

# Aktionsplattform

---

## Familie@Beruf.NRW

Neben den verschiedenen Themenschwerpunkten bietet der **Newsletter** aktuelle Informationen rund um das Thema **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** und enthält unter anderem Best-Practice Beispiele, Neuigkeiten über relevante Studien und Fachliteratur sowie eine Kalendervorschau auf kommende Veranstaltungen.

### Newsletter Nr.1-2014

#### News

#### [Ministerin Schäfer plant Familiengipfel in Nordrhein-Westfalen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf](#)

Familienministerin Ute Schäfer will nordrhein-westfälische Unternehmen, Verbände, Kommunen, Hochschulen und Eltern zu einem Familiengipfel nach Düsseldorf einladen, um mit ihnen die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu diskutieren.

„Die Vereinbarkeitsfrage werden wir dauerhaft nicht allein mit der Bereitstellung von Betreuungsplätzen und anderen Familienleistungen lösen können. Wir werden auch andere, familienfreundlichere Arbeitsbedingungen schaffen müssen – und zwar für Mütter und Väter. Wir brauchen hier einen ähnlichen Schub wie beim Ausbau der Betreuungsplätze für unter Dreijährige“, erklärte Schäfer.

Man müsse sich darauf verständigen, dem Thema „Familienzeit“ mehr Bedeutung beizumessen. „Deshalb müssen wir nicht nur Frauen, sondern auch Männern gute Vereinbarkeitskonzepte ermöglichen. Dazu gehören zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle, vollzeitnahe Teilzeit und Home-Office. Der in Deutschland besonders verfestigte demografische Trend mit sehr geringen Geburtenraten wird sich nicht verändern lassen, wenn wir Paaren und jungen Familien signalisieren, für Familie ist keine Zeit, die Arbeit geht – nun für Männer und Frauen gleichermaßen – immer vor“, sagte die Ministerin anlässlich der Vorstellung von zwei Studien zur Situation der Väter in Nordrhein-Westfalen, die im Auftrag des Familienministeriums erstellt wurden.

#### Wichtigste Studienergebnisse

Die erste Studie wurde vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (FFP) durchgeführt. Sie geht der Frage nach den Wünschen und Vorstellungen von nordrhein-westfälischen Vätern zum Thema Vereinbarkeit nach. Die zweite Studie von der Prognos AG beschäftigt sich mit der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter in Nordrhein-Westfalen.

Eines der wichtigsten Ergebnisse der FFP-Studie ist, dass rund 17 Prozent der Väter ihre Arbeitszeit reduzieren wollen. Sie tun es nicht, weil sie es vor allem wegen des hohen Arbeitsaufkommens für nicht machbar halten.

Zu ganz ähnlichen Ergebnissen kommt die Prognos-Studie zur Inanspruchnahme des Elterngeldes von Vätern in Nordrhein-Westfalen. Nur jeder fünfte junge Vater nimmt in NRW eine Auszeit für sein Kind. Dabei beziehen nordrhein-westfälische Väter ein durchaus hohes Elterngeld. Sie erhalten durchschnittlich 1.113 Euro pro Monat und liegen damit sogar ein wenig über dem Bundesdurchschnitt.

Die Prognos-Studie zeigt anschaulich, dass der Hauptgrund für die unterdurchschnittliche Nutzung des Elterngeldes durch Väter in der niedrigen Erwerbsbeteiligung der Mütter liegt.

Die Studien:

- Vater sein in Nordrhein-Westfalen Ergebnisse einer Studie (FFP)
- Vater sein in Nordrhein-Westfalen Erfahrungen, Stimmungen, Empfehlungen (FFP)
- Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter in Nordrhein-Westfalen (Prognos)

### Familienbericht NRW: Familien können sich online beteiligen

Die Landesregierung erstellt zur Zeit einen Familienbericht und will dieser Grundlage ihre Familienpolitik weiterentwickeln. In diesen Prozess möchte sie die Familien in Nordrhein-Westfalen selbst einbinden - als „Experten in eigener Sache“.

Zu diesem Zweck hat das Familienministerium das Internetportal [www.familienbericht-nrw.de](http://www.familienbericht-nrw.de) freigeschaltet. Familien in Nordrhein-Westfalen sind eingeladen, dort aus ihrem Alltag zu berichten und ihre persönliche Meinung zu wichtigen Themen des Familienlebens mitzuteilen. Die Ergebnisse dieser Online-Diskussion, die sich an den Themen Zeit, Sicherheit, „zu Hause in NRW“, Wohnen, Erziehungskompetenzen/Wohlergehen und Mutter sein/Vater sein orientiert, werden in den Familienbericht einfließen.

Nicht nur online können Familien sich an der Erstellung des Familienberichts beteiligen: Eine Reihe von Veranstaltungen in ganz NRW, die im Oktober 2013 begonnen haben und sich bis Ende 2014 erstrecken werden, bietet Familien ein Forum, um ihre Anliegen an die Landesregierung heranzutragen. Auf der Internetseite [www.familienbericht-nrw.de](http://www.familienbericht-nrw.de) werden die Ergebnisse dieser Dialogveranstaltungen dokumentiert und es wird über geplante weitere Termine informiert. Zudem ist eine repräsentative Familienbefragung geplant.

Der Familienbericht, der zentrale familienrelevante Themen aufgreifen soll, wird drei Teile umfassen. Im ersten Teil werden Daten, Fakten und Analysen gebündelt vorgestellt. Der zweite Teil widmet sich den Wünschen und Vorstellungen der Familien in NRW selbst. Dort fließen die Wünsche und Vorstellungen der Familien ein. In einem dritten Teil werden Eckpunkte für die Landesfamilienpolitik entwickelt.

Die Veröffentlichung ist für Mitte 2015 geplant.

### Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig stellt Eckpunkte des ElterngeldPlus vor

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig hat am 21. März in Berlin die Eckpunkte für die Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorgestellt.

"Wir setzen mit dem ElterngeldPlus auf einen gesellschaftlichen Trend: Viele Mütter möchten früher wieder in ihren alten Beruf einsteigen – viele Väter möchten sich gerne mehr um ihre Kinder kümmern", erklärte die Ministerin. "Wir ermöglichen den Familien mehr Zeit für Familie und eine größere Flexibilität. Und mit dem Partnerschaftsbonus fördern wir die Partnerschaftlichkeit in den Familien."

### ***ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus***

Das ElterngeldPlus erkennt das Lebensmodell derjenigen an, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Mütter und Väter, die mit einer gewissen Stundenzahl ihrer Arbeit nachgehen wollen, haben dann die Möglichkeit, länger als bisher diese Leistung in Anspruch zu nehmen und so das volle Elterngeldbudget zu nutzen. Das erleichtert ihnen, sich in die neue Lebensphase mit Kind hineinzufinden und Familien- und Erwerbsarbeit fair und zukunftsfest zu verteilen. (Das ElterngeldPlus: Eckpunkte und Fallbeispiele)

### ***Flexibilisierung der Elternzeit***

Außerdem sollen Eltern mit der Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes mehr Flexibilität bei der Elternzeit erhalten. Bislang konnte mit Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ein Jahr der Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr eines Kindes übertragen werden. Durch die Neuregelung können maximal zwei Jahre auf den Zeitraum zwischen drittem und achtem Lebensjahr übertragen werden.

Manuela Schwesig betonte: "Der Trend zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung hat viele Potenziale: Paare können sich freier entscheiden, Väter können sich stärker um ihre Kinder kümmern, Mütter haben mehr Chancen im Beruf. Auch die Kinder profitieren von zufriedeneren Eltern und mehr Zuwendung von Vätern. Und die Wirtschaft gewinnt, wenn qualifizierte Mütter früher wieder berufstätig werden."

### **Treffen der Promotorengruppe der Aktionsplattform am 20.02.2014 in Düsseldorf.**

Die Promotorengruppe beschäftigte sich am 20.02.2014 mit dem Thema "Ausgewählte Aspekte zur Fachkräftesicherung und zum Thema Familie und Beruf in Unternehmen". Ziel ist die Entwicklung konkreter Handlungsempfehlungen.

Zunächst sollten folgende vier Themen bearbeitet werden:

- Führung in Teilzeit oder Karriereknick
- Regionale Netzwerke
- Willkommenspakete für Fachkräfte und ländlicher Raum
- attraktiv für Fachkräfte mit Familie.

Dabei wurde festgestellt, dass wichtige Unterschiede zwischen großen und mittelständischen Unternehmen sowie Unternehmen im ländlichen und städtischen Raum hinsichtlich der Fachkräftesituation und der Ausgestaltung der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gibt.

Anschließend diskutierten die Promotorinnen und Promotoren das Handlungsfeld

„Führung in Teilzeit für Väter und Führung in Teilzeit für Mütter im Vergleich, Chancen, Risiken und praktische Beispiele“. Ausgangspunkt der Diskussion war die Tatsache, dass in Deutschland nur 5 Prozent aller Managerinnen und Manager in Teilzeit arbeiten, davon 14,6 Prozent Frauen und nur 1,2 Prozent Männer (weniger als 30 Stunden pro Woche). Im Vergleich dazu arbeiten in Großbritannien 8 Prozent und in den Niederlanden 12 Prozent in Teilzeit (Quelle: [WZB](#)).

Besonders selten kommt Teilzeitarbeit in den Führungsebenen großer Unternehmen und bei Selbstständigen vor. Auch die branchenspezifischen Unterschiede sind beachtlich: Während Teilzeitmanager in Deutschland am häufigsten in den Bereichen Bildung, Gesundheit und öffentliche Verwaltung vertreten sind (9,3 Prozent), bleiben teilzeitarbeitende Managerinnen und Manager im verarbeitenden Gewerbe mit 1,2 Prozent die Ausnahme.

Auf dieser Grundlage wurde festgestellt, dass das Thema „Führung in Teilzeit“ nach wie vor viele Fragen bei Beschäftigten und Unternehmen aufwirft. So stellt sich zunächst die Frage, ab welcher Hierarchieebene genau die „Führungsebene“ beginnt. Diese Fragestellung tritt vor allem in großen Unternehmen auf und erweist sich in den meisten vorliegenden Statistiken als Problem. Folgende weiteren Fragen, die es im Bereich „Führung in Teilzeit“ zu beantworten gilt, wurden von der Promtorengruppe gesammelt:

- Was versteht man unter Führung in Teilzeit?
- Welche Aufgaben können delegiert werden?
- Welche Differenzierung bei Führungskräften in Teilzeit (FKTZ) besteht bei tariflicher und außertariflicher Bezahlung?
- Was kann reduziert werden?
- Wie viel Prozent Führung in Teilzeit ist möglich?
- Bis wohin könnte sich ein/e Arbeitgeber/in verpflichten zuzustimmen?
- Wie sehen die Kosten/Nutzen Aspekte aus?
- Im schlimmsten Fall 80 % Gehalt und 100 % Arbeit – Wie kann dieser Fall vermieden werden?
- Wie ist die horizontale und vertikale Akzeptanz der FKTZ im Unternehmen?
- Wie sehen gesetzliche Vorgaben für FKTZ aus?
- Wie passt FKTZ in die Unternehmenskultur?
- Gibt es Begleitung durch Coaching, Mentoring?
- Gibt es Evaluationsverfahren im Unternehmen für FKTZ?

Übereinstimmend wurde festgestellt, dass Führungsaufgaben meist nicht abgegeben werden können, Arbeitsinhalte dagegen schon.

### Treffen der Kommunalgruppe der Aktionsplattform am 20.02.2014 in Düsseldorf

Die Kommunalgruppe der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW beschäftigte sich am 20.2.2014 mit dem Thema: „Teilzeit als flexibles Entwicklungsinstrument in der Personalführung, Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials“.

Dolores Burkert, Dezernentin, Verwaltungsdirektorin der Stadt Neuss führte mit einem Impulsvortrag zu den „Ethische Grundsätze in der Personalführung einer Kommune und Maßnahmen für Führungskräfte, Beispiele zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in die Thematik ein. In ihrem Vortrag stellte Frau Burkert Maßnahmen und Ansätze zur Personalentwicklung in der Stadtverwaltung vor: Das 2012 gegründete OPTI-Team besteht aus Beschäftigten aller Hierarchieebenen. Es beschäftigt sich mit der Entwicklung

neuer Lösungsansätze, der Eigeninitiative in der Prozessverbesserung und der Umsetzung konkreter Maßnahmen in der Personalentwicklung ohne Zeitverlust durch lange Kommunikationswege. Ziele und Aufgaben des OPTI Teams sind:

- das vorhandenes Leitbild umzusetzen,
- die Durchführung von Coachings zu festen Terminen,
- ein „360° Feedback“ der Führungskräfte,
- die Durchführung von Orientierungszentren und Führungskräftezirkeln,
- die Verhaltensprofilanalyse für Führungspositionsanwärter, die für jeden der eine Führungsposition übernehmen möchte, verpflichtend ist. und
- das Auffangen von Mitarbeitern in familiären Notsituationen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ergänzt wurde dieser Input durch Zahlen, Fakten und Daten zum Thema "Teilzeit als flexibles Entwicklungsinstrument in der Personalführung, Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials im öffentlichen Dienst". Dabei wurde auf folgende Handlungsfelder eingegangen:

- Erwerbspersonen im öffentlichen Dienst,
- Altersstruktur der Beschäftigten der Kommunen,
- Handlungsfeld: Teilzeitarbeit in den Kommunen,
- Wiedereinstieg im öffentlichen Dienst und
- Arbeitgebermarke – Öffentlicher Dienst.

Es wurde dargestellt, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (Männer und Frauen) im öffentlichen Dienst zunehmend gestiegen ist, derzeit sind 40 Prozent der Stellen Teilzeitstellen. (Quelle: [dbb](#))

Der Anteil der Frauen in Teilzeit im öffentlichen Dienst beträgt dabei 85 % und der Männer 15 % (Quelle: [Statistisches Bundesamt 2013](#)).

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt bei 45-54 Jahren. Knapp ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst wünscht sich längere Wochenarbeitszeiten. Zudem steigt die Zahl der öffentlichen Arbeitsstellen, die in Teilzeit ausgeschrieben werden (Quelle: [forsa](#)). Laut dieser Studie äußerten 32 Prozent der Befragten (überwiegend die weiblichen Teilzeitkräfte) den Wunsch, mehr arbeiten zu wollen. Zusammenfassend sind folgende Maßnahmen zur Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials der Kommunen zu empfehlen:

- Flexible Arbeitszeitorganisation
- Erhöhung von Einstellungschancen von Älteren durch Verbesserungen am Tarifsysteem – weg von der senioritätsbezogenen Entlohnung
- Modell Lebensarbeitszeitgestaltung und Langzeitarbeitskonten
- Berufliche Weiterbildung
- Altersgerechte Ergonomie
- Lernfördernde Arbeitsplatzorganisation
- Altersgerechte betriebliche Laufbahngestaltung
- Altersadäquate Positionswechsel (Arbeitsplätze mit Körperlicher Anstrengung)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

## Strategiekonferenz der Akteursgruppen der Aktionsplattform am 23.- 24.Juni 2014 in Düsseldorf

Am 23. Und 24. Juni 2014 wird die 1. Strategiekonferenz der Aktionsplattform „Familie@Beruf.NRW“ in Düsseldorf stattfinden.

Mit diesem neuen Format wollen wir den Akteuren der Aktionsplattform (Promotoren-, Experten-, Hochschul-, Kommunal- und Projektgruppe) die Möglichkeit geben, sich auszutauschen und weiter zu vernetzen. Dabei sollen sowohl Einzelaspekte im Themenfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ als auch das diesjährige Jahresthema „Arbeit familiegeRecht gestalten“ näher in den Blick genommen werden. Ziel der Konferenz ist es, gemeinsam Lösungsansätze und Produkte für die Praxis zu entwickeln und umzusetzen  
Weitere Informationen folgen in Kürze!

## Gute Beispiele NRW

### Teilzeitausbildung als Instrument zur Nachwuchssicherung/ Fachkräfte-entwicklung in Kommunen, Best-Practice im Ennepe Ruhr Kreis

Das Bündnis für Teilzeitausbildung ist eine Initiative unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen im Ennepe-Ruhr-Kreis, das diese Form des Berufseinstiegs gezielt bewirbt.

Unterstützt durch das Bündnis konnte bei einigen öffentlichen und privaten Arbeitgebenden Ausbildung in Teilzeit bereits ermöglicht werden (so z.B. im Ennepe-Ruhr-Kreis bei der Kreisverwaltung sowie in Unternehmen in den Städten Hattingen, Sprockhövel, Wetter/Ruhr und Gevelsberg).

"Die Rückmeldungen der beteiligten Unternehmen im Kreis sind bisher durchgehend positiv. Viele Ausbilder loben die Auszubildenden als verantwortungsbewusst und stufen sie im Vergleich zu Altersgenossen, die in ihrem Leben noch keine Verantwortung für Kinder oder Angehörige zu tragen haben, als reifer ein!", so Christa Beermann, Demografiebeauftragte des Ennepe-Ruhr Kreises. Das Interesse an Teilzeitausbildung ist ein Beleg dafür, wie sinnvoll es sein kann, in bestimmten Lebenssituationen eine Alternative zur Ausbildung in Vollzeit zu suchen und so beispielsweise Kind und Ausbildung unter einen Hut zu bringen. Mit Blick auf den demografischen Wandel und die zukünftigen Schwierigkeiten für Unternehmen, Auszubildende zu finden, ist das Teilzeitmodell für sie ein Weg, um für den Nachwuchs attraktiv zu sein und qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen.

Dem Bündnis gehören die SIHK, die Kreishandwerkerschaft, die Handwerkskammer Dortmund, die AWO, die HAZ Arbeit+Zukunft, die VHS Ennepe-Ruhr-Süd, die QuaBed, die Agentur für Arbeit, das Jobcenter EN, das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Märkische Region, das Netzwerk W(iedereinstieg) EN, der Ennepe-Ruhr-Kreis und die Stadt Gevelsberg an.

Weitere Informationen unter:

[http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/TZA\\_Buendnis\\_EN.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/TZA_Buendnis_EN.pdf)

Kontakt:  
Christa Beermann  
Ennepe-Ruhr-Kreis  
Kreientwicklung und Beteiligungen  
- Demografiebeauftragte -  
- Koordinatorin Netzwerk W(iedereinstieg) EN -  
Hauptstr. 92  
58332 Schwelm  
Tel.: 0 23 36/93 - 22 23  
Fax: 0 23 36/ 93 122 23  
C.Beermann@en-kreis.de  
www.en-kreis.de, Stichwort Demografie

### Kanzlei „Senger & Kollegen Partnerschaft“ mit Siegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet

Familienfreundlichkeit wird in der Kanzlei "Senger & Kollegen Partnerschaft" groß geschrieben. Die Rücksichtnahme auf familiäre Belange der Beschäftigten ist in der Kanzlei selbstverständlich. Individuelle Absprachen zur Arbeitszeit sind jederzeit möglich. Durch die Mitgliedschaft in der Familiengenossenschaft Münsterland eG wird den Beschäftigten ein breitgefächertes Programm an Unterstützungsleistungen in verschiedenen familiären Lebenssituationen (bspw. Ferienbetreuung für Kinder, Pflege und Demenz, Unterstützung im Haushalt) angeboten.

In einer betriebsnahen, von der Kanzlei mitgegründeten Kindertagesstätte besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit, bevorzugt Betreuungsplätze zu buchen. Die Kinderbetreuungskosten der Beschäftigten werden von der Kanzlei vollständig übernommen. Auch dem Thema Gesundheitsförderung wird eine hohe Priorität eingeräumt.

Die Kanzlei "Senger & Kollegen Partnerschaft" wurde 1960 gegründet und wird von Christiane Burholz und Christoph Nolte als Partner geführt und ist mit rund 20 Beschäftigten eine mittelgroße Steuerberatungsgesellschaft mit Sitz in Ennigerloh. Die Kanzlei zeichnet sich seit vielen Jahren für ihre Familienfreundlichkeit aus. So wurde sie im vergangenen Monat gleich zweimal als "Familienfreundlicher Betrieb" ausgezeichnet: Mitte Februar erhielt das Unternehmen bereits zum zweiten Mal das Zertifikat "Familienfreundlicher Arbeitgeber" der Bertelsmann Stiftung und Ende Februar eine Auszeichnung, die von der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf vergeben wurde.

Kontakt:  
Senger & Kollegen Partnerschaft  
Steuerberater  
Friggepättken 8  
59320 Ennigerloh  
Tel.: 02524 93 09 0  
Fax: 02524 93 09 99  
E-Mail: info@stberater.de

## Neun Unternehmen erhalten das Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Höxter“

Neun Unternehmen erhalten das neue Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Höxter“ aus den Händen von GfW-Geschäftsführer Stolte und Projektleiterin Gabriele Hanke vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL. Hiermit werden sie für ihre familienorientierten Maßnahmen ausgezeichnet.

Im Mai hatten sich zehn Unternehmen aus dem Kreis Höxter unter der Begleitung der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung (GfW) und des Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL auf den Weg gemacht. Die Betriebe in einer Größe von 10 bis 2000 Beschäftigten hatten sich in Workshops zu familienfreundlichen Maßnahmen informiert und ihre Erfahrungen ausgetauscht. Im Rahmen einer Betriebsbegutachtung durch die Unternehmensberaterin Alexandra Wachendorfer wurde überprüft, welche Maßnahmen die Unternehmen ihren Beschäftigten zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen und welche sie für die Zukunft planen. Eine Jury, die sich aus regionalen Akteuren zusammensetzte, entschied schließlich über die Vergabe des Zertifikates. Familienfreundlichkeit sei ein Standortfaktor im Kreis Höxter. Familienfreundlichkeit zahle sich aus und spare Arbeitgebern echte Kosten, so Michael Stolte.

Das Thema Familienfreundlichkeit wird mehr und mehr zu einem harten Standortfaktor. Landrat Friedhelm Spieker betonte, dass attraktive Arbeitgeber, die eine familienbewusste Personalpolitik umsetzen punkten und ein hohes Ansehen in der Öffentlichkeit genießen. Die Kreisverwaltung Höxter hat sich ebenfalls für das Siegel „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Höxter“ beworben. Mit 650 Beschäftigten ist sie ein großer Arbeitgebender der Region. Sie möchten ein Vorbild als familienbewusster Arbeitgebender sein, so Landrat Spieker, denn auch die Kreisverwaltung spürt die Auswirkungen der demografischen Entwicklung, es werde immer schwieriger Personal zu bekommen.

Aufgrund des großen Erfolges ist für 2014 ist eine neue Zertifizierungsrunde geplant. Das Siegel erhalten

- Möbelwerke Decker
- Katholische Hospitalvereinigung Weser - Egge gGmbH
- Kreis Höxter
- Sparkasse Höxter
- Stadt Willebadessen
- Steuerberater Klare, Beckmann, Will und Partner
- Chemical Check
- Kaiser Haus
- Goeken Backen

Kontakt:  
Gesellschaft für Wirtschaftsförderung  
im Kreis Höxter mbH  
Corveyer Allee 7  
D-37671 Höxter  
Ansprechpartnerin:  
Gabriele Hanke  
Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL  
Tel. +49 (0) 5271 9743-21  
E-Mail: gh@gfwhoexter.de



## Gut vereinbart – Betriebsnahe Kinder-Tagespflege bei der HÜCOBI GmbH

Die HÜCOBI GmbH hat mit Hilfe der Beratungsleistung der REGE mbH zum Januar 2014 das „Cobiland“ eröffnet. Damit hat die HÜCOBI GmbH als erstes Unternehmen in Bielefeld und innerhalb von drei Monaten ihre betriebliche Kinderbetreuung durch eine angestellte Tagesmutter sichergestellt. Diese betreut die unter Dreijährigen Kinder der Beschäftigten. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen bietet diese Form der Umsetzung eine in der Größe passende und kostengünstigere Lösung als eine betriebliche Kindertagesstätte.

Die HÜCOBI GmbH – in der Mitarbeiterstruktur jung – bietet seinen 50 vor Ort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kinderbetreuung kostenfrei an. Werden nicht alle Betreuungsplätze durch die eigenen Beschäftigten benötigt, so können Beschäftigte aus umliegenden Firmen ihre Kinder zur Betreuung anmelden.

Damit wird den Eltern der Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtert und für das Unternehmen die Rückkehrzeit verkürzt. Sie wissen, dass sie einen Betreuungsplatz sicher haben, der ohne zusätzliche Fahrtzeiten zu erreichen ist, und können im Notfall schnell agieren. Im Falle der HÜCOBI GmbH wurden zwei Büroräume für die Kinderbetreuung umfunktioniert, eine Rasenfläche am Gebäude wird durch einen Zaun gesichert und für die Kinder durch altersgerechte Spielgeräte attraktiv gemacht.

Realisiert durch das von der REGE mbH durchgeführte Landesmodellprojekt „Gut vereinbart – Betriebsnahe Kinder-Tagespflege in Bielefeld“, das sich in weitere Projekte und Angebote zur familienfreundlichen Arbeitswelt, wie z. B. dem Vereinbarkeitslotsen einreicht. Dieses wird vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung der Europäischen Union und der Stadt Bielefeld gefördert. Zusätzlich wurde durch die HÜCOBI GmbH das Aktionsprogramm Kindertagespflege genutzt, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert wird und die Festanstellung von Kindertagespflegepersonen unterstützt.

Kontakt:  
HÜCOBI GmbH  
Frau Schmitz  
Oldernholz 6  
33719 Bielefeld  
[www.huecobi.de](http://www.huecobi.de)

REGE Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH  
Regina Kistermann  
Stephanie Kämmer  
Niederwall 26-28  
33602 Bielefeld  
[www.rege-mbh.de](http://www.rege-mbh.de)

\*\*\*\*\*

## Termine

\*\*\*\*\*

- Treffen der Hochschulgruppe der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW, 22.05.2014 in Düsseldorf
- Strategiekonferenz der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW, 23./24.06.2014 in Düsseldorf
- Regionalkonferenz der Aktionsplattform an der TU Dortmund, 28.08.2014
- 4. Aktionstag der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW, 23.10.2014 in Düsseldorf
- Familiengipfel NRW, 24.10.2014

\*\*\*\*\*

## Impressum

Herausgeber:

Ministerium für Familie, Kinder, Jugend,  
Kultur und Sport des Landes  
Nordrhein-Westfalen (MFKJKS)

Redaktion, Gestaltung, Produktion:

Geschäfts- und Servicestelle der

Aktionsplattform bei dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Tel: +49 (0)521- 329 821 55

Anmeldung Abo: <http://www.familieundberuf.nrw.de/newsletter/subscribe>