

# MehrWert = Beruf + Familie



[www.m-r-n.com](http://www.m-r-n.com)

Die familienfreundliche  
Wirtschaftsregion Rhein-Neckar



## Inhalt

Vorwort	3
Das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	4
<b>Dienstleistungen</b>	
Kompetenztraining Pflege	8
Lehrbaustein	9
Hochschulbroschüre	10
Kinderbetreuungsdatenbank	11
Still- und Wickelpunkte	12
Delta Kids	13
Die Familiengenossenschaft eG	14
Serviceportal „benefit-at-work.de“	15
<b>Arbeitskreise</b>	
Familienfreundliche Unternehmen	16
Familienfreundliche Hochschulen	17
Kindertagespflege	18
Auditierte Institutionen	19
Interview mit Sofie Geisel, Projektleiterin „Erfolgsfaktor Familie“	20
Lokale Bündnisse für Familie	21
Organigramm des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	22
Kontakte	23

# Auf dem richtigen Weg

Auf dem steinigen Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Metropolregion Rhein-Neckar in den letzten Jahren deutlich vorangekommen. Über 80 Prozent der Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen sehen sich bei diesem Thema in der Pflicht und helfen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die schwierige Aufgabe zu stemmen – sei es durch flexible Arbeitszeiten, durch Eltern-Kind-Zimmer oder durch die Einrichtung von Kindertagespflegestellen und die Vermittlung von Tagespflegeeltern. Die IHK Rhein-Neckar macht sich seit 1999 für dieses Thema stark und ist Initiator des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar.

Bis heute hat die Förderung dieses Netzwerks für uns einen hohen Stellenwert. Wir sind überzeugt, dass angesichts des Fachkräftemangels eine familienorientierte Personalpolitik eine unabdingbare Voraussetzung für die Zukunftssicherung eines Unternehmens darstellt. Vor allem für die heiß begehrten young potentials, sei es Mann oder Frau, sind die Möglichkeiten, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen, ein wichtiger Punkt: Er kann ausschlaggebend sein bei der Wahl des Arbeitsplatzes und für die Entscheidung, einem Arbeitgeber langfristig treu zu bleiben.



Dr. Gerhard Vogel

Das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar hat das Thema in unserer Region gesetzt und vorangetrieben – bei Unternehmen und Kommunen. Bei letzteren war die IHK Rhein-Neckar Partner bei der Schaffung von gemeinsamen Standards für die Qualifizierung der Tagespflegeeltern sowie kritischer Begleiter bei der Verbesserung der Betreuung von unter dreijährigen Kindern. Die Feriencamps Delta Kids, die Familiengenossenschaft oder die Kinderbetreuungsdatenbank sind nur einige Projekte, die vom Forum umgesetzt wurden und inzwischen wichtige Säulen der guten Kinderbetreuungsinfrastruktur der Region sind. Auch zahlreiche Mitgliedsunternehmen der IHK unterstützen die Arbeit mit großem eigenem Engagement. Insgesamt engagieren sich über 600 Mitglieder aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Kommunen im Rahmen des Forums für die Umsetzung zukunftsfähiger Konzepte. Mit seinen innovativen Ideen ist es inzwischen ein wichtiger Netzwerkpartner für die Länder und den Bund.

Das Thema ist in der Wirtschaft und auch bei den Kommunen angekommen. Doch damit ist die Arbeit noch lange nicht beendet. Weiterhin gibt es viele Hürden zu nehmen, beispielsweise bei der Ganztagesbetreuung in den Schulen.

In diesem Sinne wünsche ich dem Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

A handwritten signature in blue ink that reads "Gerhard Vogel". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Gerhard Vogel  
Präsident der IHK Rhein-Neckar

# Ein Umdenken hat begonnen

**Auf dem schwierigen Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Rhein-Neckar-Region in den vergangenen Jahren spürbar vorangekommen. Gleichwohl gilt es noch viele Hürden zu überwinden. Das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH wird sich weiter für eine Lösung der Probleme einsetzen.**

Es tut sich was – mit diesen Worten könnte man die Ergebnisse der Vereinbarkeitsstudie 2012 zusammenfassen, die das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in Auftrag gegeben hatte, fünf Jahre nach der ersten Umfrage zu diesem Thema. 83 Prozent der 585 befragten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen mit mehr als 10 Beschäftigten, so das Fazit, sehen sich bei dieser Problematik in der Pflicht. Fast alle befragten Arbeitgeber bieten mindestens eine Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an, bei über der Hälfte sind es inzwischen über zehn Angebote. Besonders große Fortschritte im Vergleich zu 2007 gab es bei der Möglichkeit, Kinder an den Arbeitsplatz mitzubringen. Dies erlauben bereits rund 60 Prozent der in die Studie einbezogenen Unternehmen, 2007 waren es nur 11 Prozent. Und auch beim Thema Teilzeit sind die Arbeitgeber familienfreundlicher geworden. Bei 82 Prozent der Firmen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeit vorübergehend verringern, im Jahr 2007 waren es nur 60 Prozent. Bundesweit schneidet die Metropolregion Rhein-Neckar ebenfalls gut ab. Für zwölf der abgefragten Maßnahmen liegen Vergleichswerte aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vor. In allen Fällen rangiert die Metropolregion Rhein-Neckar teils deutlich über dem Durchschnitt. Besonders punkten die hiesigen Unternehmen bei einer flexiblen Urlaubsplanung, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen oder dem Kontakt während der Elternzeit.

Dennoch zeigt die Studie weiteren Handlungsbedarf auf. Es besteht nach wie vor ein erheblicher Mangel an Betreuungsplätzen. Neben persönlichen Motiven

## Eltern-Kind-Arbeitszimmer



Eltern-Kind-Arbeitszimmer wurden sowohl bei der MVV Energie als auch beim Teilkonzern MVV Umwelt eingerichtet: ein Angebot, das gerne angenommen wird. Hier nutzen Kirsten Kröger (rechts) und Dr. Folke Wolff mit ihrem Nachwuchs das Eltern-Kind-Zimmer der MVV Umwelt. *Foto: MVV Energie*

nennen 41 Prozent der Arbeitgeber das Fehlen geeigneter Betreuungsmöglichkeiten als wichtigsten Hinderungsgrund für eine Rückkehr ihrer Beschäftigten an den Arbeitsplatz. Zwei Drittel der Befragten messen der Ganztagesbetreuung – sowohl von Kleinkindern als auch von Schulkindern – höchste Priorität bei.

Nachdem die Kleinkindbetreuung inzwischen gesetzlich geregelt ist und die Kommunen hier weitgehend die nötigen Kita-Plätze zur Verfügung stellen können, rückt die nachschulische Betreuung immer mehr in den Fokus von Politik und Wirtschaft. Mit dem Übergang vom Kindergarten in die Grundschule bricht die häufig ganztägige Kinderbetreuung weg, während sich gleichzeitig die Ferienzeiten vervielfachen und die Anfangs- und Endzeiten in den Schulen stark variieren. Erneut stehen die Eltern vor großen Herausforderungen – mit der Folge, dass drei von vier

Müttern mit Kindern im Grundschulalter in Teilzeit beschäftigt sind. Viele dieser gut ausgebildeten Fachkräfte könnten mithilfe einer besser ausgebauten Betreuungsinfrastruktur für eine Vollzeitstätigkeit gewonnen werden. Unter der Überschrift „Bei Schulschluss ist nicht Feierabend“ hat das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eine Broschüre zur nachschulischen Betreuung herausgegeben, die neben der aktuellen Situation in der Metropolregion Rhein-Neckar vor allem die verschiedenen Möglichkeiten der Betreuung von Schulkindern mit Best-Practice-Beispielen darstellt – ein Thema, bei dem das Forum erfolgreich unterschiedliche Akteure an einen Tisch brachte, um gemeinsam Lösungen zu finden.

Ganz oben auf der Agenda steht seit einigen Jahren auch die Doppelbelastung von vielen Beschäftigten durch die Pflege von Angehörigen. Eine Entwicklung, die den Forums-Arbeitskreis „Familienfreundliche Unternehmen“ motivierte, das Kooperationsprojekt

„Kompetenztraining Pflege“ aus der Taufe zu heben. Angeboten wird ein rege gebuchtes Weiterbildungsprogramm mit fünf Modulen sowie ergänzend der Praxisleitfaden „Pflegefall – was nun?“ (siehe auch Seite 8).

Zu den wichtigsten Aufgaben des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zählt außerdem die Sensibilisierung von Führungskräften. Schon während des Studiums wird potenziellen Personalverantwortlichen mithilfe eines eigens entwickelten Lehrbausteins die Problematik vor Augen geführt. Auch in Firmen wird dieses Programm im Rahmen von Workshops inzwischen eingesetzt (siehe Seite 9).

Unter der Federführung des Forums engagieren sich inzwischen über 600 Mitglieder aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung für die Umsetzung zukunftsfähiger Konzepte rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. 1999

## Anerkennung aus Berlin



Bei ihrem Besuch 2007 fand die damalige Bundesfamilienministerin Dr. Ursula von der Leyen anerkennende Worte für die erfolgreiche Arbeit des Forums „Vereinbarkeit für Beruf und Familie“ und trug sich in das Goldene Buch ein: die Initiatorinnen des Forums Barbara Waldkirch, Vizepräsidentin der IHK Rhein-Neckar, Petra Neureither, damals Vorstand der SNP AG, Regina Pfriem, damals Geschäftsführerin des ZMRN e. V., und Andrea Kiefer, Leiterin der IHK-Öffentlichkeitsarbeit (v.l.), mit Ministerin von der Leyen (2.v.r.)

*Foto: Metropolregion Rhein-Neckar*

als Arbeitskreis im Rahmen der „Initiative für Beschäftigung“ der BASF zusammen mit der IHK Rhein-Neckar gegründet, ist es seit der Gründung der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH in deren Räumlichkeiten und Organisationsstrukturen integriert. Das Forum gibt Impulse, ist Informationsdrehscheibe und Plattform, Lobbyist, Beratungsstelle für Firmen und neutraler Ansprechpartner. Das

Ziel des Forums von Beginn an: die Schaffung eines familienfreundlichen Wirtschaftsstandorts – getragen von der Überzeugung, dass eine familienorientierte Personalpolitik heute nicht eine Option, sondern ein Muss ist, wenn die Region im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Talente bestehen will.

Die Arbeitskreise „Familienfreundliche Unternehmen“, „Familienfreundliche Hochschulen“, „Kindertagespflege“ und „Auditierte Institutionen“ (siehe Seite 16 bis 19) arbeiten unter dem Dach des Forums zusammen. Zahlreiche Broschüren und Handreichungen wurden veröffentlicht (siehe Seite 7). Der Newsletter „Infoblitz“ informiert regelmäßig mehr als 1.500 Personen und Multiplikatoren über neue Entwicklungen.

Und auch ganz konkrete Lösungen für eine Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur wurden auf den Weg gebracht. Die Kinderbetreuungsdatenbank schafft Transparenz über die verschiedenen Einrichtungen in der Metropolregion Rhein-Neckar (siehe Seite 11). In den Feriencamps der Delta Kids werden Kinder von 6 bis 12 Jahren in der Ferienzeit betreut. Finanziert werden die Plätze mit Unterstützung der beteiligten Firmen (siehe Seite 13). Auch Hortplätze bieten die Delta Kids inzwischen an. Über 300 Still- und Wickelpunkte in der Gastronomie, im Einzelhandel, der öffentlichen Verwaltung und in Unternehmen signalisieren: Hier sind Familien willkommen! Zahlreiche Unternehmen der Region kooperieren außerdem mit der Familiengenossenschaft eG und dem Serviceportal „benefit-at-work.de“, die aus dem Forum heraus gegründet wurden. Sie bieten damit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, die Dienstleistungen dieser Unternehmen bei der Unterstützung der Kinderbetreuung, bei der Pflege von Angehörigen oder im Haushalt in Anspruch zu nehmen (siehe auch Seite 15).

In den ersten 15 Jahren seines Bestehens konnte das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ das Thema in der Region deutlich voranbringen – auch mit Hilfe des Engagements der regionalen Unternehmen. Am Ziel ist man jedoch noch lange nicht angekommen.

## Größte Kinderkrippe Deutschlands



Beruf und Familie zu vereinbaren ist vor dem Hintergrund der sich wandelnden Bedürfnisse der Beschäftigten eine große Herausforderung. Sie dabei individuell und bedarfsgerecht zu unterstützen, ist ein besonderes Anliegen der BASF. Wenn dies gelingt, profitieren beide Seiten davon. Aus diesem Grund hat die BASF ihre Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den letzten Jahren weiterentwickelt und ausgebaut. So wurde beispielsweise bei LuKids das Angebot an Krippenplätzen auf 250 erweitert und damit die größte betriebliche Kinderkrippe in Deutschland geschaffen. Darüber hinaus ermöglicht die BASF mit einer großen Auswahl an Programmen für Mitarbeiterkinder, auch in Ferienzeiten Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Jährlich nehmen rund 1.200 Kinder und Jugendliche an den Ferienprogrammen Kids on Tour und Teens on Tour teil.

*Foto: BASF SE*

## Zahl der Betreuungsplätze ausgebaut



Gute Stimmung bei der Einweihung des neuen Gebäudes für die Kinderkrippe Krabbelkäfer: (v.l.) Paul Wiggermann (Vorstandsvorsitzender Krabbelkäfer e. V.), Angelika Marschik (Teamleiterin Krabbelkäfer gGmbH), Architektin Mieke De Jonge, Mannheims Erster Bürgermeister Christian Specht, Edgar Vieth (Geschäftsführer Personal Roche Diagnostics), Ines Seeger (Geschäftsführerin Krabbelkäfer gGmbH), Martin Haag (Werkleiter Roche Diagnostics) und Andreas Wesch (Projektleiter Roche Diagnostics)

Auch beim Gesundheitsunternehmen Roche Diagnostics hat das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert. So sind seit 2006 die „Krabbelkäfer“ am Start – eine Kinderkrippe, die von Roche-Beschäftigten in Mannheim-Schönau gegründet wurde. Unterstützt wird die Krippe von der Elterninitiative Krabbelkäfer e. V., Roche Diagnostics, der Stadt Mannheim und dem Land Baden-Württemberg. Durch einen Erweiterungsbau konnte die Zahl der Betreuungsplätze von ursprünglich 30 auf 50 angehoben werden, die hälftig an Roche-Mitarbeiterkinder und frei an Kinder im Alter von acht Wochen bis zu drei Jahren vergeben werden. In großzügigen Betreuungsräumen mit direkten Zugängen zum Gartengrundstück und zusätzlichen Themenräumen für die Bereiche „Kreativität“ und „Bewegung“ sind vielfältige Angebote für die Kinder geschaffen worden. Fünfzehn hochqualifizierte Kräfte kümmern sich von 7:30 Uhr bis 18 Uhr um die Kleinen.

Foto: Roche

## Zahlreiche Broschüren

Diese Broschüren stehen unter [www.m-r-n.com/publikationen](http://www.m-r-n.com/publikationen) zum Download bereit und können dort auch als Printversion bestellt werden. Unter [www.m-r-n.com/newsletter](http://www.m-r-n.com/newsletter) besteht außerdem die Möglichkeit, sich in den Verteiler des Newsletters „Infoblitz“ des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ einzutragen.



# Spagat zwischen Job und häuslicher Betreuung

**Nicht nur die Betreuung des Nachwuchses, auch die häusliche Pflege von hilfebedürftigen Angehörigen steht beim Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auf der Agenda. Mit der Schulungsreihe „Kompetenztraining Pflege“ und dem Praxisleitfaden „Pflegefall – Was nun?“ werden Berufstätige bei diesem Spagat unterstützt.**

Zahlreiche Unternehmen, Hochschulen und Institutionen ziehen gemeinsam mit dem Forum an einem Strang, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu helfen, diese Doppelbelastung Beruf und Angehörigenpflege zu stemmen. Eine Schulungsreihe mit insgesamt fünf Modulen wurde in Zusammenarbeit mit ElderCare-Steinfeld, einem Spezialisten auf diesem Gebiet, aus der Taufe gehoben. Das Inhaltsspektrum reicht von Tipps im Umgang mit Demenzkranken über die Information zu rechtlichen Ansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber und finanziellen Fördermöglichkeiten durch die Pflegeversicherung bis hin zu Techniken im Umgang mit Stress. „Während die Partner anteilig die Kosten für die Schulung ihrer Beschäftigten übernehmen, koordiniert das Forum ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ als neutrale Plattform beispielsweise das Teilnehmermanagement und stellt Informationsmaterialien bereit“, so Maria Lauxen-Ulbrich, Leiterin des Bereichs „Vitaler Arbeitsmarkt“ bei der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH.

Zweiter Pflege-Baustein des Forums ist ein Praxisleitfaden, der auf 36 Seiten Antworten auf die wichtigsten Fragen rund um die Pflege gibt. Neben allgemeinen Informationen zu Pflegebedürftigkeit und Pflegestufen wurden Krankheitsbilder, verschiedene Pflegeformen, gesetzliche Rahmenbedingungen, Vorsorgemaßnahmen und wichtige Adressen kompakt und übersichtlich aufgearbeitet. Checklisten helfen zudem, das richtige Pflegeheim zu finden oder gut vorbereitet das Gespräch mit dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung zu suchen.

„Die Stadt Frankenthal unterstützt und nutzt die Angebote des Forums ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ der Metropolregion Rhein-Neckar. Viele Beschäftigte der Stadtverwaltung haben das angebotene ‚Kompetenztraining Pflege‘ in Anspruch genommen. Schon heute kümmern sich zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um pflegebedürftige Eltern oder nahe Angehörige. Dabei ändert sich im Alltag oft vieles und die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Pflege stellt eine enorme Herausforderung dar. Daher sehe ich das ‚Kompetenztraining Pflege‘ als ein gutes und wichtiges Angebot, das den Betroffenen einen umfassenden Einblick in die Thematik Pflege mit all ihren Aspekten bietet und wertvolle Hilfestellung leistet.“

*Theo Wieder, Oberbürgermeister der Stadt Frankenthal (Pfalz)*



Foto: Stadt Frankenthal



# Führungskräfte sensibilisieren

**Führungskräfte sollen frühzeitig – möglichst schon während des Studiums – mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen“ vertraut gemacht werden. Zu diesem Zweck entwickelte das Forum einen Lehrbaustein, der bereits erfolgreich in Hochschulen und Unternehmen eingesetzt wurde.**

Amar M. ist in einer schwierigen Situation. Seine Mutter, die 300 Kilometer entfernt von seiner Arbeitsstelle wohnt, ist schwer erkrankt. Er muss sich um sie kümmern. Doch an seinem Arbeitsplatz in der Geschäftsstelle Berlin der SAP AG ist der indische IT-Spezialist unabkömmlich. Für solche Notfälle eine Lösung zu erarbeiten – mit dieser Aufgabe wurden 20 Studierende des Studiengangs „International Human Resources Management“ an der Hochschule Ludwigshafen konfrontiert, denn das Thema „Familienfreundlichkeit“ steht dort als verpflichtende Lehrinheit im Curriculum.



Die Recherche war eine echte Herausforderung: Gibt es eine Möglichkeit, am Heimatort der Mutter eine Versorgung zu organisieren? Oder besteht auf der anderen Seite die Möglichkeit, Kolleginnen und Kollegen schnell und effizient weiterzubilden, damit sie Amars Aufgabe übernehmen können? „Toll, dass es hier um reale Fragestellungen bei einer realen Firma



„Für SAP ist es wichtig, als familienfreundliches Unternehmen wahrgenommen zu werden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. SAP hat ein hohes Interesse an der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, daher müssen die Angebote für diese möglichst familiengerecht gestaltet werden. Dies stellt eine zunehmende Herausforderung für viele Unternehmen dar.“

Besonders aus dem Blickwinkel Theorie-/Praxistransfer bietet der Lehrbaustein hier einen ganz besonderen Mehrwert. Zum einen erhalten die Studierenden und künftigen Führungskräfte praxisnahe Beispiele, an denen die Fallbeispiele erarbeitet werden können. Zum anderen erhalten Unternehmen, wie hier SAP, konkrete und kreative Lösungsvorschläge, deren Umsetzung innerhalb des Unternehmens neu diskutiert und angeregt werden kann. Somit stellt das Projektssponsoring des Lehrbausteins eine eindeutige Win-win-Situation dar.“

*Christine Rosendahl, Head of Family & Career Human Resources SAP AG*

wie der SAP ging“, lautete das Fazit der angehenden Personalverantwortlichen. Und auch Projektssponsor SAP freute sich über gut durchdachte Lösungsvorschläge.

„Führungskräfte von morgen können nicht früh genug für das Thema Familienfreundlichkeit sensibilisiert werden“, erklärt Alice Güntert, Leiterin des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH. Hier hilft der modular aufgebaute Lehrbaustein, der sich mit betriebswirtschaftlichen Aspekten, rechtlichen Grundlagen und Gestaltungsmöglichkeiten sowie familienfreundlichen Angeboten befasst, bei dem sich die potenziellen Führungskräfte außerdem ganz praktisch mit Fallbeispielen auseinandersetzen müssen. In zahlreichen Hochschulen und Universitäten der Region wurde der Lehrbaustein bereits erfolgreich eingesetzt – und auch für maßgeschneiderte Workshops in Firmen wird er gerne nachgefragt.

# Mit Familienfreundlichkeit punkten

**Eine ausführliche Übersicht der Angebote für Studierende und Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen an den Hochschulen in der Region bietet die Broschüre „Die familienfreundlichen Hochschulen in der Metropolregion Rhein-Neckar“, die regelmäßig neu aufgelegt wird.**

Es war schon immer Barbaras großer Traum: Archäologie zu studieren und an Ausgrabungsprojekten in der ganzen Welt teilzunehmen. Als sie jedoch im 4. Semester schwanger wird und dann Söhnchen Sven zur Welt kommt, sieht es mit der Realisierung dieses Traums eher schlecht aus. Wie soll ein Studium funktionieren, wenn daheim der Nachwuchs versorgt werden will? Doch eine Recherche an der Universität Heidelberg lässt Barbaras Hoffnung wieder steigen, das Studium doch noch fortsetzen zu können: Lehrveranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten, flexible Abgabefristen für Seminararbeiten von Studierenden mit Kindern – und im Notfall lassen sich sogar Klausuren verschieben. Es gibt Still- und Wickelpunkte, Eltern-Kind-Zimmer und mit einigem Glück einen

Krippenplatz – beste Voraussetzungen, auch als junge Mutter einen akademischen Abschluss zu schaffen.

„Dass das Forum ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ diese Angebote regelmäßig abfragt und aktualisiert, gewährleistet nicht nur aktuelle Informationen für die Studentinnen und Studenten sowie die Beschäftigten, sondern ist auch ein Ansporn für die Hochschulen, ihre Leistungen ständig zu verbessern“, so Alice Güntert, Leiterin des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. „Außerdem möchten wir auf diese Weise Hochschulen animieren, bereits praktizierte Vereinbarkeitslösungen von anderen Einrichtungen zu übernehmen oder selbst als Vorbilder zu fungieren.“ Auch bei ihren Beschäftigten verfolgen die Hochschulen inzwischen eine familienorientierte Personalpolitik mit flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice-Arbeitsplätzen. Einen immer größeren Stellenwert nimmt die Förderung von sogenannten „Dual-Career“-Paaren ein. Zahlreiche Hochschulen unterstützen die Partnerinnen und Partner neuer Beschäftigter bei der Stellensuche oder bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

„Als Hochschulen stehen wir vor der Herausforderung, das Thema Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie mehrdimensional zu denken. So geht es bei Vereinbarkeitsfragen nicht nur um die Bedürfnisse von Kindern, sondern auch um die von zu pflegenden Angehörigen.

Hinsichtlich der Unterstützungsangebote muss zudem unterschieden werden, ob es sich um Studierende, Beschäftigte (akademische/nicht akademische, insbesondere aus der Verwaltung) oder um Professorinnen und Professoren handelt. Die Broschüre macht das deutlich. Und es gilt dranzubleiben! Danke an das Forum ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ der Metropolregion Rhein-Neckar für die gute und fruchtbare Zusammenarbeit und herzlichen Glückwunsch zum 15-jährigen Jubiläum!“

*Professor Dr. Ulla Törnig, Hochschule Mannheim, langjährige Leiterin des Arbeitskreises „Familienfreundliche Hochschulen“*



Foto: Dietrich Bechtel



## Klick und klar

**Im Mai 2013 ging sie online: die vollständig überarbeitete Kinderbetreuungsdatenbank der Metropolregion Rhein-Neckar. Rund 800 Einrichtungen, ca. 50 Tagesmütter und über 400 Schulen aus Nordbaden, Südhessen und der Pfalz sind hier gelistet.**

Für Tanja und Alexander M. ist das Angebot unter [www.kinderbetreuungsdatenbank.de](http://www.kinderbetreuungsdatenbank.de) die Rettung in der Not. Das Ehepaar ist aus Norddeutschland nach Heidelberg gezogen und beruflich neu durchgestartet. Bei der Suche nach einer geeigneten Kita für ihre zweijährige Tochter und einem Hort, in dem ihr Sohn nach der Schule gut aufgehoben ist, sind sie in der Datenbank schnell fündig geworden.

„Mit wenigen Klicks kann man hier das passende Angebot für den Nachwuchs finden“, so Alice Güntert, Leiterin des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bei der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH. „Auswahlfilter wie Betreuungsart, Stadt und Stadtteil, Alter des Kindes oder Öffnungszeiten helfen, die Recherche beliebig zu verfeinern.“ Viele Krippen, Kitas, Horte und Kindergärten haben darüber hinaus weiterführende Informationen hinterlegt, wie etwa zu Sprachangeboten, Verpflegung oder Betreuungsphilosophie. Bei den Einrichtungen einiger Kommunen wird außerdem in der Ergebnisliste automatisch angezeigt, ob noch Plätze frei sind. Bei den Kitas in Heidelberg kann die Anmeldung bereits direkt über ein Online-Formular auf den Weg gebracht werden.

Möglich wurde die umfassende technische Überarbeitung der Kinderbetreuungsdatenbank durch die Kooperation mit der Günter Reimann-Dubbers-Stiftung. Diese fördert gemeinnützige Projekte, insbesondere in den Bereichen Familie, Bildung und Gesundheit.

„Der ausschlaggebende Grund, eine Kinderbetreuungs-suche für das Internet zu entwickeln und bereitzustellen, war, Eltern bei der Suche nach einer geeigneten Betreuung für ihren Nachwuchs zu entlasten. Einfach und schnell auffindbar sollte diese Suchfunktion sein und am Ende eine passgenaue Kinderbetreuungs-lösung aufzeigen. Man möchte meinen, dass heutzutage ein solches Angebot schon bundesweit flächendeckend existiert. Aber nach wie vor gestaltet es sich für viele Eltern schwierig, eine geeignete Betreuung zu finden, und dies ist oft mit einem hohen Zeit- und Rechercheaufwand verbunden. So entstand die Idee einer webbasierten Betreuungssuche, die seit Oktober 2010 auf dem Elterninformationsportal MeinKind.de erfolgreich im Einsatz ist. Auch die Kinderbetreuungsdatenbank der Metropolregion Rhein-Neckar konnte von dieser Lösung profitieren und ich wünsche mir sehr, dass bundesweit viele Städte und Kommunen die Vorteile und den Mehrwert einer derartigen technologischen Lösung erkennen und nutzen.“

*Günter Reimann-Dubbers,  
Vorstand Günter Reimann-Dubbers Stiftung*



# Familienfreundliche Signale

**Im Oktober 2008 startete die Weinheimer Elterninitiative ein besonderes Pilotprojekt: An Müller's Baby-Shop in der Innenstadt wurden markante Aufkleber angebracht. Sie signalisieren seither: Hier können Mütter stillen und Kinder gewickelt werden. Die Idee stieß auf große Resonanz. Heute gibt es in der Rhein-Neckar-Region mehr als 300 Still- und Wickelpunkte in über 30 Kommunen.**

Wenn Nathalie F. mit ihrem Baby in der Region unterwegs ist, ist sie völlig entspannt. „Falls mein Sohn hungrig wird oder eine neue Windel fällig ist, steuere ich einfach ein Geschäft, ein Restaurant, ein Café oder auch eine öffentliche Einrichtung mit einem grünen und blauen Aufkleber für Still- und Wickelpunkte an. Inzwischen kenne ich mich da gut aus.“ Auch Fitness-Studios und mehrere Unternehmen stellen inzwischen eine entsprechende „Infrastruktur“ mit einem stabil stehenden Wickeltisch mit Fallschutz, einer rutschfesten Wickelaufgabe und Reinigungstüchern bzw. einer angenehmen Sitzgelegenheit für stillende Mütter zur Verfügung und haben nach Prüfung der Qualitätskriterien das Familienfreundlichkeitslabel „Still- und Wickelpunkt“ erhalten. Eine weitere wichtige Voraussetzung: Die Örtlichkeiten müssen für Männer und Frauen gleichsam erreichbar sein. Empfohlen wird darüber hinaus eine Abstellmöglichkeit für Kinderwagen, ein Hinweisschild zur Nutzung, eine Waschgelegenheit sowie eine Spielgelegenheit für Geschwister.

Vergabepartner vor Ort sind sowohl die Lokalen Bündnisse für Familie als auch kommunale Servicestellen. Die „Still- und Wickelpunkte“ sind das erste Projekt, das die „Lokalen Bündnisse für Familie“ in der Metropolregion Rhein-Neckar zusammen auf den Weg brachten. Koordiniert wird die Gemeinschaftsaktion vom Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.



Foto: Stadt Weinheim

„Wir sind stolz, dass wir mit unserer in Weinheim gestarteten Initiative ‚Still- und Wickelpunkte‘ den Anstoß für ein Rollout des Familienfreundlichkeitslabels in der gesamten Metropolregion Rhein-Neckar geben konnten. Alle waren von dem Konzept sofort begeistert, das bewusst so angelegt ist, dass es problemlos überall umgesetzt werden kann. Wir würden uns freuen, wenn wir noch zahlreiche Partner für unsere Idee gewinnen könnten.“

*Ute Grünhagen, Koordinatorin „Lokales Bündnis für Familie“ in Weinheim*



# Spaß im Feriencamp

**Die mehrwöchigen Schulferien sind für berufstätige Eltern oft ein großes Problem. Hier sind die Delta Kids-Feriencamps eine echte Hilfe.**

Total ausgepowert, aber überglücklich fällt der kleine Lukas am Abend seiner Mutter um den Hals. „Mama, ich bin heute Kanu gefahren“, erzählt der Achtjährige begeistert. „Das war voll cool.“ Für den Zweitklässler, eines von rund 1.000 Kindern, die in den Delta Kids-Sportcamps während der Sommerferien betreut werden, war der Tag ein voller Erfolg. Ausprobieren können Lukas und seine Altersgenossen zwischen sieben und zwölf Jahren die unterschiedlichsten Sportarten: Neben den Klassikern Fußball, Handball, Hockey und Basketball stehen Klettern, Fechten und vor allem das Kanufahren hoch im Kurs. Aber auch die Geselligkeit kommt nicht zu kurz. Gemeinsam wird gegrillt und im Zelt übernachtet.

Um die Camps realisieren zu können, ziehen rund 30 Firmen der Region an einem Strang. Eine zentrale Schaltstelle war auch bei diesem Projekt das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Bereits im Jahr 2005 entwickelte es zusammen mit dem TSV Mannheim Hockey e. V., Roche Diagnostics, MVV Energie und dem Zentralinstitut für Seelische Gesundheit das Feriencamp, das Kinder ganztags betreut und dabei von Unternehmen und Eltern gleichermaßen finanziert wird. Inzwischen bietet Delta Kids das abwechslungsreiche, bewegungsfördernde Programm an mehreren Standorten wie Mannheim, Heidelberg und Lampertheim an – und auch in den Oster-, Pfingst- und Herbstferien.

Seit Anfang 2014 engagiert sich Delta Kids auch beim Thema außerschulische Betreuung. Auf dem Gelände des TSV Mannheim Hockey e. V. wurde ein Hort eingerichtet, in dem bis zu 40 Grundschulkinder Platz finden. Hier werden sie bis 17 Uhr betreut. Neben der Unterstützung bei den Hausaufgaben ist auch für die Möglichkeit zur sportlichen Betätigung gesorgt.



Foto: MVV Energie

„Bei MVV Energie ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit Jahren ein fester Bestandteil der Personalpolitik. Davon profitieren beide Seiten: Die Eltern können ihren Aufgaben in Familie und Beruf gerecht werden, und gleichzeitig sichern wir das wertvolle Know-how unserer Mitarbeiter und binden sie stärker an unser Unternehmen. MVV Energie bietet verschiedene familienfreundliche Maßnahmen an. Dazu zählt die im Jahr 2005 aus einer Elterninitiative entstandene Kinderkrippe „Die kleinen Stromer“ für Kinder unter drei Jahren. Zur Überbrückung von Engpässen in der Kinderbetreuung stellen wir ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung. Bewährt hat sich auch die Sommerferienbetreuung „Delta Kids“, die wir als einer der Initiatoren mit ins Leben gerufen haben. Mit diesem Angebot unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedes Jahr dabei, in den Schulferien ihrer Kinder Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Die positive Resonanz von Eltern und Kindern bestärkt uns in diesem Engagement.“

Darüber hinaus bieten wir eine Reihe individueller Arbeitszeitmodelle, die ebenfalls die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Dazu zählen beispielsweise ein Lebensarbeitszeitkonto, Telearbeitsplätze oder flexible Arbeitszeiten.“

*Corinna Wimmer, Bereichsleiterin Personal und Soziales MVV Energie AG*



Viele unterschiedliche Sportarten stehen in den Delta Kids-Feriencamps auf dem Programm.

Foto: Delta Kids

# Von der Kinderbetreuung bis zur Hilfe für Senioren

**2006 gegründet, hat sich das bundesweit einzigartige Modell in der Metropolregion Rhein-Neckar bewährt und erweitert sein Angebot stetig.**

Rasch auf unerwartete Ereignisse zu reagieren ist ein Markenzeichen der Familiengenossenschaft. „Wenn Mütter oder Väter in Elternzeit sich zum Beispiel bei MVV Energie zu einem Fachgespräch treffen, um auf dem Laufenden zu bleiben, packen wir schnell unsere Taschen mit Spielen und Kinderbüchern und betreuen den Nachwuchs vor Ort“, erklärt Dorothea Frey, Geschäftsführerin der Familiengenossenschaft. „Flexibilität und Kreativität zum Wohle der Kinder und ihrer berufstätigen Eltern werden bei uns großgeschrieben.“

Nachdem Frey bereits zehn Jahre lang in Neustadt Tagesmütter ausgebildet hatte, kam ihr die Idee, die erste deutsche Familiengenossenschaft ins Leben zu rufen. Ein Dach bot das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Der Startschuss fiel mit sechs Mitgliedsunternehmen und 13 qualifizierten und zertifizierten Tagesmüttern. Heute sind über 30 Firmen mit von der Partie.

Eingesetzt werden jedoch nicht nur Pädagoginnen für die qualifizierte und flexible Betreuung von Kleinkindern, sondern auch Familien- und Pflegeassistenten, die als Dienstleister für Senioren zur Verfügung stehen. Um die berufstätigen Angehörigen zu entlasten, erledigen sie Einkäufe für pflegebedürftige Familienmitglieder, begleiten diese zum Arzt oder bei Behördengängen, bereiten ihnen Mahlzeiten zu oder leisten ihnen einfach Gesellschaft.

Betreuungssuchende melden ihren Bedarf zunächst bei der Personalabteilung ihres Arbeitgebers an. Dort erhalten sie dann die Kontaktdaten der Familiengenossenschaft. In einem persönlichen Beratungsgespräch klärt Dorothea Frey, welche Art von Betreuung in der jeweiligen familiären Situation am besten passt. Wird eine Tagesmutter, Kinderfrau oder Familienassistentin vermittelt, zahlt das Mitgliedsunternehmen eine Gebühr an die Genossenschaft. Auch die Einrichtung und die Betreuung von Eltern-Kind-



„Die Kinderbetreuung durch qualifizierte Kräfte der Familiengenossenschaft ist einer von mehreren Bausteinen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig zu verbessern. Wenn es darum geht, Müttern den Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen, erfordert das – je nach familiärer Situation – aber auch andere Angebote, wie etwa Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsangebote oder Arbeit von zuhause aus. Und schließlich dürfen wir als Arbeitgeber auch nicht vergessen, dass Mitarbeiter in bestimmten Lebensphasen auch hinsichtlich der Pflege von Betagten eingebunden sind, sodass wir auch hier flexibel reagieren müssen. Bei John Deere sehen wir uns insgesamt auf einem guten Weg, auch wenn es in Einzelfällen schwierig sein kann, die Interessen aller Beteiligten unter einen Hut zu bringen.“

*Ingolf Prüfer, Personaldirektor John Deere*



Im Sommer 2011 eröffnete der Landmaschinenhersteller John Deere in Kooperation mit der Familiengenossenschaft eG die Kindertagespflegestelle „Johnny’s Kids“. *Foto: Rinderspacher*

Arbeitszimmern in Unternehmen und eine Notfallbetreuung stehen bei der Familiengenossenschaft auf der Agenda – ebenso wie Kindertagespflegestellen in inzwischen vier Gruppen. Doch neue Ideen werden ebenfalls immer wieder umgesetzt: Die Kinderprogramme der Familiengenossenschaft in den Ferien werden gerne gebucht. Bei Firmenevents sind die Mitarbeiter der Familiengenossenschaft ebenfalls zur Stelle und bieten den kleinen Gästen vielseitige „Action“.

# Zeit für die wichtigen Dinge im Leben

**Innovations- und Leistungsbereitschaft entwickeln sich dort, wo Beschäftigte frei von privatem Stress sind. Das Serviceportal „benefit-at-work.de“ hilft, den Alltag leichter zu managen.**

Sich auf den Job zu konzentrieren, wenn die Kinder vom Hort abgeholt werden müssen, der Kühlschrank leer ist, sich die Bügelwäsche stapelt und das Unkraut im Garten sprießt – das ist nicht immer einfach. Diese Erfahrung machte auch Renate Echtermeyer, und sie entwickelte daraus eine Geschäftsidee, die sie 2010 mit der Gründung ihres Unternehmens Work-Life-Management GmbH umsetzte.

Als alleinerziehende Mutter von drei Kindern hatte die Produktmanagerin, die damals an der Mannheim Business School ihren Executive MBA machte, bereits Erfahrungen mit der Internet-Suche nach Kinder-

betreuungsangeboten oder Serviceleistungen im Haushalt gemacht. „Die Qualität und die Transparenz waren nicht gewährleistet, und oft erfolgte nicht einmal eine Antwort“, erinnert sie sich. Sie nahm Kontakt mit dem Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar auf, und ein Workshop mit führenden Firmen vor Ort bestärkte sie in ihrem Vorhaben, ein Online-Portal für die Vermittlung von qualitätsgeprüften Leistungen rund um Kinderbetreuung, Haushalt und pflegebedürftige Angehörige ins Leben zu rufen.

Heute beschäftigt Echtermeyer ein Team von 15 Mitarbeitern und arbeitet mit rund 350 zertifizierten Dienstleistern zusammen, deren Qualität sie genau unter die Lupe nimmt. Rund 35 Firmen und deren Beschäftigte haben Zugriff auf das Portal „benefit-at-work.de“.

Auch um pflegebedürftige Angehörige kümmert sich das Dienstleistungsportal „benefit-at-work.de“.



„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, ist ein wichtiges Ziel der Freudenberg-Gruppe. Qualifizierte Mitarbeiter mit Kindern in der Erziehungsphase sollen dabei unterstützt werden, ihren Beruf weiter auszuüben. Deshalb bieten wir neben flexiblen Arbeitszeitmodellen, dem Bau einer Kindertageseinrichtung am Standort Weinheim und der Organisation von Ferienprogrammen für die Kinder von Beschäftigten auch Zugang zu einem Portal an, das Hilfe rund um die Themen Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie Unterstützung für Haushalt und Garten zur Verfügung stellt. Außerdem gehört zum Angebot auch ein Wäscheservice, der es ermöglicht, verschmutzte Kleidung auf dem Werksgelände abzugeben und am nächsten Tag gereinigt abzuholen. Mit benefit-at-work.de haben wir einen sehr guten Partner gefunden – schließlich arbeitet der Anbieter nur mit verlässlichen und geprüften Dienstleistungsunternehmen zusammen.“

Hartmuth Posner, Leiter Corporate Human Resources  
Freudenberg-Gruppe

# Die Wiege des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

**Man schrieb das Jahr 1999, als in der IHK Rhein-Neckar der Arbeitskreis „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ gegründet wurde. Er war die Wiege für das später in der Metropolregion Rhein-Neckar angesiedelte gleichnamige Forum. Unter dem Dach des Forums setzt der Arbeitskreis unter dem Namen „Familienfreundliche Unternehmen“ seine Arbeit fort – und initiierte zahlreiche Projekte wie die Familiengenossenschaft, die Delta Kids oder das Kompetenztraining Pflege.**

Alles begann, als Petra Neureither, damals Vorstandsmitglied der SNP AG, in der IHK-Vollversammlung über das Thema „Was kostet ein Krippenplatz?“ referierte und damit die Problematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ erstmals in einem offiziellen IHK-Gremium ansprach. Die Resonanz war sehr positiv, und bald darauf gründete sich ein Arbeitskreis, der erst einmal Pionier- und Überzeugungsarbeit leisten musste, um das Thema bei den heimischen Unternehmen auf die Agenda zu bringen. „Obwohl seinerzeit bei den Firmen der Fachkräftemangel noch nicht den Stellenwert wie heute hatte, waren wir damals bereits überzeugt, dass eine familienorientierte Personalpolitik wichtiger Bestandteil einer jeden Unternehmensstrategie sein muss. Für diesen Ansatz wollten wir die Firmen der Region gewinnen“, so Andrea Kiefer, die Leiterin der IHK-Öffentlichkeitsarbeit, die sich von Anfang an gemeinsam mit Petra Neureither, der IHK-Vizepräsidentin Barbara Waldkirch und Regina Pfriem, damals Geschäftsführerin des Vereins Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar, in diesem Bereich engagierte. Erstes Projekt waren die Feriencamps Delta Kids. „Eine Umfrage der MVV Energie hatte ergeben, dass die Mitarbeiter gerade bei der Betreuung des Nachwuchses während der Schulferien der Schuh drückte“, erinnert sich Kiefer.

Durch den Austausch der Vertreter der rund 40 Mitgliedsunternehmen und gestützt durch die Ressour-



„Die IHK Rhein-Neckar engagiert sich sowohl finanziell als auch personell sehr stark für das Thema ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘. Wir haben es geschafft, Unternehmen und Kommunen für die Notwendigkeit einer familienorientierten Personalpolitik zu sensibilisieren und klar zu machen, dass es sich bei der ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ um einen entscheidenden Standortfaktor bei der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften handelt. Aktuell kümmert sich die IHK Rhein-Neckar speziell um das Thema ‚Wohnortungebundene Kinderbetreuung‘ über die Landesgrenzen hinweg, das für unsere Mitgliedsunternehmen einen hohen Stellenwert hat.“

*Andrea Kiefer, Leiterin der Öffentlichkeitsarbeit der IHK Rhein-Neckar und Leiterin des Arbeitskreises „Familienfreundliche Unternehmen“*

cen der Firmen beispielsweise in den Personalabteilungen wurden immer wieder Impulse aufgegriffen und entsprechende Lösungen umgesetzt. Auch die Ideen für zahlreiche Studien entstanden in dem Arbeitskreis, der auch immer auf der Suche nach neuen Entwicklungen ist. „Wenn uns ein Thema wie der Wiedereinstieg von jungen Frauen nach der Familienphase interessiert, informieren wir uns beispielsweise beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag und organisieren einen entsprechenden Kongress oder eine größere Veranstaltung.“ Ein besonderer Mehrwert: die gemeinsame Suche nach Lösungen – auch wenn viele der durchweg größeren Mitgliedsunternehmen des Arbeitskreises durchaus auch eigene Projekte stemmen könnten. „Das Vertrauen der Akteure untereinander ist groß. So wurden beispielsweise Rechtsgrundlagen zur Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern völlig unkompliziert untereinander ausgetauscht und auf diese Weise das Thema in den verschiedenen Betrieben schnell vorangebracht“, nennt Kiefer ein Beispiel.

# Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine akademische Karriere gewinnen

**Auch für die Universitäten und Hochschulen in der Metropolregion Rhein-Neckar hat das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ einen hohen Stellenwert, denn nur so können sie im nationalen und internationalen Wettbewerb um Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler punkten und diese auf Dauer für eine akademische Karriere gewinnen. Der 2007 gegründete Arbeitskreis „Familienfreundliche Hochschulen“ engagiert sich erfolgreich bei diesem Thema.**

Auf zwei Projekte ist Alexandra Raquet, Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt der Universität Mannheim und Leiterin des Arbeitskreises „Familienfreundliche Hochschulen“ besonders stolz: auf die Broschüre „Die familienfreundlichen Hochschulen der Metropolregion Rhein-Neckar“ (siehe auch Seite 10) und den vom Arbeitskreis mitentwickelten Lehrbaustein (Seite 9). Während die regelmäßig aktualisierte Broschüre die Vereinbarkeitsmaßnahmen der 22 Hochschulen in der Region zusammenfasst, wird der Lehrbaustein bereits an vielen Hochschulen eingesetzt, um angehende Führungskräfte frühzeitig für das Vereinbarkeitsthema zu sensibilisieren.

„Es geht jedoch nicht nur um unsere Studierenden, sondern auch um unsere (auch internationalen) Beschäftigten, darunter Doktoranden und Post-Docs“, so Raquet, „denn die wissenschaftliche Qualifizierungsphase und die Familiengründungsphase fallen klassischerweise zusammen. Wenn wir sie nicht unterstützen, damit sie diese Doppelbelastung bewältigen können, verlieren wir diese jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Forschung und Lehre.“ So engagieren sich die Mitglieder des Arbeitskreises für den Aufbau von Kinderbetreuung sowie Dual-Career-Services und haben ein Angebot des Portals „benefit-at-work.de“ mit Dienstleistungen rund um das Thema Work-Life-



„Damit an unserer innovativen, zukunftsorientierten, international ausgerichteten und lebendigen Hochschule exzellente Forschung und Lehre stattfinden kann, bedarf es unter anderem der klaren Verankerung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Studium. Die Universität Mannheim, seit 2006 durch das ‚audit berufundfamilie‘ zertifiziert, bewies die Ernsthaftigkeit ihres Engagements im Bereich Familiengerechtigkeit durch die Einrichtung der Rektoratsstabsstelle ‚Gleichstellung und soziale Vielfalt‘ in 2010, welche mit umfassenden Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung in die Universität wirkt. Als Querschnittsstelle ist die Stabsstelle Treiberin diverser Themen, bei denen sie in regem Kontakt und Austausch bundesweit mit Hochschulen und Wirtschaft steht. Als Leiterin der Stabsstelle und Themenverantwortliche ‚Familiengerechte Hochschule‘ an der Universität engagiere ich mich gerne als Leiterin des Arbeitskreises ‚Familienfreundliche Hochschulen‘. Der Arbeitskreis bietet uns Hochschulen die wunderbare Möglichkeit des themenspezifischen Austausches, der Vernetzung, der Kooperation, der Entwicklung von Steuerinstrumenten und Handlungsempfehlungen sowie die Chance zur Umsetzung gemeinsamer Projekte.“

*Alexandra Raquet, Leiterin Stabsstelle „Gleichstellung und soziale Vielfalt“ der Universität Mannheim und Leiterin des Arbeitskreises „Familienfreundliche Hochschulen“*

Balance für alle Hochschulen in der Rhein-Neckar-Region initiiert. „In den nächsten Jahren wollen wir gemeinsam mit der IHK Rhein-Neckar das Thema ‚Wohnortungebundene Kinderbetreuung‘ vorantreiben“, blickt Alexandra Raquet in die Zukunft. Außerdem soll der bereits sehr fruchtbare regionale Austausch zwischen den Universitäten und Hochschulen auf die Bundesebene ausgedehnt werden. „Die Charta ‚Familie in der Hochschule‘ bietet hier eine gute Plattform für Vernetzung und Best Practice-Beispiele sowie für die Möglichkeit, sich in gesellschafts- und wissenschaftspolitischen Debatten einzubringen.“

# Die Qualität im Fokus

**Vom Qualitätspass für Tagesmütter und -väter über den Ausbau der Betreuung für unter Dreijährige bis zur Schaffung eines gemeinsamen Verfahrens für die Genehmigung einer Kindertagespflegestelle – an Themen mangelt es dem Arbeitskreis „Kindertagespflege“ nicht.**

„Kindertagespflege ist eine anspruchsvolle pädagogische Tätigkeit, die weit über eine soziale Dienstleistung hinausgeht. Deshalb war es für uns sehr wichtig, einen Qualitätspass für Tagesmütter und -väter mit gemeinsamen Standards in der Metropolregion Rhein-Neckar zu etablieren“, sagt Ingeborg Reinhard-Meyer, Leiterin des Fachdienstes „Kindertagespflege“ der Stadt Mannheim, die die Leitung des gleichnamigen Arbeitskreises übernommen hat, der 2009 seine Arbeit aufnahm. „Die Einführung des Qualitätspasses war für uns ein wichtiger Meilenstein im Rahmen unserer Qualitätsoffensive in der Kindertagespflege – und die Anforderungen werden stetig verbessert. Das Thema bleibt bei uns also auf der Agenda.“ Ein weiteres erfolgreiches Projekt des Arbeitskreises war die Entwicklung eines gemeinsamen Verfahrens für die Genehmigung der Angebote in der Betreuungsform „Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen“, den sogenannten Großtagespflegestellen. „Wenn sich drei Tagesmütter aus Ludwigshafen, Heppenheim und Heidelberg zusammentun, um in Mannheim eine Betreuung von Kindern unter drei Jahren anzubieten, waren früher vier Behörden involviert“, erklärt Reinhard-Meyer. „Wir haben nun ein Verfahren auf den Weg gebracht, bei dem im Wesentlichen das Jugendamt an dem Ort entscheidet, an dem die Kindertagespflegestelle eröffnet wird – ein unbürokratisches Vorgehen, das auch in der aktuellen Empfehlung für den weiteren Ausbau von Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen in Baden-Württemberg genannt wird.“

Bis 2013 stand für die Mitglieder des Arbeitskreises insbesondere der Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten der unter dreijährigen Kinder im Mittelpunkt. „Hier ging es vor allem darum, sich mit Kolleginnen und Kollegen über die geplanten Maßnahmen auszutauschen und auf einer breiten Basis um Tagesmütter



„Das Angebot der Kindertagespflege zeichnet sich durch Vielfältigkeit sowie durch Uneinheitlichkeit aus. Zum einen durch das große Spektrum an Erscheinungsformen – Voll- oder Randzeitenbetreuung, Betreuung im Haushalt der Eltern oder der Tagespflegepersonen, in Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen, in selbstständiger Tätigkeit oder jüngst auch von Tagespflegepersonen in Festanstellung – und zum anderen wegen der von Land zu Land und Kommune zu Kommune unterschiedlichen rechtlichen, fachlichen und finanziellen Rahmenbedingungen. Hier in der Metropolregion verfolgen wir ein gemeinsames Ziel: die Schaffung und den Erhalt von guten, geeigneten Betreuungsplätzen in der Kindertagespflege. Wir wollen Eltern die Vereinbarkeit von Beruf, Ausbildung etc. und Familie mit unserem familiären, flexiblen und bedarfsgerechten Angebot bestmöglich gewährleisten. Das gelingt uns am besten im Miteinander. Wir, im AK Kindertagespflege, setzen uns für gute und praktikable Lösungen für Kinder, Eltern und Tagespflegepersonen ein und profitieren so voneinander, denn das Rad muss nicht immer neu erfunden werden, doch sollte es sich immer weiter drehen.“

*Ingeborg Reinhard-Meyer, Leiterin des Fachdienstes „Kindertagespflege“ der Stadt Mannheim und Leiterin des Arbeitskreises „Kindertagespflege“*

und -väter zu werben“, berichtet Reinhard-Meyer. Aktuell steht vor allem die Qualifizierung der sogenannten Tagespflegepersonen im Fokus. „Wir wollen hier gemeinsam unsere Weiterbildungsangebote verbessern, um die Kompetenz unserer Tagespflegeeltern für die Betreuung von kleinen Kindern zu fördern. Und auch bei der Lösung von ganz praktischen Problemen ist unser Arbeitskreis-Netzwerk sehr hilfreich: Fehlt zum Beispiel im Rhein-Neckar-Kreis ein Schulungsplatz, helfen wir in Mannheim gerne aus – und umgekehrt.“



# Voneinander lernen

**Kontaktpflege und Erfahrungsaustausch stehen im Mittelpunkt des Arbeitskreises „Auditierte Institutionen“. Er entstand aus dem Vernetzungswunsch der Firmen, Hochschulen und Behörden der Region, die von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung mit dem „audit berufundfamilie“ zertifiziert wurden.**

„Unser Arbeitskreis trifft sich zwei- bis dreimal im Jahr bei unterschiedlichen Gastgebern, und immer steht ein anderes Thema auf der Agenda“, so Gabriele Meier, Sachgebietsleiterin und Ausbildungsleiterin sowie Koordinatorin „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beim Finanzamt Ludwigshafen, die an der Spitze des Arbeitskreises steht. „Im Zentrum einer Veranstaltung beim Finanzamt Ludwigshafen stand beispielsweise eine hohe Flexibilisierung bei den Arbeitszeiten und beim Arbeitsort. Bei dem Besuch weiterer Mitglieder unseres Arbeitskreises ging es um Möglichkeiten, Führungskräfte für das Vereinbarkeitsthema zu interessieren und zu sensibilisieren, oder den Umgang mit dem Neidfaktor unter Beschäftigten.“ Regelmäßig sind auch Auditoren bei den Meetings mit dabei und informieren über die Anforderungen des „audits berufundfamilie“.

Rund 50 Mitglieder aus 36 Institutionen haben sich im jüngsten Arbeitskreis des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zusammengefunden, der 2011 gegründet wurde. „Unsere Themen orientieren sich an den Handlungsfeldern der Auditierung“, erklärt Meier. Zentrale Themen können neben flexiblen Arbeitszeiten auch Führung oder eine familienfreundliche Arbeitsorganisation sein. Über vereinbarkeitsorientierte Personalentwicklung oder Serviceangebote für Familien wird ebenfalls gesprochen. „Wir möchten in unserem Arbeitskreis vor allem Best-Practice-Beispiele vorstellen und diskutieren, von denen wir alle profitieren können“, beschreibt Meier den Hintergrund des Arbeitskreises. „Und ich freue mich, dass zahlreiche Unternehmen und Behörden bereit sind, ihre Maßnahmen rund um das Thema Vereinbarkeit zu präsentieren.“



Foto: Finanzamt Ludwigshafen

„Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als Teil unseres Selbstverständnisses fester Bestandteil der Arbeit in der Finanzverwaltung Rheinland-Pfalz. Sowohl die Oberfinanzdirektion als auch die Fachhochschule für Finanzen, die Landesfinanzschule und alle 26 Finanzämter haben am ‚audit berufundfamilie‘ teilgenommen. Das Engagement in diesem Bereich erfolgt auch über Behördengrenzen hinweg. Daher habe ich als Koordinatorin für Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Finanzamt Ludwigshafen die Gründung des Arbeitskreises ‚Auditierte Institutionen‘ begrüßt und unterstützt. Der Austausch mit den anderen Mitgliedern gibt wertvolle Impulse für die eigene Arbeit, auf der anderen Seite ist es schön, Erfahrungen weitergeben zu können.“

*Gabriele Meier, Sachgebiets- und Ausbildungsleiterin sowie Koordinatorin „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beim Finanzamt Ludwigshafen und Leiterin des Arbeitskreises „Auditierte Institutionen“*



# Ein Trendsetter: die Metropolregion Rhein-Neckar

**Interview mit Sofie Geisel, Prokuristin und Projektleiterin des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“ beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK)**

**Auch der DIHK engagiert sich seit vielen Jahren für die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Was war seine Motivation, sich für dieses Thema einzusetzen?**

**Sofie Geisel:** Der DIHK sah in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits früh ein strategisches Handlungsfeld für Unternehmen. Sie gibt den Firmen ein wirksames Instrument gegen den Fachkräftemangel in die Hand. Angesichts des demografischen Wandels werden potenzielle Arbeitskräfte zunehmend knapp werden. Immer mehr Unternehmen sehen darin schon heute ein Geschäftsrisiko. Aus Sicht der Wirtschaft wird es daher immer wichtiger, brachliegende Potenziale besser zu nutzen. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei ein zentraler Ansatzpunkt. Viele Frauen legen familienbedingt lange Erwerbspausen ein oder arbeiten in geringer Teilzeit. Immer mehr Beschäftigte haben pflegebedürftige Eltern. Nur wenn sich Beruf und Familie gut unter einen Hut bringen lassen, können gut ausgebildete Beschäftigte mit Familienaufgaben ihre Möglichkeiten am Arbeitsmarkt auch ausschöpfen. Unternehmen, die ihre Beschäftigten dabei unterstützen, sind erfolgreicher dabei, Mitarbeiter für sich zu gewinnen und an sich zu binden.



Sofie Geisel

Foto: Kay Schmedes

**Welche Angebote machen Sie den Unternehmen?**

**Geisel:** Unternehmen interessiert beim Thema Beruf und Familie fast immer, wie andere Unternehmen das machen. Diese Frage zu beantworten, darin sehen wir unsere Hauptaufgabe. Dafür nutzen wir vor allem interessante Best-Practice-Beispiele aus unserem Netzwerk, in dem inzwischen bundesweit 5.300 Unternehmen mitmachen. Wir spüren interessante betriebliche Erfahrungen und Trends auf, bereiten sie auf und geben sie in attraktiven Formaten weiter. Wir nutzen dafür Publikationen, Newsletter, vor allem aber auch Dialogveranstaltungen und -workshops, in denen Unternehmen Impulse geben und mitnehmen können. Davon abgesehen sind wir für viele IHKs, Kommunen, Arbeitsagenturen, Netzwerke und Branchenverbände Partner und Experten, um Betriebe gezielt anzusprechen und ihnen praktische Hinweise zum Thema zu vermitteln.

**In welcher Form arbeiten Sie mit dem Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar zusammen?**

**Geisel:** Die Zusammenarbeit mit dem Forum ist so alt wie unser Netzwerkbüro. Aufgrund unserer engen Bindung an die IHK-Organisation haben wir von Anfang an eng mit der IHK Rhein-Neckar zusammengearbeitet, und damit auch mit dem Forum. In den vergangenen Jahren sind aus dieser Zusammenarbeit viele gemeinsame Veranstaltungen für Unternehmen entstanden. Wir haben uns aber auch kontinuierlich zu neuen Themen und Trends ausgetauscht und dabei immer wieder auch voneinander gelernt.

**Was zeichnet dieses Netzwerk im Vergleich zu ähnlichen Plattformen aus?**

**Geisel:** Wir haben die Metropolregion Rhein-Neckar und das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in den vergangenen Jahren immer wieder als eine Art Exploratorium wahrgenommen, als Region, in der auch anspruchsvollere Kooperationsmodelle zwischen Unternehmen und innovative Konzepte erprobt wurden. Hier haben engagierte Leute nicht nur Ideen gehabt, sondern auch umgesetzt. Das gibt es zwar mittlerweile auch in anderen Regionen, aber ich glaube schon, dass die Metropolregion Rhein-Neckar für viele ein Trendsetter war und bleibt.

# Netzwerken für die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

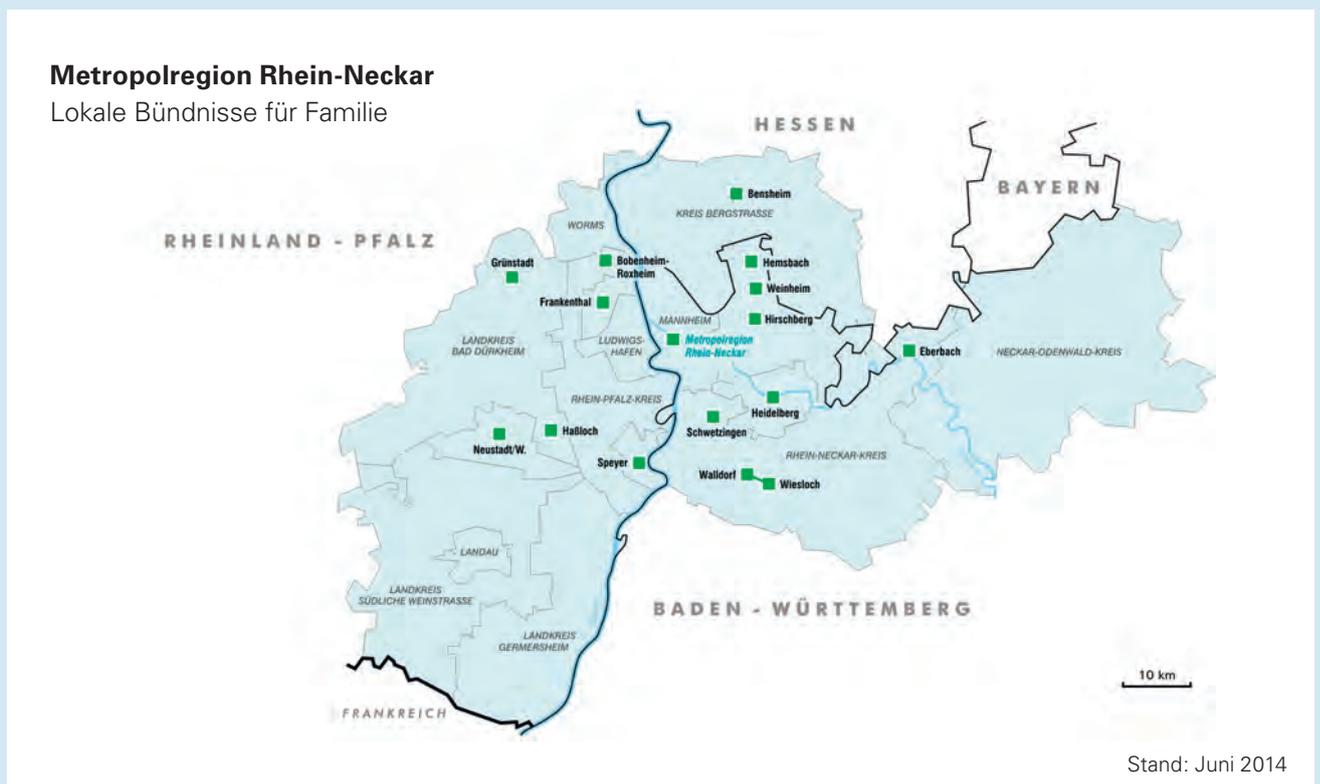
**Im Jahr 2005 ist das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ beigetreten – und wurde bereits zweimal, im Oktober 2006 und im Mai 2013, als „Bündnis des Monats“ ausgezeichnet.**

15 „Lokale Bündnisse für Familie“ arbeiten unter dem Dach des Forums zusammen. Ziel der Kooperation ist es, den Informationsaustausch zwischen den Akteuren zu verbessern, neue Möglichkeiten der verstärkten Zusammenarbeit auszuloten und gemeinsame Projekte für mehr Familienfreundlichkeit in der Region auf den Weg zu bringen. Der erste gemeinsame Erfolg war die Umsetzung des Familienfreundlichkeitslabels „Still- und Wickelpunkte“, das ursprünglich von der Weinheimer Elterninitiative entwickelt worden war. Heute finden sich die grünen und blauen Aufkleber an über 300 Gaststätten, Geschäften, öffentlichen Einrichtungen und in Unternehmen.

Schon zweimal wurde das Netzwerk „Lokale Bündnisse für Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar ausgezeichnet. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ 2004 ins Leben gerufen hat, ehrte die Plattform als „Lokales Bündnis des Monats“ für seine zukunftsfähigen Konzepte.

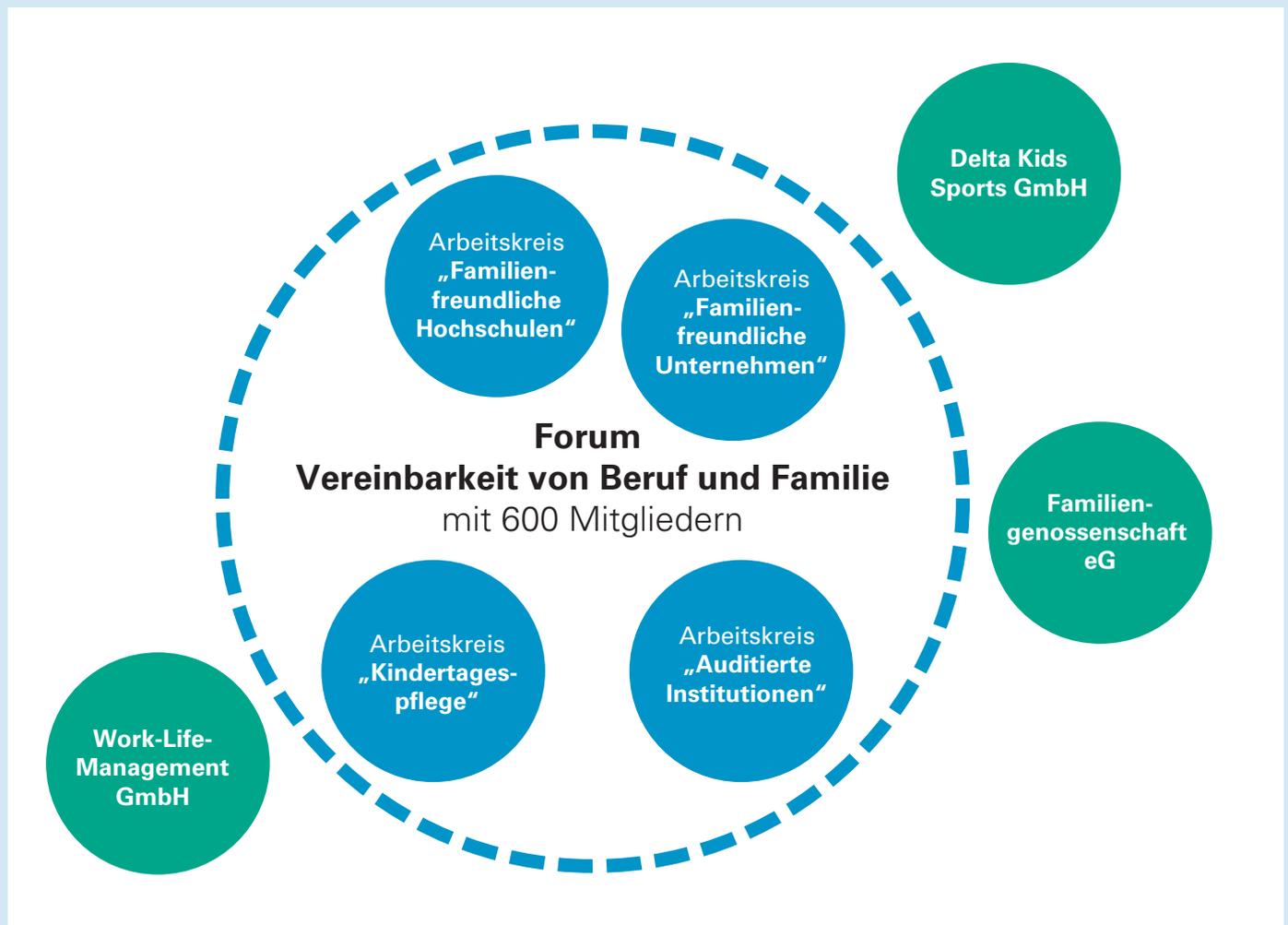
Bundesweit gibt es mittlerweile an rund 670 Standorten „Lokale Bündnisse für Familie“, in denen sich mehr als 13.000 Akteurinnen und Akteure, darunter über 5.000 Unternehmen, engagieren. Rund 56 Millionen Menschen profitieren von den etwa 5.200 Projekten des Netzwerkes, das von Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert wird.

[www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de)



# Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

In der Metropolregion Rhein-Neckar steht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Standort- und Wachstumsfaktor seit Jahren im Fokus. Operative regionale Plattform dafür ist das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Unter seiner Federführung setzen sich über 600 Mitglieder aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung gemeinsam für die Umsetzung zukunftsfähiger Konzepte ein. Das Forum versteht sich als Impulsgeber, Netzwerkknoten, Lobbyist und Informationsdrehscheibe und hat mit seinen innovativen Wegen bei der Erweiterung der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder auch schon überregional für Aufmerksamkeit gesorgt.





## Kontakte:

Alice Güntert, Leiterin Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH  
Telefon: 0621 12987-41  
E-Mail: [alice.guentert@m-r-n.com](mailto:alice.guentert@m-r-n.com)

### **Arbeitskreis „Familienfreundliche Unternehmen“:**

Andrea Kiefer, Leiterin Öffentlichkeitsarbeit,  
IHK Rhein-Neckar  
Telefon: 0621 1709-210  
E-Mail: [andrea.kiefer@rhein-neckar.ihk24.de](mailto:andrea.kiefer@rhein-neckar.ihk24.de)

### **Arbeitskreis „Familienfreundliche Hochschulen“:**

Alexandra Raquet, Leiterin Stabsstelle „Gleichstellung und soziale Vielfalt“ der Universität Mannheim  
Telefon: 0621 181-2526  
E-Mail: [alexandra.raquet@uni-mannheim.de](mailto:alexandra.raquet@uni-mannheim.de)

### **Arbeitskreis „Kindertagespflege“:**

Ingeborg Reinhard-Meyer, Leiterin des Fachdienstes „Kindertagespflege“ der Stadt Mannheim  
Telefon: 0621 293-2670  
E-Mail: [ingeborg.reinhard-meyer@mannheim.de](mailto:ingeborg.reinhard-meyer@mannheim.de)

### **Arbeitskreis „Auditierete Institutionen“:**

Gabriele Meier, Sachgebiets- und Ausbildungsleiterin sowie Koordinatorin „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, Finanzamt Ludwigshafen  
Telefon: 0621 5614-23007  
E-Mail: [berufundfamilie@fa-lu.fin-rlp.de](mailto:berufundfamilie@fa-lu.fin-rlp.de)

### **Die Familiengenossenschaft eG**

Dorothea Frey, Geschäftsführerin  
Telefon: 0621 862506-0  
E-Mail: [info@familiengenossenschaft.de](mailto:info@familiengenossenschaft.de)  
**[www.familiengenossenschaft.de](http://www.familiengenossenschaft.de)**

### **Delta Kids Sport GmbH**

Carlos Gomes, Geschäftsführer  
Telefon: 0621 97675944  
E-Mail: [gomes@delta-kids-sport.de](mailto:gomes@delta-kids-sport.de)  
**[www.delta-kids-sport.de](http://www.delta-kids-sport.de)**

### **Work-Life-Management GmbH**

Renate Echtermeyer, Geschäftsführerin  
Telefon: 0331 23187940  
E-Mail: [info@benefit-at-work.de](mailto:info@benefit-at-work.de)  
**[www.benefit-at-work.de](http://www.benefit-at-work.de)**

Starke Partner für Rhein-Neckar:



**Impressum:**

Metropolregion Rhein-Neckar GmbH  
Vitaler Arbeitsmarkt  
Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“  
N7, 5-6, 68161 Mannheim  
[www.m-r-n.com/vereinbarkeit](http://www.m-r-n.com/vereinbarkeit)

