

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit einer Familienfreundlich ausgerichteten Unternehmensstrategie dem Fachkräftemangel begegnen

Ein Beitrag von Heinz-Ulrich Rütter

Unbesetzte Assistenzarztstellen, fehlende Fachkräfte in Pflegeberufen, anwachsendes Durchschnittsalter von Mitarbeitern. Fachkräftemangel, bislang eher auf Wirtschafts- und Industrieunternehmen projiziert, erreicht auch den Non Profit Bereich und kirchliche Arbeitgeber.

Und dies mit einer Geschwindigkeit und Vehemenz, die es notwendig machen, rechtzeitig geeignete Maßnahmen zu entwickeln, diesem Trend entgegen zu wirken.

Im Erzbistum Paderborn sind in den vergangenen Jahren, in Rechtsform gemeinnütziger GmbHs, Verbände errichtet worden, um die Trägerschaft bislang Kirchengemeindlich getragener Tageseinrichtungen für Kinder zu übernehmen.

Wie begegnen Trägergesellschaften mit einer hohen Zahl, teilweise teilszeitbeschäftigter Erzieherinnen, dem steigenden Fachkräftemangel, der zunehmend auch diesen Beschäftigungsbereich erfasst? Dabei sind diese Verbände u.a. errichtet worden, um Risiken (und damit konnten nicht ausschließlich finanzielle Gefährdungen gemeint sein), die eine einzelne Kirchengemeinde getroffen hätte, hinreichend zu kompensieren.

Besonders Erzieherinnen, oftmals selbst Mütter junger, heranwachsender Kinder, stehen vor der Frage (wenn nicht vor der Herausforderung), Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen.

Attribute wie „besonders Familienfreundlich“ können insofern, ne-



Abb.: Heinz-Ulrich Rütter

Heinz-Ulrich Rütter ist seit 2001 Geschäftsführer des Gemeindeverbandes Kath. Kirchengemeinden Hellweg und seit 2009 (Gründungs-)Geschäftsführer der Kath. Kindertageseinrichtungen Hellweg gem. GmbH.

ben anderen Faktoren, ein Grund dafür sein, sich als Mitarbeiterin für einen Arbeitgeber zu entscheiden, der sich in besonderer Weise, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verpflichtet fühlt.

Für die Katholische Kindertageseinrichtungen Hellweg gem. GmbH war vor diesem Hintergrund der vom Kreis Soest initiierte Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Soest“ Anlass und Anreiz zugleich, sich an einem Zertifizierungsverfahren zu beteiligen, das in besonderer Weise Bemühungen von Arbeitgebern, sich inhaltlich mit Fragen zur Familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen und -bedingungen auseinanderzusetzen, honoriert.

Über die ohnehin bereits weitreichenden Regelungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) hinaus, setzt die Gesellschaft auch auf Maßnahmen der Kommunikation, des Familienservice und der Gestaltung von Arbeitsabläufen.

Die Kath. Kindertageseinrichtungen Hellweg gem. GmbH regt den lebendigen Austausch zwischen ihren Angestellten an. Auf diese Weise sollen Bedürfnisse, Wünsche aber auch Beschwerden offen ausgesprochen werden können.

Natürlich gehört es zur Unternehmensstrategie, dass sich die Führungskräfte regelmäßig zum Austausch mit der gewählten Mitarbeitervertretung (MAV) treffen.

In jedem zweiten Jahr findet inzwischen ein zentraler MitarbeiterInnentag statt, an dem die Angestellten nicht nur die Gelegenheit haben, Kolleginnen und Kollegen aus anderen Einrichtungen kennenzulernen und sich auszutauschen. Gleichzeitig dient der Tag dazu, kritische Themen z.B. im Rahmen einer Podiumsdiskussion zu beleuchten und den Tag über ein reines Betriebsfest hinaus als Informationsveranstaltung zu gestalten. So wurde der vergangene MitarbeiterInnentag sicherlich auch vor dem Hintergrund der aktuellen Zertifizierung genutzt, die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit der gesamten Mitarbeiterschaft zu erörtern.

Die Kath. Kindertageseinrichtungen Hellweg gem. GmbH kooperiert inzwischen mit anderen sozialen Einrichtungen, um den MitarbeiterInnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. Kooperationsvereinbarungen wurden bereits mit der Caritas Alten- und Krankenhilfe im Kreis Soest gGmbH geschlossen sowie mit der Kath. Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen Hamm-Lippstadt-Soest-Werl.

Mitarbeiter beider Einrichtungen werden z.B. in Sachen Kindertagesstättenplatz bzw. Pflegeeinrichtung oder Pflegeversorgung beraten und gegebenenfalls über freie Kitaplätze bzw. Betreuungsplätze informiert. Kita und Beratungsstelle bieten dagegen z.B. Team-Supervisionen oder Konfliktmanagement (Team, Träger, Eltern, weitere Jugendhilfeeinrichtungen) an. Kooperationen mit anderen Einrichtungen sind in Planung.

Als Zeichen der Wertschätzung unterstützt die Kath. Kindertageseinrichtungen Hellweg gem. GmbH ihre MitarbeiterInnen bei der Geburt eines Kindes mit einem Zuschuss zur Erstausrüstung.

Den Grüßen und guten Wünschen und zur Geburt eines Kindes wird ein kleines Lebenskreuz beigelegt.

Um den MitarbeiterInnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, veranstaltet die GmbH in regelmäßigen Abständen einen Tag für WiedereinsteigerInnen. Mütter und Väter halten während ihrer Elternzeit weiterhin den Kontakt mit der GmbH, u. a. werden sie z. B. während dieser Zeit auch über interne Stellenausschreibungen informiert. Außerdem werden die MitarbeiterInnen in Elternzeit auch gefragt, ob sie grundsätzlich ein Interesse daran haben, als Vertretungskraft oder z. B. im Rahmen der (befristeten) Sprachförderung eingesetzt zu werden.

Darüber hinaus werden alle MitarbeiterInnen, ob in Sonderurlaub oder Elternzeit, zu den Veranstaltungen der Kath. Kindertageseinrichtungen Hellweg gem. GmbH wie dem MitarbeiterInnentag eingeladen. An diesem Tag werden daneben alle KollegInnen mit Dienstjubiläen geehrt.

Als Gesellschaft, deren Aufgabe es zunächst ist, Eltern ein Bedarfsge-

rechtes Angebot zur Betreuung ihrer Kinder zu bieten, stellt sich die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gleich zweimal.

Wie kann die Kath. Kindertageseinrichtungen Hellweg gem. GmbH Familienfreundlich sein, für Eltern, deren Kind in einer der Einrichtungen betreut wird und Angestellte gleichermaßen?

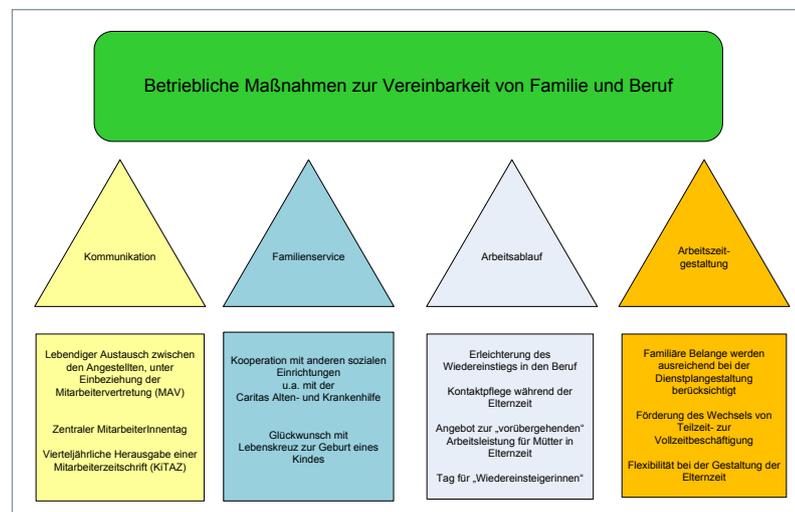
Wie ein Unternehmen seinen Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen kann, verdeutlichte im Rahmen einer Podiumsrunde zum MitarbeiterInnentag 2011 u.a. der ärztliche Direktor der LWL-Kliniken Warstein und Lippstadt. Die Einrichtungen wurden im Jahr 2010 als eines der ersten Unternehmen im Kreis Soest als familienfreundlich zertifiziert und bieten ihren Angestellten über 100 flexibilisierte Arbeitsverträge an. Damit können Schichtdienste oder freie Tage individuell geregelt werden.

Noch gezielter geht das Unternehmen HELLA aus Lippstadt vor. Der Automobilzulieferer verfügt seit sieben Jahren über einen eigenen Kindergarten, der von 7 bis 18 Uhr geöffnet hat und - eingestellt auf den Schichtdienst der Angestellten - flexible Bring- und Abholzeiten

anbietet. Interessant, dass die Leiterin der Einrichtung darlegte, dass auch ihre Kolleginnen es durchaus schätzen, ebenfalls im Schichtdienst arbeiten zu können.

Kirchliche Arbeitgeber stehen zunehmend vor der Herausforderung, ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen attraktive Arbeitsplätze und -bedingungen zu bieten. Ein bunter Strauß von Beiträgen, insbesondere in einem von Frauen dominierten Arbeitsbereich, Rücksicht auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nehmen, ohne dabei den eigentlichen Auftrag des Unternehmens zu vernachlässigen, kann dazu beitragen. Wie das Beispiel des Hella Kinderhauses zeigt, können sich auf den ersten Blick konkurrierende Aspekte sogar beleben, indem eine Ausweitung von Öffnungszeiten der Einrichtung zu einer Erhöhung der Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit von Angestellten führt.

Mit der Auseinandersetzung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist aus Sicht des Verfassers daneben ein besonderes Interesse verbunden. Schließlich gilt es, den Beitrag den Familien in unserer Gesellschaft leisten, auch aus der Sicht eines kirchlich getragenen Unternehmens anzuerkennen und zu fördern.



Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf