



LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Frauen und Familie



Europäischer Sozialfonds  
im Land Brandenburg



## Pluspunkt familienbewusste Personalpolitik

Brandenburger Arbeitgeber  
setzen auf das audit berufundfamilie



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

# **Pluspunkt familienbewusste Personalpolitik**

Brandenburger Arbeitgeber  
setzen auf das audit berufundfamilie



Im Rahmen des familienpolitischen Maßnahmenpaketes der Landesregierung förderten wir von Dezember 2006 bis März 2011 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds in kleinen und mittleren Unternehmen die Implementierung einer familienbewussten Personalpolitik mit dem „audit berufundfamilie“. Der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, gilt besonderer Dank für ihr Engagement im Interesse eines zukunftsstarken Brandenburgs. Mit 35 auditierten Arbeitgebern war Brandenburg Ende 2011 beim „audit berufundfamilie“ Spitzenreiter unter den fünf neuen Bundesländern.

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Einleitung                                                                    | 6  |
| 1. Gesundheits- und Sozialwesen                                               | 9  |
| 2. Produzierendes Gewerbe                                                     | 21 |
| 3. Handel und öffentliche Daseinsfürsorge                                     | 29 |
| 4. Finanzdienstleister und Immobilienverwaltung                               | 37 |
| 5. Forschung, Bildung und Qualifizierung                                      | 43 |
| Zwischenbilanz                                                                | 48 |
| Ausgewählte Informationsquellen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 50 |

#### Liebe Leserinnen und Leser,

familienbewusste Personalpolitik nutzt Arbeitgebern und Beschäftigten. Sie ist längst ein wichtiger Standortfaktor – sie fördert die Motivation und Unternehmensbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und macht Unternehmen attraktiver. Eine mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie dagegen führt zu Folgekosten, etwa durch eine geringere Produktivität, häufigere Fehlzeiten und eine höhere Wechselbereitschaft der Beschäftigten. Angesichts des stärker werdenden Fachkräftemangels kann das für Unternehmen zu einem erheblichen Problem werden.

In dieser Broschüre stellen wir einige Beispiele aus den geförderten Unternehmen und Einrichtungen vor. Sie zeigen, dass familienbewusste Personalpolitik Spaß machen kann und sich lohnt. Nachmachen ist ausdrücklich erwünscht!

#### Günter Baaske

Minister für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

### Einleitung

In dieser Broschüre werden kleine und mittelständische Unternehmen vorgestellt, die das Förderangebot des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg aus dem Europäischen Sozialfonds in Anspruch genommen und sich auf den Weg gemacht haben, ihre Personalpolitik mit dem audit berufundfamilie familienbewusst auszurichten. Im Land Brandenburg stand das Förderprojekt zum audit berufundfamilie deutlich unter dem Zeichen des demografischen Wandels und des damit verbundenen Fachkräftemangels, der sich in den neuen Bundesländern in besonderem Umfang abzeichnet.

Die Umsetzung familienbewusster Zielsetzungen erfordert eine kluge Ausbalancierung betrieblicher Anforderungen und individueller Bedürfnisse. Familienbewusste Personalpolitik gelingt darüber hinaus nur im Interessenausgleich mit den Kolleginnen und Kollegen im Team. Sie beruht auf einem wechselseitigen Geben und Nehmen und wird gut umgesetzt zu einer Win-win-Situation für alle Beteiligten.

### Das audit berufundfamilie

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie tangiert alle Bereiche der Organisations- und Personalentwicklung. Deshalb arbeitet das audit berufundfamilie in acht Handlungsfeldern, die die strategischen Themen der Arbeitsorganisation, die Führung und Information sowie operative Themen der Arbeitszeit, Arbeitsort, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Service für Familie umfassen.

Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument, das von der berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – entwickelt wurde. Es unterstützt Arbeitgeber mittel- und langfristig auf ihrem Weg zu einer familienbewussten Personalpolitik und geht auf die spezifischen Bedürfnisse der Belegschaft und die Möglichkeiten des Betriebs ein.

### So funktioniert das audit

Zunächst legt die Geschäftsleitung gemeinsam mit einer Auditorin oder einem Auditor der berufundfamilie in einem Strategieworkshop die Ziele und Schwerpunkte der Auditierung fest. Daran schließt sich ein Auditierungsworkshop mit Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher

Betriebsbereiche und Hierarchieebenen an. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bewerten die gegenwärtigen betrieblichen Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die bereits vorhandenen Angebote. Entlang der acht Handlungsfelder des audit legen sie die unternehmensspezifischen Ziele fest und entwickeln weiterführende Maßnahmen. Die Auditierung mündet in die Vereinbarung konkreter Ziele und Maßnahmen, die innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden.

Das Zertifikat zum audit versteht sich daher nicht als Anerkennung für einen einmal erreichten Status quo in Sachen Familienbewusstsein. Es bescheinigt, dass ernsthaft und kontinuierlich an einer Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gearbeitet wird. Um sicherzustellen, dass die Ziele einer familienbewussten Personalpolitik dauerhaft in der Unternehmenskultur verankert werden, bietet die berufundfamilie eine regelmäßige Überprüfung an: Drei Jahre nach der Durchführung des audit berufundfamilie erfolgt eine Reauditierung, bei der die vereinbarten Ziele auf ihre Umsetzung überprüft und weiterführende Maßnahmen vereinbart werden.

### Das audit berufundfamilie in Brandenburg

Die vielen Einzelbeispiele zeigen nach Abschluss des Förderprojekts, dass tatsächlich eine nachhaltige Entwicklung in Gang gesetzt wurde. So ist vielfach eine familienbewusste Unternehmenskultur entstanden, eine Kultur des Gebens und des Nehmens, die von gegenseitigem Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein geprägt ist. Für die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben haben die hier vorgestellten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Zuge der Auditierung kreative und wirkungsvolle Lösungen gefunden, die individuell auf die Situation des Unternehmens passen und mit einem oftmals erstaunlich geringen Kostenaufwand verbunden sind. Häufig ist viel mehr möglich, als auf den ersten Eindruck scheint. Oft sind es, wie die in dieser Broschüre vorgestellten Arbeitgeber zeigen, die kleinen Veränderungen und Maßnahmen, die den Beschäftigten mit Familie die Alltagsbewältigung erleichtern. Allein das Gefühl, beim Arbeitgeber ein offenes Ohr für die persönlichen Anliegen zu finden, kann Beschäftigte entlasten. Der Gewinn für das Unternehmen sind engagierte, motivierte Beschäftigte, die zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beitragen.



Krankenhäuser, Rehaeinrichtungen und Einrichtungen für Seniorinnen und Senioren stehen in der Umsetzung eines familienbewussten Personalmanagements vor vielerlei Herausforderungen: Die Notwendigkeit, speziell in der Kranken- und Altenversorgung 24 Stunden pro Tag, sieben Tage die Woche und 365 Tage das Jahr versorgen zu müssen, die Gewährleistung dieser Anforderung über Schichtsysteme, die Unabwägbarkeit von Notfällen, der hohe psychische und physische Einsatz, die Ausschließlichkeit der Arbeit mit und an den Patientinnen und Patienten, die die Präsenz vor Ort unumgänglich macht, sind einige dieser Herausforderungen. Abgemildert, wenn auch nach wie vor vorhanden, sind diese Herausforderungen in allen Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe sowie der Kinderbetreuung. Speziell in ersteren fällt der Großteil der Termine und Angebote in die Nachmittags- und frühen Abendstunden, eine Zeit, in der auch die eigenen Kinder der Beschäftigten in der Regel nach Hause kommen.

Neben den arbeitsorganisatorischen Herausforderungen müssen Arbeitgeber aus dem Gesundheits- und Sozialwesen zudem noch auf die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen eingehen. In den Krankenhäusern ist in aller Regel bereits die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

trotz des Schichtdienstes für das pflegerische und therapeutische Personal gut realisierbar. Schwieriger ist dies aufgrund des eigenen Selbstverständnisses, der Erwartung an Einsatz und Verfügbarkeit sowie an die Bereitschaft, Überstunden zu leisten bzw. Arbeitszeit nicht zu bemessen, jedoch vielfach noch für die Ärztinnen und Ärzte.

Die nachfolgenden Beispiele zeigen, dass es trotz dieser Rahmenbedingungen viele Möglichkeiten gibt, mit denen Beschäftigte mit Familie in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden können. Teilzeit, Berücksichtigung familiärer Anforderungen in der Dienstplanung, Angebote zur Unterstützung der Kinderbetreuung jenseits der Regelbetreuung und Unterstützung des Wiedereinstiegs nach einer Elternzeit gehören in diesem Erwerbssegment zu den wichtigsten Maßnahmen.

# ASB – gemeinnützige Gesellschaft für Kinder-, Jugend- und Familienhilfe im Havelland mbH

## Mit Familie für Familie

Der Arbeiter-Samariter-Bund arbeitet unter dem Leitsatz: „Helfen ist unsere Aufgabe.“ Die ASB gGmbH für Kinder-, Jugend- und Familienhilfe im Havelland ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. Sie ist in den Aufgabenfeldern der Kinder- und Jugendarbeit, Familienbildung, Kindertagesbetreuung und „Hilfen zur Erziehung“ tätig und wirkt aktiv an der Umsetzung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes mit.

Ihr Aufgabenprofil umfasst stationäre, teilstationäre und ambulante Hilfen, sozialpädagogische Familienhilfe sowie Präventionsangebote, Schulsozialarbeit, Kinder- und Jugendfreizeitaktivitäten, Kinderbetreuungsleistungen, therapeutische Angebote und die Familienbildungsarbeit.

Die Notwendigkeit, sich als Träger der freien Jugendhilfe intensiv mit dem Thema Familienfreundlichkeit zu befassen, liegt für Geschäftsführer Ulf Hoffmeyer-Zlotnik auf der Hand: „Wir können nur mit Familien für Familien engagiert und erfolgreich arbeiten, wenn wir auch selbst familienfreundlich sind!“ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen, so sein Anliegen, Beruf und Familie als nicht konkurrierende Lebensbereiche erleben. Gute Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen die Arbeits- und somit auch die Lebenszufriedenheit stärken. All



**Gründungsjahr:** 1991  
**Zertifikatsträger:** seit 2010  
**Beschäftigtenzahl:** 240

dies sei auch eine gute Investition in die Motivation der Beschäftigten und ein angenehmes Betriebsklima.

### Eine Kultur des „offenen Ohrs“

Die ASB gGmbH zeichnet sich durch flache Hierarchien und selbständige Teams aus. Mit dem audit galt es für die ASB gGmbH, die Wünsche für eine bessere Vereinbarkeit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu identifizieren und mit ihnen darüber hinaus ins Gespräch zu kommen. Individuelle Lösungsansätze und Kommunikation sind deshalb die beiden wichtigsten Säulen der familiengerechten Personalpolitik der ASB gGmbH. Bettina Hegewald, pädagogische Leiterin, unterstreicht, dass das tägliche Miteinander im Unternehmen von einer Kultur des „offenen Ohrs“ geprägt ist. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter weiß, dass man sich mit seinen Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

vertrauensvoll an die Teams bzw. an den Geschäftsführer wenden kann und dass gemeinsam eine Lösung gefunden wird. Dies bestätigt der 45-jährige Stefan Golz: „Die Nachricht von der schweren Krankheit meiner Mutter war ein Schock für mich. Ich beschloss sofort, sie selbst zu pflegen, denn ich wusste, dass mein Arbeitgeber hierfür Verständnis haben wird. Die Geschäftsleitung hat mir angeboten, eine ca. vierwöchige Auszeit zu nehmen. Die Regelung erfolgte über das Zeitarbeitskonto, kombiniert mit Resturlaubstagen. Ich fühle mich meinem Arbeitgeber sehr verbunden. Er hat mir auf seine Weise durch eine schwere Zeit geholfen.“

### Für die Beschäftigten und für die Region

Eine andere Lösung wurde im Kita-Bereich gefunden. Um den Kolleginnen und Kollegen mit Kindern, die ihren Dienst am frühen Nachmittag beenden möchten, verkürzte Arbeitszeiten zu ermöglichen, wurde eine Mitarbeiterin mit 15 Stunden eingestellt, die die Spätschichten abdecken kann und für die diese Zeiten kein Problem darstellen. Mit den Ferienlagern, die die ASB gGmbH im Auftrag des „Lokalen Bündnisses für Familie Falkensee“ gemeinsam mit weiteren Partnern aus der Region im Sommer 2011 erstmals organisierte, agierte die ASB gGmbH in einer



Doppelfunktion: zum einen als attraktiver Arbeitgeber und zum anderen als lokaler Akteur, der sich für die Weiterentwicklung eines familienfreundlichen Lebensumfeldes einsetzt. Das Angebot stand den Kindern aller Beschäftigten der ASB gGmbH offen. Gleichzeitig richtete es sich auch an andere Arbeitgeber, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnen wollten, den Kindern und Jugendlichen erholsame Ferien zu ermöglichen, auch wenn deren Eltern in den Ferien arbeiten mussten.

### Kontakt:

ASB – gemeinnützige Gesellschaft für Kinder-, Jugend- und Familienhilfe im Havelland mbH  
Ulf Hoffmeyer-Zlotnik, Geschäftsführer  
Ruppiner Straße 15 · 14612 Falkensee  
Telefon: 03322 28440  
E-Mail: [jugendhilfe@asb-falkensee.de](mailto:jugendhilfe@asb-falkensee.de)  
Internet: [www.asb-falkensee.de](http://www.asb-falkensee.de)

## Fontane-Klinik

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv unterstützen

Die Fontane-Klinik ist eine psychosomatische Fachklinik zur Durchführung medizinischer Rehabilitation, zumeist im Auftrag der Deutschen Rentenversicherung. Sie verfügt über mehrere Fachabteilungen: eine Abteilung für Abhängigkeitserkrankungen mit 135 Behandlungsplätzen, eine Abteilung für Psychosomatik mit 81 Behandlungsplätzen für Erwachsene sowie eine Abteilung für Kinder- und Jugendpsychosomatik mit 24 Behandlungsplätzen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten berufsgruppenübergreifend zusammen und bilden ein multiprofessionelles Team.

In ihrem Leitbild hat sich die Fontane-Klinik auf einen kooperativen Führungsstil und einen vertrauensvollen Umgang miteinander verpflichtet. „Unsere Maxime ist: Das gute Sehen und das Gute sehen. Wir sehen die Stärken eines Einzelnen und fördern ihn individuell in seiner Entwicklung“, heißt es dort weiter. Dies bedeutet für die Einrichtungsleitung auch, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv zu unterstützen. Das audit nutzt die Fontane-Klinik, um die bereits vorhandene familienbewusste Personalpolitik abzusichern und bedarfsgerecht auszubauen.



**Gründungsjahr:** 1994  
**Zertifikatsträger:** seit 2010  
**Beschäftigtenzahl:** 170

#### Unterstützung durch Betriebs-Kita

„Eckpfeiler unserer Familienorientierung sind die Angebote zur Teilzeit. Wir bieten die Möglichkeit, individuelle vertragliche Vereinbarungen zu treffen, um familienbedingte Betreuungszeiten absichern zu können“, erläutert Verwaltungsdirektorin Elisabeth Sagstetter.

Außerdem bietet die Fontane-Klinik den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Kinderbetreuung durch die hauseigene Kita an. „Dieses Angebot kann auch für Kurzzeitbetreuung in Notfällen und bei Fortbildungen genutzt werden und wird von den Eltern vor allem zusätzlich gerne in den Ferienzeiten in Anspruch genommen“, erklärt Sagstetter.

#### Chefärztin mit Familie

Besonders am Herzen liegt der Leitung der Fontane-Klinik, dass die Vereinbar-

keit von Beruf und Familie auch ihren Führungskräften gelingen kann. Daher werden diese bereits im Bewerbungsgespräch auf die Möglichkeiten einer Unterstützung in Sachen Vereinbarkeit hingewiesen, zum Beispiel durch eine flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung. Katja Flierl, seit März 2010 Chefarztin der Abteilung für Kinder- und Jugendpsychosomatik sowie Mutter zweier Söhne, kann dies nur bestätigen. Sie hat in der Fontane-Klinik in Teilzeit begonnen. Dokumentations- und Verwaltungsarbeiten konnte sie im Homeoffice erledigen. Mittlerweile hat sie auf Vollzeit aufgestockt. Jetzt profitiert sie vor allem von der Möglichkeit, auf Basis der Gleitzeitregelungen ihre Arbeitszeiten so zu legen, dass sie ihren jüngsten Sohn zumindest zweimal in der Woche selbst von der Kita abholen kann. Außerdem nutzt sie bei der Abarbeitung von Verwaltungsaufgaben nach wie vor die Möglichkeit, gelegentlich von zu Hause zu arbeiten.

Als Führungskraft wurde Katja Flierl an der Fontane-Klinik mit der zunächst ungewohnten Situation konfrontiert, dass auch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Abteilung Familie haben und in Teilzeit arbeiten. „Da ist es zugegebenermaßen nicht immer leicht, alle Schnittstellen zu koordinieren“, räumt sie ein und fährt fort: „Damit der Klinikbetrieb gut läuft, gibt es

klare Vertretungsregeln. Zusätzlich muss im Team eine hohe Eigenverantwortlichkeit vorhanden sein, ein Bewusstsein dafür, dass Informationen nicht verloren gehen dürfen und dass die Abläufe trotz aller Flexibilität, die den Beschäftigten mit Familie eingeräumt wird, reibungslos



funktionieren müssen.“ Mit Blick auf die spezifische Arbeitsbelastung von Therapeutinnen und Therapeuten fügt sie hinzu, dass es auf jeden Fall wichtig sei, sich neben dem Beruf der Familie oder privaten Interessen widmen zu können. „Das ist gut für die Psychohygiene.“

#### Kontakt:

Fontane-Klinik  
Elisabeth Sagstetter, Verwaltungsdirektorin  
Fontanestraße 5  
15749 Mittenwalde OT Motzen  
Telefon: 03376 986220  
E-Mail: [e.sagstetter@fontane-klinik.de](mailto:e.sagstetter@fontane-klinik.de)  
Internet: [www.fontane-klinik.de](http://www.fontane-klinik.de)

## Evangelisches Zentrum für Altersmedizin

### Aktives Miteinander der Generationen



Evangelisches Zentrum für Altersmedizin

**Gründungsjahr:** 1945  
**Zertifikatsträger:** seit 2011  
**Beschäftigtenzahl:** 140

Das Evangelische Zentrum für Altersmedizin der Klinik-Betriebsgesellschaft Am Weinberg gGmbH umfasst ein Fachkrankenhaus mit 100 Betten und eine Tagesklinik mit 20 Plätzen. Es hat sich auf die Behandlung älterer Menschen spezialisiert. Im Evangelischen Zentrum für Altersmedizin arbeitet ein multiprofessionelles Team, bestehend aus medizinischen, therapeutischen und psychologischen Fachkräften, an dem gemeinsamen Ziel, die Patientinnen und Patienten in ein selbständiges Leben zurückzuführen. Da gerade ältere Menschen oft gleichzeitig an unterschiedlichen Krankheiten leiden, zeichnet sich die tägliche Arbeit durch eine enge Abstimmung aller beteiligten Berufsgruppen aus.

In Übereinstimmung mit dem christlichen Menschenbild möchte das Evangelische Zentrum für Altersmedizin die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für seine Beschäftigten schaffen. Geschäftsführer Dipl.-Kfm. Michael Kögel weiß, dass

Einsatz und Engagement seitens der Unternehmensführung gefragt sind, um die Beschäftigten langfristig zu motivieren und zufriedenzustellen. „Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für viele unserer 140 Beschäftigten ein wichtiges Anliegen. Wenn sich zum Beispiel die Arbeitszeiten mehr an den Bedürfnissen und persönlichen Lebenssituationen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren und sie Beruf und Familie dadurch besser in Einklang bringen können, dann erfüllt uns das mit Stolz“, sagt Kögel. Den Einsatz seines Hauses für mehr Familienfreundlichkeit begründet er so: „Es liegt in unserer Hand, eine Gesellschaft zu prägen und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die berufstätigen Menschen ein aktives Miteinander der Generationen ermöglicht.“

#### Familienfreundliche Dienstpläne

Die Berücksichtigung familiärer Belange bei der Planung von Dienst- und Urlaubszeiten ist im Evangelischen Zentrum für Altersmedizin eine Selbstverständlichkeit. Dabei ist es für die Dienstplanverantwortlichen nicht wichtig, ob es sich um Beschäftigte mit Kindern oder um Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen handelt. Für Mütter und Väter, die im Pflegedienst arbeiten, gibt es darüber hinaus einen speziellen Frühdienst, der es den Eltern ermöglicht, ihre Kinder vor der

Arbeit in die Kita zu bringen. Des Weiteren können sie Belegplätze in Kindergärten der Diakonie in Anspruch nehmen, die vom Haus bezuschusst werden. Sind Beschäftigte aufgrund familiärer Verpflichtungen freigestellt, z. B. in der Elternzeit, finden begleitend Planungs- und Rückkehrgespräche statt. So soll ein möglichst reibungsloser und auf die familiären Anforderungen angepasster Wiedereinstieg unterstützt werden. Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen profitieren von der Kompetenz des Hauses. Sie können die Beratungsleistungen des Evangelischen Zentrums für Altersmedizin zur Pflege und Versorgung von Angehörigen sowie die Vermittlung von Pflege- oder Heimplätzen selbst in Anspruch nehmen. Angesichts der demografischen Veränderungen, da ist sich Geschäftsführer Kögel sicher, wird das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen.

#### „Frühdienst Schwester Anja“

Krankenschwester Anja Behmdt, die auch stellvertretende Stationsleiterin ist, hat als Mutter und Pendlerin jahrelang von der Bereitschaft der Klinikleitung profitiert, individuelle Vereinbarungen zu treffen: „Als mein Mann beruflich ins Ausland gehen musste, hatte ich ein Problem mit der Betreuung meiner Tochter am Morgen. Das



Angebot unserer ‚Elternschiene‘ hätte für mich nicht ausgereicht, weil die Kita zwar um 06:00 Uhr öffnet, ich aber dann noch 30 Minuten mit dem Auto fahren muss, um zur Arbeit zu gelangen. Ich habe deswegen das Gespräch mit der Pflegedienstleitung gesucht, und wir haben gemeinsam eine Lösung gefunden. Drei Jahre lang habe ich erst um 06:45 Uhr angefangen und dafür bis um 15:15 Uhr gearbeitet. Sogar das Computerprogramm musste geändert werden: Fortan gab es den ‚Frühdienst Schwester Anja‘.“ Viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen diese oder andere Angebote in Anspruch.

#### Kontakt:

Evangelisches Zentrum für Altersmedizin  
Anja Schulze, QM-Beauftragte  
Weinbergstraße 18 – 19 · 14469 Potsdam  
Telefon: 0331 2777408  
E-Mail: [a.schulze@altersmedizin-potsdam.de](mailto:a.schulze@altersmedizin-potsdam.de)  
Internet: [www.altersmedizin-potsdam.de](http://www.altersmedizin-potsdam.de)

Als ambulantes Rehasentrum für Orthopädie und Neurologie mit integrierten Praxen für Physiotherapie, Ergotherapie und Logopädie bietet die Reha Vita GmbH ein breites Spektrum an ärztlich verordnungsfähigen therapeutischen Leistungen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Wellness- und Präventionsangebote. Die Reha Vita GmbH ist ein noch junges und zudem expandierendes Unternehmen. Zum Zeitpunkt der Audition waren 56 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Heute sind es bereits über 80, davon sind ca. 70 Prozent Frauen. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt bei 34 Jahren.

Die Geschäftsführung setzt bei der Erfüllung ihres Dienstleistungsauftrags auf „hohes fachliches und persönliches Engagement zum Nutzen der Kundinnen und Kunden“. Ihren Beschäftigten bietet die Reha Vita GmbH im Gegenzug einen attraktiven und sicheren Arbeitsplatz. „Zur Förderung der Zufriedenheit und der Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen legen wir“, so Geschäftsführer Christian Seifert, „als Familienunternehmen einen hohen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“



**Gründungsjahr:** 1995  
**Zertifikatsträger:** 2007 – 2010  
**Beschäftigtenzahl:** 83

#### Viel Nachwuchs im Unternehmen

Mit dem Unternehmen wuchs und wächst nicht nur die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch die Zahl derer, die Familien gründen. Jährlich werden fünf bis sechs Kinder geboren. „Langsam haben wir Routine entwickelt, was Schwangerschaften und Erziehungszeiten angeht“, sagt Seifert. „Niemand muss bei uns Angst haben, seine Schwangerschaft bekanntzugeben. Wir sind gut darauf vorbereitet. Und wir freuen uns ehrlich über den Zuwachs, denn Kinder sind nun mal die Zukunft.“ Werdende Mütter genießen besonderen Arbeitsschutz und werden in einem Gespräch mit Geschäftsführerin Annett Seifert über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt. Außerdem wird besprochen, in welcher Form die Mitarbeiterin während der Elternzeit Kontakt halten und ob sie zum Beispiel zu Fortbildungen eingeladen werden möchte. Viktoria Draws,



Assistentin der Geschäftsleitung, erinnert sich gerne an die gute Betreuung vor der Geburt ihres dritten Kindes: „Bei dem Personalgespräch zu Schwangerschaft und Elternzeit habe ich viele Tipps bekommen, zum Beispiel, an welche Ämter ich mich wenden muss.“

Ist der Nachwuchs da und hat sich das Familienleben eingespielt, bekommt die junge Familie Besuch vom Geschäftsführerehepaar. Die heißen den Zuwachs willkommen und bringen auch gleich ein Begrüßungsgeschenk mit. Auf Wunsch der Eltern reserviert ihnen das Unternehmen beizeiten einen Kita-Platz. Der Kontakt zu den Reha-Vita-Kindern reißt auch später nicht ab, denn sie bekommen jedes Jahr ein Geburtstagsgeschenk und werden zum jährlich stattfindenden Kinder-Sommerfest eingeladen. Die Eltern erhalten bis zum Schuleintritt jeden Monat einen Zuschuss von 50 Euro zu den

Betreuungskosten zusätzlich zum Gehalt. Gerne genutzt wird das Angebot, bei der Rückkehr ins Unternehmen zunächst in Teilzeit zu arbeiten, für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter wird ein individuelles Modell ausgearbeitet. Es ist problemlos möglich, die Arbeitszeit bis zur Wiederaufnahme ins reguläre Schichtsystem nach und nach aufzustocken.

#### Die Investitionen zahlen sich aus

Geschäftsführer Christian Seifert meint dazu: „Alle diese Maßnahmen kosten uns natürlich viel Geld, aber es ist bestens investiert. Unser Krankenstand ist viel niedriger als in der Branche üblich und niemand ist motivierter bei der Arbeit als unsere jungen Eltern. Auch der Fachkräftemangel wirkt sich bei uns überhaupt nicht aus, im Gegenteil, wir bekommen sehr viele Initiativbewerbungen. Kürzlich ist ein Mitarbeiter aus München sogar zu uns zurückgekehrt. Er sagt, dass seine Kinder hier einfach besser aufgehoben sind.“

#### Kontakt:

Reha Vita GmbH  
Christian Seifert, Geschäftsführer  
Feigestraße 1 · 03046 Cottbus  
Telefon: 0355 4855140  
E-Mail: [das.team@reha-vita.de](mailto:das.team@reha-vita.de)  
Internet: [www.reha-vita.de](http://www.reha-vita.de)  
[www.facebook.com/rehavita.gmbh](https://www.facebook.com/rehavita.gmbh)

## Sana-Herzzentrum Cottbus GmbH

### Familienbewusst im Krankenhausbetrieb

Das Sana-Herzzentrum Cottbus liegt in der Lausitz. Seit der Gründung im Jahr 1995 hat sich die Klinik kontinuierlich weiterentwickelt. Heute gehört das Herzzentrum zu den leistungsstärksten in den neuen Bundesländern. Als Fachklinik hat sich die Klinik auf die therapeutischen Schwerpunkte Herzchirurgie und interventionelle Kardiologie spezialisiert. Jährlich werden im Sana-Herzzentrum Cottbus, das über 80 Betten verfügt, mehr als 4.000 Patientinnen und Patienten stationär und ambulant behandelt.

Das Sana-Herzzentrum Cottbus versteht sich als Unternehmen mit einer hohen gesellschaftlichen Verantwortung. Familienbewusste Arbeitsbedingungen sind fester Bestandteil der gelebten Unternehmenspolitik. „Eigentlich sind die Anforderungen eines Krankenhausbetriebes ja nicht gerade familienfreundlich. Unser Anliegen ist es, es den Beschäftig-

ten unter diesen erschwerten Bedingungen so einfach wie möglich zu machen“, erläutert die Pflegedirektorin Manuela Lehmann. Um dies zu erreichen, bietet das Herzzentrum u. a. die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der dienstlichen Abläufe Arbeitszeiten zu flexibilisieren und private zeitliche Anforderungen in der Dienstplangestaltung zu berücksichtigen.

#### Schichtdienst mit Familie

Davon profitiert zum Beispiel Schwester Jacqueline Heidel. Sie ist alleinerziehende Mutter zweier Kinder im Grundschulalter. Schwester Jacqueline arbeitet Vollzeit und nimmt an allen drei Schichten teil. Mit der Stationsleitung konnte sie vereinbaren, während der Woche möglichst selten für den Spätdienst eingeteilt zu werden, dafür vermehrt an den Wochenenden, an denen die Großeltern die Betreuung der Kinder übernehmen können. Für Spätschichten, die bei allem Bemühen bei der Dienstplanung während der Woche trotzdem anfallen, findet sich in Frau Heidels Team meist eine Tauschpartnerin oder ein Tauschpartner. Jacqueline Heidel ist glücklich darüber, dass sich ihr Team so gut versteht und sich gegenseitig unterstützt. Denn nur weil dies so ist, kann sie auch den Frühdienst etwas später antreten und das

jüngere Kind vorher in den Hort bringen. „Ich bin froh, dass das bei uns so läuft“, resümiert sie. Arbeiten auch die Partnerinnen bzw. Partner im Schichtdienst, werden selbst deren Arbeitszeiten in die Dienstplanung einbezogen.

Im Herzzentrum Cottbus profitieren neben den Pflegekräften auch die Ärztinnen und Ärzte von den familienbewussten Angeboten. Entlastung bietet für sie vor allem die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Mit der wachsenden Akzeptanz, die das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch im ärztlichen Dienst findet, steigt auch die Zahl der Ärztinnen und Ärzte, die familienbedingt Teilzeit in Anspruch nehmen.

#### Arbeitsplatzsicherheit und Familiengründung

Für die vielen jungen Beschäftigten, so hat es die Pflegedirektorin oft erlebt, besteht ein enger Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Familiengründung. Wann immer möglich, versucht sie deshalb, befristete Verträge zu entfristen und nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Bis zur Einschulung erhalten die Eltern einen monatlichen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten von bis zu 100 Euro.



**Gründungsjahr:** 1995  
**Zertifikatsträger:** seit 2011  
**Beschäftigtenzahl:** 240

Auch Beschäftigte, die Angehörige pflegen, unterstützt das Sana-Herzzentrum Cottbus in der Regel mit individuell zugeschnittenen Lösungen. So konnte jüngst eine Mitarbeiterin für einen Monat freigestellt werden, damit sie zeitlich befristet die Vollpflege ihrer Mutter übernahm. Die Mitarbeiterin konnte im Vorfeld über einen längeren Zeitraum Mehrarbeitsstunden auf ein Stundenkonto ansparen, statt sich diese auszahlen zu lassen. Die angesparten Stunden konnte sie dann für die Zeit der Pflege einsetzen, ohne einen Verdienstaustausch zu erleiden.

#### Kontakt:

Sana-Herzzentrum Cottbus GmbH  
Manuela Lehmann, Pflegedirektorin  
Leipziger Straße 50 · 03048 Cottbus  
Telefon: 0355 4801014  
E-Mail: [manuela.lehmann@sana.de](mailto:manuela.lehmann@sana.de)  
Internet: [www.hz-cottbus.de](http://www.hz-cottbus.de)





Entwicklung und Ausbau eines familienbewussten Personalmanagements haben sich in den kleinen und mittelständischen Unternehmen des produzierenden Gewerbes unter den Vorzeichen des harten Wettbewerbsdrucks auf den Märkten und des Fachkräftemangels zu vollziehen. Eine hohe Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sind wesentliche Voraussetzung für den Markterfolg. Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, gelten als wichtige Investition in die Motivation, die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und damit als Notwendigkeit.

Die Beförderung eines familienbewussten Personalmanagements liegt den kleinen und mittelständischen Unternehmen des produzierenden Gewerbes aber noch aus einem weiteren Grund nahe. Der Großteil der Unternehmen, zum Teil innerhalb der Familie von einer Generation an die nächste Generation übergeben, versteht sich selbst als Art familiäre Einheit, in der die Verantwortung füreinander die Unternehmenskultur mitbestimmt. Auf Vertrauen basierende Führungskultur, gemeinsame Firmenaktivitäten und kurze Informationswege kennzeichnen familienbewusstes Handeln in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Im Zentrum der Aktivitäten, die darauf zielen, Beschäftigte mit Familie in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, steht die Flexibilisierung der Arbeitsabläufe, die neue Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung eröffnet und die Anforderungen von Schichtarbeit bzw. weit gestreckten Servicezeiten abmildern kann. Wichtiger Ansatzpunkt für die kleinen und mittelständischen Unternehmen ist auch der Aspekt des Qualifikationserhalts während einer familienbedingten Freistellung. Den vielen familienbewussten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist es vielfach zudem Anliegen, gerade in dieser Zeit den Kontakt zu den Beschäftigten aufrechtzuerhalten und Anteil an den familiären Veränderungen zu nehmen.

## Christoph Miethke GmbH & Co. KG

Der Arbeitsort ist auch Lebensort

Die Christoph Miethke GmbH & Co. KG ist im Bereich der Medizintechnik tätig. Gegenstand der Firma sind die Entwicklung, Herstellung und der Vertrieb von neuro-chirurgischen Implantaten zur Behandlung des Hydrocephalus. Der Arbeitseinsatz erfolgt fast ausschließlich am Sitz des Unternehmens in Potsdam.

Christoph Miethke möchte sein Unternehmen nicht nur als Arbeits-, sondern auch als Lebensort und soziales Gebilde verstanden wissen, das jeden Einzelnen darin bestärkt, sich als integraler Bestandteil des Unternehmens zu fühlen. Für Christoph Miethke ist es selbstverständlich, die Beschäftigten nicht nur als Arbeitskräfte wahrzunehmen und zu fördern, sondern sie auch in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

„Wir sind ein sehr familienfreundliches Unternehmen. Das ist eine Frage der grundlegenden Sicht, die bei uns schon durch unseren Chef Herrn Miethke, der selbst ein Familienmensch ist, vorgelebt wird“, sagt Martina Ullrich, Assistentin der Geschäftsführung und Personalverantwortliche in dem mittelständischen Unternehmen. Darüber hinaus geht es bei Miethke auch um die gesellschaftliche Verantwortung, die Unternehmerinnen und Unternehmer tragen. „Auch wir“, so der Geschäftsführer, „müssen uns dafür



**Gründungsjahr:** 1992  
**Zertifikatsträger:** 2008 – 2011  
**Beschäftigtenzahl:** 60

einsetzen, dass Beruf und Familie vereinbar sind. Das sind wir der Gesellschaft schuldig.“

### Individuelle Lösungen für Mütter und Väter

Oberste Maxime bei Herrn Miethke ist die Bereitschaft der Geschäftsführung, für die Probleme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuelle Lösungen zu suchen sowie Offenheit und Verständnis für die Anliegen der Beschäftigten zu signalisieren. Wichtigste Maßnahme zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie ist die Vertrauensarbeitszeit. Sie lässt sehr weitgehende Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu. „Ob man um 07:00 Uhr, 09:00 Uhr oder 11:00 Uhr kommt, steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern letztlich frei“, so Frau Ullrich, „wichtig ist für uns nur, dass dies im Team abgestimmt ist und die Arbeitsaufgaben erfüllt werden.“ Dadurch ist es



den Beschäftigten in der Regel sehr gut möglich, berufliche und private Zeitanforderungen aufeinander abzustimmen.

Bei Miethke ist es schon lange selbstverständlich, dass die familienunterstützenden Angebote von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden. Familienorientierte Väter sind bei Miethke gut aufgehoben. Stefan Quitz, Mitarbeiter in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung, nahm 2009 ein halbes Jahr Auszeit für seine damals neun Monate bzw. vier Jahre alten Töchter. Er erinnert sich: „Bei unserem ersten Kind ist meine Frau länger zu Hause geblieben, jetzt war ich mal dran. Ich habe mich gefreut, dass ich die Zeit mit meinen Töchtern verbringen konnte. Dabei gab es bei meinem Chef und den Kollegen keinerlei Vorbehalte.“ Für einen weiteren Vater, der 2010 für zwei Monate Elternzeit nahm, konnte ebenfalls ein gutes Arrangement gefun-

den werden. Im Anschluss an die Elternzeit hat er für ein Jahr seine Arbeitszeit auf 30 Stunden verkürzt. Seit August arbeitet er wieder Vollzeit, kann jetzt aber einen Tag in der Woche im Homeoffice arbeiten, sodass er sich besser an der Kinderbetreuung beteiligen kann.

### Abenteuer: Kindersommerncamp

„Vor zwei Jahren“, so erinnert sich Frau Ullrich lachend, „haben wir uns auf ein besonderes Abenteuer eingelassen: auf ein einwöchiges Kindersommerncamp, das unter Betreuung einer Erzieherin und eines Studenten im Pausenraum und in der Parkanlage des Unternehmens stattfand. Neun Mitarbeiterkinder im Alter zwischen zweieinhalb und elf Jahren planschten, bastelten, sangen und erkundeten fünf Tage lang das Unternehmen, befragten die älteren Beschäftigten und brachten die Kinderlärm in den Arbeitsalltag. Eins der Kinder besteht nach wie vor darauf, in den Schulferien zumindest einen Tag lang mit Papa in die Arbeit zu gehen.“

### Kontakt:

Christoph Miethke GmbH & Co. KG  
Martina Ullrich, Assistentin der Geschäftsleitung  
Ulanenweg 2 · 14469 Potsdam  
Telefon: 0331 6208311  
E-Mail: [martina.ullrich@miethke.com](mailto:martina.ullrich@miethke.com)  
Internet: [www.miethke.com](http://www.miethke.com)



**Gründungsjahr:** 1940  
**Zertifikatsträger:** seit 2011  
**Beschäftigtenzahl:** 105

Die Funkwerk Dabendorf GmbH ist ein Unternehmen der Funkwerk AG und Leitunternehmen des Geschäftsbereichs Automotive Communication. Der Standort in Dabendorf existiert seit 1940. Heute werden hier Kommunikations- und Infotainmentsysteme für die Automobilindustrie und den Nachrüstmarkt entwickelt, produziert und vertrieben. Schwerpunkte der Funkwerk Dabendorf GmbH liegen in der Hochfrequenztechnik und in der Realisierung komplexer elektronischer Steuergeräte. Die Funkwerk Dabendorf GmbH ist mit ihren Produkten global tätig. Vor Ort ist sie in regionale Unternehmensverbände eingebunden und hält enge Kontakte zu Ausbildungseinrichtungen.

Für die Funkwerk Dabendorf GmbH sind leistungsstarke und motivierte Beschäftigte ein wesentliches Fundament für den Wirtschaftserfolg, der unter hartem Wettbewerbsdruck auf den Märkten erzielt werden muss. „Unserer Überzeugung

nach“, so Melitta Vetter, Personalleiterin des Unternehmens, „steht die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht im Widerspruch zum Leistungsprinzip, sondern ergänzt und fördert dieses. Vor diesem Hintergrund erkennen wir die Bedeutung der Familie für unsere Beschäftigten an und greifen auch sensible Themen auf, die so manches Mal durch persönliche Emotionen stark mitgeprägt werden.“

#### **Unterstützung für Beschäftigte, die Angehörige pflegen**

Anfang 2011 wurde Bianka Göhring vor die Herausforderung gestellt, ihre demenzkranke Mutter nicht mehr alleinlassen zu können und ein ausgeklügeltes System der Rundumbetreuung aufbauen zu müssen. Tagsüber sollte die Mutter in einer Tagespflege untergebracht werden, den Rest wollte die Familie selbst übernehmen. Aufgrund der Pflegeverantwortung, die Göhring übernahm, hat ihr das Funkwerk angeboten, sie fortan ausschließlich in der Normalschicht einzusetzen. Ob sie es schaffen würde, die Normalschicht um 08:30 Uhr pünktlich zu beginnen, obwohl sie die Mutter morgens zur Tageseinrichtung bringen muss, war nicht abzusehen. Für ihre Unsicherheit fand sie jedoch ein offenes Ohr. „Es hat

mir sehr geholfen, dass der Chef mich in dieser Situation beruhigte und meinte, ich solle mir mal keinen Kopf machen. Es werde sich schon eine Lösung finden“, erinnert sich Göhring. Inzwischen weiß sie, dass sie es in der Regel gut schafft und



die Mutter pünktlich zur Tageseinrichtung bringen kann. Falls es doch mal ein paar Minuten länger dauert, hängt sie die Zeit hinten dran und findet dafür im Kreis der Kolleginnen und Kollegen Verständnis. Um 16:30 Uhr muss sie allerdings spätestens wieder zu Hause sein. Dann wird die Mutter gebracht.

Geholfen hat ihr in der ersten Zeit auch die Möglichkeit, die zehn Pflgetage, die ihr von Gesetzes wegen zustehen, stundenweise aufbrauchen zu können, um Behörden- und Arztgänge erledigen zu können. Personalleiterin Vetter geht davon aus, dass das Thema Pflege in ihrem

Unternehmen wachsende Bedeutung erfährt und sie in der Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege die Herausforderung der Zukunft sieht.

#### **Hilfe bei der Kinderbetreuung**

Gleichwohl hält das Funkwerk auch Unterstützung für Beschäftigte mit Kindern vor. Neben Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der strukturierten Begleitung von Beschäftigten, die eine familienbedingte Freistellung beantragen, bietet das Funkwerk auch Unterstützung bei der Kinderbetreuung an. Frau Vetter hält nach wie vor Kontakt zu einer ehemaligen Mitarbeiterin, die sich als Tagesmutter selbständig gemacht hat. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Funkwerks haben hier den Vorrang bei der Platzvergabe. Das Unternehmen plant mit der Tagesmutter zudem den Aufbau einer Notfallbetreuung.

#### **Kontakt:**

Funkwerk Dabendorf GmbH  
Melitta Vetter, Personalleiterin  
Märkische Straße · 15806 Dabendorf  
Telefon: 03377 316240  
E-Mail: [melitta.vetter@funkwerk-automotive.de](mailto:melitta.vetter@funkwerk-automotive.de)  
Internet: [www.funkwerk-automotive.de](http://www.funkwerk-automotive.de)

## Kuhl-Augenoptik

### Auf Herausforderungen der Zeit reagieren

Das Familienunternehmen Kuhl-Augenoptik wurde im April 1907 von August Max Kuhl als Geschäft für Uhren, Schmuck und optische Waren gegründet und wird heute als modernes Fachgeschäft für Augenoptik in der vierten Generation von Ansgar Kuhl geführt. Hier werden Menschen mit Sehproblemen individuell betreut. Kuhl-Augenoptik bietet neben Bestimmung, Auswahl und Anpassung von Brillen qualifizierte Kontaktlinsenanpassung sowie Visualtraining an. Die Unternehmensphilosophie stellt den Menschen als Ganzes in den Mittelpunkt des Tuns. In seiner Rolle als Arbeitgeber geht es Ansgar Kuhl aber auch darum, gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und „auf die Herausforderungen der Zeit zu reagieren“.

#### Gegenseitiges Geben und Nehmen

Erlebnisse in der eigenen Familie gaben den Ausschlag, sich auch als Unternehmer mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beschäftigen. „Meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen nicht um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen, wenn sie eine Familie gründen.“ Natürlich sind die Möglichkeiten, den Wünschen der Beschäftigten entgegenzukommen, in dem kleinen Unternehmen nicht unbegrenzt. „Aber seit der Auditierung hat sich die Atmosphäre



**Gründungsjahr:** 1907  
**Zertifikatsträger:** 2007 – 2010  
**Beschäftigtenzahl:** 5

im Team so verändert, dass es ein stärkeres Bewusstsein für gegenseitiges Geben und Nehmen gibt. Eine Mitarbeiterin, die in der Regel vormittags arbeitet, damit sie am Nachmittag Zeit für ihr Kind hat, hat mir von sich aus angeboten, am Freitagnachmittag und am Samstag zu arbeiten, weil ihr Mann dann die Kinderbetreuung übernehmen kann. So ist uns allen gedient.“

Um flexibler auf die Vereinbarkeitsanliegen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen zu können, hat sich Ansgar Kuhl vor gut drei Jahren von einem starren Anwesenheitskonzept mit einem Frühdienst von 09:00 Uhr bis 17:00 Uhr und einem Spätdienst von 10:00 Uhr bis 18:00 Uhr verabschiedet. Nunmehr orientieren sich die notwendigen Anwesenheitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker am tagesunterschiedlichen Kundenaufkommen. Dies schafft mehr Spielraum, Arbeitsbeginn und -ende

zu flexibilisieren und im Team abzustimmen, wer welche Zeiten abdeckt. Die Kundenbetreuung ist inzwischen mitarbeiterübergreifend organisiert, was die wechselseitige Vertretung erleichtert. Da es bei Kuhl-Augenoptik ohnehin eine ausgeprägte Teamkultur gibt, lag es nahe, auch zu freigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern systematisch Kontakt zu halten und sie weiterhin zu Familienfeiern einzuladen und in Maßnahmen zur Qualifizierung einzubeziehen. Außerdem erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Geburtsbeihilfe, wenn der Nachwuchs da ist.

„Last, but not least“ werden einmal jährlich Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter samt Anhang zur großen „Kuhl-Tour“ eingeladen, einer gemeinsamen Fahrradtour zu Zielen in der Umgebung.

#### Flexibilität ermöglicht

Antje Preuße, Augenoptikergesellin, hat schon bei Kuhl-Augenoptik gelernt. Sie ist die erste Mitarbeiterin von Ansgar Kuhl, die nach der Geburt ihres Kindes in das Unternehmen zurückgekehrt ist. „Ich bin ein Jahr zu Hause geblieben. Jetzt arbeite ich in Teilzeit. Meine Arbeitszeit haben wir so vereinbart, dass ich die Betreuungszeit bei der Tagesmutter voll ausnutzen



kann, ich beginne jetzt eine halbe Stunde früher mit der Arbeit. Kurzfristige Ausfälle, zum Beispiel, wenn mein Kind krank ist, werden von meinem Kollegen, den Kolleginnen und Herrn Kuhl abgedeckt. Es ist auch mal möglich vorzuarbeiten, wenn man absehen kann, dass man für eine bestimmte Zeit ausfallen wird. Dass Herr Kuhl selbst großen Wert darauf legt, Beruf und Familie zu vereinbaren, hat mich zudem ermutigt, möglichst schnell wieder in den Beruf einzusteigen.“

#### Kontakt:

Kuhl-Augenoptik  
Ansgar Kuhl, Geschäftsführer  
Viktoriastraße 5 · 16727 Velten  
Tel.: 03304 502634  
E-Mail: [info@kuhl-augenoptik.de](mailto:info@kuhl-augenoptik.de)  
Internet: [www.kuhl-augenoptik.de](http://www.kuhl-augenoptik.de)



Die in dieser Broschüre unter der Rubrik Handel und öffentliche Daseinsfürsorge dargestellten Unternehmen eint, dass sie Dienstleistungen im Rahmen der lokalen Infrastruktur anbieten, sei es die Versorgung mit Lebensmitteln, die Gewährleistung eines funktionierenden ÖPNV oder die Wasserver- und -entsorgung. Serviceorientierung und Kundenzufriedenheit bestimmen die Arbeitsziele und die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So wichtig die Kundennähe für den Unternehmenserfolg ist, so sehr tritt daneben auch die Zufriedenheit der Beschäftigten in den Fokus der Arbeitgeber. Sie ist für die im lokalen Umfeld agierenden Unternehmen ein Wert an sich, aber auch wesentliche Voraussetzung der hohen Serviceorientierung. Familienbewusste Personalführung ordnet sich in diesen Kontext ein.

Besondere Herausforderungen für die Umsetzung stellen die hohen Präsenz- und Servicezeitanforderungen dar. Dezentrales Arbeiten ist, wenn überhaupt, nur in begrenztem Maße möglich. Die Anforderungen an Kundenorientierung und Arbeitszeit erfordern auch im Segment Handel und öffentliche Daseinsfürsorge versetzte Schichtsysteme, die, wie im öffentlichen Personennahverkehr, auch die späten Nacht- und frühen Morgenstunden sowie die Wochenenden um-

fassen. Für einige Dienstleister, die zum Beispiel Bauvorhaben betreuen, ist das Arbeitsaufkommen witterungs- und saisonal bedingt sehr ungleich über das Jahr verteilt. Für die Beschäftigten fallen hier zu bestimmten Zeiten unplanmäßig viele Mehrarbeitsstunden an.

Wesentliche Ansatzpunkte einer familienbewussten Personalführung sind deshalb die Berücksichtigung familiärer Belange in der Personaleinsatzplanung, die Vorkhaltung von Arbeitszeitkonten, die einen Ausgleich für angefallene Mehrarbeitszeit vorsehen, die Förderung der Zusammenarbeit und Vertretbarkeit im Team, die mitarbeiterorientierte Führungskultur, die Gewährleistung einer möglichst hohen Planungssicherheit sowie die Gesundheitsförderung.

## REWE

**Gründungsjahr:** 2005  
**Zertifikatsträger:** seit 2010  
**Beschäftigtenzahl:** 80

Alexander Rybarz eröffnete 2005 seinen ersten Rewe Markt mit ca. 1.300 qm in Niederlehme als damals einer der jüngsten Partner mit 25 Jahren. 2008 kam dann der zweite Markt in Wildau mit einer Verkaufsfläche von 1.400 qm dazu. Das Sortiment der Märkte ist äußerst vielfältig und wann immer möglich, bieten die beiden Märkte gesunde Produkte aus der Region an. Herr Rybarz kooperiert mit vielen öffentlichen Einrichtungen wie Schulen, Vereine, Kitas, Sport- und Gesundheitsstudios aus der Region. Die Bindung und Zufriedenheit sowohl der Kundinnen und Kunden als auch der Beschäftigten stehen bei der Alexander Rybarz oHG in der Werteskala ganz weit oben. „Unsere Wohlfühlatmosphäre im Markt ist uns wichtig, für unsere Kunden und für unsere Beschäftigten. Harmonie, Qualität und Herzlichkeit sind Werte, nach denen wir streben“, so Alexander Rybarz. „Das mit Abstand Wichtigste für mich ist die Stimmung in meinem Unternehmen.“

### Der Mensch im Mittelpunkt

„Wir sind überzeugt“, so der Marktinhaber weiter, „dass beruflicher Erfolg ohne privaten Erfolg nicht möglich ist. Das eigene Zuhause gibt Kraft.“ Mit dem audit berufundfamilie möchte die Rewe Markt Alexander Rybarz oHG seine Mitarbeiterorientierung ausbauen. „Wir wissen“, so Rybarz, „dass unser hoher Anspruch an Servicequalität für unsere Kundinnen und Kunden nur mit ausgeglichenen Beschäftigten umgesetzt werden kann. Ob Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, Kundin oder Kunde, bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Bei privaten und familiären Engpässen bieten wir individuelle Lösungen und machen machbar, was machbar ist.“



Dass dies so ist, bestätigt auch Frau Nicole Scheelen. Sie ist seit eineinhalb Jahren Mitarbeiterin im Rewe Markt in Wildau. Ihren heute vierjährigen Sohn erzieht sie allein. „Herr Rybarz hat mir sofort unter die Arme gegriffen, als ich nach der Trennung mit meinem Sohn allein

dastand“, berichtet sie, „es ist nicht selbstverständlich, dass man so viel Rückhalt bekommt. Bei meinem alten Arbeitgeber war das ganz anders.“

### Als Alleinerziehende bei Rewe

Im gemeinsamen Gespräch handelten Herr Rybarz und Frau Scheelen ein Arbeitsmodell aus, das sie als alleinerziehende Mutter in vielerlei Hinsicht unterstützt. So wurden ihr Aufgaben übertragen, die sie vormittags erledigen kann. Jeden Vormittag fertigt sie Convenienceprodukte an, kümmert sich um die Blumen und übernimmt Vertretungen in der Serviceabteilung. Da die Kita aber erst um 06:00 Uhr öffnet und Frau Scheelen als alleinerziehende Mutter ihr Kind selbst zur Kita bringt, muss sie zudem erst um 06:30 Uhr mit der Arbeit beginnen. Samstags hat sie frei. Damit sie mit ihrem Kind auch finanziell zu-rechtkommt, war es darüber hinaus für Alexander Rybarz keine Frage, ihrer Bitte nach Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit nachzukommen. Gern nimmt Frau Scheelen auch die Sportangebote wahr, die die Rewe Markt Alexander Rybarz oHG im Rahmen des Gesundheitsmanagements anbietet, um fit zu bleiben. Frau Scheelen fühlt sich gut aufgehoben und betont, dass sie stets mit einem guten Gefühl zur Arbeit fährt und sich zudem glücklich schätzt, dass auch ihre Kolleginnen Verständnis für

das gefundene Arrangement aufbringen und Rücksicht aufeinander nehmen. Dies erfährt auch eine weitere Kollegin, deren Mann nach einem Schlaganfall viel Unterstützung zu Hause benötigt.

### Nachhaltige Strukturen

Bei aller Individualität der Maßnahmen ist es Marktleiter Rybarz aber genauso wichtig, dem Thema eine nachhaltige Struktur zu verleihen. Dazu gehört, extern messbare verbindliche Ziele zu definieren und eine Art der Arbeitsorganisation zu etablieren, die die Unterstützung von Beschäftigten mit Familie überhaupt erst möglich macht. Das gelingt zum Beispiel durch die bereichsübergreifende, flexible Zusammenarbeit der Teams. So entstehen große Freiräume in der Arbeitsplatz- und Arbeitsfeldgestaltung. Aufgaben und Arbeitszeiten können in den Teams so verteilt werden, dass familiäre Zeitanforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden können.

### Kontakt:

**Rewe Alexander Rybarz oHG**  
Alexander Rybarz, Unternehmer  
Karl-Marx-Straße 169  
15713 Königs Wusterhausen OT Niederlehme  
Telefon: 03375 217035  
E-Mail: [info@rewe-niederlehme.de](mailto:info@rewe-niederlehme.de)  
Internet: [www.rewe-niederlehme.de](http://www.rewe-niederlehme.de)

## Stadtverkehrsgesellschaft mbH Frankfurt (Oder) Sonntags frei für die Familie

Das Unternehmen Stadtverkehrsgesellschaft mbH Frankfurt (Oder) (SVF) besteht seit der Gründung 1898 ununterbrochen, wenn auch in verschiedenen Rechtsformen und Eigentumsverhältnissen, als ein Verkehrsunternehmen mit Straßenbahn- und Buslinienverkehr. Heute ist die SVF eine Konzerntochtergesellschaft der Frankfurter Dienstleistungsholding GmbH (FDH), welche ihrerseits Eigengesellschaft der Stadt Frankfurt (Oder) ist. Die SVF erbringt im Auftrag der Stadt Frankfurt (Oder) in einem Einzugsgebiet von 148 Quadratkilometern mit ca. 60.000 Einwohnern Leistungen des öffentlichen Personennahverkehrs.

### Nachhaltige Lösungen etablieren

Im Jahr 2010 rief der Oberbürgermeister der Stadt Frankfurt (Oder) Unternehmen und Einrichtungen der Stadt auf, ihre Personalpolitik auf Familienfreundlichkeit prüfen zu lassen. Die SVF wurde vom „Lokalen Bündnis für Familie Frankfurt (Oder)“ als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet. „Um diesen Status nicht zu verlieren und die weiteren Entwicklungen nicht dem Zufall zu überlassen, beschlossen wir eine systematische Sicherstellung der immer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, so Geschäftsführer Michael Ebermann. Das Förderprojekt des Landes Brandenburg



**Gründungsjahr:** 1898  
**Zertifikatsträger:** seit 2011  
**Beschäftigtenzahl:** 170

zum audit berufundfamilie kam gerade zum richtigen Zeitpunkt. „Ausgehend von den derzeitigen Rahmenbedingungen haben wir im Zuge der Auditierung nach Verbesserungspotenzialen für die weitgehende Übereinstimmung von Beruf und Familie sowie für die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter gesucht“, sagt Ebermann rückblickend. „Jetzt gilt es, die vereinbarten Ziele und Maßnahmen in die Praxis umzusetzen.“ Es soll eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der schon bestehenden Arbeitszeitkonten, die Erweiterung flexibler Dienstplanmodelle und eine optimierte, dem demografischen Wandel angepasste Aus- und Weiterbildung erreicht werden.

### Unterstützung im Team

Silvio Linke, Bus- und Straßenbahnfahrer im Unternehmen, profitiert seit der Geburt seines Kindes von der flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei der SVF. „Als

ich vor drei Jahren Vater wurde, kam das Unternehmen auf mich zu, um mit mir die Elternzeit zu besprechen. Mir wurde sogar angeboten, dass sich die SVF um einen Kitaplatz kümmert.“ Nach vier Monaten Elternzeit hat Linke wieder Vollzeit im Schichtsystem gearbeitet. Sein Dienstplan wurde so angepasst, dass er seinen Nachwuchs morgens zur Kita bringen und abends wieder abholen konnte. „In unserer Familiensituation war das damals sehr wichtig. Auch am Wochenende habe ich jetzt oft frei.“ Ihm ist klar, dass das nur funktioniert, wenn alle mitziehen. So ist auch er sofort bereit, Dienste zu tauschen, wenn jemand aus familiären Gründen in Schwierigkeiten ist. Die Führungskräfte im Unternehmen erlebt er im Umgang mit den Vereinbarkeitsanliegen der Beschäftigten sehr entgegenkommend: „Unsere Geschäftsleitung und unsere Meister unterstützen die Kolleginnen und Kollegen mit Familie, wo es geht. Sie kennen unsere persönliche Situation und reagieren darauf.“

Regelmäßig sind bei der SVF zudem alle Betriebsangehörigen zum Bowlen eingeladen. „Da kommt auch der Geschäftsführer und sucht Kontakt zu den Beschäftigten“, freut sich Linke. Er kann auch bestätigen, dass sich die Familienfreundlichkeit auf die Attraktivität als Arbeitgeber auswirkt: „Ich habe zwei neue Kollegen,



die haben mir gesagt, dass sie eigentlich gedacht haben, Schichtdienst und Familie wären nicht miteinander vereinbar. Im Bewerbungsgespräch haben sie erfahren, wie flexibel das bei uns gehandhabt wird und haben bei der SVF angefangen. Jetzt hat sich das bei denen genauso eingespield wie bei mir, und natürlich kriegen die auch mal sonntags frei.“

### Kontakt:

Stadtverkehrsgesellschaft mbH  
Frankfurt (Oder)  
Fred Bernau, Betriebsleiter  
Böttnerstraße 1 · 15232 Frankfurt (Oder)  
Telefon: 0335 5648621  
E-Mail: [bernau@svf-ffo.de](mailto:bernau@svf-ffo.de)  
Internet: [www.svf-ffo.de](http://www.svf-ffo.de)

## Wasserverband Lausitz Betriebsführungs GmbH

### Den Kopf frei für die Arbeit

Die Wasserverband Lausitz Betriebsführungs GmbH, kurz WAL-Betrieb, mit Sitz im südbrandenburgischen Senftenberg, übernahm 2006 die technische und kaufmännische Betriebsführung des Wasserverbandes Lausitz (WAL) und damit 132 Arbeitnehmer. WAL-Betrieb versorgt ca. 200.000 Menschen zusätzlich Industrie und Gewerbe mit Trinkwasser, entsorgt und behandelt anfallendes kommunales und industrielles Abwasser. Zusätzlich führt WAL-Betrieb kaufmännische und technische Dienstleistungen im Bereich der Trinkwasserver- und Abwasserentsorgung für Verbände, Kommunen und Eigenbetriebe in Brandenburg, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen aus. WAL-Betrieb ist ein Unternehmen der REMONDIS®-Gruppe.

#### Blick in die Zukunft

WAL-Betrieb setzt sich schon seit Längerem mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinander. Geschäftsführerin Karin Rusch erklärt, warum. Beschäftigte mit Familie sind, so ist man bei WAL-Betrieb überzeugt, ein Gewinn für jedes Unternehmen. In sie zu investieren lohnt sich. „Fühlen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz gut aufgehoben, engagieren sie sich stärker für das Unternehmen.“ Der Geschäftsführer Marten Eger ist sich sicher, dass



**Gründungsjahr:** 2006  
**Zertifikatsträger:** 2008 – 2011  
**Beschäftigtenzahl:** 140

Beschäftigte ihren Arbeitgeber zunehmend auch an der Unternehmenskultur und den sozialen Rahmenbedingungen, die er den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet, messen. Für WAL-Betrieb besteht deshalb ein enger Zusammenhang zwischen dem Erfolg eines Unternehmens und seiner familienbewussten Personalpolitik. Beide Geschäftsführer sind überzeugt, dass sich erfolgreiche Arbeitgeber dadurch auszeichnen, dass ihr Blick angesichts des demografischen Wandels über die Gegenwart hinausgeht, dass sie die Berufstätigkeit von Eltern fördern und das Potenzial qualifizierter Frauen nutzen.

Von dieser Grundhaltung profitiert u. a. Matthias Müller. Er ist Bauüberwacher für den Rohrleitungsbau und inzwischen Vater von drei Kindern. Er kam wegen der Nähe zum Wohnort und wegen der Gleitzeitregelung zum Unternehmen. „Die Gleitzeit war für mich sehr attraktiv.

Unsere Kernzeit beginnt um 08:30 Uhr und endet um 14:00 Uhr. Ich kann meine beiden Jüngsten morgens ohne Stress in die Kita bringen. Meine Frau holt sie am Nachmittag ab.“ Familienunterstützend findet er auch die Arbeitszeitkonten, die WAL-Betrieb für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter anlegt. Im Sommer, wenn auf den Baustellen viel Betrieb ist, sparen die Beschäftigten Guthaben an und bauen diese ab, wenn im Winter nicht so viel los ist. So fallen übers Jahr verteilt für die Beschäftigten keine Überstunden an und es gibt planbar Zeiten, in denen man zwar weniger Zeit für die Familie hat, aber eben auch Zeiten, in denen man sich mehr der Familie widmen kann.

Die Zuschüsse zur Kinderbetreuung, die WAL-Betrieb seinen Beschäftigten bietet, entlasten, so erzählt Müller weiter, sein Familienbudget spürbar. Über das Begrüßungsgeld zur Geburt hätte sich die Familie riesig gefreut: „Gerade weil man in der ersten Zeit viele Sachen neu anschaffen muss. Aber um den Alltag zu organisieren, sind die flexiblen Arbeitszeiten viel wichtiger“, findet Müller.

#### Familie ins Bewusstsein gerückt

Die Auditierung habe dazu beigetragen, dass Beschäftigte mit Familie stärker ins Bewusstsein gerückt sind. Das Verständ-



nis füreinander sei gewachsen. „Fahr heim und kümmere dich um die Kinder“, das höre man, so Müller, jetzt öfter. Auch das Thema Pflege, das ja meistens eine sehr private Angelegenheit sei, würde offener angesprochen. Als Führungskraft sieht er seine Aufgabe darin, die Arbeit so zu organisieren, dass möglichst alle familiären Belange berücksichtigt werden können. „Meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen schließlich den Kopf frei haben für die Arbeit.“

#### Kontakt:

Wasserverband Lausitz  
Betriebsführungs GmbH  
Stefanie Reschke, Leitung Personalwesen,  
Projektleitung berufundfamilie  
Steindamm 51/53 · 01968 Senftenberg  
Telefon: 03573 803353  
E-Mail: [s.reschke@wal-betrieb.de](mailto:s.reschke@wal-betrieb.de)  
Internet: [www.wal-betrieb.de](http://www.wal-betrieb.de)



Für Dienstleistungsunternehmen dieser Branchen ist die Hauptmotivation, familienbewusste Maßnahmen einzuführen und weiterzuentwickeln, eine bessere Positionierung am Arbeitsmarkt. Da das Aufgabenprofil sowohl die persönliche Kundenbetreuung als auch Sachbearbeitung beinhaltet, die unabhängig vom Kundenkontakt stattfindet und nicht zwingend an eine bestimmte Tageszeit oder an einen festen Arbeitsort gebunden ist, bieten sich in diesen Branchen mehrerlei Ansatzpunkte, Beschäftigte mit Familie zu unterstützen.

So ist es inzwischen weit verbreitet, dass Beschäftigte einen Teil ihrer Arbeit auch von zu Hause aus erledigen können. Dies kann sowohl in Form der alternierenden Telearbeit als auch mittels des niederschweligen dezentralen Arbeitens geschehen, bei der die Beschäftigten bedarfsorientiert Notebooks vom Arbeitgeber erhalten, mit deren Hilfe sie stundenweise von zu Hause aus arbeiten. Dies stellt jedoch hohe Anforderungen an die Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die systematische Ansprache und Überprüfung der vereinbarten Arrangements im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, individuelle Zielvereinbarungen sowie die Förderung von Selbstmanagementkompetenzen sind hier wichtige weitere Begleitmaßnahmen

zur Umsetzung und Qualitätssicherung eines familienbewussten Personalmanagements.

Wie in allen anderen Branchen ist auch im Segment der Finanzdienstleistung und der Immobilienverwaltung die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei der Unterstützung von Beschäftigten mit Familie wesentlich. Vereinbarkeitsunterstützend wirken auch hier Teilzeit und die Führung von Zeitkonten, die es ermöglichen, Zeitguthaben so abzubauen, so dass kurzfristig anfallende familiäre Termine wahrgenommen oder Familienangehörige über die gesetzlich verankerten Sonderurlaubstage hinaus betreut bzw. gepflegt werden können. Vor allem aber ist es bei einem Gutteil der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dieses Segments möglich, Arbeitsbeginn und Arbeitsende auf der Basis von Gleitzeitregelungen zu flexibilisieren. Dies stellt in diesem Segment eine ganz wesentliche Form der Entlastung für die Beschäftigten mit Familie dar. Sofern möglich, werden Eltern in der Kinderbetreuung und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen über die Vorhaltung von Betreuungsmöglichkeiten, Beratung oder Kostenbeteiligung unterstützt.

## DKB Immobilien Aktiengesellschaft

### Familienbewusste Personalführung als Win-win-Strategie

Die DKB Immobilien AG zählt zu den großen überregional tätigen Immobilienunternehmen Deutschlands. Ihr Ziel ist es, breite Bevölkerungsschichten mit günstigem Wohnraum zu versorgen. Mit Beteiligungen in ganz Deutschland verwaltet sie derzeit rund 27.000 eigene Wohnungen. Die Immobilien befinden sich überwiegend in den neuen Bundesländern. Darüber hinaus bietet die Unternehmensgruppe Dienstleistungen im wohnungswirtschaftlichen Sektor an.

„Bei der DKB Immobilien AG steht die Familienfreundlichkeit schon seit mehreren Jahren im Fokus der Personalpolitik“, sagt Julia Franke, die Projektkoordinatorin für das audit berufundfamilie. „Familienfreundlichkeit hat bei uns die Motivation der Beschäftigten und ihre Identifikation mit der DKB Immobilien AG gesteigert.“ Dies zeige sich unter anderem dadurch, dass Mitarbeiterinnen nach der Geburt ihres Kindes relativ schnell ins Unternehmen zurückkehren. Dadurch müssten weniger Elternzeitvertretungen als früher eingestellt werden.

#### Familienbewusstsein – auch für Väter

Frühzeitig werden Bewerberinnen und Bewerber auf die familiengerechte Ausrichtung des Unternehmens hingewiesen. Marcel Wiebach, stellvertretender Fach-

**DKB** | Immobilien  
Aktiengesellschaft

**Gründungsjahr:** 1995  
**Zertifikatsträger:** seit 2005  
**Beschäftigtenzahl:** 41

bereichsleiter Bestandsmanagement im Bereich Wohnungswirtschaft und Asset Management der DKB Immobilien AG, hat das in seiner Entscheidung bestärkt. „Für mich war klar, dass ich noch in der Probezeit Elternzeit in Anspruch nehmen wollte, um die Eingewöhnungsphase unseres Kindes in der Kita zu begleiten.“ Dass das Unternehmen bereits in der Bewerbungsphase signalisierte, dies mittragen zu können, war ihm wichtig.

Zwei Monate arbeitete er zehn Stunden in der Woche im Homeoffice, um an laufenden Prozessen beteiligt zu sein. Jetzt ist ein weiterer Kollege für zwei Monate in Elternzeit. Dazu meint Herr Wiebach: „Ich kann sagen, dass das audit berufundfamilie bei uns nicht nur ein Projekt auf dem Papier, sondern Teil der Unternehmenskultur ist.“

#### Flexible Arbeitszeiten

Die DKB Immobilien AG bietet ihren Beschäftigten flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten. Ihre tägliche Arbeitszeit können die Beschäftigten, nach Abstimmung im Team, zwischen 06:00 Uhr und 23:00 Uhr legen. Wenn nötig, kann auch samstags gearbeitet werden. Die Wochentage, an denen die Beschäftigten arbeiten, können unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten gewählt werden. Bei familiären Notfällen ermöglicht die DKB Immobilien AG längere Freistellungen innerhalb kürzester Zeit (z. B. zur Pflege von Angehörigen). Das Arbeitspensum, das während der Freistellung anfällt, wird innerhalb des Teams aufgefangen.

Am Standort Potsdam stehen den Beschäftigten im nahegelegenen Kinderhaus Fridolin für ihre Kinder Belegplätze zur Verfügung. Dort wird auch eine Notfall- und Wochenendbetreuung angeboten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit nicht schulpflichtigen Kindern erhalten monatlich einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss zu den Betreuungskosten. Für Alleinerziehende wird dieser zusätzlich aufgestockt. Nach dem Schulabschluss bietet die DKB Immobilien AG-Gruppe insbesondere Kindern von Beschäftigten Ausbildungs- und Prakti-



kumsplätze in verschiedenen Fachrichtungen an. „Aus meiner Sicht wird mit diesen Angeboten“, fasst Frau Franke zusammen, „ein zwar schwer messbarer, aber dennoch sehr positiver Effekt auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzielt.“

#### Kontakt:

DKB Immobilien Aktiengesellschaft  
Julia Franke, Unternehmenssteuerung  
und -entwicklung  
Jägerallee 23 · 14469 Potsdam  
Telefon: 0331 2903570  
E-Mail: [julia.franke@dkb-immo.de](mailto:julia.franke@dkb-immo.de)  
Internet: [www.dkb-immobilien.de](http://www.dkb-immobilien.de)



**Gründungsjahr:** 1830  
**Zertifikatsträger:** seit 2011  
**Beschäftigtenzahl:** 106

Die Stadtparkasse Schwedt/Oder gehört zu den wichtigsten Finanzdienstleistern in der Region. In den Geschäftsstellen bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Privat- und Unternehmenskunden fachkundige Beratung und Unterstützung in allen Geldangelegenheiten. Die Stadtparkasse Schwedt/Oder engagiert sich im Geschäftsgebiet und unterstützt Projekte in den Bereichen Bildung, Kultur und Sport. „Familie hat für uns einen besonderen Wert“, erklärt Dietrich Klein, Vorstandsvorsitzender der Stadtparkasse. „Und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, ist für uns ein strategisches Ziel. Mit Unterstützungsangeboten und einer familienbewussten Führungskultur wollen wir unsere Beschäftigten deshalb ermutigen, sich bewusst für die Familie zu entscheiden.“

So ist es selbstverständlich, dass die Beschäftigten Arbeitszeiten flexibilisieren oder in familiären Notsituationen auf

Unterstützung durch ihren Arbeitgeber zählen können: „Wir hatten im Unternehmen zwei Fälle, in denen wir Mitarbeiterinnen freigestellt haben, die ihr Kind im Krankenhaus betreuen wollten. Darauf besteht kein Rechtsanspruch, trotzdem ist eine Mitarbeiterin sogar ein halbes Jahr beurlaubt worden“, erzählt Projektleiterin Sabine Schulz. „Außerdem ermutigen wir Väter bei der Inanspruchnahme der Elternzeit.“

#### Elternzeit für Väter

Privatkundenberater Marcel Kirschner arbeitet seit seiner Ausbildung bei der Stadtparkasse. Als er Ende 2008 Vater wurde, ging er als einer der ersten Väter bei der Stadtparkasse Schwedt/Oder in Elternzeit. „Ich habe das mit meiner Vorgesetzten abgesprochen und das war überhaupt kein Problem. Nach der Rückkehr aus der Elternzeit nutze ich die flexiblen Arbeitszeiten, die ich weitestgehend eigenverantwortlich gestalten kann. Meine Frau arbeitet im Schichtbetrieb, unser Wochenplan sieht immer anders aus, trotzdem muss unser Kind in der Kita nicht die Spätbetreuung in Anspruch nehmen. Wir können die Bring- und Abholzeiten der Regelbetreuung einhalten, weil ich meine Arbeitszeiten danach legen kann.“ Der Stadtparkasse bescheinigt er ein offenes Ohr für alles, was mit Familie



zu tun hat. Und ein weiterer Aspekt ist Kirschner wichtig: „In einer kleinen Stadt wie Schwedt gibt es natürlich nur ein begrenztes Angebot an Freizeitmöglichkeiten für Familien. Die Stadtparkasse unterstützt Sportvereine, Bildungsträger und andere Initiativen hier in der Region. Und davon profitieren ja auch unsere Kinder.“

#### Zukunft Familie

„Wir wünschen uns, dass die Auszeichnung mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie unsere Attraktivität als Arbeitgeber steigert“, meint Sabine Schulz.

„Wir merken jetzt schon, dass gute und motivierte Auszubildende immer schwieriger zu finden sind, der demografische Wandel wirkt sich da schon aus. Unsere Erwartung ist, dass künftige Bewerberinnen und Bewerber positiv auf die familienfreundliche Ausrichtung reagieren und diese als deutlichen Pluspunkt für die Stadtparkasse als Ausbildungs- und künftigen Arbeitsort werten. Das Zertifikat ist natürlich auch ein Signal an Eltern, die ihre Kinder bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz begleiten und unterstützen.“ Noch gebe es keinen Grund, sich mit dem Erreichten zufriedenzugeben, unterstreicht Frau Schulz: „Damit wir wissen, wo wir in Zukunft Angebote machen müssen, führen wir gerade eine Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch.“

#### Kontakt:

Stadtparkasse Schwedt/Oder  
Sabine Schulz, Projektleiterin audit  
berufundfamilie  
Dr.-Theodor-Neubauer-Straße 44  
16303 Schwedt  
Telefon: 03332 289136  
E-Mail: [sabine.schulz@ssk.schwedt.de](mailto:sabine.schulz@ssk.schwedt.de)  
Internet: [www.sparkasse-schwedt.de](http://www.sparkasse-schwedt.de)



Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Bereiche Forschung, Bildung und Qualifizierung zielen in erster Linie auf Gewinnung und Bindung qualifizierter Akademikerinnen und Akademiker und nehmen oft auch eine Vorreiterrolle in der Umsetzung von Gleichstellungsstandards ein. Um auf dem inzwischen heiß umkämpften Arbeitsmarkt als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber punkten zu können, zielt die Einführung familienbewusster Maßnahmen auch auf die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber.

Die Arbeitsbereiche Forschung, Bildung und Qualifizierung eröffnen große Spielräume für eine flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung. Diese reichen von Teilzeit über Gleitzeit bis hin zur Vertrauensarbeitszeit, also der ausschließlich ergebnisorientierten und selbstbestimmten Gestaltung von Arbeitszeit. Bestimmte Tätigkeiten können gleichermaßen von zu Hause, von unterwegs auf Dienstreisen, unter Nutzung von alternierender Telearbeit oder von firmeneigenen Notebooks erledigt werden.

Andererseits erweist sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere im Forschungsalltag immer wieder als ausgesprochen herausfordernd. Kehrseite der durchaus vereinbarkeitsunterstützenden zeitlichen und räumlichen

Flexibilität ist der Anspruch an dauernde Verfügbarkeit. Dies hängt u. a. mit der üblicherweise sehr hohen Zeitintensität, dem hohen Leistungs- und Erfolgsdruck, der hohen Erwartung hinsichtlich Menge und Qualität des Outputs sowie der notwendigen Teilhabe an forschungsrelevanten Netzwerken und Tagungen zusammen. Wichtige Maßnahmen eines familienbewussten Personalmanagements sind in diesem Kontext deshalb die kritische Überprüfung und Anpassung normativ gesetzter Leistungsanforderungen und Qualitätsmaßstäbe.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf wissenschaftlichen Qualifikationsstellen kommen zu den Leistungsanforderungen meist die Befristung der Stelle sowie die vergleichsweise prekäre materielle Absicherung hinzu. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für die besonderen Herausforderungen, die sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs stellen, sind deshalb vielfach Kernstück eines familienbewussten Personalmanagements in Forschungseinrichtungen. Die Problematik von atypischen Beschäftigungsverhältnissen stellt sich auch im Bereich der Bildung und Qualifizierung.

Das Leibniz-Institut für Agrartechnik Potsdam-Bornim e. V. (ATB) betreibt anwendungsorientierte Grundlagenforschung. Es untersucht und entwickelt nachhaltige Technologien für eine ressourceneffiziente und CO<sub>2</sub>-neutrale Nutzung biologischer Systeme zur Erzeugung von Lebensmitteln, Rohstoffen und Bioenergieträgern.

Basis für das wissenschaftliche Arbeiten und die Zusammenarbeit mit anderen Forschenden sind im ATB eine ethische Grundhaltung und der verantwortungsvolle Umgang miteinander. Hierzu zählt insbesondere die Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie.

#### Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Promovierende

„Für uns als Forschungseinrichtung steht dabei die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere von Doktorandinnen mit Kind, im Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit. Sie stehen besonders unter Druck, müssen sie doch nicht nur Beruf und Familie, sondern Beruf, Qualifizierung und Familie unter einen Hut bringen und dies in der Regel auch noch auf befristeten Stellen“, sagt Dr. Uta Tietz, Verwaltungsleiterin im ATB. Bedarfe bei



**Gründungsjahr:** 1992  
**Zertifikatsträger:** seit 2011  
**Beschäftigtenzahl:** 254

der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden mit Blick auf die besonderen Herausforderungen von Doktorandinnen und Doktoranden deshalb schon beim Abschluss von Promotionsvereinbarungen berücksichtigt. Das Prozedere ist in der Richtlinie zur Promovierendenförderung festgeschrieben, konkrete Arrangements werden individuell vereinbart.

Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie die Gestaltung einer familiengerechten Arbeitsorganisation sind eine Selbstverständlichkeit im ATB. Davon hat etwa die wissenschaftliche Mitarbeiterin Dr. Katrin Drastig profitiert. Um mehr Zeit für Mann und Kind zu haben, hat sie ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden reduziert. Jenseits dessen bietet das ATB Promovierenden mit Familie bedarfsorientierte Modelle zur Finanzierung ihrer Promotion.

Selbstverständlich profitieren auch Väter, die sich am ATB qualifizieren, von den familienfreundlichen Angeboten. Ulrich Ströbel etwa konnte seine Promotion für zwei Monate unterbrechen und in Elternzeit gehen. Aktuell arbeitet er in Teilzeit auf 75 Prozent einer Vollzeitstelle. Seinen Arbeitsbeginn kann Ströbel an den Bringzeiten in der Kita ausrichten. Ein gutes Gefühl sei auch die Gewissheit, dass man sein Kind im Notfall mit ins Institut nehmen könne: „Wir haben keine Großeltern in der Nähe, die einspringen können und so bin ich froh, dass es bei uns einen Eltern-Kind-Arbeitsplatz gibt, für den man sich kurzfristig anmelden kann. Ich kann dann trotzdem für die Studierenden, die ich betreue, da sein.“

#### Führungskräfte in Teilzeit

Unterstützung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten am ATB auch die Führungskräfte. So gibt es Teilzeitmodelle auf allen Führungsebenen. Seit Januar 2011 leitet Frau Drastig ein eigenes Projekt mit acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Trotz der Übernahme einer Führungsfunktion kann sie weiterhin in Teilzeit arbeiten. „Man muss konzentrierter arbeiten, das schon“, findet sie. Ansonsten aber findet sie das gefundene Arrangement äußerst unter-



stützend. „Besprechungen finden statt, wenn ich da bin. Einmal in der Woche arbeite ich von zu Hause, telefonisch bin ich immer erreichbar.“ Problematisch sei die Wahrnehmung einer Führungsaufgabe in Teilzeit nie gewesen, sagt Frau Drastig. „Es wird von allen akzeptiert. In meiner Gruppe haben fast alle Kinder, meine Vorgesetzte ist auch Mutter. Auch sie profitiert von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Familienfreundlichkeit wird bei uns gelebt.“

#### Kontakt:

Leibniz-Institut für Agrartechnik  
Potsdam-Bornim e. V. (ATB)  
Dr. Uta Tietz, Verwaltungsleitung  
Max-Eyth-Allee 100 · 14469 Potsdam  
Telefon: 0331 5699710  
E-Mail: [utietz@atb-potsdam.de](mailto:utietz@atb-potsdam.de)  
Internet: [www.atb-potsdam.de](http://www.atb-potsdam.de)

## Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH

Vorbild sein für andere Unternehmen



**Gründungsjahr:** 1993  
**Zertifikatsträger:** 2008 – 2011  
**Beschäftigtenzahl:** 9

Die TGZ „Fläming“ GmbH in Bad Belzig ist Dienstleister für Existenzgründung, Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderung sowie Regionalmanagement. Das Unternehmen entwickelt Projektideen für die Region, mit denen es sich an Ausschreibungsverfahren und Wettbewerben des Landes Brandenburg sowie des Bundes und der Europäischen Union beteiligt. Des Weiteren unterstützt und koordiniert die TGZ „Fläming“ GmbH die Umsetzung prämierter Projektideen. In ihren Leitlinien hat sich die TGZ den Prinzipien der Chancengleichheit und des Gender-Mainstreamings verpflichtet. Die familienbewusste Mitarbeiterführung ordnet sich hier ein. Sie ist schon lange Bestandteil der Unternehmenskultur und soll nach außen Vorbildwirkung entfalten.

„Mit unseren Maßnahmen zur Erhaltung der Balance zwischen persönlichen und beruflichen Interessen“, so Geschäftsführer Michael Paduch, „möchten wir Vorbild

sein für andere Unternehmen der Region und stehen als Ansprechpartner für diese Unternehmen zur Verfügung. Familienfreundliche Personalpolitik ist schließlich für alle Unternehmen ein relevantes Thema.“ Die Maßnahmen, mit denen sich die TGZ „Fläming“ GmbH in den nächsten Jahren im Themenfeld weiter verbessern möchte, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam erarbeitet. Der große Workshop, der im Rahmen des Auditierungsprozesses durchgeführt wurde, fand mit dem gesamten Team des TGZ als Wochenendevent in schöner Umgebung statt.

### Familien- und Erwerbsarbeit teilen

Für Projektleiter Klaus Wessels, der im Gründerzentrum den Themenbereich Existenzgründung betreut, war die Vertrauensarbeitszeit eines der ausschlaggebenden Kriterien, in das Unternehmen einzutreten. Heute, nach Familiengründung und der Geburt zweier Kinder, nutzt er dieses Angebot, um mit seiner Frau gemeinsam die Kinderbetreuung zu organisieren. So folgt sein Arbeitsbeginn in der Regel dem Rhythmus der Kinder: „Mal bin ich um 08:00 Uhr und mal um 09:00 Uhr im Büro, je nachdem, wann ich die Kinder in die Kita gebracht habe.“ Auch seine Kollegin, die drei Kinder hat, profitiert von der Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeit-



gestaltung. Sie spart Zeitguthaben an, die sie dann für familiäre Belange einsetzt.

In Notfällen können die Kinder auch einmal mit an den Arbeitsplatz gebracht werden, dort ist eine Spielecke für sie eingerichtet. Hat Herr Wessels Frau, die die Kinder in der Regel nachmittags von der Kita abholt, einen Termin am späten Nachmittag, können die Kinder auch mal für ein oder zwei Stunden ins Büro, so dass er ein Auge auf die beiden haben kann. Dafür ist Wessels bereit, Abendtermine bei den Kunden wahrzunehmen oder abends zu Hause für Kunden erreichbar zu sein.

### Beratung zur Vereinbarkeit für Gründungswillige

Seit der Auditierung berücksichtigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TGZ das Thema verstärkt auch in ihren eige-

nen Beratungen. Herr Wessels, der als Gründerlotse Erstberatungen und weitere Unterstützungsleistungen für Gründungswillige anbietet, prüft die Ideen der Existenzgründerinnen und Existenzgründer nunmehr auch unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vielfach, so erzählt Klaus Wessels weiter, seien es gerade die jungen Frauen, die aus der Elternzeit heraus eine neue Perspektive suchen und gründen wollen, die aber nicht wirklich wissen, wie sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren sollen. „Und den Männern muss man die Wichtigkeit dieser Frage oft erst einmal verdeutlichen“, stellt Wessels fest. Hier die richtigen Fragen zu stellen, hält er für immer wichtiger.

### Kontakt:

Technologie- und Gründerzentrum  
„Fläming“ GmbH  
Michael Paduch, Geschäftsführer  
Brücker Landstraße 22 b · 14806 Bad Belzig  
Telefon: 033841 65400  
E-Mail: [kontakt@tgz-belzig.de](mailto:kontakt@tgz-belzig.de)  
Internet: [www.tgz-belzig.de](http://www.tgz-belzig.de)

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt an Bedeutung. Brandenburg kommt seinem Ziel, familienfreundliches Bundesland zu werden, Schritt für Schritt näher.

Neben den in der Broschüre porträtierten Arbeitgebern wächst die Zahl der Unternehmen, Einrichtungen und Institutionen, die mit den Zertifikaten zum audit berufundfamilie und audit familiengerechte hochschule zeigen, dass sie sich nachhaltig für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren.

Dazu gehören kleine und mittelständische Unternehmen, aber auch Landesbehörden und weitere Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, Universitäten und Fachhochschulen sowie mehrere große Unternehmen im Land. Mit insgesamt 47 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, die das audit berufundfamilie bzw. das audit familiengerechte hochschule in den letzten zehn Jahren zumindest einmal durchlaufen haben, ist Brandenburg der Spitzenreiter unter den fünf neuen Bundesländern.

### Zertifikatsempfänger audit berufundfamilie in Brandenburg

**Arcelor Mittal Eisenhüttenstadt GmbH**  
Zertifikat seit 2006 · 3.000 Beschäftigte

**AWO Kreisverband Eisenhüttenstadt e. V.**  
Zertifikat von 2008 bis 2011 · 205 Beschäftigte

**Deutsches Institut für Ernährungsforschung, Nuthetal**  
Zertifikat seit 2011 · 300 Beschäftigte

**Direct Line Versicherung AG, Teltow**  
Zertifikat seit 2010 · 343 Beschäftigte

**DKB Immobilien Aktiengesellschaft, Holding, Potsdam**  
Zertifikat seit 2005 · 35 Beschäftigte

**domino-world™, Birkenwerder**  
Zertifikat seit 2009 · 480 Beschäftigte

**E.ON edis AG, Fürstenwalde/Spree**  
Zertifikat seit 2007 · 1.850 Beschäftigte

**Familienferienstätte St. Ursula**  
Zertifikat von 2008 bis 2011 · 16 Beschäftigte

**GeoForschungsZentrum, Potsdam**  
Zertifikat von 2008 bis 2011 · 800 Beschäftigte

**Gesellschaft für Leben und Gesundheit mbH, Eberswalde**  
Zertifikat seit 2010 · 2.100 Beschäftigte

**Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg, Cottbus**  
Zertifikat seit 2009 · 579 Beschäftigte

**Landesausschuss für Innere Mission (LAFIM), Fließners Wohn- & Werkstätten – Fließners Dienste für Menschen mit Behinderungen, Brandenburg an der Havel**  
Zertifikat seit 2010 · 309 Beschäftigte

**Landkreis Dahme-Spreewald, Lübben (Spreewald)**  
Zertifikat seit 2009 · 858 Beschäftigte

**Lausitzer Rundschau Medienverlag GmbH**  
Zertifikat von 2007 bis 2010 · 181 Beschäftigte

**Leibniz-Zentrum für Agrarlandschaftsforschung (ZALF) e. V., Müncheberg**  
Zertifikat seit 2011 · 311 Beschäftigte

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, Potsdam**  
Zertifikat seit 2006 · 280 Beschäftigte

**Mittelbrandenburgische Sparkasse, Potsdam**  
Zertifikat seit 2011 · 1.643 Beschäftigte

**Möbelfolien GmbH, Biesenthal**  
Zertifikat seit 2011 · 86 Beschäftigte

**Polizeipräsidium Brandenburg Bereich I – Schutzbereich Dahme-Spreewald, Königs Wusterhausen**  
Zertifikat von 2010 bis 2011 · 373 Beschäftigte

**Polizeipräsidium Brandenburg Bereich II – Schutzbereich Havelland, Nauen**  
Zertifikat von 2008 bis 2011 · 330 Beschäftigte

**Reha-Zentrum Lübben – Fachklinik für Orthopädie und Onkologie, Kliniken Professor Dr. Schedel GmbH & Co. KG**  
Zertifikat seit 2001 · 170 Beschäftigte

**REWE Markt GmbH, Logistikregion Ost, Logistikstandorte Oranienburg, Neudietendorf, Rüsseina/Ketzerbachtal**  
Zertifikat seit 2011 · 738 Beschäftigte

**REWE Markt GmbH, Zweigniederlassung Ost, Verwaltung Vollsortiment, Standorte Teltow, Rüsseina, Neudietendorf**  
Zertifikat seit 2011 · 343 Beschäftigte

**Sparkasse Märkisch-Oderland, Strausberg**  
Zertifikat seit 2011 · 381 Beschäftigte

**Unfallkasse Brandenburg, Frankfurt (Oder)**  
Zertifikat von 2008 bis 2011 · 150 Beschäftigte

**Vattenfall Europe AG, Vattenfall Europe Mining AG und Vattenfall Europe Generation AG**  
Zertifikat seit 2007 · 9.200 Beschäftigte

### Zertifikatsempfänger audit familiengerechte hochschule in Brandenburg

**Brandenburgische Technische Universität Cottbus**  
Zertifikat seit 2009 · 1.280 Beschäftigte  
6.700 Studierende

**Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)**  
Zertifikat seit 2009 · 606 Beschäftigte  
6.267 Studierende

**Fachhochschule Brandenburg – University of Applied Sciences, Brandenburg an der Havel**  
Zertifikat seit 2009 · 150 Beschäftigte  
2.800 Studierende

**Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde**  
Zertifikat von 2008 bis 2011 · 190 Beschäftigte  
1.500 Studierende

**Technische Hochschule Wildau – University of Applied Sciences**  
Zertifikat seit 2009 · 334 Beschäftigte  
4.000 Studierende

**Universität Potsdam**  
Zertifikat von 2008 bis 2011  
2.100 Beschäftigte · 18.800 Studierende

## Ausgewählte Informationsquellen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die **berufundfamilie gGmbH** ist eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung zur Unterstützung familienbewusster Personalpolitik. Zahlreiche Publikationen sowie weitere Informationen finden Sie unter:

[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)

Die **Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit** bei der LASA Brandenburg GmbH berät sowohl Unternehmen als auch (werdende) Eltern zur Planung, Organisation und Gestaltung familienbedingter Fehlzeiten wie Mutterschutz und Elternzeit und zur Rückkehr an den Arbeitsplatz. Das Modellprojekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Brandenburg gefördert.

**Beratungstelefon: 0331 6002266**

(Mo. bis Do. 08:00 Uhr – 16:30 Uhr |  
Fr. 08:00 Uhr – 14:00 Uhr)

Weitere Informationen:

[www.arbeitswelt-elternzeit.de](http://www.arbeitswelt-elternzeit.de)

Die INNOPUNKT-Initiative „**Beruf, Familie, Pflegen. Neue Vereinbarkeitslösungen für Brandenburg**“ fördert Modellprojekte, die praktikable und tragfähige neue Lösungen zur Entlastung von Erwerbstätigen mit Pflegeverantwortung entwickeln und eine bessere Ver-

einbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege ermöglichen sollen, aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg.

Weitere Informationen:

[www.beruf-familie-pflegen-brandenburg.de](http://www.beruf-familie-pflegen-brandenburg.de)

Aktuell haben sich 50 „**Lokale Bündnisse für Familie**“ im Land Brandenburg zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen für ein familienfreundliches Umfeld in den Regionen zu verbessern. Vor Ort engagieren sich Kommunen, Unternehmen, Kirchen, Vereine und viele weitere Akteure ehrenamtlich u. a. für die Familienbildung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine flexible Kinderbetreuung.

Weitere Informationen:

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

Das **Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie**“ ist eine Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages. Als zentrale Plattform bietet das Netzwerk Unternehmen u. a. die Möglichkeit, sich zum Thema familienbewusste Personalpolitik zu informieren und Kooperationen mit anderen Firmen zu knüpfen. Die Mitgliedschaft ist kostenlos.

Weitere Informationen:

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

## Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft

### Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

Öffentlichkeitsarbeit  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
[www.masf.brandenburg.de](http://www.masf.brandenburg.de)

[www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)

Layout: BELLOT Agentur für Kommunikation und Gestaltung GmbH, Berlin  
Fotos: Die Fotorechte liegen bei den Unternehmen selbst, mit Ausnahme des Titels (BELLOT) und der Seiten 8, 20, 28, 36 und 42 (fotolia.com).  
Druck: Druckerei Arnold, Großbeeren  
Auflage: 3.000

Februar 2012



Die Publikation wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.