winkelmann,
Leiterin IHK-Forum Rhein-Main*

Heraeus Holding GmbH
Heraeusstraße 12-14
63450 Hanau
www.heraeus.de

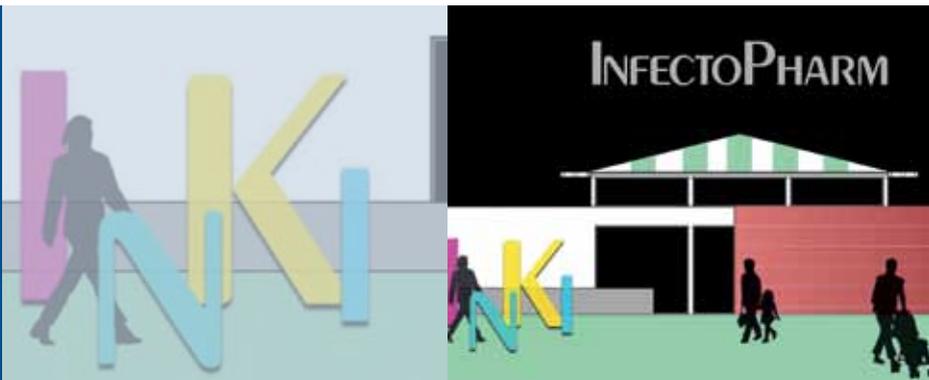
Branche: Chemie

Ansprechpartner
Christoph Ringwald, Leiter Wirtschaftspresse und Soziales, Konzernkommunikation
Telefon 06181 354242
christoph.ringwald@heraeus.com

Ansgar Schuler, Leiter Sozialberatung
ansgar.schuler@heraeus.com

Belegschaft

- rund 13.000 Mitarbeiter/innen im Konzern weltweit / rund 5.000 in Frankfurt Rhein-Main
- 30 Prozent Frauen und 70 Prozent Männer
- 50 Männer in Elternzeit
- 42,2 Jahre ist der Altersdurchschnitt



InfectoPharm Arzneimittel und Consilium GmbH

Das Erfolgsmodell – Eine öffentliche Krippe im Unternehmen

Eine öffentliche Krippe im Unternehmen: das Erfolgsmodell InfectoPharm. Blanke Not habe sie bewogen, sich mit dem Thema betriebliche Kinderbetreuung auseinanderzusetzen, so die Geschäftsführerin und Inhaberin von InfectoPharm. Das konzernunabhängige Pharmaunternehmen, 1988 gemeinsam von dem Ehepaar Zöllner gegründet, rekrutiert wissenschaftlich hoch qualifiziertes Personal deutschlandweit. Der Frauenanteil liegt bei 70 Prozent, der Altersdurchschnitt bei 40 Jahren. Ein Berufseinstieg bei InfectoPharm unmittelbar nach der Promotion ist keine Seltenheit, das Zeitfenster für die Familiengründung eng. Auf familiäre Netzwerke können die wenigsten der 144 Beschäftigten am Firmensitz Heppenheim zurückgreifen. Die kommunale Betreuungsinfrastruktur reicht für die rund 44 Prozent Beschäftigten mit minderjährigen Kindern nicht aus. Vor allem der Engpass bei Krippenplätzen hat die Firmeninhaber 2006

vorausschauend bewogen, hier aktiv zu werden. Zwei Jahre lagen zwischen Idee und Eröffnung einer öffentlichen Krippe im eigenen Haus. Die finanziellen Risiken schulterte das Unternehmen letztlich alleine. Die Beteiligung am Ausbau einer städtischen Krippe scheiterte am fehlenden Engagement des damaligen Bürgermeisters. Mindestvoraussetzungen für den sorgsam ausgewählten Betreiber war die Finanzierung von zehn Vollzeitplätzen über fünf Jahre. Weitere fünf Jahre die Voraussetzung für öffentliche Zuschüsse. Sie reduzieren die monatlichen Kosten für einen Vollzeitplatz von 1.500 um 520 Euro. Mit 500€ monatlich bezuschusst InfectoPharm jeden Vollzeitplatz für „betriebseigene“ Kinder. Eltern bezahlen 480€ im Monat, die Mehrheit nimmt einen Teilzeitplatz in Anspruch. Möglich wird das bei InfectoPharm durch flankierende Teilzeitregelungen und Homeoffice. Die schnelle Rückkehr aus der Familienzeit wird



so erleichtert, nicht nur für Mütter. Auch fünf Väter haben bereits Elternzeit in Anspruch genommen. Die Entscheidung für eine öffentliche Krippe fiel gleich zu Anfang, zunächst waren nur zwei Kleinkinder von eigenen Beschäftigten zu betreuen. Acht Plätze standen zur Betreuung von externen Kindern zur Verfügung. Die Entscheidung für die räumliche Integration im Unternehmen fiel selbst erst aufgrund des fehlenden Interesses weiterer Unternehmen. Ursprünglich als Fitnessraum vorgesehen, laufen die Kinder mehrmals täglich durch den Flur an der IT-Abteilung vorbei zu ihren Räumen. Kinderlärm und die Kultur Offene Tür: passt das zusammen? Die anfängliche Skepsis hat sich zerstreut. Wie positiv die Krippe bei allen Beschäftigten aufgenommen wird, zeigt die Zustimmung, die finanziellen Zuwendungen für Betreuung und Betriebskosten seitens des Unternehmens auch in Krisenzeiten nicht zu kürzen. Eine lohnende Investition. Geringerer Know-how-Verlust durch zügige Rückkehr, Kontinuität und hohe Loyalität zahlen sich ebenso aus wie das positive Image bei Kunden und bei Bewerber/innen. Drei Rekrutierungen hoch qualifizierter Mitarbeiter/innen lassen sich allein

auf die Krippe zurückführen. Die lange Warte-liste und die Gewissheit, mit der Krippe im Haus die Attraktivität als Arbeitgeber zu bereichern, macht den Ausbau zur beschlossenen Sache. Nicht mehr unmittelbar im Haus, aber auf dem Firmengelände entsteht ein Neubau in Passivhausbauweise, der 20 Vollzeitplätze bieten wird und auf 40 Vollzeitplätze erweiterbar ist. Auch für die Kommune ein attraktives Angebot: die Zusammenarbeit verläuft nun reibungslos. Ähnliches erhofft sich Frau Zöller für die Infrastruk-turen der Metropolregionen: noch enden Busse und Zuschüsse an Ländergrenzen.

Autorin: Frauke Spreckels, FamilienSinn

InfectoPharm Arzneimittel und Consilium GmbH
Von-Humboldt-Straße 1
64646 Heppenheim
www.infectopharm.com

Branche: Pharma

Ansprechpartnerin
Monika Zöller
Telefon 06252 95-7120
monika.zoeller@infectopharm.com

Belegschaft

- 144 Mitarbeiter/innen
- 96 Frauen und 48 Männer
- 64 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- 4 Frauen in Führungspositionen
- zur Zeit keine Männer in Elternzeit
- 40 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Infraserv GmbH & Co. Höchst KG

Kostenloser Service zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

„Auch wenns schon mal anstrengend wird: Für meine Familie ist immer genug Zeit da – und meine Firma unterstützt mich dabei!“ (Claudia Gottschalk, Infraserv-Mitarbeiterin)

Bei Infraserv Höchst hat man sich schon vor Jahren für ein umfangreiches Unterstützungspaket entschieden, um für die Menschen, die dort arbeiten, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Infraserv Höchst mit Sitz in Frankfurt am Main betreibt anspruchsvolle technische Infrastrukturen für Chemie, Pharma und verwandte Prozessindustrien und ist Betreiber des Industrieparks Höchst. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen, Kindertot- und Kleinkinderbetreuung sowie Fitnessangeboten bietet Infraserv seinen Beschäftigten bereits im vierten Jahr auch Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an und ging damit im Industriepark Höchst mit gutem Beispiel voran. Die Initiative für die Zusammenar-

beit mit einem externen Dienstleister ging vom Infraserv-Betriebsrat aus und stieß bei der Personalleitung schnell auf offene Ohren. „Wer einen Pflege- oder Krankheitsfall in der Familie hat, ist oftmals überfordert und weiß nicht, an wen er sich wenden kann. In solchen Fällen steht den Mitarbeitern/innen jetzt ein kompetenter und vor allem unabhängiger Ansprechpartner zur Verfügung“, erklärte Infraserv-Geschäftsführer Jürgen Vormann bei der Vorstellung des Services vor knapp vier Jahren. Dabei beschränkt man sich bei Infraserv nicht nur auf Vorträge und Schulungen zu diesem Thema, sondern bietet den Mitarbeitern/innen über einen externen Dienstleister kontinuierlich ein umfangreiches Beratungs- und Unterstützungsangebot, das immer dann abgerufen werden kann, wenn gerade Bedarf oder ein pflegerischer Notfall in der Familie aufgetreten ist. „Hintergrundgespräche mit dem Betriebsrat, der uns auf schwierige Ein-



zelfälle im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen in der Belegschaft aufmerksam machte, gaben den Anstoß, in diesem Bereich aktiv zu werden“ erläutert Dr. Wolfhart Burdenski, Leiter Human Resources bei Infracerv, „und für einen externen Anbieter haben wir uns entschieden, weil viele sich scheuen, offen darüber zu sprechen, dass sie einen pflegebedürftigen Angehörigen in der Familie haben.“

Das Angebot sichert den Beschäftigten absolute Vertraulichkeit zu und ist für sie kostenlos. Ob man „nur“ Informationen zum Thema „Verfügungen und Vollmachten“ benötigt oder eine Tageseinrichtung für die dementen Eltern sucht; ob es darum geht, sich generell über Wohnformen im Alter zu informieren oder kurzfristig einen Reha-Platz braucht oder Unterstützung bei der Suche nach einer stationären Einrichtung – die Beschäftigten können sich mit allen Fragen und individuellen Anliegen rund um das Thema Pflege an den Dienstleister wenden und werden individuell beraten und unterstützt. „Dieser Service bietet den Kollegen/innen eine

spürbare Entlastung und Hilfe in Problemsituationen und erspart den Ratsuchenden die langwierige Informationsbeschaffung bei Behörden, Beratungsstellen oder Pflegedienstleistern“, sagt Dr. Burdenski. „Das kommt natürlich auch dem Arbeitgeber zu Gute – also eine Win-win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber!“

Für Dr. Wolfhart Burdenski ist dieser Service ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Bei diesem Thema denken wir in der Regel zunächst an die Kinderbetreuung, doch auch die Pflege von älteren Menschen wird in zunehmendem Maße ein Thema. Nicht jeder hat Kinder, aber jeder hat Eltern!“

Autorin: Esther Schäfer

Infracerv GmbH & Co. Höchst KG
Industriepark Höchst
65926 Frankfurt am Main
www.infracerv.com

Branche: Chemie

Ansprechpartner
Dr. Wolfhart Burdenski, Leiter Human Resources
Telefon 069 30518031

Belegschaft

- 2.300 Mitarbeiter/innen
- 17,2 Prozent Frauen und 82,8 Prozent Männer
- 16,2 Prozent Frauen in Führungspositionen
- 42,6 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Medienhaus Süd Hessen GmbH Ferienbetreuung als Kooperationsprojekt

Von den zwölf Wochen Schulferien im Jahr sind die Sommerferien für berufstätige Eltern besonders herausfordernd. So geht es auch den Beschäftigten des Medienhaus Süd Hessen. Das Familienunternehmen mit seiner Marke Darmstädter Echo beschäftigt insgesamt 436 Mitarbeiter/innen, der Frauenanteil liegt bei 55 Prozent. Mit 20 Prozent überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen. Aber nicht allein Frauen beschäftigt das Thema Vereinbarkeit. Aktuell sind zwei Väter in Elternzeit. Sie gehören zu den rund 26 Prozent der Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren. Der Wunsch nach Unterstützung bei der Schulferienbetreuung stand weit oben in der Bedarfsabfrage.

In den Sommerferien 2011 bekamen sie Entlastung: Gemeinsam mit vier weiteren Kooperationspartnern hat das Medienhaus Süd Hessen erstmalig ein zweiwöchiges Ferienprogramm

initiiert. In den ersten beiden Ferienwochen wurden insgesamt 50 Kinder (jeweils zehn Plätze pro Partner) zwischen 8 und 17 Uhr betreut. Der elterliche Eigenanteil betrug 50 Euro pro Kind und Woche. Die restlichen Kosten wurden zu je 20 Prozent von den fünf Kooperationspartnern getragen.

Entstanden ist die Idee eines Kooperationsprojektes „Ferien“ auf der Auftaktveranstaltung NetzWerkStadt. Statt jeder für sich haben sich unter der Leitung von Corinna Schlender vom Medienhaus Süd Hessen fünf Arbeitgeber aus der Region zusammengetan. Mit Unterstützung vom Jugendamt der Stadt Darmstadt wurde ein externer Anbieter ausgewählt. Als Arbeitgeber war die Kommune einer der Kooperationspartner!

Der Auswahl voraus gingen mehrere der insgesamt zehn Projekttreffen. In den jeweils zweistündigen Sitzungen wurden Fragen zum Umfang, Versicherung und Verpflegung, aber auch



Kostenbeteiligung und steuerrechtliche Fragen geklärt. Hierbei offenbarten sich unterschiedliche Unternehmensabläufe und -kulturen, die jenseits des eigentlichen Auftrages eine Bereicherung für alle Teilnehmer/innen darstellten. Die Abstimmung mit den Partnern verlief nicht immer reibungslos und nahm viel Zeit in Anspruch. Es hat sich gelohnt: Ausgestattet mit einem eigens entwickelten Logo auf selbst gestalteten T-Shirts hatten die Kinder jede Menge Spaß und die Eltern entspannte Arbeitstage.

Einen deutlich geringeren Zeitaufwand erwartet Corinna Schlender für die Planung der nächsten Ferienbetreuung. Viele grundlegende Fragen wurden beim ersten Mal geklärt. Dass es ein weiteres Mal geben wird, steht fest. Der Gewinn für das Unternehmen und die Beschäftigten war deutlich, die Maßnahme ein voller Erfolg. Damit Eltern das Angebot in ihrer Ferienplanung berücksichtigen können, wird frühzeitig mit der Bekanntmachung begonnen. Bereits im Dezember 2011 wurden die Beschäftigten über die firmeninternen Informationskanäle auf das Angebot hingewiesen.

Mit dem Ferienprogramm verstetigt das Medienhaus sein Image als attraktiver Arbeitgeber,

sowohl nach außen als auch nach innen. Die Zufriedenheit ist nicht nur bei den Beschäftigten gestiegen, die die Betreuung in Anspruch genommen haben. Auch Beschäftigte ohne (Schul-)Kinder begrüßten die Maßnahme. Eine Mitarbeiterin der Chefredaktion schrieb im „Echo-unter-uns“ einen Artikel (ihr Sohn hatte teilgenommen), andere Mitarbeiter/innen meldeten der Personalabteilung persönlich zurück, dass sie die Maßnahme toll fanden.

Durch die Kooperation mit anderen Arbeitgebern aus der Region hat sich gezeigt, dass es auch für mittelständische Arbeitgeber möglich ist, größere Maßnahmen anzubieten, um die Vereinbarkeit zu erleichtern. Der Nutzen für die Kooperationspartner war so eindeutig, dass nicht nur alle fünf bei der Planung für das nächste Jahr dabei bleiben, sondern noch drei weitere Partner hinzu gekommen sind.

Autorin: Frauke Spreckels, FamilienSinn

Medienhaus Südhessen GmbH
Holzhofallee 25-31
64295 Darmstadt
www.echo-online.de

Branche: Druck und Verlag

Ansprechpartnerin
Corinna Schlender
Telefon 06151 387-275
corinna.schlender@darmstaedter-echo.de

Belegschaft

- 436 Mitarbeiter/innen (ohne Logistik)
- 55,2 Prozent Frauen und 44,8 Prozent Männer
- 115 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- 20 Frauen in Führungspositionen
- 2 Männer in Elternzeit
- 45 Jahre ist der Altersdurchschnitt



SCHOLZ & VOLKMER GmbH

Familienfreundlich mit dem Kinderbüro

Die Halbtagskraft kann ihr Kind im Notfall zur Arbeit mitbringen, Eltern können kurzfristig ins Homeoffice wechseln, Elternzeit nehmen hier auch die Väter. SCHOLZ & VOLKMER setzt voll auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Obwohl das Unternehmen in einem Gebäude beheimatet ist, indem sich eine Kinderkrippe befindet und ein Kindergarten im Hinterhaus residiert, hat SCHOLZ & VOLKMER zusätzlich das „Kinderbüro“ eingerichtet. „Durch meinen eigenen Sohn konnte ich erfahren, wie abstrakt die Welt der Erwachsenen den Kindern erscheint“, erklärt Michael Volkmer, Inhaber und Geschäftsführer der Agentur. Seitdem wird etwa alle sechs Wochen die Agentur für die Kinder der Mitarbeiter/innen geöffnet. Teilweise ist ein Elternteil dabei, manchmal auch der nicht in der Agentur beschäftigte Partner. Das hat zur Folge, dass auch dieser einen Einblick in die Arbeitswelt von SCHOLZ & VOLKMER bekommt.

Michael Volkmer lebt mit Überzeugung die Maßnahme „Kinderbüro“ vor. „Egal ob gebastelt oder ‚gewerkelt‘ wird, jedes Mal wird ein Bezug zur Arbeitswelt der Eltern hergestellt. So entwickelt sich früh ein Verständnis für die Tätigkeit der Eltern und deren berufliche Herausforderungen“, sagt Volkmer.

„Kinderbüro“ als Teil der „Umwelten“
Ökologisches und soziales Engagement sind generell ein großes Thema bei SCHOLZ & VOLKMER. Die CSR-Aktivitäten lassen sich in vier Ebenen, genannt „Umwelten“, gliedern: die Agentur, die Beschäftigten, die Aktivitäten in der Region und die Arbeit für den Kunden. So bezieht die Agentur zertifizierten Ökostrom, setzt auf umweltfreundliche Produkte und Ressourcen schonendes Verhalten. Wer den steilen Berg zum Wiesbadener Firmensitz nicht zu Fuß bezwingen will, kann sich auf ein Agentur-E-



Bike schwingen. An Weihnachten ist man bei SCHOLZ & VOLKMER gerne per pedes bei einer gemeinsamen Wanderung unterwegs und freut sich über die kürzlich erreichte Klimaneutralstellung. Zupackend ist das soziale Engagement der SCHOLZ & VOLKMER-Mitarbeiter/innen, begeistert sind die Kunden über die digitalen Produkte mit sozialem oder ökologischem Inhalt.

Ausgezeichnet

Unter den über 580 Awards für kreative Leistung ist man bei SCHOLZ & VOLKMER besonders stolz auf eine Auszeichnung: 2008 erhielt die Agentur die Auszeichnung „Familienfreundlichstes Unternehmen in der Kommunikationsbranche“, seinerzeit verliehen von Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen. „Es sei erstaunlich“, konstatierte die Jury, „dass ein Multimedia-Unternehmen mit hoher Arbeitsbelastung eine Einrichtung wie ein ‚Kinderbüro‘ unterhalte“ und betonte damit einmal mehr die Einzigartigkeit der Firma in puncto Familienfreundlichkeit. Für die Zukunft wünscht sich Michael Volkmer, dass auch andere Firmen erkennen, welchen Mehrwert familienfreundliche Maßnahmen wie ein Kinderbüro mit sich bringen. „Die emo-

tionale Bindung des Beschäftigten sowie Sinn stiftende Tätigkeiten sind aus meiner Sicht bedeutende Elemente für eine zukunftsfähige Arbeitswelt“, so Volkmer.

Autorin: Elke Behrendt, Trainerin für Wahrnehmung und Kommunikation

SCHOLZ & VOLKMER GmbH
Schwalbacher Straße 72
65183 Wiesbaden

Schlesische Straße 26
10997 Berlin
www.s-v.de

Branche: Digitale Medien und Kommunikation

Ansprechpartner
Matthias Munz, PR Management
Telefon 0611 18099-147
presse@s-v.de

- Belegschaft**
- 160 Mitarbeiter/innen
 - 66 Frauen und 94 Männer
 - 35 Mitarbeiter/innen mit Kindern
 - 7 Frauen in Führungspositionen
 - 2 Männer in Elternzeit
 - 33 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Schunk GmbH

Kinderferienspiele

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen seit Beginn des Jahres 2011 bei der Schunk Group im besonderen Fokus der Personalführung. Neben dem Angebot von Betreuungsplätzen in den Kindergärten der Kommune Heuchelheim für die Kinder der Schunk-Beschäftigten steht ab dem Jahr 2012 auch eine besondere Ferienbetreuung für sechs- bis dreizehnjährige Kinder auf dem Programm. „Denn bei drei Monaten Schulferien im Jahr haben berufstätige Eltern mit einem Jahresurlaubskontingent von 30 Arbeitstagen ein Problem in der Kinderbetreuung“, erläutert Steffen Friedrich, Leiter des Zentralbereichs Personal. Daher hat sich die Unternehmensleitung der Schunk Group entschieden, ein Ferienprogramm für die Kinder der Beschäftigten anzubieten. Von Anfang an wurden die Eltern in die Planung mit einbezogen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Zwei Wochen lang erhalten Kinder der Beschäftigten eine Sommerferienbetreuung von 7.45 bis 16.30 Uhr in Kooperation mit der

Gemeinde Wetttenberg. Der Arbeitgeber Schunk Group bezahlt den größten Teil der Kosten, der Eigenanteil der Eltern liegt bei nur zehn Euro pro Tag, „all inclusive“, auch Mittagessen. Die Eltern können ihre Kinder morgens mit zum Unternehmen bringen, dort wartet ein Bus, der für den Transfer zum Veranstaltungsort der Ferienspiele und wieder zurück sorgt. „Normalerweise dürfen Kinder nur aus dem Einzugsbereich der Gemeinde dort an den Ferienspielen teilnehmen, doch bei dieser Ferienbetreuung können alle Schunk-Kinder, deren Eltern an den Standorten Heuchelheim und Wetttenberg beschäftigt sind, mit dabei sein“, berichtet Kerstin Biermann, die federführend für dieses Projekt verantwortlich ist. Für die Eltern bedeutet dies: keine zusätzlichen Fahrwege, keine Mittagessenorganisation. Man nimmt einfach die Kinder mit, wenn man zur Arbeit fährt, und übergibt sie dann in die Obhut von ausgebildeten pädagogischen Fachkräften. Auch für die Herbstferien gibt es ein einwöchiges Programm.



Hierfür hat Kerstin Biermann zusammen mit einem privaten Anbieter für Ferienspiele eine Woche wissenschaftliches Experimentieren in „Forsercamps“ organisiert. In zwei Gruppen mit 20 Kindern sorgen jeweils ein/e Naturwissenschaftler/in und zwei Erzieher/innen für ein naturwissenschaftlich-technisch ausgerichtetes Ferienprogramm für die Kinder der Schunk-Beschäftigten. Mit Forscherkisten werden drinnen und draußen Experimente durchgeführt, die das Interesse an den MINT-Fächern wecken sollen. Ein Forscherfest am Ende der Woche rundet das Erlebnis ab.

Weitere Ferienspiele sind in den Weihnachtsferien 2012/2013 für eine Woche geplant, so dass mit diesen drei Angeboten vier Wochen Ferienbetreuung abgedeckt sind.

Erfahrungen mit Ferienspielprogrammen gibt es zwar bei der Schunk Group noch keine, aber die breite Zustimmung zu diesen Maßnahmen auf allen Ebenen des Unternehmens lässt darauf schließen, dass dieses Angebot ein großer Erfolg werden wird, denn an den Unternehmensstandorten Heuchelheim und Wettenberg gibt es etwa 500 Kinder, die teilnehmen könnten. Eltern können nun ohne Sorge um die Betreuung

ihrer Kleinen den Arbeiten im Betrieb effektiv nachgehen. Der Kopf ist frei. „Die Entlastung der Eltern durch die Kinderferienspiele wird dazu führen, dass sich die Mitarbeiter/innen auch in der Ferienzeit voll auf ihre Arbeit konzentrieren können“, ist sich Steffen Friedrich sicher.

Die Beschäftigten mit Kindern brauchen nun nicht mehr abwechselnd Urlaub nehmen, um die Ferienbetreuung der Kinder zu gewährleisten. Jetzt können Mutter und Vater auch gleichzeitig Urlaub machen.

Die Schunk Group ist als Unternehmen mit einem hohen sozialen Engagement über die Region hinaus bekannt. Die vielen Maßnahmen – auch im Gesundheitsbereich – werden in einem laufenden Prozess weiterentwickelt und ergänzt.

Autorin: Beate Hammerla, IHK Gießen-Friedberg

Schunk GmbH

Rodheimer Straße 59
35452 Heuchelheim
www.schunk-group.com

Branche: Metall- und Elektroindustrie

Ansprechpartnerin

Kerstin Biermann, Leiterin Teilprojekt
Familie und Beruf
Telefon 0641 608-1963
kerstin.biermann@schunk-group.com

Belegschaft

- 8.500 Mitarbeiter/innen weltweit, davon ca. 2.200 in Heuchelheim/Wettenberg
- zunehmend Männer in Elternzeit
- 46 Jahre ist der Altersdurchschnitt



WEILBURGER Coatings GmbH

Durch Kinderbetreuung dem Fachkräftemangel entgegenwirken

Wenn Familie Abram morgens zur Arbeit geht, gehen alle Vier in die Firma. Frau Abram ist Lacklaborantin und Abteilungsleiterin, Herr Abram Lacktechniker und Sachbearbeiter und die beiden Söhne werden im Betriebskindergarten „Unterm Sternenhimmel“ erwartet. Für alle beginnt ein Arbeitstag mit einem Gefühl der regelten Sicherheit unter dem Dach der WEILBURGER Coatings GmbH.

Die WEILBURGER Coatings GmbH ist das Stammhaus der GREBE Gruppe. Die GREBE Gruppe ist ein konzernunabhängiger Hersteller von industriellen Beschichtungen und weltweit tätig. Die WEILBURGER Coatings GmbH ist seit über 100 Jahren in Familienbesitz. Sie hat sich in ihrer historischen Entwicklung stets den Bewegungen der wirtschaftlichen und politischen Gegebenheiten anpassen müssen und ist durch diese Erfahrungen gewachsen. Ein großes Umweltengagement ist selbstverständlich, denn die

Produktion von Lacken und Beschichtungen bestimmt das Tagesgeschäft, das sich inzwischen auf zehn Produktionsstätten im In- und Ausland erstreckt. 235 Mitarbeiter/innen sind es im Stammhaus und insgesamt über 1.000 Beschäftigte weltweit. Unter den 15 Führungskräften in Weilburg sind drei Frauen, das entspricht in etwa dem bundesdeutschen Durchschnitt. Die derzeit 20 Auszubildenden haben alle gute Chancen übernommen zu werden. In den meisten deutschen Haushalten sind zum Beispiel Antihaftbeschichtungen (GREBLON®) für Koch- und Bratgeschirr, Backformen etc. sowie hochhitzebeständige Beschichtungen (senotherm®) für Kaminöfen in Gebrauch. Für Viele eine Selbstverständlichkeit, aber nur Wenige wissen, dass diese Produkte im beschaulichen, mittelhessischen Weilburg an der Lahn hergestellt werden. Es besteht eine enge Kooperation mit der Stadt und der Kommune, die vom gemeinsamen



Wachsen profitieren. „Wir sind hier alle eine große Familie und müssen doch die Regeln einhalten, die Wirtschaft und Verwaltung uns vorgeben“, so Bürgermeister Hans-Peter Schick. „Wir sind ein Unternehmen mit familienfreundlicher Personalführung und bestrebt, die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden und der betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen“, erläuterte Dorothée Grebe, Mitglied der Eigentümerfamilie und Initiatorin der Kinderbetreuungseinrichtung. Die Stadt stellte die geeigneten Räumlichkeiten zur Verfügung und gemeinsam mit der Kreissparkasse Weilburg, den Stadtwerken Weilburg und der Firma Feig Electronic konnte am 2. Januar 2007 gestartet werden. Frank Gläser, CEO der GREBE Holding GmbH und kaufmännischer Geschäftsführer der WEILBURGER Coatings GmbH, erklärte „dass durch familienfreundliche Unternehmensführung die Attraktivität des Arbeitsplatzes gesteigert wird und man somit dem Fachkräftemangel vorbeugt.“ Es stehen 20 Betreuungsplätze mit einem modernen pädagogischen Konzept für Kinder im Alter von eins bis sechs Jahren zur Verfügung. Eine Kitaleitung und vier qualifizierte Erzieherinnen betreuen die Kinder von 7 bis 18 Uhr, bei

flexiblen Betreuungszeiträumen. „Das ist der Vorteil einer betrieblichen Einrichtung, denn sie passt sich voll den Bedürfnissen der berufstätigen Eltern an“, so die Kitaleiterin Beate Schick. Und so freuen sich die beiden Söhne der Familie Abram morgens auf einen spannenden „Arbeitstag“ in ihrer kleinen „Firma“.

Autorin: Brigitta Kreß, balancing consult

WEILBURGER Coatings GmbH

Ahaeuser Weg 12-22

35781 Weilburg/Lahn, Mittelhessen

www.weilburger-coatings.de

Branche: Industrielackherstellung

Ansprechpartner/in

Dorothée Grebe

Telefon 06471 315-182

d.grebe@grebe.de

Michael Reifenberger

Telefon 06471 315-343

m.reifenberger@grebe.de

Belegschaft

- ca. 1.000 Mitarbeiter/innen weltweit, davon 235 in Weilburg/Lahn
- 59 Prozent Frauen und 41 Prozent Männer
- 3 von 15 Frauen in Führungspositionen
- 1 Mann in Erziehungszeit



WIKA Alexander Wiegand SE & Co. KG Kinderkrippe Wikalino – Einmalig am bayerischen Untermain

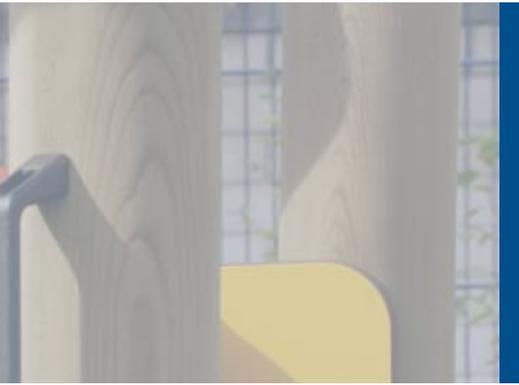
Im September 2008 eröffnete die WIKA Alexander Wiegand SE & Co. KG auf ihrem Firmengelände gemeinsam mit der Stadt Klingenberg die Kinderkrippe Wikalino. Das Projekt mit Vorzeigecharakter gilt als bisher einzigartig in der Region Bayerischer Untermain.

Mit zwölf Plätzen für Kinder im Alter zwischen sechs Monaten und drei Jahren ging es an den Start. Schon nach einem halben Jahr stieß Wikalino an seine Grenzen, die Kinderkrippe war ausgebucht. Die anhaltend hohe Nachfrage machte es erforderlich aufzustocken. 2009 ließ WIKA auf dem Gebäude der Krippe ein Obergeschoss aufsetzen und verdoppelte damit die Kapazität auf 24 Plätze. Heute ist Wikalino nahezu voll belegt.

Die rund 250 Quadratmeter großen Räumlichkeiten der Kinderkrippe sind ausgestattet mit Spielsachen und Übungsgeräten, mit Bettchen und Bädern. Bei schönem Wetter steht ein

Außenspielplatz mit Klettergerüst zur Verfügung. Nach modernem, zeitgemäßem, pädagogischem Konzept kümmern sich zwei Kinderpflegerinnen (in Vollzeit) und fünf Kindererzieherinnen (teilweise in Teilzeit) um den Nachwuchs. Die Krippe ist montags bis freitags von 7 bis 17 Uhr geöffnet.

Betreiber der Kinderkrippe ist die Stadt Klingenberg. Sie stellt Personal ihrer kommunalen Kindertageseinrichtung „Tabaluga“ zur Verfügung. Das Unternehmen WIKA kümmert sich vor allem um das Gebäude und die Ausstattung und übernahm die Baukosten. Das Haus wurde von WIKA eigens dafür erworben. Aufgrund der Kooperation mit der Kommune steht Wikalino nicht nur den Kleinen der WIKA-Mitarbeiter/innen offen, sondern ist auch für die Betreuung der Kinder der Klingenger Bürger/innen gedacht. Heute halten sich Kinder beider Zielgruppen in etwa die Waage. Die Gebühren richten



sich nach der kommunalen Gebührenordnung. Motivation und Auslöser für das Familienunternehmen WIKA, eine Kinderkrippe einzurichten, war die beabsichtigte Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen zum Zwecke einer nachhaltigen Fachkräftesicherung. Dabei ist Wikalino nur ein Baustein der ausgeprägt familienorientierten Personalpolitik von WIKA. Viele weitere Maßnahmen fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Fokus des Unternehmens stand aber auch der Imagegewinn in der Öffentlichkeit: Ein familienbewusster Arbeitgeber ist für potenzielle Beschäftigte attraktiver – gerade in einer ländlichen Region kann dieser Aspekt schnell zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil werden. Und die Rechnung ging auf: Die Einrichtung der Kinderkrippe wurde in der Bevölkerung äußerst positiv aufgenommen und erntete nicht nur bei der Belegschaft von WIKA, sondern auch bei den Bürgern/innen in und um Klingenberg, bei der Stadt und der Politik Zustimmung und große Anerkennung. Die Kinderkrippe erwies sich als ideale Ergänzung zu den ansonsten bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen vor Ort. Stolpersteine auf dem Weg zur Einrichtung der

Krippe waren mitunter Erfordernisse bürokratischer Art. Es wurden Mittel aus dem bayerischen Investitionsprogramm zur Kinderbetreuungsfinanzierung in Anspruch genommen.

Die WIKA Alexander Wiegand SE & Co. KG ist Weltmarktführer in der Druck- und Temperaturregler- und Messtechnik mit einem Jahresumsatz von rund 570 Millionen Euro. Hergestellt werden beispielsweise elektronische und mechanische Manometer sowie Thermometer und Temperaturregler. Zu den Kunden zählen vor allem Unternehmen aus dem Anlagen- und Maschinenbau, der allgemeinen Investitionsgüterindustrie sowie der Automobilindustrie. 65 Jahre nach Gründung des inhabergeführten Familienunternehmens beschäftigt WIKA in 40 Niederlassungen weltweit über 6.500, am Standort Klingenberg rund 2.000 Mitarbeiter/innen.

*Autorin: Silke Heinbücher, Geschäftsführerin
Recht & Fair Play / Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, IHK Aschaffenburg*

WIKA Alexander Wiegand SE & Co. KG
Alexander-Wiegand-Straße 30
63911 Klingenberg
www.wika.de

Branche: Druck- und Temperaturregler- und Messtechnik

Ansprechpartner
Sven Franke, Personalreferent
Telefon 09372 132-9015
s.franke@wika.de

Belegschaft

- rund 2.000 Mitarbeiter/innen
- 33 Prozent Frauen und 67 Prozent Männer
- 40 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Hottinger Baldwin Messtechnik GmbH Dual Career Netzwerk im Rhein–Main–Gebiet

Seit der Gründung 1950 in Deutschland hat sich die Hottinger Baldwin Messtechnik GmbH (HBM Test and Measurement) zum weltweiten Technologie- und Marktführer im Bereich Messtechnik entwickelt. Heute bietet HBM Produkte für die gesamte Messkette, von virtuellen bis zu physikalischen Tests und Prüfungen. Das Unternehmen verfügt über Produktionsstandorte in Deutschland, USA und China und ist in mehr als 80 Ländern vertreten.

Am Standort Darmstadt ist HBM Mitglied im Netzwerk Dual Career, das sich im August 2010 gegründet hat. Als Dual Career-Paare werden Partnerschaften bezeichnet, in denen (mindestens) eine Person über eine hohe Ausbildungsqualifikation verfügt und die Partnerin oder der Partner eine eigene starke Berufsorientierung sowie eine eigene Berufslaufbahn verfolgt. Bei der Gewinnung von Fach- und Führungskräften aus dem In- und Ausland ist

die Berücksichtigung der beruflichen Perspektiven der dazugehörigen Partner/innen oft ein ausschlaggebendes Kriterium. Hierfür wurde die Netzwerkstruktur etabliert, um im Bedarfsfall auch kurzfristig eine wirksame Unterstützung für Dual Career-Paare zu gewährleisten.

Im Juni 2011 wurde die gemeinsame Erklärung der Darmstädter Gründungsmitglieder des Netzwerks unterschrieben. Der Grund für die Mitgliedschaft von HBM im Netzwerk Dual Career ist für Jürgen Mönning, Director of Human Resources, ein ganz pragmatischer: „Wir möchten auch im Wettbewerb um Fachkräfte und Beschäftigte unseren Standortvorteil nutzen. Mit Dual Career können wir interessierten Bewerbern und deren Lebenspartnern außerdem einen Mehrwert bieten.“ Wegen der noch kurzen Laufzeit wurde das Netzwerk erst vereinzelt in Anspruch genommen. Die Reaktion der Bewerber/innen auf das Angebot war jedoch sehr



positiv, so Mönnig. Er weist darauf hin, dass das Netzwerk weder das Bewerbungsverfahren noch die Mitwirkungsrechte der örtlichen Mitarbeitervertretungen umgehe und auch keine Jobgarantie biete. „Wenn es zu einem Kontakt kommt, muss sich jeder Bewerber dem üblichen Bewerbungsverfahren unterziehen!“

Die Implementierung der Abläufe im Unternehmen war laut Mönnig unkritisch. Die Rahmenbedingungen für die Mitglieder des Netzwerkes werden derzeit abschließend überarbeitet, auch denkt man darüber nach, weitere Unternehmen in das Netzwerk aufzunehmen. „Dual Career ist nur ein Mosaikstein unserer Personalentwicklungsstrategie, aber ein Wichtiger“, betont Jürgen Mönnig. Ihm ist bewusst, dass von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf alle Beteiligten profitieren und dass sich auch HBM dieser Aufgabe stellen muss. Das Dual Career Netzwerk bietet dazu gute Voraussetzungen.

*Autorin: Claudia Hagel, Geschäftsführerin
Mission Leben – Jugend- und Behindertenhilfe
GmbH, Darmstadt*

Hottinger Baldwin Messtechnik GmbH
Im Tiefen See 45
64293 Darmstadt
www.hbm.com

Branche: Messtechnik

Ansprechpartner

Jürgen Mönnig, Director of Human Resources
Telefon 06151-803215
juergen.moennig@hbm.com

Belegschaft

- 1.600 Mitarbeiter/innen weltweit, rund 600 am Standort Darmstadt
- 30 Prozent Frauen und 70 Prozent Männer
- weniger als 50 Mitarbeiter/innen mit Kindern
- Anteil Frauen in Führungspositionen: Im Gesamtunternehmen rund 16 Prozent, das bildet das männlich dominierte Berufsbild ab. Von den 163 Ingenieuren bei HBM Darmstadt sind 11 weiblich, davon sind 4 in Führungspositionen. Das entspricht einem Anteil von 36 Prozent in diesem Segment. Zum Vergleich: der Anteil männlicher Ingenieure in Führungspositionen beträgt bei HBM Darmstadt nur 17 Prozent.
- 6 Männer in Elternzeit
- 46,94 Jahre ist der Altersdurchschnitt



Merz Pharma GmbH & Co. KGaA Netzwerken bringt alle Seiten weiter!

„Unternehmererfolg wird es in Zukunft ohne ein Engagement der Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr geben“, soviel steht für Dr. Rüdiger Koch, Betriebsratsvorsitzender der Merz Pharma GmbH & Co. KGaA und Ansprechpartner für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fest. Die Merz Pharma GmbH & Co. KGaA ist daher bei diesem Thema auch heute schon breit aufgestellt.

So kooperiert das Unternehmen beispielsweise mit dem Hessischen Rundfunk, um eine gute Ferien- und Notfallbetreuung der Mitarbeiterkinder zu sichern. Einen wichtigen Baustein bilden zudem vielfältige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Viele der Ideen, wie man das Thema Vereinbarkeit im Unternehmen anpacken kann, kamen durch den Austausch in verschiedenen Netzwerken zustande. Kürzlich wurde bei Merz eine eigene Krabbelstube für die Kinder von Beschäftigten eingerichtet. Über

die möglichen Fördermittel hierfür tauschte sich Koch unter anderem in seinen Treffen mit Netzwerkpartnern aus.

2002 hat sich die Merz Pharma GmbH & Co. KGaA zum ersten Mal durch das Qualitätssiegel familienbewusster Personalpolitik „audit beruf-undfamilie“ zertifizieren lassen und seither eine fortlaufende Re-Auditierung vorgenommen. Dies war gleichzeitig der erste Schritt in ein Netzwerk zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Merz Pharma GmbH & Co. KGaA engagiert sich mittlerweile in verschiedenen Netzwerken, die sowohl regional als auch deutschlandweit aufgestellt sind. So bringt sich Koch beispielsweise im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, in der Sozialpartnerschaft der Tarifpartner, die sich aus Unternehmen der Pharmabranche zusammensetzt, sowie in IHK-Netzwerken ein. Das Mitwirken in Netzwerken ist eine sehr wichtige Möglichkeit für die Merz Pharma GmbH &



Co. KGaA, um das Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie voran zu bringen. „Es lohnt sich für alle Beteiligten in Netzwerken mitzumachen“, betont Koch. „Durch den Austausch mit Unternehmen, der Politik und anderen Institutionen erfahren wir, was andere Betriebe machen, wie gut wir selbst aufgestellt sind und wie sich noch offene Baustellen im Betrieb angehen lassen“, so Koch weiter. Das Engagement in Netzwerken wirke zudem als Multiplikator für ein positives Unternehmensimage. Gerade zur Mitarbeiterbindung und -rekrutierung sei dies ein wichtiges Instrument. Gute Maßnahmen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie seien für viele Fachkräfte ausschlaggebend bei der Stellensuche. Ist ein Unternehmen hier gut aufgestellt, kann es sich im Wettbewerb um geeignete Mitarbeitende positiv von anderen Unternehmen abheben. Zudem bekommt ein Unternehmen durch den Austausch mit anderen neue Anregungen. „Man muss das Rad nicht immer neu erfinden“, erklärt Koch. Oft hilft der Erfahrungsaustausch, um Lösungen zu finden oder von Fördermöglichkeiten und anderen Hilfestellungen zu erfahren. Auf diese Weise entstehen häufig erfolgreiche

Kooperationsprojekte. Unternehmen müssen dann die Kosten für eine Maßnahme zur Vereinbarkeit nicht alleine tragen, sondern können im Verbund zusammenarbeiten. So ist die Merz Pharma GmbH & Co. KGaA auch beim Lokalen Bündnis für Familien in Frankfurt aktiv. Daraus resultierte ein Zusammenschluss von inzwischen zehn Unternehmen in der Region, die seit vier Jahren gemeinsam im Rahmen des „Bündnis“ ihren Beschäftigten ein Kompetenztraining für pflegende Angehörige anbieten. „Diese erfolgreiche Kooperation ist ein gutes Beispiel, wie viel man gemeinsam erreichen kann und wie wichtig ein Engagement in verschiedenen Netzwerken ist“, stellt Koch abschließend fest.

Autorin: Yvonne FeiBt, IHK Frankfurt am Main

Merz Pharma GmbH & Co. KGaA
Eckenheimer Landstraße 100
60318 Frankfurt am Main
www.merz.de

Ansprechpartner
Dr. Rüdiger Koch
Telefon 069 1503217
ruediger.koch@merz.de

Branche: Pharma

Belegschaft

- 1.032 Mitarbeiter/innen
- 59 Prozent Frauen und 41 Prozent Männer
- 36 Prozent Frauen in Führungspositionen
- 4 Männer in Elternzeit
- 41,1 Jahre ist der Altersdurchschnitt



NetzWerkStadt Darmstadt

Neue Angebote durch Kooperationslösungen lokaler Akteure

Darmstädter Unternehmen und Institutionen schließen sich zu einem Netzwerk zusammen und erarbeiten gemeinsam neue Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Es ist kein Geheimnis: In der Diskussion um Fachkräftemangel kommt der Arbeitgeberattraktivität und insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zunehmende Bedeutung zu. Wie aber kann ein Unternehmen bei gleichzeitig steigenden und immer komplexer werdenden Anforderungen an die Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern?

Aus der Perspektive der lokalen Anbieter des Bündnisses für Familie sowie der Kommunalpolitik stellt sich die Frage genau anders herum: Wie kann man Unternehmen verstärkt für eine Zusammenarbeit auf diesem Themenfeld gewinnen? Und wie gelingt es die Erwerbstätigkeitsquote bei Frauen generell sowie speziell

den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und gleichzeitig dem Wunsch vieler Väter nach mehr Familienzeit nachzukommen? Zwei Perspektiven, ein Anliegen – was liegt da näher, als sich zusammen zu schließen und gemeinsame Lösungen herbeizuführen.

Im August 2010 trafen sich auf Initiative des Pharma- und Chemieunternehmens Merck, des Frauenbüros der Wissenschaftsstadt Darmstadt sowie des lokalen Bündnisses für Familie erstmals 29 Unternehmen und Institutionen aus der Region zur ersten „NetzWerkStadt“, um gemeinsame Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und Familie zu diskutieren.

Ein Projekt, das als Ergebnis aus der NetzWerkStadt hervorgegangen ist, sind die sogenannten „Waldgeister“-Ferienspiele, die mit viel Spaß und Begeisterung im letzten Sommer zum ersten Mal durchgeführt wurden. Zwei Wochen lang wuselten insgesamt 50 Mitarbeiterkinder



von fünf Kooperationspartnern jeden Tag von 8 bis 17 Uhr durch den Darmstädter Stadtwald. Es wurde gebastelt, gespielt und die Gegend erkundet. Ziele der Erkundungstouren waren die Lochmühle, die Grube Messel, die Darmstädter Katakomben sowie der Kletterwald. Der Höhepunkt jeder Ferienwoche war das Abschlussfest, bei dem Kinder und Betreuer den Eltern über die Ereignisse berichteten und die gebastelten Kunstwerke bewundert werden konnten.

Am Ende der beiden Ferienwochen waren sich alle einig: Die Waldgeister-Ferienspiele waren ein voller Erfolg und werden 2012 in die zweite Runde gehen.

Ganz im Sinne der NetzWerkStadt erweitert sich auch der Kreis der teilnehmenden Unternehmen. Die Trägerschaft übernimmt wieder die Stadt Darmstadt, und das Betreuersteam um Nico Feldmann und Yvonne Dölp rüstet sich bereits für die nächsten Waldgeister.

Neben den Ferienspielen hat sich aus der NetzWerkStadt-Veranstaltung auch ein „Dual-Career-NetzwerkDarmstadt“ entwickelt: Hier sind acht Kooperationspartner gemeinsam aktiv, um die beruflichen Perspektiven auch für diejenigen zu erhöhen, deren Lebenspartner/in bei einem

Arbeitswechsel zum Umzug nach Darmstadt und Umgebung gezwungen sind.

Aufrechterhalten wird diese Dynamik durch den Arbeitskreis Wirtschaft unter der Leitung der IHK Darmstadt Rhein Main Neckar und des Amts für Wirtschaft und Stadtentwicklung der Wissenschaftsstadt Darmstadt. Zweimal im Jahr treffen sich die teilnehmenden Unternehmen und Institutionen, tauschen sich über laufende Projekte aus und beschäftigen sich gemeinsam in wechselnden Konstellationen mit neuen Themen.

Autorinnen: Silke Mündlein, Merck KGaA und Edda Feess, Frauenbüro der Wissenschaftsstadt Darmstadt und Koordinatorin des Lokalen Bündnisses für Familie

NetzWerkStadt – Verbund von Firmen und Institutionen in Darmstadt

Zielsetzung
Praxislösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Kooperationen

Ansprechpartner/in
Arbeitskreis Wirtschaft:
Maren Frangen, IHK Darmstadt Rhein Main Neckar
Telefon 06151 871-224
frangen@darmstadt.ihk.de

Michael Kolmer, Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung, Wissenschaftsstadt Darmstadt
Telefon 06151 13-3780
michael.kolmer@darmstadt.de

Arbeitskreis Beruf und Familie im Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain

Armin Bayer, Abteilungsleiter Wirtschaftspolitik, Handwerkskammer Frankfurt–Rhein–Main

Dr. Rainer Behrend, Inhaber, Behrend-Institut, Frankfurt

Elke Behrendt, Trainerin für Wahrnehmung und Kommunikation

Claudia Bock, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Jobcenter Frankfurt am Main

Franziska Brocksch, Junior Beraterin, Internal Relations GmbH

Yvonne FeiBt, Referentin, IHK Frankfurt am Main

Maren Frangen, Stellv. Leiterin Geschäftsbereich Standortpolitik, IHK Darmstadt Rhein Main Neckar

Ilona Frei, IHK-Forum Rhein–Main

Dirk Gaza, Geschäftsführer, OCCUPATIO – Outplacement für Fach- und Führungskräfte

Claudia Hagel, Geschäftsführerin, Mission Leben – Jugend- und Behindertenhilfe GmbH

Beate Hammerla, Geschäftsführerin, IHK Gießen–Friedberg

Christine Hechler, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Agentur für Arbeit Hanau

Ute Heumann, Koordinatorin, ElternService AWO

Hanna Keitel–Kivourou, Geschäftsführender Vorstand, Frauen–Softwarehaus e.V.

Marion Kopmann, Geschäftsführerin, Internal Relations GmbH

Brigitta Kreß, Inhaberin, balancing consult

Hans–Peter Kröske, Leiter Personalentwicklung, Internationaler Bund

Manuela Lunze, Projektleiterin, Bildungszentrum des Hessischen Handels

Birgit Mogler, Auditorin, berufundfamilie

Andrea Mohr, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Agentur für Arbeit Frankfurt am Main

Ute Porath, Leitung Geschäftskundenbetreuung, pme Familienservice GmbH

Violetta Reimelt, Geschäftsführerin, Vivasenia GmbH

Esther Schäfer, Vivasenia GmbH

Carsten Schubert, Inhaber, Respect Academy

Frauke Spreckels, Geschäftsführerin und Inhaberin, FamilienSinn

Heike Stein, Gleichstellungsstelle, Stadt Kronberg

Caprice Oona Weissenrieder, Fachbereich Wirtschaft und Recht, Fachhochschule Frankfurt am Main

Martina Winkelmann, Leitung des Arbeitskreises, IHK-Forum Rhein–Main



Eine Initiative der Industrie- und Handelskammern

Aschaffenburg | Darmstadt Rhein Main Neckar | Frankfurt am Main |
Fulda | Gießen-Friedberg | Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern |
Limburg |Rheinhessen (Mainz) | Offenbach am Main | Wiesbaden

Herausgeber

IHK-Forum Rhein-Main
Geschäftsführung IHK Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern
Am Pedro Jung-Park 14, 63450 Hanau

Layout und grafische Herstellung

XYMBOL - design strategies, Seeheim-Jugenheim
www.xymbol.de

Druck

Fissler & Schröder – Die Produktionsagentur GbR,
Heusenstamm

Stand: Februar 2012

IHK-Forum Rhein-Main
Geschäftsführung Industrie- und Handels-
kammer Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern
Am Pedro Jung-Park 14
63450 Hanau

Martina Winkelmann, Leiterin
Telefon 06181 929052
Telefax 06181 929078
E-Mail m.winkelmann@hanau.ihk.de

www.ihk-forum-rhein-main.de

Auswahl weiterführender Webseiten zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

www.beruf-und-familie.de
www.bmfsfj.de
www.de-de.facebook.com/berufundfamilie
www.demografienetzwerk-frm.de
www.erfolgsfaktor-familie.de
www.fachkraefte-hessen.de
www.familien-pflege-zeit.de
www.familien-wegweiser.de
www.hsm.hessen.de
www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
www.mittelstand-und-familie.de
www.total-e-quality.de
www.wege-zur-pflege.de
www.womanandwork.de