

**Beruf. Familie.  
Das geht!**

**Ein besonderer Dank geht an**

**Jürgen Dröge, Director Human Resources,  
Kirchhoff Automotive  
Deutschland GmbH**

**und**

**Dirk Schöps, Leiter Personalbereich,  
Sparkasse Siegen**

**für die wertvolle Unterstützung!**

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung	5
Eltern-Kind-Arbeitszimmer	6
Belegplätze in Kindertageseinrichtungen	7
Kindertagespflege	9
Großtagespflegestelle	11
Ferienbetreuung	13
Betriebskindertageseinrichtung von einem oder mehreren Betrieb/en	14
Best-Practice: "KiCo Kids" – Betriebskindergarten der Firma Kirchhoff Automotive	18
Aus den Augen, aus dem Sinn?! - Elternzeit nutzen!	21
Beruf und Pflege - (k)ein Thema?!	24
Best-Practice: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – (K)Ein Thema in der Sparkasse Siegen	29
Auf der Suche nach Potenzialen? Bilden Sie in Teilzeit aus!	33
Schnell und unbürokratisch: Der Beratungskostenzuschuss	36



Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer!

Die Leistungsstärke unserer Region wird maßgeblich davon bestimmt, dass unseren Unternehmen die nötigen Fachkräfte zur Verfügung stehen. Um diese zu gewinnen, beziehungsweise gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden, sind zwei Aspekte unumgänglich, nämlich eine ideenreiche betriebliche Personalarbeit und die Schaffung guter Rahmenbedingungen. Diese sind für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie von größter Bedeutung und außerdem ein zunehmender Wettbewerbsfaktor. Denn Frauen wie Männer wollen heute beides: erwerbstätig sein, erfolgreich im Job sein und trotzdem Zeit für die Familie haben.

Und das geht! Es gibt viele Dinge, die in Unternehmen getan oder auch verbessert werden können. Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen eine Auswahl an Informationen darüber geben, welche Instrumente Sie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit, auch als klein- und mittelständisches Unternehmen, ein- und umsetzen können. Dabei erheben wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da die Palette der Möglichkeiten noch weitaus mehr zu bieten hat. Vielmehr soll die Broschüre eine Ermunterung und ein gedanklicher Anstoß sein, sich diesem wichtigen Thema zu öffnen.

Ich wünsche eine interessante und anregende Lektüre!

Carolin Weyel

Projektleiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe

## **Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung**

Informationen - Beratung - Unterstützung bei der Platzsuche

Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für Eltern und Unternehmen unverzichtbar. Oft gilt es, Fragestellungen zu beantworten, wie: Wo findet man einen Babysitter/eine Babysitterin, eine Tagesmutter/ einen Tagesvater oder einen Platz in einer Kindertageseinrichtung? Wie kann der Wiedereinstieg nach der Elternzeit organisiert werden? Was ist zu tun, wenn die Betreuung ausfällt? Da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die familiäre Sorgen oder Probleme haben, an ihrem Arbeitsplatz häufig nicht so leistungsfähig sind, liegt es auch im Interesse des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin, Unterstützung anzubieten und Abhilfe zu schaffen.

Erste Ansprechpartner, die einen umfassenden Informationsservice anbieten, sind in diesem Zusammenhang die Jugendämter, Lokale Bündnisse für Familie, Servicestellen oder Familienbüros.

Vorteilhaft und Erfolg versprechend ist es sicher auch, wenn ein Unternehmen eine Person beschäftigt, die sich um die Belange zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmert. Da diese Möglichkeit insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen kaum umzusetzen ist, empfiehlt es sich eher, dass mehrere Unternehmen gemeinsam eine solche Informations- und Servicestelle einrichten.

## Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Hierbei handelt es sich um ein gesondertes, unbesetztes (Einzel-)Büro, das sowohl über die notwendige technische wie auch kindgerechte Ausstattung verfügt.

Die Tagespflegeperson ist erkrankt, die Kindertageseinrichtung ist geschlossen oder in der Schule fällt der Unterricht aus - Eltern nehmen Urlaub, gehen früher oder bringen ihre Kinder mit in den Betrieb.

Durch die Bereitstellung eines Eltern-Kind-Arbeitsplatzes lassen sich zwei Dinge miteinander kombinieren:

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen - in definierten Ausnahmesituationen - ihre Kinder mit in den Betrieb bringen und die Betreuung selbst sicherstellen. Dies bedeutet, Eltern haben die Gewissheit, dass ihre Kinder betreut und versorgt sind. Dadurch sinkt die Anzahl an Fehltagen und Aufgaben werden nicht aufgeschoben.
2. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich durch die Anwesenheit eines Kindes gestört fühlen, sind an ihrem Arbeitsplatz ungestört und somit konzentriert.

Ihre Vorteile:

- ✓ Durch die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf direkt in Ihrem Unternehmen umsetzbar.
- ✓ Dem Unternehmer/der Unternehmerin steht die Arbeitskraft des/der Mitarbeiter/in häufiger zur Verfügung, was zu einer Effizienzsteigerung und Teamförderung beitragen kann.

- ✓ Einfaches und kostengünstiges Angebot.
- ✓ Außendarstellung des Unternehmens (Bindung und Rekrutierung von Mitarbeitenden).

Zu bedenken:

- Eine regelmäßige oder geplante Nutzung sollte nicht stattfinden.
- Zusätzlicher Bedarf an Büroraum und/oder Technik.

## **Belegplätze in Kindertageseinrichtungen**

Die Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen orientieren sich in der Regel nicht vollumfänglich an Arbeitszeiten von berufstätigen Eltern. Das gilt insbesondere dann, wenn es sich zum Beispiel um Schicht- und/oder Wochenenddienste handelt. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erweist sich gerade deshalb für viele berufstätige Mütter und Väter die Kinderbetreuung als größte Herausforderung.

Belegplätze in bereits bestehenden Einrichtungen zu reservieren oder zu erwerben bietet sich als gute Alternative an. Hierzu kann ein Unternehmen (auch mehrere Unternehmen im Zusammenschluss aus einem Gewerbe- oder Industriegebiet) eine Kooperation mit kommunalen oder freien Trägern von Kindertageseinrichtungen eingehen.

Durch einen Vertrag können Belegrechte für eine bestimmte Anzahl an Plätzen, auch zu bestimmten Zeiten, - an die betrieblichen Erfordernisse angepasst - erworben werden.

Der Träger der Kindertageseinrichtung erhält im Gegenzug eine finanzielle Unterstützung zur Finanzierung der Plätze. Auf diese Weise kann ein Unternehmen für die Kinder von Beschäftigten ein verlässliches Betreuungsangebot in Tageseinrichtungen bieten.

Eine Nachfrage bei Ihrem örtlichen Jugendamt, ob ein Vertrag zwischen Ihnen und einem Träger von Kindertageseinrichtungen der Genehmigung unterliegt, wird empfohlen. Denn ein freier Träger der Jugendhilfe kann nicht öffentlich geförderte Plätze einer Kindertageseinrichtung einfach vermieten oder verkaufen.

Öffentlich geförderte Plätze müssen der Allgemeinheit zur Verfügung stehen und dürfen deshalb nicht an ein Unternehmen vermietet bzw. für dieses freigehalten werden.

Ihre Vorteile:

- ✓ Die Aufwendungen für Belegplätze in Kindertageseinrichtungen können Sie steuermindernd geltend machen.
- ✓ Eine Kooperation über Belegrechte können Sie mit verschiedenen Trägern an unterschiedlichen Standorten eingehen.
- ✓ Öffentliche Kindertageseinrichtungen können gesichert werden, ohne selbst in eine Betriebs-Kita investieren zu müssen.
- ✓ Imagegewinn.



Zu bedenken:

- Sie haben kein Mitspracherecht im Bereich der Pädagogik und daher einen geringen Gestaltungsspielraum.
- Sie können Ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht unbedingt eine arbeits- oder wohnortnahe Kindertageseinrichtung garantieren.

## **Kindertagespflege**

In unserer Region obliegt die Organisation der Kinderbetreuung aus Arbeitgebersicht in der Regel ausschließlich den Eltern. Dies zeigt sich vor allem in der Unterstützung durch Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen bei der Suche nach einem geeigneten Betreuungsplatz - bei einer Tagespflegeperson oder in einer Kindertageseinrichtung.

Die Kindertagespflege ist neben der Kita für unter 3jährige eine gleichberechtigte Betreuungslösung. Insbesondere dann, wenn erforderliche Betreuungszeiten durch die Kita oder die Schule nicht abgedeckt werden können, kommt ihr eine besondere Bedeutung zu. Sie wird von Tagespflegepersonen auf selbstständiger Basis durchgeführt. Hierbei muss aber zwischen dem Modell der Kinderfrau / des Kindermannes und dem der Tagesmutter / des Tagesvaters unterschieden werden.

Eine Kinderfrau / ein Kindermann kommt in den Haushalt der Eltern und betreut die Kinder „exklusiv“. Als Gegenstück spricht man von Tagesmüttern / Tagesvätern, die die Kinderbetreuung in ihrem Privathaushalt gewährleisten.

Das örtliche Jugendamt überprüft die persönlichen und formalen Voraussetzungen von Tagespflegepersonen und erteilt, bei vorliegender Eignung, die erforderliche Erlaubnis zur Kindertagespflege. Mit dieser dürfen Tagespflegepersonen dann bis zu fünf fremde Kinder gleichzeitig betreuen.

Kindertagespflege wird aufgrund von flexiblen Betreuungszeiten und einer individuellen Förderung in familienähnlichen Rahmenbedingungen sehr geschätzt.

Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen können sich für die Zusammenarbeit mit einer Tagespflegeperson entscheiden. Hierzu können beispielsweise Räumlichkeiten (auch auf dem Firmengelände) zur Verfügung gestellt werden oder eine finanzielle Beteiligung an den Betreuungskosten erfolgen.

Ihre Vorteile:

- ✓ Relativ geringe Kosten. (In der Regel geringere Aufwendungen als bei Betreuung in einer Kindertageseinrichtung.)
- ✓ Geringer logistischer und organisatorischer Aufwand.
- ✓ Familienähnliche Atmosphäre mit fester Bezugsperson für die (Klein-)Kinder.
- ✓ Flexible Betreuungszeiten.
- ✓ Für bis zu fünf Kinder gleichzeitig umsetzbar.

Zu bedenken:

- Es müssen ggf. geeignete Räumlichkeiten gefunden werden, wenn diese auf dem Betriebsgelände nicht zur Verfügung stehen.
- Finden und Einstellen von geeignetem Betreuungspersonal.
- Urlaubs- und Krankheitsvertretungen müssen geregelt werden.

## **Großtagespflegestelle**

Eine Großtagespflegestelle ist definiert über einen Zusammenschluss von mindestens zwei Tagespflegepersonen, die dann gemeinsam bis zu insgesamt neun Kinder betreuen können. Jede Tagespflegeperson benötigt hierfür eine eigene Pflegeerlaubnis.

Eine Großtagespflegestelle kann sich im Privathaushalt, aber auch in anderen geeigneten Räumen befinden. Zu diesem Zweck kann sowohl eine Wohnung als auch ein komplettes Wohnhaus angemietet werden.

Die Räumlichkeiten können sich auch auf einem Betriebsgelände oder in direkter Nachbarschaft zu einer Kindertageseinrichtung befinden. Wichtig ist nur, dass die Räumlichkeiten eine separate und abgeschlossene Einheit bilden.

Eine Großtagespflegestelle sollte über einen Spiel-/Gruppenraum mit einer Größe von ca. 30 m<sup>2</sup> (besser ca. 4 m<sup>2</sup> pro Kind), einen separaten Schlaf- bzw. Ruheraum in etwa der gleichen Größe, eine Küche mit Essbereich und einen Sanitärbereich verfügen. Zu beachten gilt, dass sämtliche Räume bedarfs- und vor allem kindgerecht sind. Sollten angemietete Wohnungen oder Wohngebäude als Großtagespflegestelle genutzt werden, muss ggf. eine Nutzungsänderung beantragt werden.

Die Voraussetzungen für den Betrieb einer Großtagespflegestelle sind gesetzlich geregelt. Allerdings sind die personellen und räumlichen Regelungen nicht so stark reglementiert, wie die für den Betrieb einer Kindertageseinrichtung.

Beratung und Unterstützung erhalten Sie beim örtlichen Jugendamt.

#### Ihre Vorteile:

- ✓ Im Vergleich zur Einrichtung einer Betriebs-Kita fallen hier geringere Kosten an.
- ✓ Geringerer logistischer und organisatorischer Aufwand.
- ✓ Familienähnliche Atmosphäre mit festen Bezugspersonen für die (Klein-)Kinder.
- ✓ Flexible Betreuungszeiten.
- ✓ Für bis zu neun Kinder gleichzeitig umsetzbar.
- ✓ Eine kurzfristige Verkleinerung oder Schließung ist jederzeit möglich.

#### Zu bedenken:

- Es müssen ggf. geeignete Räumlichkeiten gefunden werden, wenn diese auf dem Betriebsgelände nicht zur Verfügung stehen.
- Finden und Einstellen von geeignetem Betreuungspersonal.

## Ferienbetreuung

Durchschnittlich stehen einem Arbeitnehmer zwischen 26 und 31 Tage Urlaub pro Jahr zu. Schüler hingegen haben mindestens 60 Tage Ferien. Hier entstehen für berufstätige Eltern oft große Lücken. Um Fehlzeiten zu reduzieren, können Unternehmen Eltern in Feriensituationen unterstützen. Hierzu können beispielsweise Ferienfreizeiten oder Ferienbetreuungsangebote vor Ort für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch qualifizierte Fachkräfte organisiert werden. Hierdurch kann ein Unternehmen eine große Wirkung erzielen, ohne großen finanziellen oder organisatorischen Aufwand betreiben zu müssen.

Auch eine Kooperation mit lokalen Anbietern von Ferienbetreuungsmaßnahmen oder Ferienfreizeiten ist denkbar. Hierzu zählen beispielsweise Jugendämter, offene Kinder- und Jugendtreffs, Jugendhilfeträger, Kirchengemeinden, Wohlfahrtsverbände, Sportvereine etc.

Auch eine finanzielle Unterstützung für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die ihren Kindern eine Freizeit ermöglichen wollen, ist eine denkbare Lösung.

Ihre Vorteile:

- ✓ Flexiblerer Einsatz von Eltern, durch die Verringerung von Betreuungslücken in den Ferienzeiten
- ✓ Geringe finanzielle Aufwendung sowie zeitlich festgelegter Rahmen.

Zu bedenken:

- Schaffung von altershomogenen Betreuungsangeboten.
- Teilnahmevoraussetzungen müssen festgelegt werden.
- Versicherungs- und haftungstechnische Fragen müssen geklärt werden

### **Betriebskindertageseinrichtung von einem oder mehreren Betrieb/en**

Eine Kindertageseinrichtung kann durch ein Unternehmen selbst betrieben werden. Ein Unternehmen muss nicht selbst die Trägerschaft übernehmen, sondern kann diese beispielsweise an einen Träger der öffentlichen oder freien Jugendhilfe, im Rahmen einer Kooperation, abgeben. Hierzu kann beispielsweise eine Elterninitiative unterstützt oder ein Elternverein gegründet werden.

Bei der Einrichtung einer Betriebskindertagesstätte gibt es zwei denkbare Varianten:

- Erstens: Ein Unternehmen errichtet eine Einrichtung in eigener Regie ohne öffentliche Fördermittel.
- Die zweite Möglichkeit zur Errichtung einer Betriebs-Kita erfolgt in Absprache mit dem örtlichen Jugendamt. Um eine Finanzierung durch den Träger der Jugendhilfe in Anspruch nehmen zu können, muss die neu geplante Kindertageseinrichtung im öffentlichen Bedarfsplan erscheinen. Das bedeutet auch, dass die zur Verfügung stehenden Plätze nicht ausschließlich Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden können, sondern dem gesamten Sozialraum zur Verfügung stehen müssen. Betriebs-Kitas können so die öffentlichen Einrichtungen sinnvoll ergänzen.

Eine Betriebs-Kita kann sich, wie in vielen Fällen bereits realisiert, auf dem Gelände eines Unternehmens befinden, zumindest aber in der Betriebsnähe.

Wie für jede Kindertageseinrichtung benötigt man für den Betrieb einer Betriebskindertageseinrichtung eine eigene Betriebserlaubnis. Diese regelt die Anforderungen (Räumlichkeiten, Personal etc.) und wird durch das Landesjugendamt erteilt.

Ihre Vorteile:

- ✓ Ein Betrieb kann durch die Einrichtung einer Betriebs-Kita eine am Bedarf des Unternehmens orientierte und passgenaue Kinderbetreuung anbieten (Öffnungszeiten).
- ✓ Durch die Schaffung von U3-Plätzen kann eine lange Elternzeit reduziert werden.
- ✓ Familienfehlzeiten werden reduziert.
- ✓ Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet eine Betriebs-Kita Standortssicherheit.
- ✓ Für ein Unternehmen bedeutet die Betriebs-Kita einen Imagegewinn, vor allem bei der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengewinnung (auch im Rahmen der Fachkräftesicherung).
- ✓ Eltern sind bei Problemen (Krankheit, Unfall etc.) in der Nähe und somit schnell vor Ort.

Zu bedenken:

- Hohe Kapitalbindung durch Raum- und Personalkosten.
- In Trägerschaft eines Unternehmens werden organisatorische Ressourcen gebunden.
- Abstimmungsbedarf mit Träger, Jugendamt und Landesjugendamt.
- Um eine Finanzierung durch den Träger der Jugendhilfe in Anspruch nehmen zu können, muss die Einrichtung einer Betriebs-Kita im örtlichen, öffentlichen Bedarfsplan erscheinen und es können nicht nur Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgenommen werden.



## **HINWEIS**

Da die Kosten betrieblich unterstützter Kinderbetreuung je nach Umsetzungsmodell sehr variieren, ist es nicht möglich, diesbezüglich explizite und allgemeingültige Aussagen zu treffen.

Lassen Sie sich beraten

### **Fachservice Jugend & Familie Kreis Siegen-Wittgenstein**

Pia Cimolino  
Koblenzer Straße 73  
57072 Siegen  
0271. 333 1340  
p.cimolino@siegen-wittgenstein.de

### **Familienbüro Stadt Siegen**

Koordination Siegener Bündnis für Familie  
Annette Lambeck und Susanne Wüst-Dahlhausen  
Weidenauer Straße 211-213  
57076 Siegen  
0271. 404 2234 oder 2958  
familienbüro@siegen.de

### **Jugendamt Kreis Olpe**

Sebastian Hüpper  
Westfälische Straße 75  
57462 Olpe  
02761. 81 470  
se.huepper@kreis-olpe.de

Ein praktisches Beispiel aus der Region



### **“KiCo Kids” – Betriebskindergarten Kinder und Angehörigenbetreuung im Kreis Olpe**

Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen ist nicht immer einfach, vor allem dann nicht, wenn beide Elternteile arbeiten. Als erstes Unternehmen im Kreis Olpe hat daher das mittelständische Familienunternehmen KIRCHHOFF Automotive am 01. Juli 2011 eine Betriebskindertagesstätte eröffnet.

Die Tageseinrichtung befindet sich in einem ehemaligen Einfamilienhaus, das direkt an das Betriebsgelände des Unternehmens angrenzt. Da die Eigentümer die Immobilie veräußern wollten, nutzte die Geschäftsleitung die Gunst der Stunde, kaufte das Objekt und baute es schließlich zu einer Kindertagesstätte um. Investiert wurde in den Umbau und auch in das Außengelände, welches nun kindergerecht mit Spielgeräten, einer Grillhütte und einem großen Sandkasten ausgestattet ist.

Das Besondere an der Einrichtung ist, dass sich die Öffnungszeiten nach den Schicht- und Arbeitszeiten der Eltern richten und der Betriebskindergarten dahingehend von 5:30 bis 18:00 Uhr für die Kinder sorgt. Lediglich zwischen Weihnachten und Neujahr bleibt der Betriebskindergarten geschlossen.

Eine umfassende Betreuung durch geschultes und qualifiziertes Personal liegt KIRCHHOFF Automotive auch besonders am Herzen. Den Kindern werden unter anderem spielerisch erste Englisch- Kenntnisse durch eine Muttersprachlerin vermittelt.

Aufgrund der hohen Nachfrage wurde bereits wenige Monate nach Eröffnung des Kindergartens eine Erweiterung erforderlich. Der Umbau begann am 04. Juni 2012 und konnte rechtzeitig zum Beginn des neuen Kindergartenjahres am 15. August 2012 fertig gestellt werden. Mit dem Träger der Betriebskindertagesstätte, CJD Olpe (Christliches Jugenddorf Olpe e. V.), wurde dafür ein Konzept erarbeitet und der Aufsichtsbehörde – LWL Landesjugendamt - zur Genehmigung vorgelegt.

Mit der nunmehr erteilten Betriebserlaubnis können in zwei Gruppen bis zu 30 Kinder (Gruppe 1: Zwanzig Kinder im Alter von zwei Jahren bis zur Schulpflicht und Gruppe 2: Zehn Kinder im Alter von 0 – 3 Jahren) auf 310 m<sup>2</sup> in der Kindertagesstätte betreut werden. Damit verdoppelte sich die Kapazität der Plätze schon nach kurzer Zeit. Durch die Erweiterung konnten seitens des CJD Olpe drei neue Fachkräfte eingestellt und die Arbeitszeit zwei weiterer Fachkräfte auf Vollzeit ausgedehnt werden.



## **Aus den Augen, aus dem Sinn?! - Elternzeit nutzen!**

Mit Blick auf den steigenden Fachkräftebedarf ist das Binden qualifizierter und motivierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein entscheidender Erfolgs- und Wettbewerbsfaktor und es ist wichtig, die Erfahrung und die Kontakte der Beschäftigten zu sichern. Das gilt besonders für die Beschäftigten, die nach der Geburt eines Kindes für die Kinderbetreuung eine Zeit lang aus dem Beruf ausscheiden. Im Sinne einer nachhaltigen Personalpolitik sollte es also im Interesse der Unternehmen liegen, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Elternzeit und bei der Rückkehr in den Beruf zu unterstützen.

Denn: Je besser die Auszeit und der Wiedereinstieg gemeinsam geplant werden, desto früher kehren die Beschäftigten aus der Elternzeit zurück – hoch motiviert und leistungsbereit. Zudem kann die Familienarbeit soziale Kompetenzen und Qualifikationen maßgeblich stärken und auch das kommt dem Unternehmen zugute.

Neben dem Qualifikationserhalt rechnet es sich aber auch finanziell, die Potenziale erfahrener Beschäftigter mit Kindern zu nutzen. Jede längere Auszeit und jedes Ausscheiden ist mit Kosten für Überbrückungszeiten, Qualifizierung oder auch Neueinstellung verbunden. Und je länger die Auszeit dauert, desto mehr steigen die Kosten. Die gute Organisation eines frühen Wiedereinstiegs ist also die betriebswirtschaftlich deutlich bessere Lösung für Unternehmen.

Um den Wiedereinstieg einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit diesem gemeinsam zu planen, können Ihnen die folgenden Punkte eine Unterstützung bieten:

### **Vor der familienbedingten Auszeit:**

- **Information und Schaffung von Erwartungs- und Planungssicherheit**
  - ✓ Angebot eines Informations- und Planungsgesprächs
  - ✓ Information über rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen von Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit
  - ✓ Entwicklung von ersten Vorstellungen über die Elternzeit und den beruflichen Wiedereinstieg

### **Während der familienbedingten Auszeit:**

- **Erhalt der Qualifikation und des Kontakts**
  - ✓ Angebot eines Informations- und Planungsgesprächs zum beruflichen Wiedereinstieg
  - ✓ Angebot von Vertretungen und Mitarbeit in befristeten Projekten
  - ✓ Angebot der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
  - ✓ Angebot eines Mentoringprogramms
  - ✓ Einladung zur Teilnahme an internen Besprechungen
  - ✓ Information über aktuelle Entwicklungen des Unternehmens
  - ✓ Angebot eines Rückkehrgesprächs

## **Nach der familienbedingten Auszeit<sup>1</sup>**

- Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs
- ✓ Angebot von flexiblen Modellen für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
- ✓ Gleitzeitmodell (evtl. ohne Kernzeitarbeitszeit)
- ✓ Teilzeitmodell
- ✓ Jobsharing
- ✓ Telearbeit/Homeoffice

### **Weitere Informationen zum Thema:**

Die Broschüre „Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern - Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet eine Vielzahl an Informationen und Hilfestellungen für die Gestaltung eines erfolgreichen Wiedereinstiegsprozesses. Es werden die Phasen betrachtet, die zu einem gelungenen Wiedereinstieg beitragen – vom ersten Planungsgespräch vor der Geburt über mögliche Maßnahmen während der Elternzeit bis hin zur familienfreundlichen Arbeitsorganisation nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Beispiele aus der Praxis zeigen, dass und wie individuelle Lösungen gefunden und erfolgreich umgesetzt werden können.

Nähere Informationen unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) - Publikationen

---

<sup>1</sup> Vgl. „Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern - Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - z.B. im Internet unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

## **Beruf und Pflege - (k)ein Thema?!**

Aufgrund des demographischen Wandels geraten in Deutschland immer mehr Menschen in die Situation, eine angehörige Person pflegen zu müssen und ein erheblicher Teil der pflegenden Personen steht gleichzeitig voll im Berufsleben. Im Jahr 2020 werden laut Statistischem Bundesamt 2,9 Millionen Menschen in der Bundesrepublik pflegebedürftig sein. 68% der Pflegebedürftigen werden zuhause betreut - in mehr als zwei Drittel der Fälle durch ein Familienmitglied.

Das bedeutet, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist einer Doppelbelastung ausgesetzt, die sich in nicht unerheblichem Maße auch auf das Unternehmen auswirken kann. Einer Studie des Forschungsinstituts für familienbewusste Personalpolitik (FFP) zufolge belaufen sich die daraus entstehenden Kosten durch erhöhte Fehlzeiten, Krankenschreibungen oder auch eine (vorübergehende) Berufsaufgabe auf durchschnittlich 14.000 Euro pro Arbeitnehmer pro Jahr.<sup>2</sup> Ein zentraler Aspekt in diesem Zusammenhang stellt laut FFP der sogenannte Präsentismus dar. Das heißt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zwar am Arbeitsplatz präsent, oftmals aber aufgrund der familiären Situation gar nicht ausreichend leistungsfähig. Ohne die Unterstützung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers kann eine solche Situation vielfach nicht bewältigt werden.

Die Personengruppe, die dieser Belastung ausgesetzt ist, besteht dabei nicht nur aus älteren Beschäftigten: Jeder Dritte ist noch unter 44 Jahren alt! Knapp die Hälfte der erwerbstätigen Personen schränkt ihre Erwerbstätigkeit ein oder gibt sie ganz auf, wenn ein Pflegefall eintritt.

---

<sup>2</sup> vgl. Forschungsinstitut für familienbewusste Personalpolitik; Helmut Schneider, Jana Heinze, Daphne Hering (2011): Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege; Im Rahmen des Projekts Carers@Work - Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?



Die übrigen reduzieren ihre Arbeitszeit kaum, aus Angst vor finanziellen Einbußen oder Nachteilen im Hinblick auf Karriere und die Stellung im Unternehmen.<sup>3</sup>

In Anbetracht dieser Situation ist es für Unternehmen im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung unumgänglich, sich dieser Thematik anzunehmen und passende personalpolitische Maßnahmen zu installieren. Denn die Zahl der erwerbsfähigen Personen sinkt. Der Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Prof. Dr. Michael Hüther, prognostiziert aufgrund der Alterung der Bevölkerung einen Rückgang potentieller Erwerbspersonen in Deutschland von 250.000 bis 300.000 pro Jahr.<sup>4</sup> Es gilt also für Unternehmen Rahmenbedingungen zu schaffen, um den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen und damit die Arbeitskraft zu erhalten.

Im Gegensatz zu einer Elternschaft, auf die sich die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer vorbereiten können und die als freudiges Lebensereignis wahrgenommen und mitgeteilt wird, verhält es sich mit der Pflegesituation anders. Häufig tritt diese Situation sehr plötzlich auf und auch Dauer und Intensität der Pflegezeit lassen sich nur sehr schwer abschätzen. Dazu kommen psychosoziale Belastungen.

Deshalb kommt es hier auf flexible und individuelle Lösungen und insbesondere eine unterstützende Unternehmenskultur an.

---

<sup>3</sup> vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ; In: BMFSFJ: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können; Berlin, 2011

<sup>4</sup> vgl. Prof. Hüther, Direktor des IW Köln; In: DEMOS Newsletter, Ausgabe 68, 25.03.2009; In: BMFSFJ: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können; Berlin, 2011

Einige Lösungsmöglichkeiten werden im Folgenden dargestellt und sind, wenn Sie sich bereits mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern beschäftigt haben, möglicherweise in Ihrem Unternehmen bereits installiert.

- **Arbeitszeitflexibilisierung**

- ✓ Arbeitszeitkonten
- ✓ Gleitzeitmodell (evtl. ohne Kernarbeitszeit)
- ✓ Teilzeitmodelle
- ✓ Heim- bzw. Telearbeit
- ✓ Jobsharing
- ✓ vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen
- ✓ Sonderurlaub oder Freistellungen
- ✓ Möglichkeit, kurzfristig von der Arbeit fernbleiben zu können

- **Unternehmenskultur / Unterstützungsangebote**

- ✓ Information / Beratung / Fortbildung
- ✓ organisatorische, finanzielle, rechtliche Fragen
- ✓ Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten
- ✓ Inhouse-Seminare
- ✓ Informationsveranstaltungen
- ✓ Pflegebeauftragte(r) im Unternehmen
- ✓ Sensibilisieren und Schulen der Führungskräfte

Dies ist nur eine Auswahl der Möglichkeiten, die umgesetzt werden können, um Ihre pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Was auch immer Sie tun, wichtig ist einzig und allein, dass Sie es tun! Denn der demographische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel gehen auch an unserer Region nicht vorbei und wer sich heute nicht auf die sich verändernden Gegebenheiten einstellt, der wird morgen vor einem Problem stehen.

Nicht zuletzt tragen familienbewusste Maßnahmen zu einer Verbesserung des Unternehmensimage bei und positionieren Sie im Wettbewerb!

### **Weitere Informationen zum Thema**

- Der Leitfaden "**Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können**" gibt Unternehmensverantwortlichen einen Überblick über Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern. Der Leitfaden stellt Praxisbeispiele und Umsetzungstipps aus Unternehmen verschiedener Größen und Branchen aus den Bereichen "Flexible Arbeitsbedingungen", "Pflegesensible Unternehmenskultur" und "Unterstützungsangebote" vor.

Nähere Informationen unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) - Publikationen

- Familienbewusste Personalpolitik ist in deutschen Unternehmen in den vergangenen Jahren zu einem auf breiter Linie respektierten und geförderten Anliegen geworden. Im Fokus stand dabei bislang vor allem die Balance zwischen Beruf und Elternschaft. Jetzt rücken die Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen zunehmend in den Blick betrieblicher Personalpolitik. Eine steigende Zahl von Beschäftigten steht vor der Herausforderung, gleichzeitig ihre Berufstätigkeit und die Pflege bzw. Betreuung von älteren Angehörigen bewältigen zu müssen.

Nähere Informationen unter [www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de) - eigene Broschüren

- Die Ergebnisse einer Expertise des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik im Rahmen des Projektes **Carers@Work - Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?** basieren auf einer in Deutschland durchgeführten Expertenbefragung und weisen erstmalig die durch eine mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Pflege resultierenden zentralen betrieblichen Folgekosten für Unternehmen aus. Diese sind in erster Linie auf Fehlzeiten aufgrund von Absentismus und Krankheit, (temporäre) Fluktuation und Reduzierung der Stundenzahl, erhöhten Supervisionsaufwand von Führungskräften sowie Präsentismus zurückzuführen.

Nähere Informationen unter [www.ffp-muenster.de](http://www.ffp-muenster.de) - Publikationen



Ein praktisches Beispiel aus der Region

### **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – (K)Ein Thema in der Sparkasse Siegen**

Oftmals geschieht es ganz unerwartet, dass eine angehörige Person von heute auf morgen hilfe- oder pflegebedürftig wird. Diese Situation stellt die Lebensplanung nicht nur für die pflegebedürftige Person plötzlich auf den Kopf, sondern auch für die betroffenen Angehörigen. Viele Pflegebedürftige möchten gerne in ihrer gewohnten Umgebung bleiben. Dazu bedarf es in hohem Maße der Unterstützung durch die Angehörigen. Für sie kommt es neben der Einbindung im Berufsleben und im Kreis der Familie und Freunde nun zu erheblichen zeitlichen Belastungen für die Pflege. Besonders in der ersten Zeit werden viele Informationen und Auskünfte benötigt, Pflegedienste müssen unter Umständen organisiert und Anträge ausgefüllt werden.

Im Rahmen der Zertifizierung als Familienfreundliches Unternehmen wurde neben dem Handlungsfeld „Kinder und Beruf“ deshalb ein besonderer Fokus auf den Bereich „Pflege und Beruf“ gelegt. Uns als Sparkasse Siegen ist es wichtig, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Situation zu unterstützen. Wesentlicher Baustein ist dabei der Pflege-Leitfaden, der allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung steht.

Neben vielfältigen Informationen zu Beratungsdiensten (für die Kreise Siegen-Wittgenstein, Olpe und Altenkirchen) und Begrifflichkeiten zeigt dieser Leitfaden vor allem die Möglichkeiten auf, die Arbeitszeit an die neuen besonderen Umstände anzupassen.

Bereits durch das Pflegezeitgesetz werden bezüglich der Arbeitszeit verschiedene Möglichkeiten für den pflegenden Mitarbeiter/die pflegende Mitarbeiterin eröffnet, welche die Sparkasse aktiv anbietet:

- **Sofortmaßnahme:**  
Unmittelbar bei Bedarf maximal zehn Tage unbezahlte Freistellung möglich.
- **Pflegezeit:**  
Freistellung als pflegende(r) Angehörige(r) bis zu sechs Monate (ohne Bezüge) muss 10 Arbeitstage vor Beginn angemeldet werden.
- **Teilzeit-Möglichkeit nach dem Familienpflegezeitgesetz:**  
Reduzierung der Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden pro Woche, reduzierte Vergütung zuzüglich eines Aufstückerbetrages.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitergehende Gestaltungsvarianten an:

#### **Flexible Arbeitszeit**

variable Gestaltung der Arbeitszeit im Arbeitszeitrahmen von 7-20 Uhr

**vereinbarte Arbeitszeit wird innerhalb des Kalenderjahres** erbracht; unbürokratische Möglichkeit, ein paar Tage/Wochen gar nicht zu arbeiten und dies später auszugleichen.

#### **Urlaub**

Verschiebung der **regulär geplanten Urlaubstage** und zeitnahe Inanspruchnahme.

Zusätzlich: Angebot der Sparkasse **unbezahlten Urlaub** (mind. ein Monat, max. ein Jahr) zu nehmen.

#### **Komprimierte Arbeitswoche**

Möglichkeit, die vereinbarte Arbeitszeit an 4 statt 5 Arbeitstagen zu erbringen und so Freiräume für die Pflege zu schaffen.

#### **Reduzierung des Arbeitsvertrages**

mit dem Recht, diesen nach Ende der Pflegesituation (max. nach zwei Jahren) wieder auf den alten Zeitfaktor zu erhöhen.

Ebenfalls ist es für uns selbstverständlich, dass die ständige Erreichbarkeit der pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während der Arbeitszeit gewährleistet ist. Daher gestehen wir ihnen die private Nutzung von Telefon, PC und Internet an ihrem Arbeitsplatz während des Pflegezeitraums ihres/ihrer Angehörigen zu.

Besondere Bedeutung haben im eintretenden Pflegefall der direkte Kontakt und das Gespräch mit der zuständigen Führungskraft. Ziel ist es dabei, gemeinsam eine Lösung für diese besondere Situation der Pflege zu finden, die sowohl die eigenen Interessen als auch die betrieblichen Belange berücksichtigt. Darüber hinaus steht der Personalbereich als auch ein Netzwerk von Kollegen, die Erfahrungen in Pflegesituationen haben, für Fragen gerne zur Verfügung.



## **Auf der Suche nach Potenzialen? Bilden Sie in Teilzeit aus!**

Der demographische Wandel wirkt sich auch auf die Zahl der Ausbildungssuchenden aus: Bis zum Jahr 2019 verliert die Region Siegen-Wittgenstein/Olpe 24% ihrer Schulabgänger und Schulabgängerinnen. Das stellt die Unternehmen vor eine enorme Herausforderung.

Eine Gruppe motivierter junger Menschen steht bei den Überlegungen zur Gewinnung zukünftiger Auszubildender vielfach noch nicht im Fokus: Junge Menschen mit Familienaufgaben. Dabei zeichnen sich diese vielfach durch eine hohe Motivation sowie sehr gute soziale und organisatorische Kompetenzen aus!

Seit 2005 besteht nach § 8 Berufsbildungsgesetz für Menschen mit Betreuungsverpflichtungen die Möglichkeit, ihre Ausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren.

- Die Anwesenheit im Betrieb kann bis auf 75 % reduziert werden und ist damit deutlich mehr als eine „halbe Sache“!
- Der Berufsschulunterricht findet in Vollzeit statt.
- Die Ausbildung findet in der Regelausbildungszeit statt, bei Bedarf kann sie um ein halbes Jahr verlängert werden.
- Die Auszubildenden absolvieren eine regulär anerkannte und vollwertige Berufsausbildung.

## **Ihre Vorteile...**

- ✓ Zugang zu einer neuen Bewerbergruppe
- ✓ hoch motivierte Auszubildende mit einem hohen Maß an Verantwortungsbewusstsein und Organisationstalent
- ✓ Image- und Standortvorteil durch Familienfreundlichkeit
- ✓ Flexible Gestaltung der Ausbildungszeit passend zur Betriebsstruktur
- ✓ Möglichkeit der Kooperation mit anderen Unternehmen durch Verbundausbildung
- ✓ Analog zur Anwesenheit der Auszubildenden in Ihrem Betrieb zahlen Sie eine reduzierte Ausbildungsvergütung
- ✓ Sie profitieren durch Teilzeitausbildung, gerade wenn das Arbeitsaufkommen für Auszubildende in Ihrem Unternehmen keine Vollzeitstelle erforderlich macht

## Weitere Informationen zur Teilzeitberufsausbildung erhalten Sie bei

### **Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein/Olpe**

Petra Kipping  
Koblenzer Straße 73  
57072 Siegen

0271. 333 1160  
p.kipping@siegen-wittgenstein.de

### **IHK Siegen Ausbildung kaufmännisch**

Jürgen Dax  
Koblenzer Straße 121  
57072 Siegen

0271. 3302 202  
juergen.dax@siegen.ihk.de

### **Agentur für Arbeit Birgit Riemer-Schnabel Emilienstraße 45 57072 Siegen**

0271. 2301 375  
brigit.riemer-schnabel@arbeitsagentur.de

### **Jobcenter Olpe Sabrina Eber-Koschnick Hansastraße 25 57439 Attendorn**

02761. 941 26 101  
jobcenter-kreis-olpe@jobcenter-ge.de

### **Handwerkskammer Südwestfalen Außenstelle Olpe**

Manfred Spanier  
Martinstraße 10  
57462 Olpe

02761. 94328 222  
manfred.spanier@hwk-swf.de

### **IHK Siegen Ausbildung gewerblich-technisch**

Edgar Leber  
Koblenzer Straße 121  
57072 Siegen

0271. 3302 203  
edgar.leber@siegen.ihk.de

### **Jobcenter Siegen-Wittgenstein Sarah Georg Emilienstraße 45 57072 Siegen**

0271. 2301 532  
Jobcenter-Kreis-Siegen-  
Wittgenstein.BCA@jobcenter-ge.de

## **Schnell und unbürokratisch: Der Beratungskostenzuschuss**

Kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten stehen laufend vor neuen Herausforderungen. Der Wettbewerb verlangt ein Höchstmaß an Flexibilität und Entwicklungsbereitschaft. Das Land NRW und der Europäische Sozialfonds bieten Ihnen mit der **Potentialberatung** ein Instrument an, mit dem Sie Ihre unternehmerischen Anliegen, auch zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, schnell und ohne großen bürokratischen Aufwand umsetzen können.

Wenn Sie eine externe Beratung in Anspruch nehmen, dann werden 50 % der Kosten, bis max. 500 Euro pro Beratungstag, gefördert. Möglich sind **1 bis 15 Beratungstage**. „Eintrittskarte“ für diese Förderung ist eine Erstberatung bei der Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe. Dort werden Sie umfassend informiert. Nach Ausstellung eines Beratungsschecks kann unverzüglich mit der Beratung gestartet werden. Der Antrag auf die Fördermittel wird erst nach Abschluss der Beratung gestellt.

Die Potentialberatung hilft, sich den aktuellen Herausforderungen zu stellen. Gemeinsam mit der von Ihnen gewählten Unternehmensberatung werden Stärken und Schwächen im Unternehmen ermittelt und ein verbindlicher Plan zur Verbesserung der Abläufe entwickelt und umgesetzt. Themen können sein: Verbesserung der betrieblichen Arbeitsorganisation, berufliche Weiterbildung, Personalentwicklung, Gesundheit bei der Arbeit, Arbeitszeiten und vieles mehr.

## **Interessiert? Dann lassen Sie sich hier beraten!**

### **Für den Kreis Siegen-Wittgenstein:**

Regionalagentur der Kreise  
Siegen-Wittgenstein/Olpe

Antje Saßmannshausen  
Koblenzer Straße 73  
57072 Siegen

0271. 333 1172  
a.sassmanshausen@siegen-wittgenstein.de

### **Für den Kreis Olpe:**

Regionalagentur der Kreise  
Siegen-Wittgenstein/Olpe

Elvira Schmengler  
Westfälische Straße 75  
57462 Olpe

02761. 81 499  
e.schmengler@kreis-olpe.de

Die Schaffung familienbewusster Strukturen beinhaltet ein beträchtliches Potenzial, das Sie für sich nutzbar machen können.

Wir beraten Sie kostenlos zu den verschiedenen Möglichkeiten – Sprechen Sie uns gerne an!

Ihr Team des Kompetenzzentrums Frau und Beruf  
Siegen-Wittgenstein und Olpe:

Carolin Weyel  
Projektleiterin  
0271. 333 1191  
c.weyel@siegen-wittgenstein.de



Susanne Roth  
0271. 333 1192  
s.roth@siegen-wittgenstein.de



Sebastian Hüpper  
02761. 81 470  
se.huepper@kreis-olpe.de



**Herausgegeben von:**

**Kreis Siegen-Wittgenstein**

**Kompetenzzentrum Frau und Beruf  
Siegen-Wittgenstein/Olpe**

**Carolin Weyel**

Koblenzer Straße 73  
57072 Siegen

0271.333 1191

c.weyel@siegen-wittgenstein.de



# Competentia<sup>NRW</sup>

KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF  
SIEGEN-WITTGENSTEIN/OLPE



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,  
Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen

