


Familienfreundliche KOMMUNE



2011

RegioKonferenz Ostwürttemberg für Familien attraktiv – ein Gewinn für die Region

 13. April 2011 in Aalen-Fachsenfeld

Regionales Bündnis für
Fa**ilie**
Ostwürttemberg

 **FaFo**
FamilienForschung
Baden-Württemberg


KINDERLAND
Baden-Württemberg

Impressum

FamilienForschung Baden-Württemberg
Statistisches Landesamt
Böblinger Straße 68
70199 Stuttgart

© 2011, FamilienForschung Baden-Württemberg, Stuttgart

Redaktion:

Sophia Dolata, Tel.: 0711/641 - 24 21, E-Mail: sophia.dolata@stala.bwl.de
Jens Ridderbusch, Tel.: 0711/641 - 27 19, E-Mail: jens.Ridderbusch@stala.bwl.de

Produktion

Claudia Hierath, Wolfgang Krentz

Vorwort der Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Katrin Altpeter



Liebe Aktive für ein familienfreundliches Baden-Württemberg,

die RegioKonferenz „Ostwürttemberg für Familien attraktiv – ein Gewinn für die Region“ hat die Kinder- und Familienfreundlichkeit im Land wieder ein Stück weiter voran gebracht. Es war die achte RegioKonferenz für mehr Kinder- und Familienfreundlichkeit im Rahmen der Initiative „Schritt für Schritt ins Kinderland“. Diese Initiative wurde von der vorherigen Landesregierung ins Leben gerufen. Die neue Landesregierung wird Diskussionsplattformen dieser Art – zum Teil mit anderen inhaltlichen Schwerpunkten und Methoden – fortsetzen.

Auf der Konferenz in Aalen wurden wesentliche Herausforderungen und Chancen der Region diskutiert. Im umfangreichen Workshop-Programm am Nachmittag präsentierten sich zahlreiche Praxisbeispiele mit Vorbildcharakter. Wichtige Themen waren dabei die Weiterentwicklung einer familienorientierten Personalpolitik, neue Kooperationen, Vernetzungen und Strategiearbeit, Familienbildung und Stärkung von Elternkompetenzen sowie die Schaffung von guten Rahmenbedingungen durch eine kinder- und familienfreundliche Kommunalentwicklung.

Kinder sind die Zukunft unseres Landes und fordern in der Gegenwart unsere Aufmerksamkeit. Aus diesem Grund sind die Belange von Kindern und Jugendlichen auch für die neue Landesregierung ein zentraler Maßstab der Politik. Ziel der Bemühungen muss sein, Kindern und Jugendlichen Entwicklungs- und Teilhabechancen zu eröffnen. Hierzu werden wir uns an den Lebenswirklichkeiten der Kinder und Jugendlichen orientieren. Wir werden den präventiven Kinderschutz stärken, bei dem die Frühen Hilfen eine besondere Rolle spielen. Außerdem wollen wir die Kinderrechte stärken und insbesondere Initiativen ergreifen und Anreize dafür schaffen, Kinder und Jugendliche stärker an den für sie relevanten politischen und gesellschaftlichen Entscheidungen zu beteiligen.

Die RegioKonferenzen geben in den jeweiligen Regionen des Landes Anstöße zur Diskussion, Kooperation und Weiterentwicklung familien- und kinderfreundlicher Rahmenbedingungen. Dabei geht es um den Auftrag, gemeinsam die Lebensbedingungen so zu gestalten, dass sich alle bestmöglich entfalten können.

Lassen Sie sich also auch in Zukunft von den vielen guten Praxisbeispielen auf einer der nächsten RegioKonferenzen inspirieren und zu neuen Taten anregen.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Arbeit.

A handwritten signature in blue ink that reads "Katrin Altpeter". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Katrin Altpeter

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

Vorwort der Veranstalter



*Karl Groß
Vorsitzender Regionales
Bündnis für Familie
Ostwürttemberg e.V.*



*Erich Stutzer
Leiter der FamilienForschung
Baden-Württemberg*

Liebe Leserin, lieber Leser,

Das Regionale Bündnis für Familie Ostwürttemberg e.V. hatte am 13. April 2011 gemeinsam mit der FamilienForschung Baden-Württemberg im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren zur RegioKonferenz für die Region Ostwürttemberg eingeladen. Rund 120 Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Kommunen, Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden, Kirchen und Bürgerschaft sind der Einladung gefolgt und trafen sich auf Schloss Fachsenfeld in Aalen, um zusammen die Familienfreundlichkeit in der Region noch weiter voranzubringen.

Die bereits 8. Konferenz dieser Art hat wieder aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen herausgestellt und gezeigt, wie zukünftigen Herausforderungen begegnet werden kann. In Ostwürttemberg ergibt sich aus der demografisch bedingten Bevölkerungsentwicklung dringender Handlungsbedarf für die Städte, Kommunen und Unternehmen. Die Region ist besonders durch Abwanderung gekennzeichnet.

Vor diesem Hintergrund ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Handlungsfeld. Der erwartete und z.T. bereits eingetretene Fachkräftemangel erfordert ein Ausschöpfen des gesamten Erwerbspersonenpotenzials. Dazu sind jedoch Strukturen nötig, bei denen Frauen und Männer nicht mehr zwischen Familie und Beruf wählen müssen.

Der Konferenztitel „Ostwürttemberg für Familien attraktiv – ein Gewinn für die Region“ verdeutlicht bereits, dass Familienfreundlichkeit ein wichtiger Standortfaktor für die Kommunen und Unternehmen einer Region ist. Familienfreundlichkeit sollte deshalb bestmöglich und umfassend gefördert werden.

Hierfür existieren in Ostwürttemberg schon zahlreiche erfolgreiche Projekte für alle Altersgruppen. Nur eine kleine Auswahl von hervorragenden Praxisbeispielen konnte auf der RegioKonferenz vorgestellt werden. Sie sollten den Anstoß dazu geben, sich auszutauschen, Kontakte zu knüpfen, neue Impulse und Ideen zu diskutieren und diese erstmalig in einer speziellen Arbeitsphase konkreter zu bearbeiten.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen der vorliegenden Dokumentation und viel Erfolg bei der Umsetzung Ihrer Vorhaben!

Karl Groß
Vorsitzender Regionales Bündnis für Familie
Ostwürttemberg e.V

Erich Stutzer, Leiter der FamilienForschung
Baden-Württemberg

Inhalt

Programm der RegioKonferenz Ostwürttemberg	6
Fachvortrag	7
Auszüge aus der Podiumsdiskussion – Neue Strategien der Zusammenarbeit	8
Praxisbeispiele und Ergebnisse aus den Werkstätten	22
Werkstatt 1: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Familienfreundliche Arbeitsbedingungen gestalten	22
Werkstatt 2: Neue Kooperationen – Vernetzung und Strategiearbeit innovativ weiterentwickeln	25
Werkstatt 3: Familienbildung – Elternkompetenzen stärken, heißt Kinder und Jugendliche stärken	28
Werkstatt 4: Gute Rahmenbedingungen vor Ort schaffen – Familienfreundliche Kommunen und Unternehmen	33
Bewertung durch die Teilnehmer/innen	37
Pressestimmen	39
Eindrücke vom Markt der Möglichkeiten	42
Informationen zu den Veranstaltern der RegioKonferenz Ostwürttemberg	43
„Kompetenzzentrum Familienfreundliche Kommune“ und „Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg“	44



Plenum

Programm der RegioKonferenz Ostwürttemberg

09:30 Uhr

Begrüßung

Karl Groß, Vorsitzender Regionales Bündnis für Familie Ostwürttemberg e.V.
Erich Stutzer, Leiter FamilienForschung Baden-Württemberg

09:50 Uhr

Impuls

Dr. Monika Stolz MdL, Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familien und Senioren Baden-Württemberg und Kinderbeauftragte der Landesregierung



10:00 Uhr

Fachvortrag „Familienfreundlichkeit im Unternehmen – Ein Gewinn für alle“

Christiane Flüter-Hoffmann, Institut der deutschen Wirtschaft Köln,
Projektleiterin „Betriebliche Personalpolitik“

10:30 Uhr

Podiumsdiskussion

Familienfreundlichkeit in der Region – Was ist erreicht? Was ist noch zu leisten?

Dr. Isabella Heidinger, Weleda AG, Leitung Diversity Management

Prof. Dr. Astrid Beckmann, Rektorin Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

Jörn P. Makko, Geschäftsführer Südwestmetall Bezirksgruppe Ostwürttemberg

Klaus Pavel, Landrat Ostalbkreis

Gabi Ernst, Vorstand Mütterforum Baden-Württemberg

Ingrid Krumm, Regionale Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Moderation: Ralf Caspary, SWR 2

12:00 Uhr

Vorstellung der Werkstätten am Nachmittag

12:15 Uhr

Mittagsimbiss

13:00 Uhr

Werkstätten

Erfolgreiche Projekte und Maßnahmen

13:00 erste Werkstattphase

14:15 Kaffeepause

14:45 zweite Werkstattphase

16:00 Uhr

Ergebnisse und Fazit aus den Werkstätten Ausblick für die Region

16.30 Uhr

Ende der Veranstaltung

Fachvortrag



Christiane Flüter-Hoffmann, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Projektleiterin
„Betriebliche Personalpolitik“

„Familienfreundlichkeit im Unternehmen – Ein Gewinn für alle“

Christiane Flüter-Hoffmann, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Projektleiterin
„Betriebliche Personalpolitik“

Frau Flüter-Hoffmann gab einen kurzen Überblick über die demografische Entwicklung der Bevölkerung Deutschlands und deren Konsequenzen auf das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial. Hier wurde deutlich, dass der Bildungsstand der Schulabgänger in den letzten Jahren stetig gestiegen ist und Deutschland aktuell die am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten hat. Dieses Potenzial sollte angesichts des erwarteten und z.T. bereits bestehenden Fachkräftemangels stärker genutzt werden.

Frauen (und Männer) sollen sich aber nicht zwischen Beruf und Familie entscheiden müssen, sondern beides miteinander vereinbaren können. Dabei sind die Unternehmen mit einer familienfreundlichen Personalpolitik gefragt, aber auch die Kommunen z.B. mit dem weiteren Ausbau einer bedarfsgerechten Kinderbetreuungsinfrastruktur.



In dem Zusammenhang legte Frau Flüter-Hoffmann den Fokus auf einen lebenszyklusorientierten Ansatz bei einer familienfreundlichen Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Dabei kann unterschieden werden z.B. nach dem beruflichem Lebenszyklus, der von der Berufswahl bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben geht oder dem familiären Lebenszyklus, der von der Gründung einer Familie über die Kindererziehung bis zur Betreuung von pflegebedürftigen Familienmitgliedern reicht. In Zukunft werden sich die Grenzen zwischen den einzelnen Lebensphasen zunehmend verwischen. Jeder Lebenszyklus wird dann seine spezifischen Bedürfnisse haben, die mit einer familienfreundlichen Personalpolitik ganz unterschiedlich unterstützt werden sollten.

Familienfreundlichkeit in Unternehmen ist also nicht nur betriebswirtschaftlich sinnvoll, sondern gilt auch als wichtiger Faktor des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts eines Landes oder einer Region.

Der Vortrag von Frau Flüter-Hoffmann kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:



www.familienfreundliche-kommune.de/FFKom/Infomaterial/Datenbank/20110509.1.ppt

Auszüge aus der Podiumsdiskussion – Neue Strategien der Zusammenarbeit



Dr. Heidinger, Makko, Ernst, Caspary, Krumm, Pavel, Prof. Dr. Beckmann (v.l.n.r.)

Dr. Isabella Heidinger,
Weleda AG, Leitung Diversity Management
www.weleda.de

Prof. Dr. Astrid Beckmann,
Rektorin Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd
www.ph-gmuend.de

Jörn P. Makko,
Geschäftsführer Südwestmetall Bezirksgruppe Ostwürttemberg
www.suedwestmetall.de

Klaus Pavel,
Landrat Ostalbkreis
www.ostalbkreis.de

Gabi Ernst,
Vorstand Mütterforum Baden-Württemberg
www.muetterforum.de

Ingrid Krumm,
Regionale Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
www.rag-ostwuerttemberg.de

Moderation: Ralf Caspary, SWR 2



Audio Mitschnitt (mp3 File):

Hören Sie hier die gesamte Podiumsdiskussion!

www.familienfreundliche-kommune.de/FFKom/Infomaterial/Datenbank/RKOstwuerttemberg-Podium.mp3

Caspary: **Meine Damen und Herren, ich begrüße Sie ganz herzlich. Auch wenn wir jetzt eigentlich über Netzwerke reden sollten, schlage ich vor, wir reden über die wichtigen Punkte des Referats von Frau Flüter-Hoffmann. Wir möchten Sie möglichst schnell einbeziehen – wir machen eine Eröffnungsrunde, dann möchten wir, dass Sie sich beteiligen. Ich begrüße Frau Dr. Isabella Heidinger von der Weleda AG. Sie leiten die Abteilung Diversity Management – was ist das?**

Dr. Heidinger: Diversity heißt Vielfalt und es geht darum, dass in Unternehmen unterschiedliche Kulturen (Jung – Alt, Mann – Frau) zusammenarbeiten und die Vielfalt kann eine Chance sein – dann, wenn man sie aktiv gestaltet und wenn man die individuellen Bedürfnisse quasi unter einen Hut bekommt.

Caspar: **Die Vielfalt ist ein Schlüssel, um mit diesem Demografischen Wandel umzugehen.**

Dr. Heidinger: Es ist ein Potenzial und es gibt genug Untersuchungen, dass gemischte Teams erfolgreicher arbeiten und insofern ist es eine spannende Aufgabe, die „Vielfalt“ zu managen: Jung – Alt, vor allem auch Mann und Frau, auf allen Hierarchieebenen und auch die verschiedenen Kulturen.

Caspar: **Ich begrüße Professor Astrid Beckmann, Rektorin der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd (PH). Das ist ja eigentlich ein richtiger Paradigmenwechsel – die Frauen überholen die Männer, sowohl was die schulische Qualifikation angeht als auch was die Schulabgangsqualifikation angeht und das größte Erwerbspotenzial der Zukunft liegt bei den Frauen.**

Prof. Dr. Beckmann: Ich habe mir schon gedacht, dass ich gleich auf das Thema Frau und Mann angesprochen werde. Ich möchte aber auch betonen, dass ich hier die Runde vertrete als Rektorin der Pädagogischen Hochschule (PH) und nicht unbedingt als Frau. Ich würde natürlich gern auch etwas zur PH sagen, weil die ein wichtiger Partner in Region ist, auch beim Thema Familie. Insofern muss man das Ganze schon differenziert sehen, was Sie da sagen. Es sind schon Unterschiede, ob Wissenschaftlerinnen sich einbringen oder in anderen Bereichen die Frauen tätig sind. Z.B. an der PH studieren ja viele Frauen, aber im wissenschaftlichen Bereich sind sie doch noch immer unterrepräsentiert. Insofern ist da noch viel zu tun und da würde ich auch gerne sagen, was ich aus meiner Sicht, auch mit meiner Erfahrung sagen würde, was da noch wichtig ist. Das ist das Betreuungsangebot, aber wichtig ist insbesondere natürlich auch ein sehr qualifiziertes Betreuungsangebot, denn als Wissenschaftlerin muss man auf Tagungen fahren, man muss auch an Forschungsprojekten teilnehmen, die teilweise sehr lange dauern, man ist tagelang eingebunden. Da kann man nur mitmachen, wenn man weiß, meine Kinder sind sehr gut betreut. Das gilt natürlich auch für Männer, ist völlig klar, aber oft sind es im Moment noch die Frauen, die sich dann doch noch zurücknehmen und sagen, wenn ich keine qualifizierte Betreuung habe, dann kann ich mich nicht beteiligen. Und da komme ich jetzt auch zur PH, die hier eine ganz wichtige Funktion übernimmt, z.B. in der Betreuung der Ausbildung in der frühen Bildung. Wir haben die Lehrerausbildung, das ist einmal natürlich ganz wichtig, dass da ein ganz qualifiziertes Angebot ist für Lehrerinnen und Lehrer. Die lernen während des Studiums auch das Diversity Management, eben auch individuell auf unterschiedliche Kinder eingehen zu können, auch zu diagnostizieren, wo sind noch Schwächen: Sprachförderung, naturwissenschaftliche Förderung, aber auch der Studiengang z. B. Bachelor/Master „Frühe Bildung“. Wenn man weiß, man hat wirklich gut qualifizierte Personen auch im Vorschulbereich, dann kann man als Wissenschaftlerin sagen, jetzt gehe ich auch in meine Projekte und bringe mich ein. In dem Bereich haben wir noch einen großen Nachholbedarf und insofern ist mein Appell, die Frühförderung qualifiziert auszustatten und da sind wir hier im Ostalbkreis auf einem sehr guten Weg, weil wir haben einen der größeren Studiengänge zur frühen Bildung an der PH.

Caspar: **Gabi Ernst vom Mütterforum Baden-Württemberg e.V., es geht da um Mütterzentren. Was machen Sie genau?**

Ernst: Ich bin im Landesverband der Mütter- und Familienzentren und Mehrgenerationenhäuser, den ich heute die Ehre habe zu vertreten. Viele können vielleicht unter Mütterzentrum eher etwas verstehen, dass da sehr viele Mütter zusammen gekommen sind, um sich auszuforschen und um dieser Erziehungsaufgabe gerecht zu werden, aber wir benennen uns mehr und mehr um, weil das Mütterzentrum inzwischen wirklich zu einem Familienzentrum geworden ist, d.h. die Familien kommen zu uns, auch ich als Mama von zwei Söhnen, und sagen, dass wir auch die Männer mehr und mehr stärken müssen in ihrer neuen Aufgabe. Was machen wir? Wir sind offen für alle, ob klein, ob groß, ob jung, ob alt, egal welche Hautfarbe, welcher kulturelle Hintergrund und versuchen, genau die Punkte, die heute uns in den Vorträgen gesagt wurden, aufzugreifen, um Familien zu stützen. Ob das jetzt die Kleinkindbetreuung ist zu flexiblen Randzeitenbedingungen, die vom Kindergarten nicht oder noch nicht aufgefangen werden können, ob das diese qualifizierte Betreuung ist, einfach für Frauen, die praktisch auch länger mal unterwegs sind. Aber auch wirklich die Familien in ihrem Familienalltag zu unterstützen, auch diese haushaltsnahen Dienstleistungen, die wir vorhin gehört haben, sind ein Teil bei uns, den wir gerne aufgreifen, um Familien in ihrem Alltag ganz spezifiziert zu unterstützen.

Caspary: **Haushaltsnahe Dienstleistungen – was ist das?**

Ernst: Zum Beispiel Einkaufen, Bügelwäsche erledigen, aber auch sogenannte Bring- und Holddienste. Vielfach ist es ja so, wenn Familien berufstätig sind und alles so organisiert haben, dass es geht. Aber jetzt dauert ein Vortrag etwas länger, wir merken es ja heute: schwupp, ist eine halbe Stunde auf einmal länger die Person, die im Berufsleben steht, aber sie hat dieses Kind abzuholen im Kindergarten und das bietet zum Beispiel auch ein Mütterzentrum an.



Gabi Ernst

Caspary: **Ich begrüße Ingrid Krumm von der regionale Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Landratsamt Ostalbkreis. Wie sieht das aus mit den Frauen und dem Erwerbspotenzial gerade bei Frauen. Wir reden jetzt auch noch mal über Unternehmenskultur, ist das eigentlich in den Unternehmen angekommen, auch in der Personalpolitik aus ihrer Sicht, dass Frauen mehr gefördert werden sollen, dass gerade junge Frauen angesprochen werden sollen, die zukünftig in Firmen arbeiten könnten?**

Krumm: Es ist angekommen und es ist noch nicht so optimal umgesetzt, das müssen wir als Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte sagen, da wünschen wir uns noch viel mehr. Was wir unbedingt bräuchten, das wäre der Blick auf die Männer. Wir sagen, der Blick auf die Frauen, der ist passiert – die Frauen sind hochqualifiziert, die haben eine bessere Ausbildung, und dann beim Berufsstart, da ist dann zu sehen, dass da diese höhere Qualifizierung sich gar nicht mehr auswirkt. Jetzt ist noch mal spannend, warum. Wir haben gesagt, nach wie vor ist die Familienarbeit hauptsächlich eine Arbeit, die Frauen leisten. Das ist der springende Punkt, da müssen wir ansetzen. Wir brauchen einfach die Männer in den Familien. Familien bedeutet auch Papa. Das heißt auch Glück der Väter in den Familien. Da müssen wir noch viel an Meinungsbildung betreiben. Da brauchen wir einfach auch Unternehmen, die das fördern. Wir haben eine hohe Teilzeitmöglichkeit bei Frauen, aber wenn man genau hinguckt – wie es mit den Vätermönaten, wie ist es mit Teilzeit der Männer, die wirklich dann sich um Familie kümmern. Da haben wir noch einen richtigen Nachholbedarf in Unternehmen, die das auch vor sich hintragen, Unternehmensleitkultur noch leisten: Wir unterstützen Väter. Da hat die Region noch einen Nachholbedarf.

Caspary: **Da haben Sie eine schöne Überleitung gemacht zu Herrn Jörn P. Makko, Geschäftsführer Südwestmetall Bezirksgruppe Ostwürttemberg. Die Männer – wie ist das aus ihrer Erfahrung jetzt auch als Mann, gehen die gerne in Elternzeit, gehen die gerne aus dem Betrieb raus, gerade wenn es sich um männlich dominierte Betriebe handelt? Da sind die doch eher resistent. Die wollen doch in der Firma bleiben und die Frau macht das Geschäft zuhause oder?**

Makko: Sie unterschätzen dann doch die Innovationskraft, die in einer Region wie Ostwürttemberg vorherrscht. Wir sind auf einem guten Weg, aber sicher noch nicht in einem Idealzustand. Wir haben bei unseren Mitgliedsunternehmen in der Metall- und Elektroindustrie mal gefragt, wie denn die Entwicklung ist im Verhältnis der Elternzeit, gerade nach der Änderung im Elterngeldbezug. Und da hat sich etwas bemerkbar gemacht. Der Trend geht schon dahin, dass auch die Väter ihre Vätermönate nutzen wollen und das in Anspruch nehmen. Aber es ist natürlich in einer männergeprägten Industrie immer noch etwas zurückhaltend, aber der Weg ist deutlich erkennbar. Da sind wir gut unterwegs. Und dieser Gedanke, das Thema Familie und Beruf, die Vereinbarkeit aus der Frauenecke heraus zu nehmen, den begrüße ich ganz außerordentlich. Denn Familie ist nicht nur Frau und die Vereinbarkeit Beruf – Familie ist kein verkapptes Instrument der Frauenförderung, sondern wir wollen uns der Familie widmen an dieser Stelle. Diesen Ansatz unterstützen wir ganz außerordentlich.

Caspary: **Ich begrüße Herrn Pavel, Landrat des Landkreises Ostalbkreis. Jetzt haben wir eben gehört im Referat, dass die meisten Unternehmen sagen, wenn es um Familienfreundlichkeit geht und um Betreuung von Kindern im Betrieb, das ist nicht unser Kerngeschäft, das sollen die Kommunen machen. Stoßen Sie auch auf diese Meinung?**

Pavel: Aber nur teilweise. Es gibt Unternehmen, die sich ganz intensiv darum kümmern, wie kann Kinderbetreuung für die eigene Firma stattfinden. Ich will als positives Beispiel gleich die



Makko, Ernst, Caspary, Krumm (v.l.n.r.)

Firma Zeiss in Oberkochen nennen, die richtig Geld in die Hand genommen hat, um ein Kinderhaus in Oberkochen mitzufinanzieren und auch den Betrieb für eigene Beschäftigte. Die Firma Weleda darf ich schon auch erwähnen, die von Anfang an bei diesem Thema nach vorne marschiert ist und uns auch mitgenommen hat. Dieses Bündnis für Familie entstand aufgrund einer Initiative der Firma Weleda, dann sind die Kommunen und Andere mit aufgesprungen. Es gibt aber in der Tat Firmen, die sagen, die kommunale Ebene muss das Problem regeln. Da muss man vielleicht auch ein bisschen Verständnis haben für die kleineren und mittleren Betriebe, da ist das nicht ganz einfach zu organisieren. Dort gibt es vielleicht diese Situation, dass eine Frau oder eine Mann da ist und für die Kinder gesorgt werden muss, einmal in dem kleinen Betrieb oder zweimal, dann kann man nicht ohne weiteres eine eigene betriebliche, betriebsnahe Kinderversorgung aufbauen. Ich glaube sowieso und da muss uns noch etwas einfallen, dass das in der Kombination nur funktionieren kann. Die Kommunen sind stark gefordert, Angebote zu machen und da ist die ganze kommunale Gemeinschaft gefragt. Ich glaube aber, dass die perfekte Lösung dann da ist, wenn die Kinderbetreuung betriebsnah erfolgt. Ich höre immer wieder von engagierten Frauen in wichtigen Jobs, die dann sagen „Ich muss die Gewissheit haben, wenn es dann mal länger dauert, dass ich dann geschwind danach gucken kann und sagen kann, in einer Stunde oder in eineinhalb Stunden“, wenn das aber weit weg ist von dem Betrieb, dann ist es schon kompliziert und wenn es möglicherweise sogar am Wohnort ist und nicht am Betriebsort, dann wird es ganz schwierig. Deswegen ist eine große Herausforderung die, lösen wir das in der kommunalen Gemeinschaft, dass wir Kinderbetreuung dort machen, wo der Arbeitsplatz ist, weniger dort wo der Wohnplatz ist. Wir haben gestern im Kreistag indirekt mit beschlossen, dass wir im Ostalbklinikum in Aalen Kinderbetreuung/Räumlichkeiten anbieten, direkt am Klinikum. Zunächst wollen wir beginnen mit 20 Plätzen, weil wir spüren, dass wir ansonsten keine Ärztinnen mehr bekommen. Das kommt jetzt aus der Notsituation heraus, dieser Kreis muss jetzt reagieren, um qualifizierte Mitarbeiterinnen, es sind überwiegend Mitarbeiterinnen, zu kriegen. Der Arztberuf ist weiblich, wird immer weiblicher und deshalb müssen wir in dem Bereich Vorsorge treffen. Ich glaube, ja und nein, um auf Ihre Frage zu antworten und ich glaube aber, dass in einem guten Netzwerk das funktionieren wird, da bin ich fest davon überzeugt.

Caspary: **Frau Heidinger, wie sehen Sie das, betriebsnahe Betreuung von Kindern, wäre das auch Ihre Lösung für kleinere Unternehmen?**

Dr. Heidinger: Sinnvoll ist ein Mix aus wohnortnahen und betriebsnahen Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Weil es auch ganz unterschiedlich ist, wo die Menschen herkommen und wenn wir die Kinder auch immer wieder in den Blick nehmen. Dass Vereinbarkeit gelingt, hängt auch stark davon ab, wie geht es dem Kind und wenn die zu weit fahren müssen jeden Morgen, ist es eine riesige Belastung für das Kind, und natürlich auch dann für Mutter und Vater. Sinnvoll ist ein Mix aus wohnortnah und betriebsnah. Es geht vor allen Dingen darum, mehr Plätze zu haben und die Menschen suchen sich dann den passenden aus. Aber wir haben ja einfach noch viel zu wenig Plätze für Kinder unter zwei Jahren.

Caspary: **Frau Beckmann, was macht die Uni, wenn eine junge Wissenschaftlerin z. B. eine Dissertation schreiben will, die aber gleichzeitig vielleicht ein Kind hat oder eins in Planung hat? Wie helfen Sie ihr?**

Prof. Dr. Beckmann: Wir sind auf einem guten Weg zu einer wirklich sehr guten familienfreundlichen Hochschule. Konkret beginnt der Bau einer Kinderkrippe direkt auf unserem PH-Gelände. Das machen wir in Kooperation mit der Stadt. Dort haben wir Angebote für Kleinstkinder ab 0 Jahre, wird es dort geben und im Moment haben wir auch in Kooperation mit Wippidu (Anbieter im Bereich Kinderbetreuung) Kooperationsverträge und wir bieten dadurch Betreuungsmöglichkeiten an und das wird in Zukunft direkt auf dem Gelände sein, genau das was eben angesprochen wurde, dass man direkt am Ort, an der Hochschule dann seine Kinder betreut hat. Auch gut betreut, weil wir das auch kombinieren mit unserem Studiengang „Frühe Bildung“ (Master- und Bachelorstudiengang), und da werden auch die qualifizierten Studierenden und Absolventinnen und Absolventen sich einbringen können.

Caspary: **Was kostet das dann für ein Studentenpaar, dass das Kind dort betreuen lassen möchte?**

Prof. Dr. Beckmann: Das weiß ich jetzt nicht, aber es wird bezuschusst und das ist machbar, das ist ja ein Angebot, was wirklich auch für die Studierenden sein soll, die ja nicht so viel Geld haben, und auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Caspary: **Frau Krumm, da hat sich doch schon sehr viel getan in letzter Zeit.**

Krumm: Wenn wir Frauen wollen, wenn wir die Mütter wollen, müssen wir ihnen diese Angebote machen. Was ich jetzt noch schwierig finde, dass wir diese passgenauen Angebote brauchen. Und da brauchen wir einfach noch ganz viele Initiativen, was auch Frau Ernst vorher sagte mit dieser Randzeitenbetreuung, da müssen wir noch viel dazu entwickeln, denn wenn mein Kind dann schon in die Schule geht, dann ist es auch schwierig mit der betriebsnahen Unterbringung. Wir dürfen nicht nur die Kleinkinder im Blick haben. Da denke ich, dass wir das zusammenbringen müssen, auch in den Gemeinden. Oder dass wir wissen, es gibt Ehrenamtliche, die sind auch mit einzubinden. Eine Gemeinde lebt z.B. auch vom Ehrenamt und es geht wirklich, dass wir Stellen brauchen, die diese Kräfte auch bündeln, dass einmal klar ist, wir schaffen Angebote und je vielfältiger die sind, desto mehr trauen sich auch die Mütter zu sagen, ja ich schaffe das. Wir dürfen nicht vergessen, wir haben immer noch dieses Bild von der guten Mutter im Hintergrund, was eine gute Mutter zu tun hat oder ein guter Vater. Es wäre schön, wenn das heute herauskommt, dass das noch einmal so ein Thema ist. Dass wir da einfach Ideen entwickeln, dass wir Stellen haben, die sagen, alle diese Angebote sind hier gebündelt und deshalb sind auch diese Familienbündnisse so wichtig, weil da Ideen entstehen, weil da kreative Menschen sind und weil da dann auch Angebote entstehen.

Caspary: **Frau Ernst, wir reden über Netzwerke und Bündnisse und gleichzeitig über dieses Zauberwort Flexibilität. Die Arbeitnehmer müssen flexibler sein, die Betreuungsangebote müssen flexibel sein. Das geht natürlich irgendwann mal an eine Schmerzgrenze, weil man das nur stemmen kann, indem man flexible Betreuungsstrukturen schafft, indem viele Akteure zusammenspielen.**

Ernst: Ich stimme dem voll und ganz zu, aber ich würde dem noch ein Schlagwort hinzufügen, und zwar „bedarfsgerecht“. D.h. der Gesetzgeber hat ja jetzt schon gesagt, dass z. B. die Kindergartenpauschale dem Kind folgt, also je nachdem, wo das Kind betreut wird, die Kommune erhält auch diese Pauschale.
Das ist schon mal ein Ansatz, um die Entscheidungsfreiheit bei den Eltern selber zu etablieren, ob sie das Kind mitnehmen zur Arbeitstätte oder am Wohnort lassen.
Es geht nicht nur um berufstätige Eltern, sondern es gibt auch Eltern, wie wir im Vortrag ganz eindeutig gesehen haben, die den Pflegebereich übernehmen und da ist z.B. auch das Mütterzentrum immer wieder sehr gefragt (ich rede immer vom Mütterzentrum, aber es heißt Mütterzentrum, Familienzentrum, Mehrgenerationenhaus). Gerade diese Zeiten, die ja noch überwiegend von Frauen gestemmt werden im Pflegebereich und dann einfach mal eine Entlastung benötigen, dass sie das Kind betreut wissen, während sie mit der Oma des Kindes irgendwo hinfahren muss und die Oma auch betreuen muss, dass man da auch einfach eine Betreuungsmöglichkeit vorfindet.

Caspary: Was mich sehr fasziniert hat in dem Vortrag war, dass fast ausschließlich immer noch Frauen zuhause ihre Angehörigen pflegen, Männer überhaupt nicht.

Ernst: Diesen Eindruck haben wir in unserem Bereich auch gewonnen, dass es wirklich nur ganz vereinzelte Exoten gibt, die die Pflege von Angehörigen übernehmen. Aber ich vermute, das ist genauso eine gesellschaftspolitische Aufgabe von uns allen. Auch da möchte ich sehr gern zur Diskussion aufrufen, denn so wie früher die Kinderbetreuung immer der Frau zugeschoben worden ist und jetzt so langsam aufgebrochen wurde, ist auch die Frage, warum können nicht die Männer auch die Pflege von Angehörigen zuhause durchführen, denn ich halte die genauso fähig wie jede einzelne Frau.

Pavel: Ich wollte noch mal zu dem Thema Flexibilität kommen, nachfragegerecht, bedarfsgerecht. Das sind schon die Schlüsselformulierungen, um dieser Herausforderung gerecht zu werden. Der Ostalbkreis ist nicht nur kreispolitisch ein Stück weit verantwortlich, sondern ich habe auch Erfahrungen als Arbeitgeber. Der Ostalbkreis hat 4500 Beschäftigte, wenn man alle Betriebe und alles was zum Kreis gehört, addiert. Ich habe im letzten Vierteljahr



Pavel und Prof. Dr. Beckmann

erlebt, dass mehrere Mitarbeiterinnen zu mir gekommen sind – in der Regel eher im leitenden Bereich – und gesagt haben, sie brauchen ein passgenaues Angebot für die Kinder. Zweimal Ärzte und eine leitende Mitarbeiterin im Landratsamt, beide nicht in der Stadt Aalen, sondern im ländlichen Raum um Aalen herum. Bei allen Dreien die Kinder noch nicht in der Schule. Ein Jahr geht das und dann braucht man eine Lösung. Dann die Frage, wie kann ich das jetzt lösen. Ich habe mich selber darum gekümmert und wir konnten mit der Stadt Aalen und mit einem anderen Gebot eine Lösung finden. Für diesen Personenkreis unterhalb der Grundschule scheint mir der Arbeitsplatz wichtig zu sein. Dieser Mutter und Mitarbeiterin war es wichtig, dass in Aalen – sie wohnt nicht in Aalen mit ihrer Familie – ein Angebot gefunden wird, sonst hätte sie nicht mehr kommen können. Das war wirklich das KO-Kriterium. Ich glaube, dann wenn die Kinder in der Schule sind, wenn wir zunehmend Ganztagesunterricht/ Ganztageserziehung haben, dann wechselt es zum Wohnort. Da müssen wir so flexibel sein, dass wir etwas finden. Vielleicht müssen in den großen Betrieben, wie auch der Ostalbkreis einer ist als Arbeitgeber, jemand da sein, der sich zuständig fühlt für diese Problemlösung, da muss ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin im Haus da sein, die sich dann darum kümmert und im Zweifel das Netzwerk der kommunalen Familie dann funktioniert. Ich habe mit dem Rathaus telefoniert, ich habe mit Tagesmutterorganisationen telefoniert und habe gesagt, ich brauche die Mitarbeiterin unbedingt, sucht nach einer Lösung und wir haben dann auch eine Lösung gefunden. Und für kleinere Betriebe muss uns noch irgendetwas etwas einfallen, wie wir das machen. Machen wir das bei Südwestmetall, bei der IHK, beim Kreis. Irgendwo muss eine zentrale Stelle sein, weil ich feststelle – und Herr Makko kann Ihnen das noch viel eindrucksvoller bestätigen – wenn wir Fachkräfte anwerben, kommt relativ schnell die Frage, erstens, welche Bildungsangebote habt ihr an dem Ort, für den Sie mich suchen und zum zweiten, wie ist das mit dem Thema Balance Familie und Beruf. Das sind die zwei Einstiegsfragen zunehmend für sehr qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sie zwischenzeitlich nicht nur im Ostalbkreis, sondern weit über den Ostalbkreis und weit über Baden-Württemberg hinaus suchen. Deshalb müssen wir eine intelligente Organisationsform finden. Ich glaube gar nicht, dass das so sehr viel Geld kostet. Vielleicht kann man sogar mit dem Ansatz, den Frau Krumm auch nannte, Ehrenamtlichkeit usw. bürgerschaftlich orientiert etwas aufbauen. Das wäre für mich eine spannende Sache, ob man nicht etwas modellhaft aufbauen kann im Ostalbkreis.

**Publikum/
Dr. Speidel:**

Ich habe viel Erfahrung. Ich habe Erfahrung in der Kinderarztpraxis, wo ich wirklich täglich die Not der berufstätigen Mütter gesehen habe. Immer musste ich fragen „Darf ich sie krank schreiben?“ „Nein, nicht, ich muss arbeiten“ und hier im Bereich, welche Oma, wer kann einspringen. Es ist gerade das Problem auch der Fehlzeiten. Dann habe ich drei Töchter mit guter Ausbildung, einen Sohn und dann habe ich viereinhalb Enkelkinder. Das ist jetzt ein ganz großes Thema, wenn dieses Enkelkind in einem

großen Betrieb auf die Welt kommt, wie geht es mit der Betreuung. Die Tochter hätte sich eigentlich schon vor zwei Jahren anmelden müssen, damit es betreut wird. Jetzt meine ich, dass es mir ganz wichtig ist, erstmal die qualifizierte Betreuung, dass es nicht hier auf Masse geht. Wenn ich die Enkelin abhole, wie wichtig das ist, dass sie gut betreut werden. Wenn ich die Erzieherin nicht auch kenne, sind die ausgebildet für 0 – 3 Jahre. Das weiß ich als Kinderarzt, ob ich einen Säugling betreue oder ein dreijähriges Kind, das sind Welten. Da kommt es mir sehr darauf an, die Flexibilität und was Frau Krumm sagte, die Väter mit ins Boot holen und auch in der Ausbildung. Warum haben wir keine Erzieher, warum gibt es keine Grundschullehrer? Wir kennen es, früher die vaterlose Gesellschaft, wir erleben die vielen Geschiedenen, die müssen auch mal Vorbilder als Erzieher, als Grundschullehrer erleben. Dann ist mir wichtig, auch wenn es nicht wohnortnah ist, fahre ich das Kind irgendwo hin und im Wohnort kennt es sich nicht aus mit den kleinen Kindern. Das sind mir ganz wichtige Aspekte.

Unsere Generation der Großeltern, viele haben ein standby, ich kriege nachts einen Anruf, das Kind hat Fieber, dann muss ich herkommen, weil die Mutter darf nicht krank sein. Unsere Generation der Großeltern, es geht hier noch, für die Kinder aufzupassen. Das geht in Aalen, aber ich bin nicht schnell in München oder in Berlin.

Und Pflege – man ist so lange alt, von 70 bis 90 und die Kinderphase sind nur ein paar Jahre, die so wichtig sind und die soll man wirklich in Fokus nehmen.

Caspar: Sie haben jetzt mehrere Fässer aufgemacht, die Sicherung der Qualität bei der Kinderbetreuung gerade bei Unternehmen. Herr Makko, wie sieht das denn aus? Ist das nicht eine riesige Herausforderung?

Makko: Unsere Unternehmen haben mit einer Sorge, auch Voraussicht sich diesem Thema gestellt. Ich erinnere mich an Diskussionen von großen Arbeitgebern, die noch vor Jahren versucht haben, Belegplätze in einem städtischen Kindergarten zu bekommen. Das ist schlicht und ergreifend an den mangelhaften Öffnungszeiten gescheitert. Ein Unternehmen, das in einem globalisierten Marktumfeld tätig ist, braucht sehr flexible Möglichkeiten. Das spiegelt sich mit den Erwartungen der Kunden unserer Industrie.



Makko

Wir sind auf einem weltweiten Markt aktiv und müssen uns nach den Wünschen der Kunden richten. Jetzt sind unsere Unternehmen, die beschäftigten Eltern, Kunden der Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen. Da entsteht natürlich auch eine völlig neue Erwartungshaltung. Wir sind nicht mehr bereit, nur das zu akzeptieren, was vorgesetzt wird, sondern wir möchten mitgestalten. Und wenn die Unternehmen auch noch bereit sind, viel Geld zu investieren, dann möchten wir auch in der Gestaltung, in der Qualität, vor allem in den Öffnungszeiten mitreden.

Wir brauchen eine unheimliche Bandbreite, von 7:00 bis 19:00 Uhr ist die untere Grenze, die wir bei den Öffnungszeiten brauchen. Das heißt nicht, dass die Kinder von 7:00 bis 19:00 Uhr da sind, aber die Projektingenieurin muss die Chance haben, nachmittags um 15:00 Uhr ihr Kind für drei Stunden in eine gute Betreuung zu geben.

Für die ein- bis dreijährigen Kinder ist das teilweise ganz gut gelöst worden, in der Grundschule kommt der nächste Bruch, der uns besonders weh tut, denn das ist für die Kinder nur ein kleiner Schritt, für die Eltern aber ein großer, weil auf einmal 6 Wochen Ferien da sind im Sommer und dann 2 Wochen hier und 3 Wochen da.



Diese Phasen zu überbrücken sind unheimlich schwer, da hat sich – das muss man aber auch sehr anerkennend betonen – bei den Kindergärten sehr viel getan, dass sie mit zwei Wochen Ferienzeit über das Jahr kommen, ist ein echter Fortschritt, auch das war nicht immer so. Das ist der erste Schritt in diese Flexibilität und da bin ich sehr zuversichtlich, dass wir die anderen Schritte dann eben gemeinsam auch noch gehen.

Dr. Heidinger: Ich möchte zu einem anderen Thema zurückkommen, zum Thema Chancengleichheit der Männer in der Familie. Wir sprechen viel in der Vereinbarkeitsdebatte über die Chancengleichheit der Frauen im Beruf, da sind wir gut dabei, arbeiten dran, wie die Politiker immer so schön sagen. Wie sieht es aus mit Vereinbarkeit für die Männer und ich denke, da brau-

chen wir einen wirklichen Paradigmenwechsel. Ich habe die Frage an uns alle, wie können wir eine Kultur der Fürsorglichkeit entwickeln, weil es gehört heute immer noch nicht zur männlichen Identität, fürsorglich zu sein, das gilt einfach als unmännlich. Solange wir da nicht daran arbeiten, da einen Bewusstseinswandel gemeinsam gestalten, wird es für Männer auch immer Stress bleiben. Ich erlebe es bei uns, nach einem Bandscheibenvorfall 2 Monate weg zu sein, nach einem Fahrradunfall, das ist überhaupt kein Thema, das wird gemanagt, aber wenn der Mann sagt, ich möchte 2 Monate mein Kind betreuen, dann ist schon immer wieder auch die Frage, kriegen wir das auch unter?

Caspar: **Ist das sozusagen die Angst des Arbeitnehmers, sich auszuklinken und – ich sage es mal ein bisschen salopp – als uncool zu gelten, oder ist das auch der Arbeitgeber, der dann sagt, das sehen wir jetzt nicht so gern, wenn Sie sich jetzt 2 Monate oder 3 Monate oder ein halbes Jahr ausklinken.**

Krumm: Ich denke, es ist beides. Erinnern Sie sich, auch wenn so gewählte Vertreter sich entscheiden, ich bin jetzt gewählt worden, also zum Bürgermeister oder als sonst was, dann ist ja noch eine Aufregung in der Gesellschaft. Es ist beides und wir müssen das im Kleinen immer besprechen. Männer können gute Mütter sein, so dass es etwas Normales ist. Männer können fürsorglich sein und wir müssen es ganz normal besprechen. Wir müssen es in der Schule besprechen, wir müssen es im Kindergarten zeigen. Wir brauchen andere Modelle von Mann. Dass es etwas Normales ist. Gott sei Dank gab es den Zivildienst, da hatten Männer die Chance, sich pflegend und hegend im Kindergarten oder in der Sorge um ältere Menschen einzubringen. Leider ist das gar nicht mehr da und ich finde das einen ganz großen Mangel. Wir brauchen ganz viele Ideen, wie wir das in der Bildung, in der Schulbildung einbringen können, es gehört zum Mannsein, dass man sich um andere kümmert und sorgt.

Publikum: Ich möchte noch mal den Fokus auf die Flexibilität legen. Flexibilität passt jetzt auch zum Thema Männer. Flexibilität höre ich in der Runde immer mit dem Blick auf die Frauen, die müssen flexibel sein, die müssen die Kinderbetreuung so regeln, dass die flexibel angeboten wird. Mir wäre wichtig, zu gucken, wie in Unternehmen Flexibilität in der Form da sein könnte, dass eben Teilzeit auch flexibel gestaltet werden kann. Ich erlebe es in meiner Kontaktstelle Frau und Beruf hier im Landratsamt in Aalen ganz häufig, dass die Frauen bereit sind, bis zu 30 Stunden zu arbeiten, die haben ihre Kinder in der Ganztagsbetreuung und die hören in Vorstellungsgesprächen: „Sie sind wunderbar qualifiziert, Sie würden sehr gut passen, aber es reicht uns nicht, wir möchten Vollzeit 40 Stunden.“ Von daher denke ich, das Thema Teilzeit ist ein ganz wichtiges und zwar nicht nur für die Frauen, sondern auch für die Männer, dann könnten die nämlich vielleicht auch in Teilzeit 70%, 75% und könnten dann die Fürsorge auch mehr auf ihre Familien richten und nicht nur auf den Job.

Caspar: **Herr Makko, das ging jetzt auch noch mal an Sie. Unternehmen wurde vorgeworfen, nicht flexibel zu sein.**

Makko: Nein, unseren Unternehmen nicht, denn sie sprachen von der 40-Stunden-Woche, in der Metall- und Elektroindustrie gilt die 35-Stunden-Woche als Vollzeitarbeitsplatz. Es müssen andere Betriebe gewesen sein. Ungeachtet dessen, es gibt kein Teilzeitmodell, das es nicht gibt in unserer Industrie. Wir haben alle Möglichkeiten, es zu gestalten. Es gibt natürlich Arbeitsplätze und Abläufe, bei denen ist es schwieriger. Wenn ich in einer eng getakteten Bandarbeit bin, dann kann ich nicht innerhalb der Schichten beliebig oft wechseln. Wenn ich in Projekten unterwegs bin, erwartet der Kunde eine bestimmte Ansprechbarkeit, das ist bei Wissenschaftlern auch so. Dann sind möglicherweise längere Arbeitsphasen erforderlich als nur bestimmte Teilzeitblöcke. Und die Flexibilität müssen wir immer zurückspielen, denn die Flexibilität mit Teilzeit ist bei Müttern dann häufig auf die Vormittagsstunden begrenzt und damit werden Arbeitsabläufe, die sehr eng getaktet sind, doch durcheinander gebracht. Die Flexibilität geht dann wieder zurück in die Betreuungsmöglichkeiten, dass wir eben dann abwechselnde Teilzeit haben können, vormittags/nachmittags mit geregelten Übergaben, damit die Abläufe in der Industrie weitergehen. Wenn ich den Gedanken von vorhin noch einmal aufgreifen darf. Ich bin der Meinung, dass sich viele der Probleme, die wir heute diskutieren, auf die mittelfristige Sicht komplett ändern werden. Frau Flüter-Hoffmann hat es in ihren Vortrag gezeigt. Die Qualifizierung von Frauen nimmt dramatisch zu, ich sage dramatisch, weil es in den falschen Berufen ist, denn jedenfalls für die MINT-Fächer, die mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Berufe, da ist diese steile Kurve überhaupt nicht zu beobachten.

Das sind nachher die wichtigen Berufe, in denen wir dann das Potenzial dieser außerordentlich gut ausgebildeten Frauen brauchen. Wenn wir diese außerordentlich gut ausgebildeten Frauen dann im Beruf haben, dann sind sie häufig in Berufen tätig, in denen sie dann möglicherweise mehr verdienen als die Männer, die in anderen Branchen tätig sind. Spätestens dann wird sich vielleicht die Frage der Betreuung in der Elternzeit ändern und sie werden Aufgabenverteilung zuhause üben. Da kommt auf die moderne Familie ein Paradigmenwechsel zu. Die Großelternbetreuung wird in der Form, wie wir sie heute kennen, künftig nicht mehr möglich sein, wir werden älter, wir werden länger arbeiten müssen. Die Rente mit 67 ist noch nicht Schluss, da wird mit Sicherheit noch etwas drauf gelegt werden müssen. Die Rentenbezugsdauer hat sich seit 1960 verdoppelt, das Ganze muss bezahlt, es muss erwirtschaftet werden. Das bedeutet, dass die Großeltern, die heute mal mit Mitte 50 so langsam aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind und dann Zeit und Lust haben, sich um Enkel zu kümmern, die werden in den nächsten Jahren ganz sicher im Beruf weiter gebunden sein, so dass ich auf diese Betreuungsmöglichkeit auch nicht mehr zugreifen kann.

Ernst: Zur Flexibilität von Unternehmen: Es ist ja so, dass wir jetzt in den Mütterzentren häufig hören, dass sehr viele Frauen sogar bereit wären, sehr viel zu leisten, wenn sie nicht in einen so engen Rahmen gepresst werden würden von Unternehmen und da hat mir dieses Wort Vertrauensarbeitszeit in Ihrem Vortrag, Frau Flüter-Hoffmann, sehr gut gefallen. Natürlich geht das nur bei hochqualifizierten Ausbildungsplätzen bzw. Beschäftigung und nicht bei der Frau am Band, aber diese Vertrauensarbeitszeit würde bestimmt einigen Familien schon helfen.

Publikum: Erlauben Sie mir als Mann eine fürsorgliche Frage. Ich möchte fragen für die Gruppe, die sich heute hier nicht einbringen kann, nämlich die Kinder von 0 bis 1. Es geht um Bindung, es geht um wichtige Beziehungen. Wir diskutieren um Flexibilität und Kinder brauchen kontinuierliche beziehungsstiftende Situationen. Da ist die Frage, kriegen wir die überhaupt, mit dem, was die Erzieherinnen heute verdienen. Jeder Fließbandarbeiter verdient mehr wie die Erzieherin. Wenn er Erzieher ist und sie Erzieherin und die beiden nach hause gehen, die fragen sich schon, was machen wir da. Und deshalb ist schon die Frage, man müsste den Fokus vielleicht mehr in Richtung Bindungsqualität regeln. Wir wissen, dass im ersten Lebensjahr die meisten Startchancen gelegt werden und hier ist noch relativ wenig im Umbruch. Bei allen Flexibilitätss Diskussionen braucht es eine gute qualitative Erziehung in diesem Bereich und ich glaube, da müssen wir noch einiges tun.

Caspary: **Ich verstehe, was Sie meinen, dass aufgrund der Flexibilisierung die Bindungsqualität geopfert werden könnte.**

Prof. Dr. Beckmann Das Entscheidende ist die qualifizierte Betreuung. Es ist wissenschaftlich fundiert, die Bindung kann auch bestehen, es muss nicht immer die gleiche Person sein. Früher waren andere Ansichten darüber, aber inzwischen ist ja belegt, dass durchaus eine qualifiziert angesetzte Betreuung da sehr erfolgreich sein kann. Da arbeiten wir an der PH dran, an einigen Projekten, dort das wissenschaftlich zu fundieren und damit auch Betreuungsangebote anzubieten und weiterzugeben in die Region, dieses Expertenwissen, wie diese Betreuung aussehen kann, so dass jeder beruhigt sein kann, ich kann mein Kind auch länger und flexibel in die Betreuung geben. Ich würde aber gerne das Thema noch etwas weiter spannen. Es geht um die Stärkung von Familien und das wurde zum Teil schon angesprochen. Wie können wir die Personen aus der Region hier binden und so qualifizieren, dass wir auch später, auch von den Kleinen dann, hervorragende Fachkräfte haben. Wir müssen aus allen Bevölkerungsschichten, allen Bereichen, allen Gruppen Personen rekrutieren. Da sind wir hier im Ostalbkreis auch in sehr gutem Zustand, auch – wenn ich so als Rektorin bescheiden sagen darf – dadurch, dass die PH hier ist. Wir sind in sehr vielen Projekten vernetzt: Sprachförderverbund, Mercata Förderprojekt auch mit der KSK Ostalb zusammen, wo wir Förderlehrer ausbilden. Dann im Bereich der Gesundheitsförderung, wenn Kinder gar nicht die Möglichkeit bekommen, zu erfahren, wie muss ich mich gesund ernähren, gesund bewegen, dann werden sie später vielleicht auch als Fachkräfte verloren gehen und dass dort auch die Familien gestärkt werden durch den Gesundheitsbereich. Wir haben auch mit der Weleda und der Barmer GEK Kooperationen und Projekte. Man muss das ganze viel weiter noch angehen und z.B. Schülerlabore, da sind die Kinder dann auch eine Weile an der PH, sind aber in interessanten, kleinen Forschungsaufgaben tätig. Auch das ist etwas, wo die Eltern sagen können, da sind meine Kinder gut untergebracht.

Caspar: **Wir haben eine Wortmeldung – ein fürsorglicher Mann.**

Publikum: Nicht nur ein fürsorglicher Mann, sondern Lauchheim wurde bereits genannt mit der Zukunftswerkstatt. Ich bin Bürgermeister in Lauchheim. Ich glaube, die Gemeinden kümmern sich auch um diese Fragen und versuchen, Flexibilität zu beweisen. Ich meine, dass wir Qualität bieten, das ist keine Frage, sowohl in den Kindergärten und wir versuchen auch, Flexibilität zu bieten. Aber wir haben damit auch unsere Probleme, denn der Elternwille ist maßgeblich, was hier gefordert wird, was hier an Bedarf ist und wie soll eine Gemeinde letztendlich planen können, wenn die Eltern entscheiden, wohin das Kind kommt. Ich bin im Moment in der Situation, dass ich eine Kinderkrippe für Ein- bis Zweijährige zusätzlich zu den bestehenden Angeboten für Zwei- bis Fünfjährige oder Sechsjährige aufbauen will. Gleichzeitig weiß ich aber, dass verschiedene Eltern aus egal welchen Gründen, sich für einen Nachbarkindergarten in Aalen oder am Arbeitsort entscheiden können, den ich auch mitbezahlen muss. Wie ich das auf Dauer in der Gemeinde finanziell unterbringe, das weiß ich heute noch nicht. Das muss letztendlich auch der Bürger wieder entscheiden, mitentscheiden. Das ist für uns ein großes Problem, wie kann ich überhaupt das planen.



Kowarsch (Lauchheim)

Caspar: **Das ist ein Problem, das die Politik lösen muss.**

Publikum: Die Politik sind auch wir. Letztendlich muss die Lösung vor Ort geschehen in der Gemeinde und nicht in Stuttgart oder in Berlin. Aus meiner Sicht können die Rahmenbedingungen schaffen, aber im Endeffekt muss das vor Ort gelöst werden. Dann wurde das Ehrenamt angesprochen, alles wird auf das Ehrenamt geschoben. Tagsüber habe ich kaum jemand, der Ehrenamt tatsächlich wahrnehmen kann, z.B. in der Schulbetreuung/Nachmittagsbetreuung. Die Vereine haben Probleme mit Ehrenamtlichen am Nachmittag, die stehen in der Regel am Abend zur Verfügung. Oma und Opa sind auch nicht unbedingt glücklich, wenn sie sich immer in Zukunft um die Kleinen anderer kümmern sollen. Ich glaube, dass hier Netzwerke, auch nachbarschaftlicher Art wieder zunehmend notwendig sind. Ich möchte eines auch bitten, nicht zu vergessen: Kinder brauchen Familie. Ich wundere mich, dass die Kleinsten bereits heute Erzieherinnen übergeben werden, die sollen besser sein wie die Mutter und der Vater. Ich habe da gewisse Bedenken. Ich meine, es geht darum, dass wir auch gesellschaftlich dafür sorgen müssen, dass Familien gestärkt werden und wenn dann von Alleinerziehenden und von Geschiedenen gesprochen wird, auch die Kinder haben Väter.

Publikum: Ich möchte auf die Flexibilität dahingehend eingehen: Es hängt immer davon ab, wer die Aktivität erbringt. Wenn die Arbeitgeber ganz gezielt für ihre Mitarbeiter entsprechende Betreuungszeiten benötigen, dann müssen die Arbeitgeber das betriebsnah organisieren. Wenn man hinnimmt, welche Öffnungszeiten im Kindergarten da sind, dann ist die Flexibilität genau soweit gegeben, wie diese Öffnungszeiten es vorgeben. Ich denke, die Aktivität muss von den Arbeitgebern ausgehen, wenn es um betriebsneutrale Betreuungszeiten geht.

Makko: Ein Plädoyer für das Netzwerk – Herr Pavel, Sie haben es angesprochen, die großen Betriebe sollten einen Kümmerer haben, einen Familienminister, wie immer man es nennen mag und Sie haben auch gesagt, was ist denn mit den Kleineren, wo siedelt man denn so etwas an. Es gibt etwas, wo man es ansiedeln kann. Wir haben in der Entwicklung über die Jahre festgestellt, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie von vielen Seiten angefasst wurde und in jüngster Zeit bleiben nicht nur Fingerabdrücke zurück, sondern wir haben wirklich handfeste Ergebnisse. Südwestmetall ist in einem Pilotprojekt engagiert, das sich FamilyNet nennt. Wir haben hier in Ostwürttemberg das landesweit erfolgreichste Netzwerk von Unternehmensvertretern und Vertretern der Kommunen, um gemeinsam für gerade die kleineren Betriebe, aber auch die großen bringen sich hier sehr stark ein, Lösungsmöglichkeiten zu diskutieren, von guten Beispielen wechselseitig zu lernen, auch mal etwas zu verwerfen, was tatsächlich überhaupt nicht klappt. Das ist ja auch schon viel wert, ich muss ja nicht jeden Fehler wiederholen. In dieser Runde haben wir im Moment einen Kreis von 70 Mitgliedern, ein harter Kern von etwa 30, die regelmäßig dabei sind und auf dieser Basis kann man ganz vorzüglich auf-

bauen, sich austauschen. Das sind jedes Mal Sitzungen, die einen enorm praktischen Erfolg nach sich ziehen. Auf dieser Ebene werden wir in Ostwürttemberg erfolgreich sein, wenn wir diese ganzen losen Enden in konzentrierten Initiativen zusammenbinden. Da ist das Regionale Bündnis für Familie Ostwürttemberg ein idealer Raum, deswegen freue ich mich auch, dass das Regionale Bündnis heute hier der Mitveranstalter dieser RegioKonferenz ist, denn da können diese ganzen Aktivitäten gebündelt werden. Dann sind wir nicht nur bei dem Thema Kinderbetreuung, sondern wir müssen uns auch der Betreuung von zu pflegenden Angehörigen widmen. Da möchte ich ganz deutlich sagen, es geht dabei nicht nur um die Älteren. Der aktuelle Spiegel-Titel suggeriert das ja ein Stück weit, das ist das Motiv darauf „Wenn die Eltern die Kinder brauchen“. Eine sehr aufwühlende Reportage, die da verfasst wurde. Es lohnt sich, diesen Betrag nachzulesen. Für uns geht es aber um die Angehörigen in jedem Alter. In einer Kurve mit Rollsplitt ist der Weg vom Mountainbike in den Rollstuhl ziemlich kurz und dann hat auch ein Mittdreißiger/ein Mitvierzigjähriger dieses Pflegeproblem mit dem unmittelbaren Angehörigen. Das sind Dinge, die ein Unternehmen alleine in der Regel nicht bewerkstelligen kann, weil diese Fälle zum Glück nur selten vorkommen. Aber in einem Netzwerk unter Menschen, wo jeder etwas von dem Thema verstehen, wo man sich gegenseitig befruchten kann, da kann tatsächlich sehr gute Hilfe angeboten werden und das ist meines Erachtens der Erfolg für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Caspar: **Über das Netzwerk reden wir gleich noch mal. Frau Ernst, Sie hatten eben die Fäuste geballt als es um das Statement ging, dass Kinder Familie brauchen und sie brauchen Papa und keine „fremde“ Betreuungsperson.**

Ernst: Ich habe nicht die Fäuste geballt, weil ich nicht der Meinung bin, dass keine Fremde diese Betreuungsaufgabe vollziehen können, sondern eigentlich eher die Unterstützung. Kinder brauchen Familie, aber die Familie braucht auch die Kinder, sprich mit andern Worten: wir müssen die Familien stärken, ihr Lebensmodell einfach leben zu können, so wie sie selber es mit ihrem Beruf, mit ihren Idealen und ihrem Umfeld vereinbaren können. Das heißt, da wären wir wieder bei der Flexibilität. Jede Familie hat andere Bedürfnisse. Vielleicht gibt es sogar bei dem einen oder anderen die Großmama, die noch hilft, die man dann auch gerne einsetzen möchte. Aber genau das ist es ja, wir brauchen praktisch doch so eine Art Kümmerer, auch für die Familie, die sich nicht zu helfen weiß, um sie zu stärken. Dann kommen wir auf diese Netzwerke, die sind ganz arg wichtig und da hätte ich doch auch die Bitte, dass nicht nur die Unternehmen im FamilyNet sich austauschen, sondern auch vielfach von privat die Leute mit einbeziehen. Ich bewundere dieses FamilyNet, auf jeden Fall, aber was wir jetzt als Mütterzentren in Baden-Württemberg einfach feststellen, es werden viele gute Ideen geboren, aber teilweise werden die Leute, die es betrifft, doch nicht mit eingebunden, um einfach auch deren Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Pavel: Ich bin ein bisschen erschrocken, dass man wirklich für jeden und für jede immer ganz individuell die Lösung sucht, die auf dieser Welt und für jede einzelne Familie denkbar ist. Ich weiß nicht, ob uns das jemals gelingt, ob nicht vielleicht ein Stück weit die Gesellschaft sich verändern muss, aber auch vielleicht die Familie bereit sein muss, sich mit den Rahmenbedingungen, die vielfältig sein müssen, die möglichst passgenau sind, ein bisschen schon auch arrangieren muss. Ich will ein bisschen gegensteuern und sagen, die superperfekte Lösung für meinen ganz persönlichen Wunsch von Montagmorgen bis Samstagabend und am Sonntagvormittag habe ich dann auch noch etwas vor und da muss irgendjemand, am besten der Staat, dafür sorgen, meine Damen und Herren, das geht nicht. Wir müssen flexibel sein und vielleicht auch überlegen – und das würde ich auf Frau Dr. Speidel und Herrn Fischer sagen – das halte ich schon auch für wichtig, dass eine starke Beziehung stattfinden kann. Vielleicht ist es gar nicht schlecht, wenn wir sagen, das erste Jahr muss Vater oder Mutter gehören und dann ist das noch immer keine familienfeindliche Aussage. Und wenn man dann ab dem ersten Lebensjahr wirklich sehr gute Lösungen gemeinsam entwickelt, könnte das fast ein Königsweg sein. Aber wenn das Kind auf die Welt kommt und 14 Tage später muss dann schon die organisierte Lösung da sein, da meine ich schon, da sollten wir als Gesellschaft ein bisschen nachdenken, ob vielleicht nicht nach einem Jahr das auch noch richtig wäre.

Dr. Heidinger: Wir sind in Deutschland und die Deutschen sind einfach berühmt und berüchtigt dafür, wenn sie etwas machen, dann machen sie es ganz genau, ganz ausführlich und es gibt dann Lösungen, die dann unter Umständen nie zum Tragen kommen, weil sie so viel aus-

differenziert werden. Insofern möchte ich dafür plädieren, ja, Kinder brauchen Familie, aber was heißt Familie heute und wie war es vor allen Dingen auch zu allen Zeiten. Zu allen Zeiten wurden die Kinder in Gemeinschaft erzogen und ich denke, wenn die Oma vor 100 Jahren das Kind auf dem Feld mitgehütet hat, dann weiß ich nicht, ob die genauso qualifiziert war wie heute 95 % unserer Erzieherinnen. Ich denke, auch für dieses Sprichwort, ein Kind braucht ein Dorf, um groß werden zu können, dass wir da unseren Familienbegriff erleichtern sollten, aus diesem romantischen Vater-Mutter-Kind-Modell raus, das historisch ja wirklich nur ganz kurz getragen hat. Wir machen es uns leichter, wenn wir da ein bisschen unkomplizierter draufschauen und gucken, was braucht ein Kind? Die sichere Bindung und einige wenige Bezugspersonen und in dem Kontext kann sich das dann ganz individuell gestalten.



Dr. Heidinger

Publikum: Ich bin aus dem Klinikbereich, ich bin Personalrätin im Hirschauklinikum und selber Mutter von zwei Kindern, die auch dieses Theater der Teilzeitarbeit miterlebt hat. Herr Pavel, wenn Sie sagen, die Randbedingungen und Flexibilität muss man nicht so stricken, dass es für die Familien super ist.

Pavel: Das sage ich nicht.

Publikum: Lassen Sie mich kurz zu Ende reden, ich habe mich etwas geärgert und deshalb muss ich das loswerden. Dann muss auch ein Unternehmen so zuverlässig sein, dass die Familienplanung und Familiengestaltung auch stattfinden kann, so dass man seine Kinder nicht von A nach B schicken muss und heute und morgen und wie betreue ich es übermorgen. Die Teilzeitkräfte, die unter 50 % arbeiten, arbeiten z.B. im Klinikbereich auf Abruf, d.h. die werden angerufen, einen Tag vorher, 3 Stunden vorher, können sie arbeiten kommen. Wohin mit meinem Kind – gar nicht so einfach. Wenn diese Teilzeitkräfte Arbeitszeiten hätten, die verlässlich wären, verlässliche Dienstplangestaltungen hätten, z.B. 3 Tage die Woche, dann könnte man auch in der Teilzeitarbeit in der Kinderbetreuung im U3-Bereich Abschnitte buchen, Montag bis Freitag z.B. oder Montag bis Mittwoch; Donnerstag und Freitag arbeite ich nicht, dann brauche ich mein U3-Kind nicht in die Betreuung bringen. Diese Flexibilität muss von beiden Seiten kommen, nicht nur von der Familie gestrickt werden, damit beim Unternehmen jeder greifbar ist.

Pavel: Die Mitarbeiterin hat recht, da müssen wir dran arbeiten.

Caspary: **Noch mal zum Stichwort Netzwerk. Wenn wir darüber reden, dass alle möglichen Akteure zusammenarbeiten müssen: Wie ist das bei der Betreuung öffentlich-rechtliche und privatwirtschaftliche, arbeiten die gut zusammen? Es gibt ja immer mehr Betreuungseinrichtungen, die privatwirtschaftlich organisiert sind, kleine Firmen, die wollen natürlich Geld machen, die sind auf Effizienz bedacht. Wie arbeiten die mit der öffentlichen Kommune zusammen?**

Pavel: Die Angebote im Ostalbkreis dieser Privaten sind nicht quantitativ in dem Maße, wie sie es vielleicht aus anderen Räumen kennen, da. Das ist eher noch ein Randangebot, ein Nischenangebot und deshalb kann man zur Qualität des Funktionierens des Netzwerkes kaum etwas sagen.

Bisher sind es eher die organisierten kommunalen, kirchlichen Angebote, die wir haben und das ganze Thema Tagesmütter haben wir ganz gut über PATE e.V., so heißt die Organisation auf der Ostalb, organisiert. Es ist leicht zu identifizieren, die wir da im Moment in dem Feld haben.

Krumm: Die Privaten, die es gibt, werden in Zusammenarbeit mit dem Amt für Jugend in Schwäbisch Gmünd z.B. intensiv begleitet. Es ist eine Zusammenarbeit da, so dass dieser Standard durchaus da ist und die arbeiten gut.

Caspary: Was haben Sie an Ihrer Uni für eine Frauenquote?

Prof. Dr. Beckmann: Bei den Studierenden haben wir 84 % Frauen, zwei Drittel studieren Lehramt Grundschule und Lehramt Sekundarstufe, ein Drittel der Studierenden studieren Bachelor und Master Frühe Bildung, Gesundheitsförderung und Interkulturalität und Integration. Die Frauen sind in den Bereichen, die wir heute ansprechen, sehr interessiert. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir ungefähr 50 % Frauen, das ist eigentlich sehr gut ausgewogen. Nur bei Wissenschaftlerinnen liegt es noch unter 30 %.

Caspary: Ist das noch auszubauen oder was kann man da machen?

Prof. Dr. Beckmann: Bei den Wissenschaftlerinnen wäre es noch auszubauen. Bei den Studierenden kümmern wir uns drum. Unsere Gleichstellungsbeauftragte ist da sehr aktiv, auch die Männer ins Grundschulamt zu holen, was wir vorhin auch angesprochen haben.

Krumm: Bei Professorinnen geht es einfach um aktive Frauenförderung, das darf durchaus auch wenn wir uns mit Familienpolitik beschäftigen, nicht aus den Augen verloren werden. Wir haben noch keine Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern und das heißt, aktive Frauenpolitik ist weiterhin nötig.



Caspary, Krumm, Pavel (v.l.n.r.)

Caspary: Wir haben ein großes Problem immer noch, auch wenn die Frauen die Männer ein bisschen überholen in Bezug auf schulische Bildung. Die Frauen fehlen noch immer bei den berühmten MINT-Berufen und in den Führungsetagen sowieso.

Makko: Da muss man früh anfangen, um die Begeisterung für Naturwissenschaft und Technik zu wecken. Wir haben vor 5 Jahren ein Projekt gestartet, das sich Technolino nennt, mit dem wir bereits im Kindergarten frühkindliche Technikbegeisterung wecken wollen. Am Anfang standen da große Bedenken bei den Eltern, die feststellen mussten, dass der Morgenkreis nicht mehr stattfindet, weil die Zeit für Experimente gebraucht wird. Wir haben Bildungspartner gesucht in den Betrieben, da war auch große Sorge, wenn den Kindern etwas passiert, wie lösen wir denn das? Es geht, wenn man vernünftig, verantwortlich, vertrauensvoll miteinander umgeht, kriegt man Lösungen hin. Es hat funktioniert. Ich habe als leuchtendes Beispiel in Erinnerung, dass in einer Ausbildungswerkstatt Europaletten an die Werkbänke gestellt wurden, damit die Kindergartenkinder auch an den echten Maschinen arbeiten konnten. Das Schöne ist, dass die Erzieherinnen auf diesen Zug aufgesprungen sind und das sind ja überwiegend doch Frauen, die sich irgendwann in ihrem Leben bewusst nicht für Technik entschieden haben. Bei den Damen eine Begeisterung für Naturwissenschaft und Technik zu entfachen und eine Selbstständigkeit hineinzubringen, war eine Herkulesaufgabe, die aber allen wahnsinnig viel Spaß und Freude gemacht hat. In den Kindergärten, in denen wir das Konzept umgesetzt haben, läuft das wie am Schnürchen. Damit haben wir dann in den nächsten Jahren Jungs und Mädchen aller Bildungsperspektiven bereits das erste Mal für Naturwissenschaften und Technik begeistert. Wenn es uns gelingt, diese Begeisterung über die Grundschule und die weitergehende Schule aufrecht zu erhalten, dann werden wir auch in wenigen Jahren beim Studienwahlverhalten mehr Frauen haben, die sagen, ich möchte Maschinenbauingenieurin werden oder Mechatronikerin. Es tut sich an dieser Stelle etwas, es ist nur eine sehr langwierige Geschichte, und wenn wir dann die ersten Absolventinnen aus den naturwissenschaftlich-technischen Berufen haben, dann wird sich auch die Frage nach den Führungspositionen relativ schnell von selbst erledigen, denn die Frauen, die dort rauskommen, machen ihren Job gut und werden dann auch Führungspositionen übernehmen. Da habe ich überhaupt keinen Zweifel.

Caspary: Frau Dr. Heidinger, Frauen in Führungspositionen?

Dr. Heidinger: Das ist leider nicht so. Wenn dem so wäre, dann müssten jetzt schon viel mehr Frauen in Führungspositionen sein, weil sie ja bereits die besser Ausgebildeten sind. Insofern befürchte ich nicht, dass das ein Automatismus ist, sondern das müssen die Betriebe wollen und da müssen sie etwas dafür tun.

Makko: Ich tue mich schwer, eine Germanistin als Werkleiterin in einem Maschinenbauunternehmen vorzustellen. Die Frauen, die die gute akademische Ausbildung haben, haben für die Industrie die falschen Studiengänge.

Dr. Heidinger: Das Anspruchsvolle an dem Thema ist, dass es so komplex ist. Natürlich ist es zum einen die sogenannte homosoziale Rekrutierungspraxis der Männer, die schon als Gruppe zusammen sind und sich dann wieder einen suchen, der so ähnlich ist wie sie. Und wenn dann da mal eine Frau sich vorstellt und sitzt dann bei 5 Männern im Team, dann sagt sie, ach nein, doch lieber nicht. Das ist hochkomplex, zum einen brauchen wir eine spezifische Frauenförderung, auch eine Frauenmotivierungskampagne, denn viele Frauen wollen das gar nicht, sich den Stress antun. Es hat auch viel damit zu tun, was haben wir für eine Führungskultur, wie menschenfreundlich ist die eigentlich, das wollen sich viele Frauen auch nicht antun. Wir haben jahrelang das Programm Beruf und Familie entwickelt mit der Hoffnung, auch Frauen in Führung zu motivieren und stellen jetzt in den letzten 2 Jahren fest, dass das nicht ausreicht, dass wir frauenspezifische Personalentwicklung brauchen und sind da jetzt dran.

Krumm: Die männliche Sicht auf Arbeit, was ich vorher schon gesagt habe, das ist etwas, das wir ins Auge nehmen müssen. Frauen, wenn sie sich für Familie entscheiden, man sagt „Doing family“, man muss was tun, Familie ist ja nicht einfach da, sondern muss gelebt werden. Wie das auch in Führungspositionen geht, wenn ich eine Führungsposition einnehmen kann und zugleich Familie aktiv leben kann, dann bin ich auch überzeugt, dass sich mehr Frauen für Führungspositionen bewerben. Frauen bewerben sich nicht, weil sie die große Sorge haben, dann bin ich eben nur im Job und Familie muss vernachlässigt werden. Das ist noch ein ganz großes Thema.

Caspar: **Herr Makko, wenn wir über Demografischen Wandel reden, wenn wir über das Erwerbspotenzial von Frauen reden, dann müsste doch eigentlich in jeder Firma jemand sein, der sich um dieses „Change Management“, um dieses völlig veränderte Management kümmert. Gibt es das in den meisten Firmen – jemand, der da ist, der sich um Demografie kümmert, um Rekrutierung von weiblichem Nachwuchs?**

Makko: Die beteiligte Elektroindustrie hat verstanden, dass der Demografische Wandel nicht irgendwann kommt, sondern dass er bereits da ist und dass er nicht umkehrbar ist. Wir arbeiten daran, dass in den Köpfen der Führungskräfte und Unternehmensleitungen dieses Thema allgegenwärtig ist. Für diejenigen, die die Zeit nicht haben, bieten wir als Arbeitgeberverband mit unseren Bildungsträgern und unserem Bildungswerk die Unterstützung, um bei dem Weiterdenken dieser Themen zu helfen und aktiv zu unterstützen.

Caspar: **Wir halten fest: Über das, was wir geredet haben, dahinter steht eine Herkulesaufgabe. Ich sehe ungefähr mindestens 20 Herausforderungen auf uns zukommen, sehe aber auch noch relativ viele Defizite. Ich hoffe, es geht voran, dazu dient ja auch diese Konferenz. Vielleicht konnten wir einige Dinge, die wichtig für Sie sind, anschneiden und ich hoffe, dass wir das nachher in den Workshops nochmals vertiefen können.**



Praxisbeispiele und Ergebnisse aus den Werkstätten

Werkstatt 1:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Familienfreundliche Arbeitsbedingungen gestalten

Moderation und Zusammenfassung:

Barbara Becker, Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg

Minikita im Büro – Eine Rechtsanwaltskanzlei in Kooperation mit dem Tagesmütterverein P.A.T.E. e.V.

Gesprächsrunde mit:

Lothar Kiesel, Kiesel & Partner GbR

Pia Kiesel-Janouschek, Kiesel & Partner GbR

Andrea Angstenberger, Tagesmutter

Sylvia Kreuzer, P.A.T.E. e.V.

Sigrun Ronecker, P.A.T.E. e.V.

Die Anwälte und Steuerberater Kiesel & Partner in Aalen beschäftigen viele junge Frauen in verantwortlichen Positionen. Weder Arbeitnehmerinnen noch Arbeitgeber können sich lange Ausfallzeiten durch Mutterschaft und Kinderpflege leisten, da zum einen fast jede Mitarbeiterin einen bestimmten Mandantenkreis betreut. Zum anderen ist die Entwicklung im Beruf derart rasant, dass ein Mitarbeiter nach mehrjähriger Abwesenheit nahezu wieder bei Null anfangen müsste.

Die Lösung: Eine Kooperation mit dem Tagespflegeverein P.A.T.E. e.V. in Aalen. In Zusammenarbeit mit P.A.T.E. e.V wurde der (Kiesel)-TigeR eingerichtet.

In diesem TiGeR (KinderTagespflege in anderen geeigneten Räumen) können die Kinder nun in der Firma ganz in der Nähe der Mütter durch eine qualifizierte Tagespflegeperson täglich je nach Bedarf der arbeitenden Mütter betreut werden. Ein Raum mit kindgerechter Ausstattung, vom Arbeitgeber eingerichtet, sorgt für eine familienähnliche Atmosphäre, in der sich die Kleinen wohlfühlen können.

Die Mütter haben dadurch jederzeit die Möglichkeit ihre Kinder zu stillen.

Die Tagespflegeperson ist bei Kiesel & Partner angestellt und sorgt für die Erziehung, Betreuung, Förderung und Bildung der ihr anvertrauten Kinder.

Derzeit werden drei Kinder unter zwei Jahren von 8:30 bis ca. 13:00 Uhr betreut. Bei Bedarf werden auch weitere Betreuungszeiten organisiert.

Präsentation:



Minikita Kiesel & Partner

www.familienfreundliche-kommune.de/FFKom/Infomaterial/Datenbank/Regionalkonferenz-KieselundPartner.ppt



Tagesmütterverein P.A.T.E. e.V.

www.familienfreundliche-kommune.de/FFKom/Infomaterial/Datenbank/20110527.2.ppt

Weitere Informationen und Kontakt:

www.pate-ev.de

www.kiesel-partner.de



Aus der Werkstatt:

Thema der Diskussion in der ersten Werkstattphase waren die Erfolgsfaktoren für eine betriebliche Minikita.

Kanzleihinhaber Lothar Kiesel bezeichnete es als besonders wichtig, das Thema „betriebliche Kinderbetreuung“ als eine von notwendigerweise mehreren Komponenten einer familienfreundlichen Unternehmenskultur zu verstehen. Zu einer solchen Unternehmenskultur, die die innerbetriebliche Flexibilität sowie eine gute Kommunikation zwischen den Beschäftigten fördert, gehören für ihn außerdem vor allem flexible Arbeitszeiten – wo es möglich ist: Vertrauensarbeitszeit. Um ungeplante familienbedingte Ausfälle aufzufangen, brauche es darüber hinaus aktive, konstruktive Kommunikation unter den Mitarbeitenden und die Bereitschaft, sich gegenseitig zu vertreten. Für das Unternehmen, so Lothar Kiesel, zähle der Blick auf die Arbeitsergebnisse und nicht die Zeit, die der einzelne Mitarbeitende im Büro verbringe.

Die Kanzlei Kiesel & Partner hat ihre Minikita in einem ehemaligen Konferenzsaal eingerichtet, der mit Hilfe der Tagesmutter und dem Tagespflegeverein P.A.T.E. kindgerecht ausgestattet wurde. Der Verein P.A.T.E. ist ein wichtiger Rückhalt für seine Tagesmutter. Er ist für sie Ansprechpartner bei Fragen und Problemen, fördert den Austausch zwischen den Tageseltern und bietet Weiterbildungen an.

Die Vorteile einer eigenen betrieblichen Kinderbetreuung sieht Kiesel & Partner vor allem darin, direkten Einfluss auf die Betreuungsqualität und die Betreuungszeiten zu haben. Pia Kiesel-Janouschek, die ihren Sohn selbst in der Minikita betreuen lässt, betonte, wie wichtig es sei, dass es zwischen den Eltern der Kinder und der Tagesmutter auch menschlich stimme. Mit Andrea Angstenberger hat Kiesel & Partner eine erfahrene Tagesmutter gefunden, die nun auch direkt bei der Kanzlei angestellt ist.

Mentoring-Projekt „Ausbildung in Teilzeit“ – Ein Modell für die Region? Berufstätige Frauen engagieren sich als Entwicklungspartnerinnen

Gesprächsrunde mit:

Karin Schwenk, a.l.s.o. e.V.

Ingrid Krumm, Soroptimist – Club Schwäbisch Gmünd

Annette Assfalg, Mentorin für Auszubildende

Melanie Blum, Teilzeitauszubildende

Das Mentoring-Projekt a.l.s.o. „Ausbildung in Teilzeit“ ist ein Kooperationsprojekt zwischen dem Soroptimist – Club Schwäbisch Gmünd (SI) und der a.l.s.o. Ausbildung in Teilzeit e.V. Das Projekt der a.l.s.o. e.V. wird unterstützt durch das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, die Stadt Schwäbisch Gmünd und den Förderverein Regionales Bündnis für Arbeit.

Durch eine Teilzeitausbildung werden Familie und Ausbildung vereinbar. In dem Projekt stehen Frauen des Clubs Soroptimist als Mentorinnen für Frauen zu Verfügung, die sich auf eine Ausbildung in Teilzeit vorbereiten. Durch die Begleitung der Mentorin erhöhen die Frauen (Mentees) ihre Chance auf einen Einstieg in eine Erwerbstätigkeit, die Netzwerke der jungen Frauen werden gestärkt. Eine Teilzeitberufsausbildung eröffnet für junge Mütter und Väter den beruflichen Einstieg und erschließt Unternehmen junge, motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Da die Mentorinnen ihre Netzwerke aktivieren, ist es sinnvoll, dass der Ausbildungswunsch der Mentee und der Beruf der Mentorin zusammenpassen. Die fachliche Unterstützung der Projektleitung gewährleistet, dass fachliche Fragen bezüglich Ausbildung in Teilzeit effektiv beantwortet und weiter entwickelt werden.

Weitere Informationen und Kontakt:

www.alsogmuend.de

www.clubschwaebischmuend.soroptimist.de



Gesprächsrunde: Assfalg, Schwenk, Blum, Krumm (v.l.n.r.)

Aus der Werkstatt:

In der zweiten Workshopphase wurden die Rolle der Mentorinnen für die Teilzeitauszubildenden und die Vorteile der Ausbildung in Teilzeit für Unternehmen diskutiert.

Die Mentorinnen des Clubs Soroptimist helfen ihren Mentees, sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren und eröffnen ihnen ein berufliches Netzwerk, um z.B. eine Praktikumsstelle zu finden. Bei Absagen auf Bewerbungen und anderen schwierigen Situationen sind sie auch Motivatorinnen und helfen ihren Mentees, nicht aufzugeben. Auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Alltag profitieren die Teilzeitauszubildenden von den Erfahrungen ihrer Mentorinnen.

Da eine Ausbildung in Teilzeit für die Mentees oft die einzige Möglichkeit ist, sind die Auszubildenden, die diese Chance bekommen, sehr motiviert. Das bestätigte auch die Teilzeitauszubildende Melanie Blum, die mit ihrer Mentorin, der Unternehmerin Annette Assfalg, gekommen war. Da Teilzeitauszubildende ihre Ausbildung meist nach einer Familienphase beginnen, sind sie etwas älter als andere Auszubildende und bringen mehr Lebenserfahrung mit. Betriebe bekommen durch einen Teilzeitausbildungsplatz Auszubildende, die durch ihre Familienarbeit – wie Kindererziehung und Pflege von Angehörigen – reifer sind als Schulabgänger und ihre Lebenserfahrung und ihre soziale Kompetenz in die Arbeit einbringen können. Bisher schreiben nur wenige Betriebe Ausbildungen in Teilzeit aus. Allerdings kann es sich trotzdem lohnen, sich auf eine Ausbildungsstelle zu bewerben und das persönliche Anliegen (Teilzeit) im Bewerbungsgespräch vorzubringen. Melanie Blum hat den Versuch gewagt und sich auf eine volle Stelle beworben. Durch ihr selbstbewusstes Auftreten hat sie ihren Ausbildungsbetrieb im Vorstellungsgespräch überzeugt, sie als Teilzeitauszubildende einzustellen. Das Podium war sich am Ende einig, dass sich praktisch jede Ausbildung mit Flexibilität und Kreativität auch in Teilzeit anbieten lasse und ein Betrieb von einer Teilzeitauszubildenden nur profitieren könne.

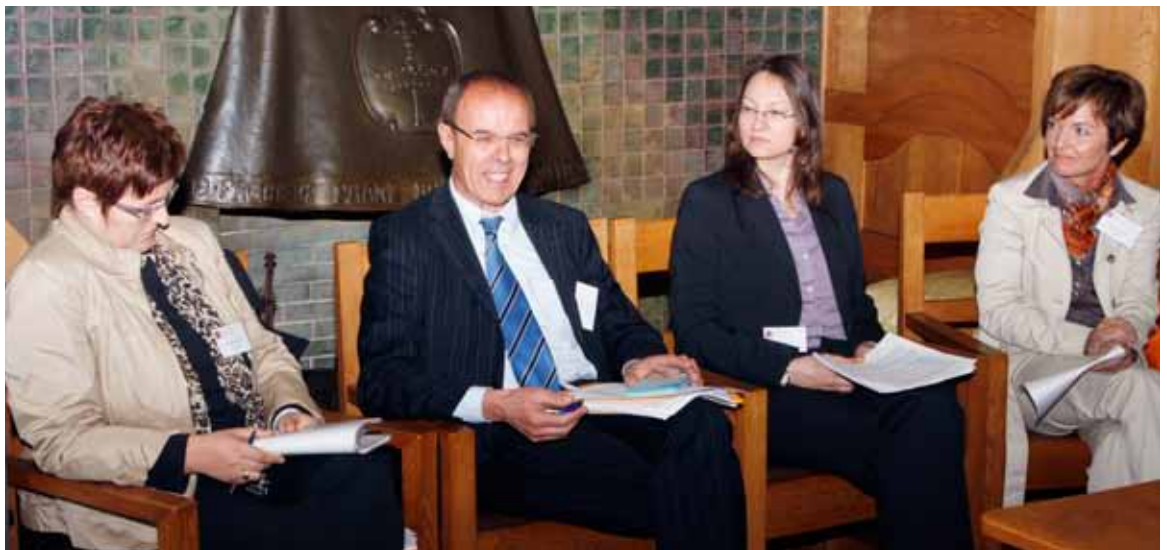


Werkstatt 2: Neue Kooperationen – Vernetzung und Strategiearbeit innovativ weiterentwickeln

Moderation und Zusammenfassung:
Eva Schulte, Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg

Was gibt es bereits für Kooperationen? familyNET – Was für einen Nutzen hat das Netzwerk für Unternehmen?

Gesprächsrunde mit:
Maria Leinweber, familyNET
Johanna Gärtner, Stadt Aalen
Anja Königer, Carl Zeiss Optronics GmbH
Karl Groß, Leiter Personalmanagement & Soziales EnBW ODR



Gärtner, Groß, Schulte, Leinweber (v.l.n.r.)

Seit 2008 und zunächst bis 2011 befristet wird das von Südwestmetall initiierte Projekt familyNET mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds nahezu flächendeckend in Baden-Württemberg umgesetzt. familyNET ist hervorgegangen aus dem von 2006 bis 2008 in drei Modellregionen durchgeführten Pilotprojekt „Familie in Beruf und Leben (Fa.i.B.Le)“. Für die Umsetzung in Ostwürttemberg ist der Bildungsträger BBQ Berufliche Bildung gGmbH verantwortlich.

familyNET unterstützt Unternehmen durch Information, Beratung und Coaching z. B. bei der Umsetzung flexibler und bedarfsgerechter Kinderbetreuung, bei der Organisation von Ferienbetreuungen, bei Fragen zum neuen Pflegezeitgesetz und bei der Vermittlung von Hilfsdiensten zur Pflege von Angehörigen.

familyNET organisiert regionale Netzwerke mit Unternehmen, Städten, Gemeinden und Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege. Dies bietet eine Plattform zum Kennenlernen, zur Pflege von Kontakten und zum wechselseitigen Lernen. Die Projektleitung organisiert, moderiert Treffen mit thematischen Inputs auch durch Referenten und stiftet Firmenverbände bsp. zur Ferienbetreuung im Firmenverbund an.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Kommunen und Unternehmen berichten von ihren Erfahrungen mit dem familyNET und den Projekten, die sie mit deren Hilfe realisiert haben.

Weitere Informationen und Kontakt:
www.bbq-zukunftskurs.de

Aus der Werkstatt:



Gärtner

Die Werkstatt „Neue Kooperationen – Vernetzung und Strategiearbeit innovativ weiterentwickeln“ gab in ihren beiden Phasen unterschiedliche Impulse für die Kooperation von und mit Unternehmen.

Die erste Werkstattphase erlaubte einen Einblick in die Arbeit von familyNET, einem Netzwerk von Unternehmen aus der Region Ostwürttemberg. Rede und Antwort als Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmer standen Frau Leinweber, die Koordinatorin des Netzwerks sowie drei „Netzwerker“: Frau Gärtner von der Stadt Aalen, Frau Königer von der Carl Zeiss Optronics GmbH und Herr Groß, der Leiter des Personalmanagements & Soziales EnBW ODR. So verschieden wie die Arbeitgeber sind, die die Drei vertreten, so profitieren doch alle von der Netzwerkarbeit, verdeutlichte die Diskussionsrunde. Aktuell zeigt die Arbeit an einem gemeinsamen Ferienbetreuungsangebot, dass sich

im Netzwerk knappe Ressourcen sinnvoll verbinden lassen. Die „Netzwerker“ bestimmen die Themen für die Treffen, wobei es sich eher um inhaltliche Fragestellungen handelt. Ein weiterer Vorteil sind die Kontakte, die sich ergeben. Die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter kontaktieren sich auch bilateral zu den Projekten, die sie im Rahmen von familyNET kennengelernt haben.

Frau Leinweber bilanzierte die Netzwerkarbeit folgendermaßen „Wo die Großen fusionieren, müssen die Kleinen kooperieren.“ Für die Zukunft sind schon verschiedene Ideen vorhanden, die sich für weitere Kooperationen eignen, z.B. das Thema „Elder Care“ und Betriebs-sportangebote. Bereits in dieser Phase zeigte sich die große Bandbreite von Kooperationen. Unter diesem Begriff lassen sich sowohl der Zusammenschluss von Unternehmen als auch die Zusammenarbeit von einem oder mehreren Unternehmen mit einem Träger oder Dienstleister subsumieren.

Arbeitsphase:

Wie kann man neue Kooperationen schaffen? Welche Strategien gibt es, dass Akteure gemeinsam arbeiten können?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erarbeiten zum Thema nächste Schritte, Lösungen und Ziele für die Region Ostwürttemberg

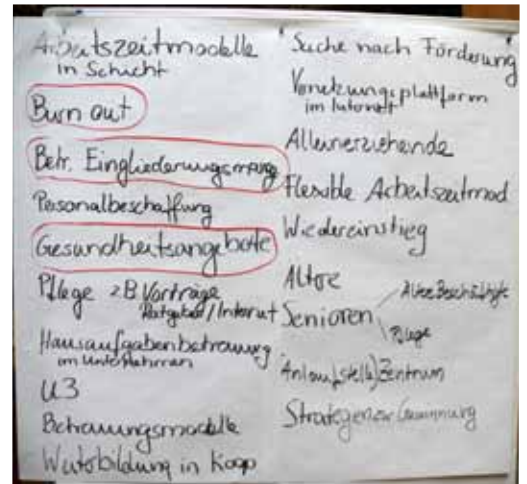
Aus der Werkstatt:

Wollte die erste Phase für Kooperationen werben, so waren in der Arbeitsphase im zweiten Teil der Werkstatt alle Teilnehmenden eingeladen, zum Thema Vernetzung weiter zu denken und Ideen für neue Strategien und zur Suche weiterer Kooperationspartner einzubringen. Nicht nur die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter, die zuvor ihre Vernetzung im familyNET vorgestellt hatten, haben Ideen für zukünftige Projekte, auch alle anderen Teilnehmenden brachten eine Vielzahl von Kooperationsanliegen in die Diskussion ein.



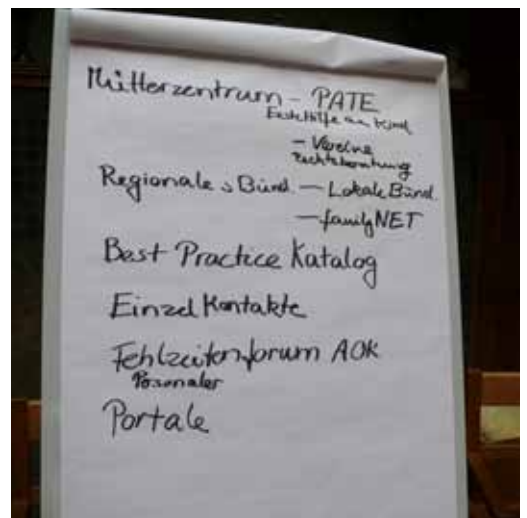
Diese Anliegen lassen sich in drei Unterbereiche gliedern:

- Handlungsfelder, wie Gesundheitsangebote, Hausaufgabenhilfe, Arbeitszeitmodelle
- Zielgruppen, z.B. Ältere, Alleinerziehende
- Strategien, z.B. die Suche nach Fördermöglichkeiten



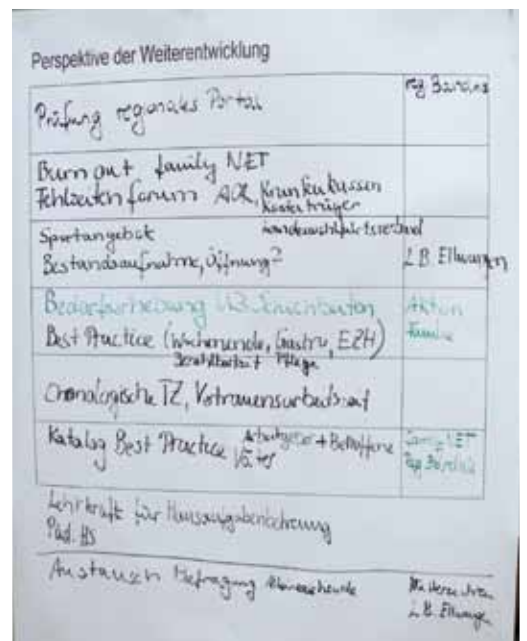
Themenfelder

Im nächsten Schritt wurden in der Region vorhandene Kooperationen notiert (nicht abschließend).



Vorhandene Kooperationen

Die Entwicklung von Zukunftsperspektiven für Kooperationen war der letzte Arbeitsschritt. Verschiedensten Kooperationsanliegen, die im ersten Arbeitsschritt genannt worden waren, konnten entsprechende Vorschläge gegenübergestellt werden. Teilweise waren diese schon sehr konkret wie im Fall des Angebots eines Fehlzeitenforums bei der AOK als Plattform für die Weiterarbeit am Thema „Burn out“. Bereits in der Planung bzw. Umsetzung befindliche Projekte, z.B. eine Bedarfserhebung zu U3 bei Schichtarbeit durch die Aktion Familie, wurden in grüner Schrift hervorgehoben. Insbesondere die zweite Phase der Werkstatt hat, wie zuvor gewünscht, dem Bündnis für Familie verschiedenste Anregungen für die thematische Weiterarbeit geliefert. Darüber hinaus hat sie auch dem Informationsaustausch gedient. Die Teilnehmenden haben für ihre Arbeitsbereiche im Austausch untereinander Gemeinsamkeiten festgestellt und sinnvolle Ergänzungen der bisherigen Angebote entwickelt.



Zukunftsperspektiven für Kooperationen



Werkstatt 3: Familienbildung – Elternkompetenzen stärken, heißt Kinder und Jugendliche stärken

Moderation und Zusammenfassung:
Christine Erhardt, Kompetenzzentrum Familienfreundliche Kommune

Wie können Eltern durch familienunterstützende Hilfen, kultursensible Familienselbsthilfe, Kinderschutz und Prävention gestärkt werden?

Gesprächsrunde mit:

Dieter Fischer, Landratsamt Ostalbkreis

Anita Beck, Caritas Ost-Württemberg und Alleinerziehendentreff Ellwangen

Nesrin Filiz, Elternlotsenprojekt INTEGRA

Mehmet Havlaci, Elternlotsenprojekt INTEGRA

Mit dem Programm „Gut begleitet durchs Kinderleben“, das am Landratsamts Ostalbkreis angesiedelt ist, soll als Fortsetzung des Modellprojektes „Guter Start ins Kinderleben“ lebensphasenbezogen für Schwangere, Mütter, Väter frühe Unterstützung und Hilfe, für Kinder rechtzeitiger Schutz regional und frühestmöglich optimiert werden.

Im Interesse guter Entwicklungsbedingungen für die Kinder, soll durch den Erstkontakt der Gesundheitshilfe Unterstützung angeboten bzw. rechtzeitiger Kinderschutz sichergestellt werden. Eine gute inter-institutionelle Kooperation der beteiligten Träger wurde dazu organisiert und hilfreiche Medien entwickelt und zur Verfügung gestellt. Neben flächendeckenden Elternbildungsangeboten und Angeboten für Familien in besonderer Lebenssituation wurden neue Methoden Früher Hilfe eingeführt und das Fachpersonal der Zugangsbereiche für frühe Unterstützung und Hilfe flächendeckend fortgebildet.



Filiz, Havlaci, Beck, Fischer, Ehrhardt (v.l.n.r.)

Weitere Informationen und Kontakt:

www.gutbegleitet.ostalbkreis.de

www.familienfreundliche-kommune.de/FFKom/Infomaterial/Datenbank/FrueHilfenKKuebelpreis_Kurzdarstellung_GbdKI.pdf

www.guterstart.ostalbkreis.de

www.staerke.ostalbkreis.de



Der Alleinerziehenden-Treff ist eine Initiative des Alleinerziehenden-Netzwerkes Ellwangen (Caritas in Ellwangen, Förderkreis „Kleine Hände“ e.V., „Frauen helfen Frauen“ e.V., Kinder- und Jugenddorf Marienpflege und Stadt Ellwangen, Beauftragte für Familien). Start war im Frühjahr 2010 mit 25 TeilnehmerInnen. Heute erhalten 58 Alleinerziehende regelmäßig Informationen zu Veranstaltungen des Treffs. Alleinerziehende sind häufig großen Belastungen ausgesetzt, die alleine zu bestehen sind. Neue Strukturen sollen den Alleinerziehenden helfen, Antworten auf ihre Fragen zu finden, Unterstützung und Zuspruch zu erfahren sowie neue Kraft und Lebensfreude zu sammeln. Im Treff gibt es Antworten auf rechtliche und erzieherische Fragen. Regelmäßige Treffen von Gleichbetroffenen ermöglichen einen Austausch und wechselseitige Stärkung, bieten Rat und Hilfe bei der Bewältigung der Trennung vom Partner und der Auswirkungen auf die Kinder. Der Rahmen ist offen und vertrauensvoll gestaltet, gute und intensive Gespräche sind möglich. Die bisherigen Veranstaltungen zeigen, dass ein großer Gesprächsbedarf besteht, aber auch ein großes Selbsthilfepotenzial bei den Alleinerziehenden vorhanden ist. Es gibt regelmäßig im Wechsel sonntags einen Freizeittreff und samstags einen Thementreff. Während der Themenarbeit werden die Kinder betreut. Die Teilnahme sowie die Kinderbetreuung sind kostenlos.



Fischer

Weitere Informationen und Kontakt:
www.ellwangen.de

Das kultursensible Elternlotsenprojekt INTEGRA setzt ehrenamtliche Elternlotsen in Stuttgart und Filderstadt durch den Verein INTEGRA Stuttgart e.V. ein. Bereits ausgebildete Elternmultiplikatoren vermitteln Migranteneltern Wissen über das deutsche Bildungssystem und steigern deren Erziehungskompetenz durch Beratung. Sie begleiten die Eltern bei Gesprächen in der Schule und leisten Nachbarschaftshilfe in unterschiedlichen Situationen. Die Multiplikatoren selbst werden durch Supervision und Weiterbildung zu Erziehungsfragen in ihrer Arbeit unterstützt. Die „Drittstaatenangehörigen“ werden besonders durch Multiplikatoren mit Migrationshintergrund erreicht. Im Rahmen des Projekts konnte der Verein INTEGRA ein Beratungs-, Bildungs- und Begegnungszentrum aufbauen, das im Januar 2011 mit weiteren Angeboten gestartet ist.



Aus der Werkstatt:

In Werkstatt 3 wurde auf das Teilnehmerfeedback vorheriger RegioKonferenzen hin eine neue Arbeitsstruktur erprobt, die den Teilnehmer/innen deutlich mehr Raum bietet, sich einzubringen und gemeinsam Ideen und Ansatzpunkte für die weitere Arbeit zu entwickeln. In der ersten Arbeitsphase lieferte zunächst eine Gesprächsrunde Diskussionsstoff und Anregungen zur weiteren Arbeit. Aufhänger war dabei die Frage „Wie können Eltern durch familienunterstützende Hilfen, kultursensible Familienselbsthilfe, Kinderschutz und Prävention gestärkt werden?“

Als Diskutanten waren in der Runde versammelt:

- Dieter Fischer, Landratsamt Ostalbkreis, dort im Arbeitsbereich Jugend und Familie verantwortlich für das Projekt „Gut begleitet durchs Kinderleben“, das das 2006 gestartete Bundesmodellprojekt „Guter Start ins Kinderleben“ weiterführt. Anspruch des sehr erfolgreichen Projekts ist es, ein lebensphasenbezogenes nachhaltiges regionales Unterstützungsnetz für Schwangere, Väter und Mütter aufzubauen, das rechtzeitigen Schutz für alle Kinder von Anfang an gewährleistet.
- Anita Beck, Caritas Ostwürttemberg, außerdem Projektverantwortliche für den Alleinerziehendentreff in Ellwangen – einer gemeinsamen Initiative des Alleinerziehenden Netzwerks Ellwangen mit sehr positiver Resonanz: Die Initiative startete 2010 mit anfangs 25 Teilnehmer/innen. 2011 nach einem Jahr Projektlaufzeit nehmen 58 Alleinerziehende das Unterstützungsangebot regelmäßig in Anspruch.
- Nesrin Filiz und Mehmet Havlaci vom Elternlotsenprojekt INTEGRA e.V., einer 2009 ins Leben gerufenen Initiative in Stuttgart und Filderstadt, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, Migranteneltern qualifizierte und in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit durch den Verein begleitete Elternlotsen zur Seite zu stellen, die ihnen dabei helfen, ihre Erziehungskompetenz und ihr Wissen über das deutsche Bildungssystem auszubauen. Das Elternlotsenprojekt befindet sich derzeit in der Aufbauphase.

Wie in der Fachliteratur immer wieder festgestellt, gibt es kein einheitliches Verständnis von Familienbildung – stattdessen werden viele Dimensionen des Begriffs diskutiert und in entsprechende Angebote umgesetzt. Kleinster gemeinsamer Nenner jeder Debatte ist, dass Familienbildung Bildungsangebote für Familien bereitstellt. Diese können lebensphasenbezogen oder auf spezielle Adressatengruppen zugeschnitten sein und präventiv oder kurativ angelegt sein. Hinter ihnen kann ein eher „sozialtechnologisches“ Verständnis stehen oder das Konzept „Hilfe zur Selbsthilfe“. Das breite Spektrum und der unterschiedliche Entwicklungsstand der in der Werkstatt vorgestellten Projekte lieferten vielfältige Anknüpfungspunkte für die folgende Diskussion über Erfolgsfaktoren und Stolpersteine von Familienbildung. Wenn Familienbildung funktionieren soll, ist es zunächst wichtig, die Familien dort abzuholen wo sie sind, z.B. in Kitas oder zu Hause. Die Kommunen alleine können erfahrungsgemäß nichts bewegen – ein kooperativer Umgang auf Augenhöhe mit Trägern, Partnern und Eltern ist unerlässlich. Um spezielle Adressatengruppen wie Alleinerziehende oder Eltern mit Migrationshintergrund zu erreichen, müssen alle Kommunikationskanäle aktiviert werden. Wenn eine emotionale Ansprache gelingt, kann das ein unersetzlicher Motivationsfaktor sein. Außerdem ist eine Entwicklung der Unterstützungsangebote eng am Bedarf erfolgsentscheidend. Wenn Ehrenamtliche eingesetzt werden, sollten sie in ihrer Tätigkeit begleitet und unterstützt werden – so die Einschätzungen und Erfahrungen der Diskutanten.

Arbeitsphase:

Wie kann man die Familienbildung in der Region weiter entfalten? Was kann man in dem Bereich noch tun?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erarbeiten zum Thema nächste Schritte, Lösungen und Ziele für die Region Ostwürttemberg.

Aus der Werkstatt:

In der zweiten Arbeitsphase hatten dann alle Werkstatt-Teilnehmer/innen das Wort. Gemeinsam sollten Ansatzpunkte zur qualitätsorientierten nachhaltigen Weiterentwicklung des Familienbildungsangebots in der Region erarbeitet werden. Dazu wurden zunächst die aus Sicht der Teilnehmer/innen wichtigsten zukunftssträchtesten Familienbildungsangebote Ostwürttembergs zusammengetragen.

Das benannte Spektrum reichte von den STÄRKE-Angeboten über bewährte Ansätze der Frühen Hilfen wie Wellcome, (Familien-)Hebammen über die Familienzentren bis hin zu einer Reihe von Beispielen für funktionierende Kooperationsstrukturen wie z.B. eine Kita in Heidenheim und das Familienkommunikationszentrum Herbrechtingen oder das Deutsch-Türkische Netzwerk Ostalbkreis.

Was sind die wichtigsten zukunftssträchtesten Familienbildungsangebote in der Region Ostwürttemberg?

Gaube	eltern-Kind-Gruppen / langjährige Kontakte breiter Ansatz alle Eltern Ap	noch nicht / die Elternzeit was dazu zu greifen?
Wellcome	Frühe Hilfe Nachhilfe	
Hebammen / (Familien-)Hebammen		
Familienzentren / zentrale Anlaufstellen	die Teil der Lebenswelt von Familien sind	
Erstsprachliche von Familien	z.B. Begrüßungsplatz von jedem Kind	
Proj. für funktionierende Kooperationen	- Bsp. Kita in Heidenheim z. Fam. Kommunikationszentrum Herbrechtingen - z.B. englisch-deutsche Kooperationsprojekte - Bsp. für Kooperationen mit kommunalen Stellen / Institutionen Dahleu - Türkisches Netzwerk Ostalbkreis	

Arbeitsphase Ist-Stand

Im nächsten Schritt galt es dann, Perspektiven zur Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen in der Region zu entwickeln.

W3 Familienbildung
Perspektive der Weiterentwicklung

mehr Vernetzung der Angebote	beschreiben L → gemeinsam zu den Familien kommen
STÄRKE	Ansprache spezieller Gruppen (z.B. Familien) (Alten und älteren Kindern)
Nachhaltigkeit guter Angebote unabhängig von Personen sichern!	
Qualitätsentwicklung bestehender Angebote	weiter in die Fläche gehen
Kooperationen:	- noch mehr auf die regionale Ausrichtung achten! - Angebote immer auf Sicht der Familien / Adressaten ausrichten! - noch mehr Kooperationsprojekte des Trägers anbieten! - Konkurrenzdenken durch vernetzen mit anderen offene Kommunikation kann helfen zu entscheiden Gemeinsamen Nutzen sichern! - spezielle Angebote für zwei Kulturen anbieten

Arbeitsphase Perspektiven

Generell gingen die Ideen dahin, die vorhandenen Angebote noch stärker als bisher zu vernetzen und gemeinsam „an den Adressaten“ zu bringen. Bei diesen Kooperationen sollte noch stärker als bisher auf die regionale Ausrichtung geachtet werden. Angebote sollten in Zukunft immer gemeinsam und immer in Orientierung an den Bedarfen der Zielgruppen entwickelt werden – und nicht aus den Eigeninteressen der Träger heraus. Um dies zu erreichen, ist es wichtig, das Konkurrenzverhältnis zwischen den Trägern von Anfang an mit zu denken und zumindest teilweise zu entschärfen – offene Kommunikation und die Suche nach einem gemeinsamen Nutzen können dabei helfen. Bei erfolgreichen Projekten sollte die Nachhaltigkeit unabhängig von engagierten Einzelpersonen gesichert sein. Generell wird ein Bedarf danach gesehen, die Qualitätsentwicklung im Bereich Familienbildung weiter zu forcieren: „Wir haben zu viele Angebote unkoordiniert nebeneinander – die Gefahr ist, dass wir uns verzetteln.“ Speziell für das Programm STÄRKE wie auch allgemein wird ein Bedarf danach gesehen, die Ansprache spezieller Zielgruppen über entsprechend optimierte Angebote weiter zu verbessern.

Potential	Grenzen
- Prävention	- fin. Mittel
- Eltern in sensible Phase "erstes Kind erreichen"	- fin. Mittel
- Familien früh erreichen nicht erst in Notsit.	- Vielfalt Zielgruppen - wie erreichen?
- Potential FB im Netzwerk / mit Partnern	- fin. Mittel
- Familie in ihm wichtige Rolle stärken	- Familie / Bindung - man kann nicht alles am Institutionen abg.
- Fam. B kann wichtige Eltern - Kindbindung stärken	- Gefahr: zu viele Angebote unkoordiniert nebeneinander "wir verzetteln uns"
- Informationsdefizit überschaubar!	- je früher man investiert desto mehr kann erreicht werden
- beide Eltern einbinden mit interkultureller	- best. Gruppen schwer erreichbar - Sprachbarriere - kulturelle Barrieren

Arbeitsphase Potenzial & Grenzen

Insgesamt war sich die Runde einig: Familienbildung hat großes präventives Potenzial, wenn es darum geht, Eltern in der sensiblen Phase „erstes Kind“ zu erreichen. Familienbildung kann die wichtige Eltern-Kind-Bindung stärken und dazu beitragen, dass Informationsdefizite rechtzeitig abgebaut werden - noch bevor Notsituationen überhaupt entstehen.



Werkstatt 4: Gute Rahmenbedingungen vor Ort schaffen – Familien- freundliche Kommunen und Unternehmen

Moderation und Zusammenfassung:
Jens Ridderbusch, Kompetenzzentrum Familienfreundliche Kommune

Wie kann man eine nachhaltige Kommunalentwicklung erreichen, von der Familien und Unternehmen gleichermaßen profitieren?

Gesprächsrunde mit:
Karl Hilsenbek, Oberbürgermeister Stadt Ellwangen
Matthias Kraut, Bürgermeister Gemeinde Sontheim an der Brenz
Frank Buß, Bürgermeister Stadt Plochingen

Die Stadt Ellwangen soll lebens- und liebenswert bleiben. Deshalb arbeitet die Stadt gemeinsam mit Partnern aus allen gesellschaftlichen Bereichen daran, die Lebensbedingungen für Familien und ihre Kinder in Ellwangen weiterzuentwickeln und Ellwangen noch attraktiver für Familien zu gestalten. So sollen junge Erwachsene in ihrer Entscheidung zur Elternschaft gestärkt und junge Familien motiviert werden, nach Ellwangen zu ziehen.

In der Stadt Ellwangen profitieren von Familienfreundlichkeit eben nicht nur die Familien selbst, sondern alle: die Stadt, die Unternehmen, das öffentliche und gesellschaftliche Leben in Ellwangen insgesamt. Auf dieser Grundlage tagt regelmäßig die Lenkungsgruppe des Lokalen Bündnisses für Familie, bestehend aus den Leitungen aller Arbeitsgruppen. Sie treffen sich, um Gedanken und Ergebnisse auszutauschen und sich über neue Arbeitsfelder zu verständigen. Dabei betonen sie, dass Familien auf günstige Rahmenbedingungen angewiesen sind. Sie brauchen bedarfsgerechte Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitsplätze, günstige Wohnbedingungen, ein anregendes kulturelles Umfeld und vieles mehr.

In den Ellwanger Arbeitsgruppen wurde deutlich, dass Familienfreundlichkeit viele Handlungsfelder berührt und nur in der Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure – einschließlich der Familien selbst – erreicht werden kann.

Weitere Informationen und Kontakt:
www.ellwangen.de

Herr Bürgermeister Kraut stellt u.a. die Neugestaltung der Bildungs- und Betreuungslandschaft für die Ein- bis Sechsjährigen Einwohner der Gemeinde Sontheim an der Brenz vor. Ziel des Projekts sollte sein, die Probleme in der Familie bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu lösen unter Berücksichtigung des demographischen Wandels und der Auflösung der familiären Strukturen auch im ländlichen Raum.

Dies mündete in der Erkenntnis, dass sowohl für die unter Dreijährigen als auch für die Drei- bis Sechsjährigen ein Ganztagesbetreuungsangebot im Rahmen eines „Kinderhauses“ geschaffen werden musste, um im Wettbewerb mit den benachbarten Kommunen konkurrieren zu können und den demographischen Wandel abzufedern. Insgesamt wurden durch das Projekt zwei Krippen mit 20 Betreuungsplätzen und eine Ganztagesgruppe für über dreijährige Kinder mit ebenfalls 20 Betreuungsplätzen geschaffen, wobei Wert darauf gelegt wurde,

dass die Bedürfnisse der Kinder berücksichtigt wurden und auch das Lernverhalten gefördert wird (Räume für Experimentieren, Kinderküche und Sprachhilfe).

Weitere Informationen und Kontakt:
www.sontheim-brenz.de

Wie sich Familienfreundlichkeit mit Bürgerbeteiligung erfolgreich umsetzen lässt, zeigt die Stadt Plochingen. Ausgangspunkt des Entwicklungsprozesses war eine „Zukunftswerkstatt Familienfreundliche Kommune“, die die Stadt mit Begleitung der Familienforschung Baden-Württemberg und des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales BW durchgeführt hat. Am 8. November 2008 fand die Zukunftswerkstatt unter reger Beteiligung von über 120 Plochinger Bürgerinnen und Bürgern statt. Aus dem Auftakt der Zukunftswerkstatt und der beteiligungsoffenen Haltung der Stadt heraus konnten eine Reihe von zahlreichen kinder-, jugend-, familien- und seniorenfreundlichen Projekten umgesetzt werden. Dies hat zu einer vielfältigen familienfreundlichen Infrastruktur und einem regen Miteinander in der Stadt beigetragen. Bürgermeister Frank Buß wird den Entwicklungsprozess und einige entstandene Projekte vorstellen.

Die „Zukunftswerkstätten Familienfreundliche Kommune“ haben sich bereits auch in 40 anderen Kommunen in Baden-Württemberg bewährt. Sechs Jahre nach Start des Beteiligungsverfahrens kann die Familienforschung Baden-Württemberg eine positive Bilanz ziehen. Aus jeder sechsstündigen Veranstaltung resultieren fünf bis sieben Maßnahmen, die die Lebensqualität und Familienfreundlichkeit in der Kommune deutlich verbessern. Die nach den Zukunftswerkstätten umgesetzten Maßnahmen erstrecken sich auf nahezu alle kommunalen Handlungsfelder. Damit ist es gelungen, Familienfreundlichkeit als Querschnittsthema anzugehen und in den kommunalen Entwicklungsprozessen nachhaltig zu verankern.

Weitere Informationen und Kontakt:
www.plochingen.de
www.familienfreundliche-kommune.de

Aus der Werkstatt:

In der Gesprächsrunde mit Oberbürgermeister Hilsenbek und mit den Bürgermeistern Buß und Kraut wird deutlich: Die Kommunen haben nachhaltige Veränderungsprozesse zu mehr Familienfreundlichkeit und mehr Bürgerbeteiligung eingeleitet und sind dabei in eine ganz neue Rolle gekommen. Die Kommunalverwaltung ist im Rahmen von lokalen Bündnissen, Zukunftsforen oder Zukunftswerkstätten zum Motor und Moderator von bürgerschaftlichen Netzwerken geworden.



Die Diskussionsteilnehmer waren sich einig, dass sich eine solche Netzwerkarbeit mit lokalen Bündnispartnern und aktiven Bürger/inne/n für die Kommune durchaus lohnt:

- Der Dialog mit der Bürgerschaft bietet die Chance, zu stärker bedarfsorientierten Lösungen zu kommen, wie etwa bei der Planung des Kinderhauses in Sontheim an der Brenz deutlich wird. Dabei waren nicht immer alle einer Meinung, wie Bürgermeister Kraut berichtet. Aber die Zufriedenheit und Identifikation mit der gefundenen Lösung sei doch bei den meisten sehr hoch.
- Die Beteiligung und Vernetzung der kommunalen Einrichtungen, freien Träger, Kirchen, Vereine usw. ermöglicht Doppelstrukturen und Effizienzdefizite aufzudecken und die vorhandenen Ressourcen optimaler zu nutzen, z.B. wenn es darum geht, Angebote zur Ferienbetreuung zu bündeln und die Schließtage in Kindertageseinrichtungen zu verkürzen, wie in Ellwangen geschehen.
- Ein Mehrwert durch Bürgerbeteiligung ergibt sich direkt, wenn Menschen dazu motiviert und begeistert werden können, ihre Ideen und ihre Zeit für familienfreundliche Projekte einzusetzen. Wie z.B. in dem Arbeitskreis „Zusammen in Plochingen“, der aus der Plochinger Zukunftswerkstatt entstanden ist und sich der interkulturellen Eltern-Kind-Arbeit verschrieben hat.

Wie kann man unternehmerisches Handeln zu mehr Nachhaltigkeit führen? – Unternehmensverantwortung in der Praxis

Jerome Braun, Corporate Social Responsibility (CSR)-Manager, Benefit Identity GmbH

Die professionelle Gestaltung von sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Verantwortung stellt eine unerlässliche Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und für unsere Gesellschaft dar. Die Benefit Identity GmbH begleitet Unternehmen bei der ganzheitlichen Konzeption, Umsetzung und Kommunikation einer nachhaltigen Unternehmensführung, auch Corporate Social Responsibility (CSR) genannt. Die Benefit Identity GmbH zeichnet sich durch ihre langjährige Erfahrung und Netzwerke im Nonprofit Sektor und der klassischen Managementberatung von Unternehmen aus. Es geht nicht darum, schillernde Unternehmensleitbilder, die am Ende nur in der Ablage verstauben, zu produzieren, sondern eine gelebte Überzeugung im Tagesgeschäft für Mitarbeiter, Kunden und Partner greifbar zu machen



Präsentation:

Wie kann man unternehmerisches Handeln zu mehr Nachhaltigkeit führen? - Unternehmensverantwortung in der Praxis

www.familienfreundliche-kommune.de/FFKom/Infomaterial/Datenbank/FNW_2010_04_CSR-ExcellenceDokumentation.pdf

Weitere Informationen und Kontakt:

www.benefitidentity.com



Braun

Aus der Werkstatt:

Der Vortrag macht deutlich, wie weit das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen gedacht werden muss: Damit eine familienorientierte Personalpolitik wirksam wird und Mitarbeiter/innen nachhaltig an das Unternehmen binden kann, sind nicht nur einzelne Insellösungen gefragt, sondern vielmehr eine ganzheitliche Unternehmensstrategie, die wirtschaftliche, soziale und ökologische Fragen gleichermaßen in den Blick nimmt. Es geht also nicht nur um Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Elder Care oder Führungsvorbilder, sondern auch um Fragen der effizienten und ressourcenschonenden Produktion und des sinnhaften Produktnutzens. Einzelne soziale Maßnahmen und Projekte mögen hilfreich sein, letztlich muss man jedoch die Herzen der Mitarbeiter/innen wie auch der Kunden erreichen, um langfristig erfolgreich zu sein, wie es der Referent auf den Punkt bringt.

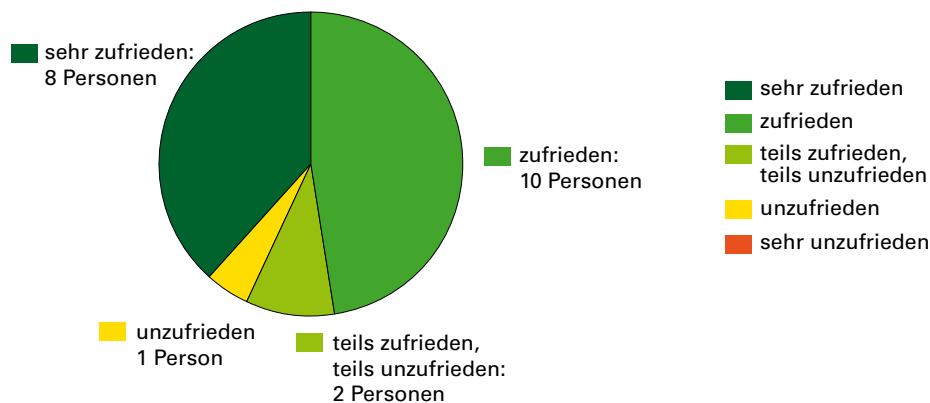
Dass sich Impulse für mehr Familienfreundlichkeit auch aus dem Dialog von Unternehmen und Kommunen ergeben können, berichten die Initiatoren des Bündnisses für Familie. Durch Besuche des Bündnisses bei örtlichen Unternehmen komme man gut ins Gespräch. Mehrfach sind daraus bereits auch gemeinsame Aktivitäten und Projekte entstanden. Alle Teilnehmer/innen sind sich einig in dem Wunsch, dass bis zur nächsten Regio-Konferenz in ganz Ostwürttemberg noch mehr solcher lohnenswerten Kooperationen entstehen sollten.



Bepunkten

Bewertung durch die Teilnehmer/innen

1. Sind Sie mit der RegioKonferenz insgesamt ...



21 von ca. 130 Teilnehmer/innen haben Bewertungen abgegeben.

2. Was hat Ihnen an der RegioKonferenz gefallen?

- Methodischer Aufbau. Gutes Impulsreferat WS4 Jerome Braun. Gelegenheit zum Austausch.
- Vortrag von Frau Flüter-Hoffmann. Ambiente. Moderation des Workshops.
- Guter Austausch der Ideen. Sehr gute Moderatoren W1 – W4
- Themenvielfalt. Abwechslung von Vortrag – Diskussion – Workshops
- Austausch. Ambiente. Hochprofessionelle Organisation. Guter Mix aus Impuls und Gruppenarbeit. Impuls v. Herrn Braun. Kontakt knüpfen war möglich.
- Die Vielfältigkeit der Informationen und die Themenerarbeitung in den Werkstätten. Die kompetente Moderation.
- Die verschiedenen Workshops, je nach Interesse. Viele Infos. Gute Best-Practice-Beispiele und Ideen.
- Fachlicher Input durch Vorträge. Sensibilisierung. Zeit für Vernetzung.
- Sehr interessante Referate/Vorträge. Arbeit in Kleingruppen – intensive Arbeit.
- Umgebung/Bewirtung/Themen.
- Es ist im Vergleich zu anderen Veranstaltungen sehr familiär, dadurch ist das Kontaktnüpfen leichter.
- Praxisnähe. Gute Gespräche/reger Austausch. Neue Kontakte. Gute Verpflegung.
- Die Workshops.
- Austausch. Kontakte. Blickwinkel anderer Bereiche kennenlernen. Netzwerke zur Kenntnis genommen. Umsetzungsmöglichkeiten wurden aufgezeigt.
- Mix aus Diskussion und Vorträgen → Ablauf/Agenda +
- Ausgewogenes Programm, vielseitig. Interessante Initiativen.
- Mischung aus Vorträgen und Gesprächen.
- Gute Workshop-Themen mit guter Leitung. Gute Verpflegung.
- Infos über das Netzwerk. Argumente sammeln.
- Breites Angebot an Beispielen. Sehr interessantes Fachreferat.



3. Was hat Ihnen an der RegioKonferenz nicht gefallen?

- Räumlichkeiten waren kalt.
- Workshop 3 + 4 zu laut. Nur getrennt durch Vorhang! Sehr ungünstig! Tagungsräume zu kalt. Landkreis Heidenheim ist auch dabei, wurde nicht erwähnt!! Aber gleichberechtigter Partner Regionales Bündnis.
- Kälte. Störung durch Geräusche aus dem anderen Raum.

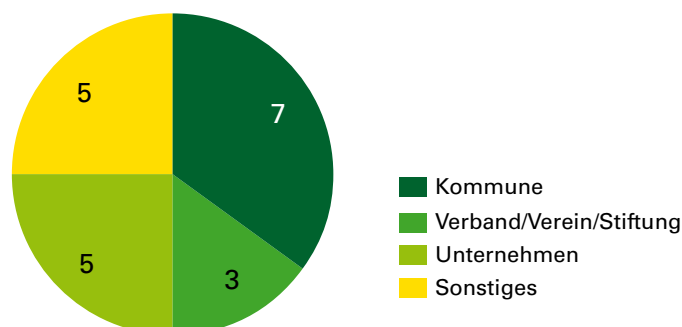
- Die Raumtemperatur während der Vorträge und der Podiumsdiskussion. Die Werkstatträume III und IV waren nicht gut abgetrennt → anstrengend ständig die Nachbargruppe zu hören.
- Raum „Galerie klein und groß“ war sehr ungünstig und hellhörig.
- Zu wenig Unternehmensvertreter!
- Aufenthaltsräume zu kalt. Geringe Teilnehmerzahl bei Unternehmen, Entscheidungsträgern.
- WS Situation 3 + 4 – Trennungsvorhang hielt der Lautstärke erwartungsgemäß nicht stand – laut/störend für beide WS.
- Zu wenige Infostände, Impulse, Aussteller.
- Es ist leider nur möglich, an einem Workshop teilzunehmen – schade! Zeitliches Problem!
- Mittagspause zu kurz.
- Teilweise zu verschiedene Bereiche/Ansichten in den Werkstätten, deshalb verschiedene Schwerpunkte.
- Fachvortrag von Frau Flüter-Hoffmann kam zu kurz → war sehr informativ.
- Podiumsdiskussion glitt etwas in Richtung Chancengleichheit ab. Moderator: klischeehafte Ansprache der weibl. und männl. Podiumsteilnehmer – veraltete Rollenvorstellungen!! Und das bei so einer Konferenz!
- Raum der Werkstatt 4, Geräuschkulisse durch Raum der Werkstatt 3.
- Ostalbkreis ≠ Ostwürttemberg → etwas einseitig. Zu kalte Räume, Lärmbelästigung Workshop 3 und 4.
- Struktur → Welche Aufgaben hat Reg. Bündnis, welche Aufgaben FamilyNet?? Beteiligung aus Landkreis (15 von ca. 130 Teilnehmern) enttäuschend → warum ist das so??
- Ostalbkreis deutlich überrepräsentiert! Heidenheim fehlt auf dem Podium, in Workshops (einzige Ausnahme Sontheim). (Keine) Vertretung der Kirchen/kaum KOOP.



4. Welche Verbesserungen für künftige Veranstaltungen dieser Art können Sie sich vorstellen?

- Power-Points: weniger Text pro Slide. Pünktlicher Schluss (Anschlusstermine!).
- Geeignete Räumlichkeiten für derartige Veranstaltungen suchen.
- Eventuell noch mehr Arbeit in Kleingruppen, um noch mehr Kontakte zu knüpfen.
- Gehen Sie mit der Veranstaltung mehr in die Öffentlichkeit, das Interesse sollte stärker geweckt werden, machen Sie auch Unternehmen Appetit auf das „Regionale Bündnis für Familie in OBW“.
- Bitte Taschen für Infomaterial zur Verfügung stellen!
- Wechsel der Werkstätten wegen Arbeitphase nicht so praktisch.
- Mehr Unternehmensvertreter.
- Etwas mehr „Pausenzeit“ für Gespräche und Kontakte.
- Raumtemperatur muss angenehm sein! Gewerkschaften einbinden. Heidenheimer Beteiligung stärken!? Abgeschlossener Workshopraum ist wichtig wegen Lärmpegel. Konzentration nicht möglich (W3 + W4).

5. Bitte geben Sie noch an, in welchem Bereich Sie tätig sind:



Schwäbische Post, 14.04.2011

Familie – das bedeutet auch Papa

Regionales Bündnis für Familie und Familienforschung des Landes hatten zur Regiokonferenz geladen

Ja wie? Ganz anders als erwartet ging es zu auf der Regiokonferenz im Schloss Fachsenfeld. Denn Väter waren diesmal Thema. „Familie bedeutet auch Papa“, stellten Podium und Publikum in vielen Statements fest. Vor allem, wenn jetzt der Zivildienst abgeschafft wird, sei ein öffentliches Signal notwendig, das klarmache: Männer dürfen fürsorglich sein.

ANKE SCHWÖBER-HAAG

Ostalbkreis, Osterstein im vollen Saal des Ökonomegebäudes im Fachseinfelder Schloss: Zur landesweit achten Regiokonferenz der Initiative „Schritt für Schritt ins Kinderhaus“ sind all jene gekommen, die sich auf der Ostalb für familienfreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen einsetzen. Noch-Ministerin Dr. Monika Stolz (CDU) beschreibt als „Noch-Kinderbeauftragte“ was von der noch-amtierenden Landesregierung alles angestoßen wurde, „damit sich Familien und Kinder wohlfühlen; damit jeder gute Chancen auf Bildung und Ausbildung hat; damit verschiedene Generationen miteinander leben, sich gegenseitig helfen und voneinander lernen können.“ Sie lobt ganz ausdrücklich die in diesem Bereich vorbildliche Ostalb: „Ich erwähne sie auch immer beispielhaft“ – und hofft, „dass die neue Landesregierung den erfolgreichen Weg weiter geht.“

Dass es noch genügend Herausforderungen zu stemmen gibt, zeigt besonders die Diskussion auf dem Podium. Um die Männer geht es dort und die „schlimme Erfahrung“, dass Väter keine Probleme bekommen, wenn sie wegen eines Bandscheibenvorfalls beim Mount-

tainbiken vier Wochen ausfallen, aber oft noch den Spott fürchten müssen, wenn sie für ihre Kinder eine solche Auszeit nehmen. „Es muss Teil der Unternehmenskultur werden, dass auch Männer gute Mütter sein können. Dass zum Mannsein gehört, sich um andere zu sorgen“, stellt Dr. Isabella Heidinger fest, die bei der familienpolitisch vorbildlichen Firma Weleda die personelle Vielfalt managt. „Da haben wir Nachholbedarf und unterstützen die Männer deshalb“, pflichtet ihr Ingrid Krumm bei, die Gleichstellungsbeauftragte des Ostalbkreises. Ein Weg in diese Richtung sei immerhin erkennbar, seit die Vätermütter eingeführt sind, beobachtet Südwestmetall-Geschäftsführer Jörn P. Makkö. Aber ehrlicherweise könne er eine gewisse Zurückhaltung nicht abstreiten. Deshalb müsse man gemeinsam „das Thema Familie aus der Frauenecke herausholen“. Und er bekräftigt: „Das unterstützen wir.“

Eher erwartet für diese Veranstaltung: Der Themenschwerpunkt Kinderbetreuung. „Qualifiziert muss sie sein und

flexibel“, stellt Dr. Astrid Beckmann fest, die Rektorin der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd. Wissenschaftlerinnen ließen sich nur für Forschungsprojekte gewinnen, wenn sie wissen: Mein Kind ist gut betreut.

Wie viel Engagement notwendig ist, um den passenden Platz zu finden, hat Landrat Klaus Pavel selbst erlebt. Um neue Ärztinnen für das Klinikum zu gewinnen hat der Kreis-Chef selbst zum Hörer gegriffen und Betreuungsplätze gesucht. „Besser Arbeitsplatz-nah – oder am Wohnort? Beides muss es geben“, sagt er im Nachhinein. Wobei ihm Gabi Ernst vom Vorstand des Mütterforums Baden-Württemberg Recht gibt: Die Entscheidung des Gesetzgebers, dass die Kinder- und Jugendpauschale dorthin fließt, wo das Kind angemeldet ist, sei der erste Schritt in die richtige Richtung. Lausheim's Bürgermeister Werner Kowarsch merkt dem Publikum allerdings an, dass Gemeinden Planungssicherheit brauchen, wenn sie Plätze vorhalten sollen.

Planungssicherheit bräuchten aber auch die Beschäftigten, erinnert eben-

falls aus dem rege beteiligten Publikum Cora Berreth vom Betriebsrat des Ostalbklinikums. Teilzeit auf Abruf, wie sie zurzeit praktiziert werde, lasse sich mit Familienplanung kaum vereinbaren. „Da müssen wir dran arbeiten“, gibt der Landrat ihr Recht, nachdem er zuvor gewarnt hatte, dass für jeden eine individuelle Lösung nicht machbar sei. Für denk- und unwetzbar hält er aber einen „Ansprechpartner“, der Familien sowie Klein- und mittleren Unternehmen bei der Problemlösung helfe. Angesiedelt beim Landratsamt, bei der IHK oder bei Südwestmetall, schlägt er vor.

Diesen „Familienminister“ gebe es bei großen Unternehmen bereits, greift Jörn Makkö die Anregung auf. Für die familienfreundliche Entwicklung der Mittelstädter sei das Family-Net gegründet worden. Auf dieser Ebene lasse sich womöglich auch eine solche Aufgabe lösen. Fachkräftemangel, demografischer Wandel, Großeltern im Standby – die Herausforderungen seien vielfältig, stimmt Moderator Ralf Caspari auf das umfangreiche Workshopprogramm ein.



Podium bei der Regiokonferenz für Familien (v.l.): Dr. Isabella Heidinger, Jörn P. Makkö, Gabi Ernst, Moderator Ralf Caspari (Foto: PhotoTV)

Impulse für eine neue Familienfreundlichkeit

RegioKonferenz „Ostwürttemberg für Familien attraktiv – ein Gewinn für die Region“

SCHWÄBISCH GMÜND / OSTWÜRTTEMBERG (pm). Über 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmer tauschten sich gestern unter starker Gmünder Beteiligung über die Weiterentwicklung der Kinder- und Familienfreundlichkeit in der Region Ostwürttemberg aus.

Das Regionale Bündnis für Familie Ostwürttemberg e.V. und die FamilienForschung Baden-Württemberg des Statistischen Landesamtes hatten Personalverantwortliche aus Kommunen, Unternehmen, sozialen Einrichtungen und Verbänden, Hochschulen sowie viele interessierte Fachleute eingeladen, um sich gemeinsam über gute Praxisbeispiele und innovative Projekte für mehr Kinder- und Familienfreundlichkeit auszutauschen.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung werden familienfreundliche Rahmenbedingungen zu einem immer wichtiger werdenden Standortfaktor, um beispielsweise junge qualifizierte Fachkräfte anzulocken und so eine Region für die Zukunft vorzubereiten. Die RegioKonferenz wollte die bereits bestehenden vielfältigen kinder- und familienfreundlichen Aktivitäten in der Region Ostwürttemberg bündeln und bekannt machen und gleichzeitig Impuls-

geber für neue Ideen sein. So sollen Verantwortliche zusammengeführt werden, um die Vernetzung und Zusammenarbeit aller Beteiligten im Bereich Kinder- und Familienfreundlichkeit in der Region weiter zu fördern.

Wichtige Themen waren die Weiterentwicklung einer familienorientierten Personalpolitik, neue Kooperationen, Vernetzungen und Strategien, Familienbildung und Stärkung von Elternkompetenzen und die Schaffung von guten Rahmenbedingungen durch eine familienfreundliche Kommunalentwicklung.

Nach der Eröffnung der RegioKonferenz durch Karl Groß, Vorsitzender des Regionalen Bündnisses für Familie Ostwürttemberg, erläuterte Ministerin Dr. Monika Stolz MdL in einem Impulsbeitrag die Schwerpunkte der Kinder- und Familienpolitik des Landes erläutern. Es folgte ein Fachvortrag von Christiane Flüter-Hoffmann vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, zur Familienfreundlichkeit in Unternehmen.

Für die Podiumsdiskussion am Vormittag konnten Dr. Isabella Heidinger von der Weleda AG, Leitung Diversity Management; Prof. Dr. Astrid Beckmann, Rektorin der Pädagogischen Hochschule

Schwäbisch Gmünd; Jörn P. Makko, Geschäftsführer der Südwestmetall Bezirksgruppe Ostwürttemberg; Klaus Pavel, Landrat im Ostalbkreis; Gabi Ernst vom Vorstand Mütterforum Baden-Württemberg und Ingrid Krumm von der Regionalen Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewonnen werden.

In den Werkstätten am Nachmittag präsentierten Unternehmen und Kommunen erfolgreiche Praxisbeispiele zur Familienfreundlichkeit. Mit dabei waren Referentinnen und Referenten der EnBW ODR, der Caritas Ostwürttemberg und des familyNET. Wichtig war das Angebot „Ausbildung in Teilzeit“ der a.l.s.o. und des Soroptimist-Clubs Schwäbisch Gmünd. Junge Eltern oder auch pflegende Angehörige können in diesem Projekt hier den Grundstock legen für künftige wirtschaftliche Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben.

Darüber hinaus konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erstmalig bei einer RegioKonferenz in speziellen Arbeitsphasen selbst neue Ideen einbringen und mögliche themenbezogene Lösungen und nächste Schritte erarbeiten und entwickeln.

Der Zukunft eine neue Richtung geben

a.l.s.o. und die Soroptimistinnen ermöglichen eine Ausbildung in Teilzeit in Verbindung mit Erziehungsarbeit oder Pflegetätigkeit
12. April 2011 RZ

In der morgigen „RegioKonferenz“ geht es darum, Ostwürttemberg für Familien attraktiver zu machen. Thema ist auch das Gmünder Mentoring-Projekt „Ausbildung in Teilzeit“, das Schule machen könnte.

SCHWÄBISCH GMÜND (bit). Die „Ausbildung in Teilzeit“ wird als Modell für den gesamten Ostalbkreis und darüber hinaus gehandelt. Junge Eltern oder auch pflegende Angehörige können hier den Grundstock legen für künftige wirtschaftliche Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben. Auf der anderen Seite wird der immer größer werdenden Sorge angesichts fehlender Fachkräfte und ungenutzter Talente und Fähigkeiten begegnet. Kein Wunder also, dass derzeit viele Ostalb-Blecke auf dieses Gmünder Modell gerichtet sind.

Als Ansprechpartnerin bietet sich Martina de Broekert an. Vor 21 Jahren kam die Holländerin nach Deutschland. Hier arbeitet sie zunächst als Lehrerin. Nach der Geburt ihres dritten Kindes arbeitete sie unter anderem für die Weldeva in verschiedenen Projekten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als die Gmünder a.l.s.o. 2008 eine Projektleiterin für die „Ausbildung in Teilzeit“ suchte, war das genau das Richtige für sie, immerhin brachte sie als Vorstandsmitglied des Regionalen Bündnisses für Familie Ostwürttemberg und als Mitglied des Serviceclubs Soroptimist nicht nur die denkbar besten Voraussetzungen zur Gründung dieses Kooperationsprojektes mit, sie war bereits Teil des gewünschten Netzwerkes.

Mehrere Unternehmen in der gesamten Region haben Auszubildende in Teilzeit eingestellt und gute Erfahrungen damit gemacht. Für Martina de Broekert ist das wenig überraschend: Sie erlebt Mütter als „besondere Auszubildende“, „übergewöhnlich motiviert“. Viele wollten offen-



Alle fünf Frauen nehmen am Projekt „Ausbildung in Teilzeit“ der a.l.s.o. teil.

Foto: priv.

bar Vorbild sein für ihre Kinder, und aufgrund ihrer Lebenssituation seien die meisten ausnehmend gut organisiert. De Broekert beschneigt ihren Schützlingen Verantwortungsbewusstsein, aber auch Konflikt- und Kritikfähigkeit sowie eine Eignung zur Teamarbeit, die anderen vielfach fehle. Dennoch ist es in dieser Situation nicht einfach, den Schritt in die Ausbildung zu wagen – das a.l.s.o.-Projekt bietet angefangen bei der Organisation der Kinderbetreuung vielfältige Unterstützung, etwa bei Bewerbungsverfahren oder bei finanziellen Fragen. In einem Vorbereitungskurs können sich all diejenigen, die das Lernen verlernt haben, Grundkenntnisse in Mathe und

Rechtschreibung auffrischen, sich auf Referate und Hausarbeiten vorbereiten und sich Lernmethoden und Lerntechniken sowie Zeitmanagement aneignen.

Eine Besonderheit des Projektes ist die Kooperation mit dem Soroptimist-Club Schwäbisch Gmünd. Dessen durchweg beruflich erfolgreiche Mitglieder stellen sich als Mentorinnen zur Verfügung. Derzeit engagieren sich Ingrid Krumm, Johanna Roman-Josse, Annette Assfalg, Birgit Heilig und Ulrike Ruhdel. Diese Begleitung und der damit verbundene Zugang zu den unterschiedlichsten Berufsgruppen erhöhen die Chancen der Teilnehmerinnen – bislang hat sich nur ein Mann beteiligt – auf einen Einstieg in

die ersehnte Erwerbstätigkeit. Auf der anderen Seite gewinnen Unternehmen motivierte und zielstrebige Frauen, die oft genug einen guten Schulabschluss mitbringen.

Unternehmen, die an der Ausbildung in Teilzeit interessiert sind, zudem junge Eltern oder pflegende Angehörigen mit dem vom Gesetzgeber vorgeschriebenen „berechtigten Interesse“ an diesem Projekt können sich bei Martien de Broekert melden, Telefon 0160 90 50 18 70. Teilnehmerinnen alle, die noch keine Ausbildung haben oder diese aufgrund von Elternschaft oder Pflegetätigkeit unterbrechen mussten und nun einen Wiedereinstieg planen. Der Einstieg ist laufend möglich.

Eindrücke vom Markt der Möglichkeiten



Informationen zu den Veranstaltern der RegioKonferenz Ostwürttemberg



Das Regionale Bündnis für Familie Ostwürttemberg

Im Regionalen Bündnis für Familie Ostwürttemberg engagieren sich Personen aus allen gesellschaftlichen Bereichen mit dem Ziel, gemeinsam Maßnahmen zur Förderung des Bewusstseins für den gesellschaftlichen Wert von Familie zu entwickeln sowie die Rahmenbedingungen für Familien in der Region zu verbessern und Lust auf Familienleben zu entfachen.

Martien de Broekert

**a.l.s.o. Ausbildung in Teilzeit und Mitglied im Vorstand
des Regionalen Bündnisses für Familie Ostwürttemberg**

Mobil: 0160 - 90501870

Telefon: 07171 - 1041 - 1022

also.debroekert@t-online.de

www.regionales-buendnis-fuer-familie.de



Die FamilienForschung Baden-Württemberg unterstützt die familienfreundlichen Aktivitäten in Unternehmen, den Kommunen und Kreisen durch aktuelle Onlineangebote, Informationsveranstaltungen, Zukunftswerkstätten und RegioKonferenzen im Auftrag des Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg.

FamilienForschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg

Jens Ridderbusch

Telefon: 0711 - 641 - 27 19

jens.ridderbusch@stala.bwl.de

www.familienfreundliche-kommune.de



Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg fördert die RegioKonferenz im Rahmen der Initiative „Schritt für Schritt ins Kinderland“. Weitere RegioKonferenzen sind geplant.

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

Referat 23 „Politik für Kinder“

Telefon: 0711 - 123 - 36 95, - 36 96

poststelle@sm.bwl.de

www.sozialministerium-bw.de

„Kompetenzzentrum Familienfreundliche Kommune“ und „Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg“



Im Rahmen des **Kompetenzzentrum Familienfreundliche Kommune** bietet die Familienforschung Baden-Württemberg kommunalen Entscheidungsträgern, familienpolitischen Akteuren und interessierten Bürgerinnen und Bürgern Informations-, Service- und Beratungsleistungen für familienfreundliche Projekte und Maßnahmen.

Neben dem Portal www.familienfreundliche-kommune.de, das einen Newsletter mit regelmäßigen aktuellen Meldungen sowie Präsentationen zahlreicher Praxisbeispiele und Handlungsmöglichkeiten aufzeigt, bietet die Familienforschung auch vor Ort Unterstützung an. So werden in den Kommunen und Regionen Baden-Württembergs gemeinsam mit unterschiedlichen Kooperationspartnern die „Zukunftswerkstätten Familienfreundliche Kommune“, die „RegioKonferenzen zur Familienfreundlichkeit“ sowie Workshops für Bürgermeisterinnen und Bürgermeister durchgeführt.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie auf der Homepage:
www.familienfreundliche-kommune.de



Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg bündelt die Familienforschung Baden-Württemberg landesweit und überregional Angebote und Kapazitäten im Handlungsfeld Beruf & Familie. Das **Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg** unterstützt die familiengerechte Weiterentwicklung von Betrieben und Institutionen mit Informations- und Beratungsleistungen, ganz besonders auch im Non-Profit-Sektor und bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Um den Austausch zwischen Betrieben und Kooperationen zu befördern, unterstützt das Kompetenzzentrum den Zusammenschluss von Unternehmen in Netzwerken.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie auf der Homepage:
www.kompetenzzentrum-bw.de