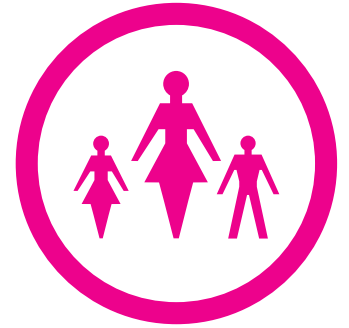




FAMILIE UND BERUF

Kinderspiel – Karriereknick?

Wer sich lange qualifiziert hat, steckt meist ungern im Beruf zurück. Und wer Job und Familie kombinieren will, muss gut planen, denn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt hierzulande nicht gerade als einfach. Neben der Unterstützung durch den Gesetzgeber schaffen immer mehr Unternehmen attraktive Angebote für Eltern. uni-Magazin hat untersucht, wie eine bessere Balance zwischen Arbeitswelt und Familie ermöglicht werden kann und stellt verschiedene Modelle aus der Praxis vor.



IN DEN MEDIEN wird der Geburtenrückgang in Deutschland aktuell heiß diskutiert. Immer weniger Menschen bekommen Kinder, und vor allem Akademiker entscheiden sich immer häufiger gegen eine Familiengründung. Die Gründe dafür sind vielfältig, ebenso wie die Vorschläge diesen Zustand zu verändern. Jüngstes Beispiel ist der im April 2006 veröffentlichte neue Familienbericht der Bundesregierung. Die Wissenschaftler stellen fest, dass die Bedingungen für eine Familiengründung in Deutschland schlechter sind als in anderen Ländern. Die Phase, in der Kinderbetreuung und Berufseinstieg zusammenfallen, ist hierzulande besonders stressig. Junge Deutsche wünschen sich deshalb weniger Kinder als andere Europäer. Der Kinderwunsch bei jungen Männern ist noch weniger ausgeprägt als bei jungen Frauen. Tatsächlich finden laut einer Allensbach-Umfrage nur vier Prozent der jüngeren Arbeitnehmer ihren Betrieb ausreichend familienfreundlich. Eltern mahnten auch mehr öffentliche Kinderbetreuung und familienfreundliche Unternehmenskulturen an.

Öffentliche Förderung

Auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene existieren verschiedene Projekte, mit denen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden soll. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ) hat im vergangenen Jahr den Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ veranstaltet. Er ist bereits der fünfte dieser Art und zeichnet Unternehmen aus, die familienfreundliche Maßnahmen erfolgreich umsetzen. Im Rahmen eines neuen Programms mit dem Titel „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ soll nun versucht werden, bis zum Jahresende ein Netzwerk von 1.000 Unternehmen aufzubauen, die als Vorbilder und Multiplikatoren für eine familienfreundliche Arbeitswelt wirken sollen.

Ähnliche Initiativen existieren auf Länderebene. In Nordrhein-Westfalen etwa leistet der „Verbund Unternehmen und Familien e.V.“ entsprechende Lobbyarbeit. Dem Verbund gehören 50 Unternehmen an. Nicht nur deren Inhaber, Geschäftsführer und Personalverantwortliche werden bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik unterstützt, sondern auch die Beschäftigten dieser Unternehmen. Mit individuellen Beratungen, Workshops sowie Beratungs- und Informationstagen in den Betrieben werden Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geklärt. „Wir informieren die Beschäftigten etwa zur Gestaltung der Elternzeit, damit es nicht zu Qualifikationsverlusten kommt, oder schulen ihre persönlichen Kompetenzen für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie und den effektiven Umgang mit Kraft und Zeit“, sagt Ursula Neumann, die für die Öffentlichkeitsarbeit des Verbundes zuständig ist.

Innovativen Arbeitszeitmodellen kommt eine Schlüsselfunktion bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu. In Rheinland-Pfalz etwa wurde eine Servicestelle initiiert, die unter anderem Beschäftigte über die individuelle Gestaltung von Arbeitszeiten, deren rechtliche Rahmenbedingungen und über die Vorgehensweise bei der Planung und Umsetzung aufklärt. Das Projekt „Zeitzeichen“ bietet neben einer telefonischen Beratungshotline auch eine Internetplattform mit vielen Informationen an.

Lokale Ebene

Um auf lokaler Ebene konkrete Verbesserungen für Familien anzustoßen, hat das BFSFJ 2004 die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ gestartet. Inzwischen gibt es 280 solcher Bündnisse, die sich in Städten und Kommunen für mehr Familienfreundlichkeit stark machen. Verschiedene Akteure – von Verbänden und Kirchen bis hin zu Elterninitiativen und Unternehmen – entwickeln dabei Ideen und setzen diese in die Tat um. Unterstützt und begleitet werden die Aktivitäten vor Ort von einem Servicebüro in Berlin.

Eines der wenigen lokalen Bündnisse, das Väter in einer aktiven Vaterschaft fördert, ist die Initiative in der hessischen Gemeinde Hammersbach. Ausgehend von der Tatsache, dass es in der Regel die Mutter ist, die nach der Geburt des Kindes die Betreuung übernimmt, will das Projekt „Mehr Elternzeit für Väter“ einen Bewusstseinswandel einleiten. Um die Anliegen und Lebenslagen von Vätern kleiner Kinder besser in den Blick zu nehmen, wurden unter anderem die pädagogischen Fachkräfte in den Kindertagesstätten besonders geschult. In einem Vätertreff können sich die Männer zudem über Familien- und Berufsfragen austauschen: „Wenn sich Männer ihrer Vaterschaft bewusster werden und in ihrer Kompetenz angesprochen werden, wächst auch ihr Selbstvertrauen, gegenüber dem Arbeitgeber besser zu argumentieren“, sagt die Bündnisaktivistin und Kindertagesstättenleiterin, Karin Ortiz. Das Ergebnis: Es wird selbstverständlicher, am Arbeitsplatz und im Umfeld die Wünsche nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu artikulieren. „Ein Urlaubstag, weil der Vater beim Mitmachtag des Kindes in der Kita dabei sein will, steht dann plötzlich nicht mehr zur Disposition.“

Unternehmen werden familienfreundlicher

Viele Arbeitgeber kümmern sich immer besser um die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten mit Kindern. Ein Beispiel: Im September 2005 erhielten 116 Arbeitgeber Zertifikate zum „audit berufundfamilie®“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Im Rahmen dieses Audits werden verbindliche Wege vereinbart, langfristig familienfreundlicher zu werden.

Unter den zertifizierten Unternehmen war auch die Dresdner Bank. „Wir haben rund 23.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland, davon haben etwa zwei Drittel Kinder im Alter bis zu 16 Jahren“, erklärt Personalreferentin Judith Trocha. „Da wir viel Zeit und Geld in die Qualifikation unserer Beschäftigten investieren, möchten wir sie auch gerne bei uns weiterbeschäftigen, wenn sie Kinder bekommen haben. Uns ist daher daran gelegen, dass die Eltern schnell aus der Babypause zurückkommen.“

Auch im Reha-Zentrum Lübben hat man sich dazu viele Gedanken gemacht. Mit ihren Angeboten wurde die Klinik schon 1999 zum frauenfreundlichsten Unternehmen Brandenburgs gekürt, 2004 folgte das Zertifikat zum „audit berufundfamilie®“ der Hertie-Stiftung. Fast alle der 110 Mitarbeiter haben Kinder. Und alle, die Elternzeit nehmen, kehren danach in den Betrieb zurück – im Durchschnitt schon nach 1,5 Jahren. Verwaltungsleiterin Jutta Köhler erklärt: „Eine gute Familienpolitik hilft uns, hoch qualifiziertes Personal – vor allem Assistenzärzte – zu uns



Foto: Privat

Judith Trocha, Personalreferentin bei der Dresdner Bank, kann Beschäftigten viele Formen der Teilzeit anbieten.

nach Brandenburg zu locken und vor allem nach der Familiengründung auch bei uns zu halten. Neue Mitarbeiter einzustellen, ist schließlich teurer, als bewährte weiterzubeschäftigen. Es dauert mindestens ein Vierteljahr, bis ein Mediziner vollständig eingearbeitet ist. Daher lohnt unsere Politik schon rein wirtschaftlich – viele Maßnahmen sind zudem einfach mit gegenseitiger Rücksichtnahme realisierbar.“

Teilzeit, Gleitzeit und mehr

Besonders beliebt bei vielen Eltern sind flexible Arbeitszeiten. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben Arbeitnehmer, die über sechs Monate dort beschäftigt sind, einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit, außer dringende betriebliche Gründe sprechen dagegen. Die Kooperation des Arbeitgebers ist natürlich wichtig – bei der Dresdner Bank kein Problem: „Wir haben flexible Arbeitszeitmodelle, auch unsere Teilzeitangebote können sich sehen lassen“, erklärt Judith Trocha. „Mitarbeiter mit und ohne Führungsverantwortung nutzen diese Möglichkeiten. Manche Jobs lassen sich auch mit einer 80- oder 90-Prozent-Stelle erledigen. Mit flexiblen Arbeitszeiten bringt das einen freien Nachmittag pro Woche.“

Auch Jutta Köhler kommt ihren Mitarbeitern hier gern entgegen. Rund 20 Prozent der Klinik-Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, von den Führungskräften zwölf Prozent – gut die Hälfte der Führungskräfte sind übrigens Frauen. „Wir sprechen die Arbeitszeit mit jedem individuell ab“, berichtet Jutta Köhler. „Völlig flexibel kann eine Klinik zwar nicht sein, aber im Schreibbüro bieten wir sogar drei Telearbeitsplätze an, die vor allem Angestellte in Elternzeit gern nutzen. Danach wollten sie aber alle gern wieder ins Team zurück.“

Manche Eltern möchten sich aber eher länger ihren Kindern widmen. Die Dresdner Bank plant schon weiter: „Momentan diskutieren wir zum Beispiel eine Familienpause, bei der unsere Beschäftigten in Absprache mit dem Vorgesetzten zuerst ein halbes Jahr Auszeit nehmen können und die zweite Jahreshälfte wieder voll arbeiten“, erklärt Judith Trocha. Der Vorteil für den Mitarbeiter: „Er bezieht das ganze Jahr hindurch sein Teilzeit-Gehalt. Man muss also nicht erst ein Zeitguthaben ansammeln, sondern kann die Familienpause auch zuerst machen.“

Betreuung auch im Betrieb

Und was passiert mit den Kindern, wenn beide Eltern in Vollzeit arbeiten? In Ostdeutschland ist die Versorgung mit Betreuungseinrichtungen gut. „Hier in Brandenburg haben wir das Glück, dass für jedes Kind ab sechs Monaten ein Ganztagsplatz zur Verfügung steht“, berichtet Jutta



Foto: Privat

Jutta Köhler, Verwaltungsleiterin im Reha-Zentrum Lübben, schafft in ihrer Klinik eine kinderfreundliche Atmosphäre.

Köhler. „Wir haben Belegrechte in einer städtischen Einrichtung, dort können unsere Kinder von 6.30 Uhr bis 17.30 Uhr betreut werden. Für den Kindergartenplatz zahlt die Klinik einen Zuschuss von 25 Euro im Monat. Durch die sinkende Kinderzahl sind allerdings auch bei uns Einrichtungen gefährdet – dazu führen wir gerade Gespräche und überlegen, wie wir helfen können.“

Im Westen sind Ganztagsplätze noch immer rar. Die Dresdner Bank und andere Unternehmen greifen ihren Beschäftigten deshalb auch bei der Kinderbetreuung unter die Arme. „Wir haben einen Vertrag mit dem pme Familienservice abgeschlossen, der Tagesmütter, Babysitter und Notfallbetreuung vermittelt“, sagt Judith Trocha. „Dieser Service ist für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos und wird derzeit sehr gut genutzt. Die Zahl der Vermittlungen steigt ständig.“

Wenn die regelmäßige Betreuung ausfällt, können Eltern ihre Kinder außerdem kostenlos in den „Notfallkindergarten“ der Bank bringen, auch in den Ferien. „Allein im letzten Jahr wurde dieses Angebot an mehr als 500 Tagen genutzt“, berichtet die Personalreferentin. „Das sind aus Unternehmenssicht gewonnene Arbeitstage. Denn sonst hätte wahrscheinlich ein Elternteil zu Hause bleiben müssen, um auf das Kind aufzupassen.“

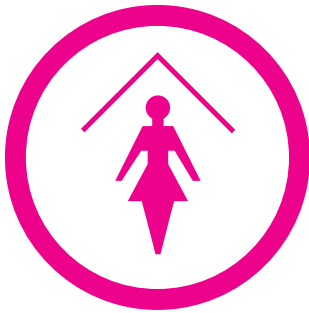
Eine andere gute Lösung hat sich das Reha-Zentrum Lübben ausgedacht: „Wenn die gewohnten Betreuungsmöglichkeiten ausfallen, steht eine mobile Krabbelecke mit Laufgitter, Kinderbett und Spielzeug für ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung“, so Jutta Köhler. „Oder wenn Eltern am Wochenende Dienst haben, können sie die Kinder durch eine Tagesmutter in der Klinik betreuen lassen. Auch für unsere Patienten besteht übrigens die Möglichkeit, ihre Kinder während des Klinikaufenthaltes vor Ort betreuen zu lassen. An Feiertagen wie Weihnachten und Ostern versuchen wir allerdings, eher kinderlose Beschäftigte zum Dienst einzuteilen, die helfen da auch gern aus.“

Mit etwas Flexibilität können kleine Kinder also auch bei voller Berufstätigkeit der Eltern betreut werden. Und wie sieht es mit älteren Kindern aus? „Momentan überlegen wir, wie man die Betreuung von Schulkindern verbessern kann, vor allem in den Ferien“, berichtet Judith Trocha. „Denkbar wären finanzielle Unterstützung für die Ferienbetreuung, eigene Ferienprogramme der Dresdner Bank oder eine Kooperation mit Ganztageseinrichtungen.“

Wer gleichzeitig arbeiten und Kinder großziehen möchte, kann also auf immer mehr Erleichterungen hoffen. Über 20 weitere Unternehmen sind Ende März 2006 im Rahmen des „audit berufundfamilie®“ auf die Liste der Preisträger gesetzt worden. ■

GESETZLICHE HILFEN FÜR ELTERN

Was Vater Staat Familien bietet



Der Schutz der Familie ist im Grundgesetz verankert. Deshalb gibt es eine Reihe finanzieller Leistungen, die Eltern zustehen. Auch im Arbeitsverhältnis haben sie Anspruch auf besondere Unterstützung.

Mutterschutz

Ab sechs Wochen vor dem Geburtstermin müssen Schwangere nicht mehr arbeiten, nach der Entbindung dürfen sie es acht Wochen lang nicht. Während des Mutterschutzes finanzieren gesetzliche Krankenkasse und Arbeitgeber gemeinsam ihr Nettogehalt. Privat Versicherte bekommen monatlich meist 179 Euro weniger, da der Krankenkassenzuschuss wegfällt; sie können aber einmalig bis zu 210 Euro beim Bundesversicherungsamt beantragen. Arbeitnehmerinnen genießen außerdem Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung.

Selbstständige, die gesetzlich versichert sind, bekommen Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes; Hausfrauen erhalten kein Mutterschaftsgeld. Details erfahren Sie bei Ihrer Krankenkasse oder beim Bundesversicherungsamt.



Elternzeit

Bis zu drei Jahre können Mutter oder Vater pro Kind zu Hause bleiben. Sie genießen in dieser Zeit Kündigungsschutz und haben das Recht, auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Elternzeit kann auch in mehrere Zeiträume vor dem achten Geburtstag des Kindes aufgeteilt werden. Auch beide Eltern gleichzeitig oder abwechselnd können Elternzeit nehmen. Teilzeitarbeit bis zu 30 Wochenstunden ist dabei erlaubt (kann aber die Höhe des Erziehungsgeldes verringern). Für Beamte gibt es spezielle Regelungen. Wer nicht zuviel verdient, kann in der Elternzeit Erziehungsgeld bekommen.

Erziehungsgeld/Elterngeld

Wer in Elternzeit geht, kann pro Baby vor dem zweiten Geburtstag bis zu 300 Euro Bundeserziehungsgeld im Monat bekommen. Voraussetzung: Das pauschalierte Nettoeinkommen des Paares liegt im ersten halben Jahr unter 30.000 Euro (eine geringfügige Beschäftigung wird nicht angerechnet). Wer mehr verdient, bekommt nichts. Für die Zahlung nach dem siebten Lebensmonat liegt die Einkommensgrenze noch tiefer, erhöht sich aber für jedes weitere Kind. Wer nur ein Jahr Elternzeit nutzen will, kann monatlich 450 Euro erhalten. Manche Bundesländer zahlen nach den zwei Jahren noch ein Landeserziehungsgeld.

Um Familien noch mehr zu fördern, prüft die Regierung zurzeit, das Bundeserziehungsgeld zu einem Elterngeld auszubauen, das rund zwei

Drittel des wegfallenden Erwerbseinkommens ersetzen würde. Die Regierung favorisiert dabei ein Kompromissmodell wonach ab 2007 zwölf Monate Elterngeld gezahlt werden soll, egal wer im Beruf aussetzt. Ist der Vater darüber hinaus bereit zwei Monate zu pausieren, würde das Elterngeld noch zwei Monate länger gewährt. Gering oder gar nicht Verdienende sollen weiterhin einen Betrag ähnlich dem Bundeserziehungsgeld erhalten.



Kindergeld und Freibeträge

Unabhängig vom Einkommen erhalten Eltern Kindergeld: für die ersten drei Kinder monatlich je 154 Euro, für weitere Kinder monatlich je 179 Euro. Dieses Geld wird für Kinder gezahlt, die unter 18 sind oder noch in Ausbildung und unter 27. Ausnahme: Das Kind selbst verdient mehr als 7.680 Euro im Jahr. Alternativ können die Eltern Kinderfreibeträge von der Steuer absetzen (jährlich 5.808 Euro für ein Kind bei Verheirateten). Die Voraussetzungen sind gleich.

Zusätzlich dürfen erwerbstätige Eltern Kinderbetreuungskosten von der Steuer absetzen, wenn diese im Jahr 1.548 Euro übersteigen. Was darüber liegt, wird bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerlich berücksichtigt. Auch das Schulgeld ist unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 30 Prozent absetzbar.

Haushaltsnahe Dienstleistungen (zum Beispiel eine Putzhilfe oder auch Handwerkerreparaturen) können ebenfalls bis zu mehreren hundert Euro im Jahr von der Steuer abgesetzt werden. Mehr erfahren Sie zum Beispiel unter <http://www.familien-wegweiser.de>. ■

!Info

Familienwegweiser

Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Senioren mit zahlreichen Infos
<http://www.familien-wegweiser.de>

„Staatliche Hilfen für Familien. Wann? Wo? Wie?“

Broschüre kostenlos beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Tel. 0 18 01/90 70 50 (Mo-Do, 7-19 Uhr, Ortstarif)
<http://www.staatliche-hilfen.de>

Leitfaden Elternzeit

Rubrik Gesetze
<http://www.bmfsfj.de>

Elternzeitrechner online

<http://www.bmfsfj.de/Elternzeitrechner/>

KINDERBETREUUNG

Im Westen zu wenig

**Öffentlich oder privat? Individuelle Förderung oder Sozialisierung in der Gruppe?
Angebote zur Kinderbetreuung gibt es in vielen Varianten – doch gerade am Wohnort
das passende zu finden, ist für viele Eltern nicht leicht.**

Krippen, Kindergärten, Schulen

Seit 1996 gibt es für Kinder ab drei Jahren einen Rechtsanspruch auf Betreuung im Kindergarten. Doch in Westdeutschland haben nur neun von zehn Kindern rechnerisch einen Platz – meist nur vier Stunden täglich. Gut ist die Lage im Osten der Republik: Dort gibt es für so gut wie alle Kinder Plätze, meist sogar in Ganztagsbetreuung. Krippenplätze gibt es dort für 40 Prozent der unter Dreijährigen, im Westen für weniger als drei Prozent. Die Gebühren, die Eltern zahlen müssen, können je nach Ort und Einkommen bis zu 150 Euro im Monat betragen, sie können bei Bedarf zumindest teilweise vom Jugendamt übernommen werden.

Ganztagschulen oder andere Nachmittagsbetreuung für Schulkinder werden erst langsam ausgebaut. An manchen Orten haben sich Horte, Schulkinderhäuser und pädagogisch betreute Mittagstische bewährt, oder Schulen und Gemeinden entwickeln gemeinsam mit Sportvereinen oder Musikschulen Freizeit- und Kulturangebote. Und oft genug organisieren private Elterninitiativen die Kinderbetreuung zu den Stunden, die sie wirklich brauchen. Weitere Beispiele gibt es unter <http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de>.

Tagespflege

Frei verhandelbar und von sehr unterschiedlicher Qualität: Betreuung durch Tagesmütter oder -väter kann die Lösung sein, wenn man gut miteinander kooperiert. Meist bringen die Eltern ihr Kind (oder ihre Kinder) für einige Stunden oder den ganzen Tag zur Tagesmutter, die Kosten betragen je nach Ort und Qualifikation bis zu drei Euro pro Stunde. Der Markt ist nicht reguliert, Vermittlung und Hilfe gibt es aber beim Jugendamt oder Sozialdienst der Gemeinde sowie über den Tagesmütter-Bundesverband. Die Kosten der Tagespflege können teilweise oder ganz vom Jugendamt übernommen werden, die genauen Regeln unterscheiden sich je nach Bundesland.

Au-pair

Wer ein Zimmer frei hat und etwas Internationalität in die Familie bringen möchte, für den kann ein Au-pair die Lösung sein. Die jungen Leute helfen bis zu 30 Stunden in der Woche, ein freier Tag und drei freie Abende pro Woche sind vorgeschrieben, dazu zwei Wochen Urlaub pro Halbjahr. Die Gasteltern zahlen ein Taschengeld von 260 Euro im Mo-



Ganztagschulen oder andere Angebote für eine Nachmittagsbetreuung für Schulkinder werden erst langsam flächendeckend ausgebaut.

nat, Verpflegung und Versicherungen. Das enge Zusammenleben kann ein großer Gewinn sein, aber auch zu Konflikten führen. Vermittlung und Hilfe bieten professionelle Agenturen.

Dienstleistungszentren/Haushaltshilfen

Tagesmütter, Babysitter, Notfallbetreuung und Haushaltshilfen – all dies und mehr organisieren rund 75 Dienstleistungsagenturen in Deutschland mit Förderung der Arbeitsministerien. Sie vermitteln Helfer, übernehmen die Formalitäten, beraten bei Verträgen und Problemen. Eine Liste von solchen Servicezentren gibt es zum Beispiel bei <http://www.eltern.de> unter Beruf & Geld > Recht und Geld, Artikel „Sozialleistungen“. ■

! Info

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

11018 Berlin
Tel. 0 18 88/55 5-0
<http://www.bmfsfj.de>

Bundesversicherungsamt

Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn
Tel. 02 28/6 19-0
<http://www.bva.de>

Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e. V.

Einsteinstraße 111, 81675 München
Tel. 0 89/4 70 65 03
<http://www.bage.de>

tagesmütter. Bundesverband für Kinderbetreuung in Tagespflege e.V.

Moerserstraße 25, 47798 Krefeld
Tel. 0 21 51/1 54 15 90
<http://www.tagesmuetter-bundesverband.de>

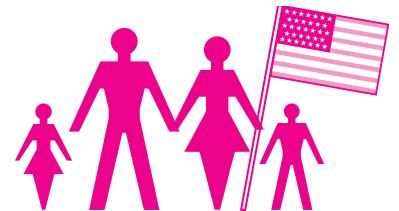
Bundesverband der Au-pair-Vermittler

Tel. 0 67 33/94 95 76
<http://www.au-pair-society.de>

FAMILIEN INTERNATIONAL

Andere Länder, andere Sitten

Kinderliebe Italiener, familienfeindliches Deutschland? Wohl eher ein Klischee: In Italien, Spanien und Griechenland werden noch weniger Kinder geboren als in Deutschland. Das Thema Familienfreundlichkeit steht in vielen Industrieländern ganz oben auf der Tagesordnung. Wie sehen Ideal und Wirklichkeit bei unseren Nachbarn aus?



DIE EUROPAWEIT durchgeführte Studie „FamWork“ brachte im Frühjahr 2006 interessante Ergebnisse. Acht Universitäten hatten pro Land 200 Paare befragt, wie die Familien- und Erwerbsarbeit zwischen den Eltern aufgeteilt ist. Erste Tendenz: Nördliche Länder neigen zu gleicher Arbeitsverteilung, südliche sind eher konservativ. Doch Vorstellungen und Verhalten klaffen oft auseinander, besonders in Deutschland. Denn hier wird gern die Gleichberechtigung betont, die tatsächliche Arbeitsverteilung ist jedoch fast südeuropäisch.



Väter. Der Staat unterstützt die Familiengründung weiter, indem zum Beispiel Eltern für erwachsene Kinder kein Geld bekommen (wie deutsche Eltern mit dem Kindergeld etwa für Studierende), sondern die Kinder selbst unterstützt werden, wenn sie in einer eigenen Wohnung eine Familie gründen. In Dänemark sind drei Viertel aller Paarhaushalte Zweiverdienerhaushalte, auch dank der stark ausgebauten Kinderbetreuung seit den neunziger Jahren. In den Niederlanden arbeitet ein Viertel aller Männer in Teilzeit.

USA: Kinder ja, Geld nein

Wo wird wie gefördert?

Doch auch die materiellen Voraussetzungen von Familien unterscheiden sich in Europa deutlich. Warum bekommen finnische Frauen genauso spät ihr erstes Kind wie deutsche – aber deutlich später ihr letztes? Der Familienbericht der Bundesregierung von 2005 erklärt es so: Finnische Erziehende müssen nicht mit einer relativ kleinen Unterstützung auskommen, das Erziehungsgeld beträgt 67 Prozent des vorherigen Nettoeinkommens. In Schweden sind es sogar 80 Prozent. Frankreich, Großbritannien und auch Deutschland diskutieren zurzeit, ein ähnlich gestaffeltes Elterngeld einzuführen.

Französische Frauen sind bekannt als „Supermütter“, die dank Kinderkrippen und Ganztagschulen genauso in Vollzeit arbeiten wie die

Sozialleistungen wie Erziehungs- oder Kindergeld gibt es in den USA gar nicht. Amerikanerinnen bekommen dennoch früher Kinder als Deutsche – nicht selten sogar während des Studiums –, und sie bekommen mehr Kinder. Eltern fühlen sich in den USA mit ihren Kindern willkommen – freundliche Ansprache auf der Straße, Hochstühle in Restaurants, Sitze für gleich mehrere Kinder in Einkaufswagen.

Für den Nachwuchs von drei Monaten bis zum Vorschulalter gibt es ein dichtes Netz an professionellen Betreuungseinrichtungen, die allerdings deutlich teurer sind als in Deutschland (außer zum Beispiel kirchliche Einrichtungen). Private Kinderbetreuung ist eher schwieriger zu finden. Ein oder zwei Jahre vor Schulbeginn können die Kinder einen kostenlosen Kindergarten besuchen, der an die Grundschule angebunden ist. ■

TEILZEIT UND TELEARBEIT FÜR BEIDE ELTERN

Weniger Job, mehr Familie

Babette Leitgeb und Reiner Fauß teilen alles: das häusliche Arbeitszimmer, die Kinderbetreuung, die Hausarbeit. Die Kulturwirtin und der Elektroingenieur sind in der IT-Branche beschäftigt, dank Teilzeit und Telearbeit können sich beide auch um die Töchter kümmern.

EIN TYPISCHER ARBEITSTAG? Babette Leitgeb und Reiner Fauß sind zu Hause. Im selben häuslichen Büro arbeiten sie für verschiedene Unternehmen: Sie ist Workflow Analystin bei CSC Ploenzke, er entwickelt Planungssoftware für Mobilfunkfirmen bei der Tegis Software GmbH. Morgens hat Reiner die Töchter in den Kindergarten gebracht, mittags macht das Paar gemeinsam Pause, um drei holt Babette die Kinder ab. Montags hat Babette frei, am Freitag Reiner; ansonsten arbeitet sie täglich sechs Stunden, er acht.

Und beide sind damit zufrieden. „Nur Kinder hüten, fände ich unbefriedigend“, meint Babette Leitgeb. „Mein Job ist spannend und lässt mir viel Spielraum. Ich betreue einen Kunden in der Schweiz, da läuft alles über Computer und Telefon. Mein Chef wollte zwar erst, dass ich 40 Stunden arbeite, aber wir haben uns auf 24 geeinigt. Mit ihm kann ich eben verhandeln – mit den Kindern nicht.“ Für eine solche Lösung müssen natürlich geeignete Projekte da sein. „Bei manchen Kolleginnen hat es mit der Teilzeit nicht geklappt.“

Reiner Fauß musste bei seinem früheren Arbeitgeber das Recht auf Teilzeit mühsam einfordern. „Ich habe dann die Firma gewechselt und gleich einen 32-Stunden-Vertrag gemacht“, berichtet er. „Viele Kollegen haben mir schon gesagt, dass sie auch Lust auf eine Vier-Tage-Woche hätten!“

Viel Freizeit bleibt allerdings nicht. „Besonders wenn ein Kind krank ist, wird es schwierig“, erzählt Babette Leitgeb. „Wir versuchen, es neben der Arbeit zu betreuen, aber das ist anstrengend. Oder Reiners Mutter springt ein – wie auch in den Kindergartenferien, wenn wir mal keinen Babysitter finden.“

Nach der Geburt der Kinder machte Babette jeweils ein Jahr Baby-pause. Danach steigerte sie ihre Arbeitszeit schrittweise, während Hannah und Agnes bei einer Tagesmutter waren. Schließlich kam das Projekt mit dem Schweizer Kunden in Heimarbeit. „Der Anfang war hart, ich musste viele Überstunden machen – mein Mann hat sich ein halbes Jahr lang mehr um die Kinder gekümmert als ich“, erinnert sich die 36-Jährige. „Aber jetzt habe ich ein Team von fünf Leuten, und die Arbeit geht gut. Zu Versammlungen gehe ich ins Büro, aber sonst reicht es, wenn ich die Kollegen am Telefon spreche.“

Auch Reiner findet, dass er nicht viel verpasst. „Es ist aber ganz angenehm, wenn ich mal beim Kunden im Büro bin. Wenn man zu Hause arbeitet, ist es schon schwerer, sich von den Kindern abzuschotten.“ Sein „freier“ Freitag ist für ihn am anstrengendsten: „Da mache ich den Wocheneinkauf und gehe mit Agnes zum Kinderturnen.“ Insgesamt erlebt der 41-Jährige, dass er eine viel engere Beziehung zu seinen Kindern aufbaut als andere Väter. „Für die Karriere muss man zwar zurückstecken: Eine Führungsposition in Heimarbeit wäre sicher nicht drin. Mich füllt aber das, was ich mache, aus.“

Ursprünglich wollten sogar beide Eltern nur drei Tage arbeiten. „Man braucht aber auch ein gewisses Einkommen“, erklärt Babette. „Nur so können wir uns hier bei Frankfurt am Main eine Vierzimmerwohnung leisten.“ Wenn Hannah im Sommer in die Schule kommt, wird das Kind schon ab 13 Uhr zu Hause sein. „Sie kann dann mit uns essen, danach helfen wir ein bisschen mit den Hausaufgaben“, plant Reiner. „Wenn die Kinder ruhig sind, bas-teln sie nachmittags sowieso manchmal in unserem Arbeitszimmer. Wir teilen einfach alles gern – man ist dann für Beruf und Familie motivierter.“ ■

Babette Leitgeb leitet vom heimischen Computer aus Projekte, Tochter Hannah kommt bald in die Schule.



Foto: Fauß

Reiner Fauß arbeitet vier Tage die Woche, am Freitag ist er ganz für Agnes und ihre Schwester da.



Foto: Leitgeb

KARRIERE OHNE KINDER

Entfaltung im Beruf

Ein Kind um jeden Preis, das wollen Andrea Tenorth und Dr. Carsten Mundus auf keinen Fall. Das Ehepaar führt aus beruflichen Gründen eine Wochenendbeziehung, eine mögliche Familiengründung befindet sich deshalb in der „Warteschleife“.

„WENN MAN HOCHSPEZIALISIERT IST, muss man dahin gehen, wo die Arbeit ist“, sagt Andrea Tenorth. „Würde ich Friseurin oder Kassiererin in einem Supermarkt sein, könnte ich in jeder Stadt eine Beschäftigung finden.“ Die 38-Jährige hat in Münster Publizistik und Kommunikationswissenschaft studiert. Vor wenigen Wochen wurde sie bei ihrem alten Arbeitgeber, für den sie in den letzten fünf Jahren gearbeitet hatte, abgeworben. Jetzt leitet sie die Herstellungsabteilung eines mittelständischen Verlagshauses. Ihre besondere Aufgabe: Andrea Tenorth soll drei unterschiedliche Abteilungen zusammenführen und neu strukturieren. „Das ist eine spannende Sache, wenn man das so gerne macht wie ich“, freut sie sich über die neue berufliche Herausforderung.

Ihren Mann hat sie schon während der Schulzeit kennen gelernt. Beide haben in gleichmäßigen Schritten, parallel zueinander, Karriere gemacht. „Wenn man aufgrund seiner Qualifikation bestimmte berufliche Entwicklungen machen möchte, lassen die sich nicht immer in der gleichen Stadt realisieren“, hat das Paar in den vergangenen Jahren erfahren müssen. Beide sind aus beruflichen Gründen einige Male umgezogen, während dem Anderen der Wechsel in die andere Stadt nicht

„Wenn man hochspezialisiert ist, muss man dahin gehen, wo die Arbeit ist“, sagt Andrea Tenorth.



möglich war. „Nach dem Studium hatten wir immerhin das Glück, acht Jahre zusammen zu wohnen“, bilanziert Andrea Tenorth. Seit drei Jahren pendelt das Paar an den Wochenenden zwischen München und Köln, nun zwischen Köln und dem schwäbischen Biberach, wo Ehemann Dr. Carsten Mundus für ein Biotechnologie-Unternehmen im Bereich Medikamentenentwicklung arbeitet. „Das Getrenntleben ist eine große Belastung für die Beziehung, denn der persönliche Austausch in der Woche wird dadurch sehr erschwert. Andererseits eröffnet es auch berufliche Freiräume“, sagt der promovierte Chemiker. Weil beide nicht gemeinsam wohnen, befindet sich eine mögliche Familiengründung nach wie vor in der „Warteschleife“. „Ein Paar sollte schon zusammenleben, wenn ein Kind da ist“, findet Andrea Tenorth, die sich für sich selbst nicht vorstellen kann, freiwillig allein erziehend zu sein.

Die Frage, ihre jetzige Position aufzugeben, um Familienplänen Priorität zu geben, stellt sich für sie nicht: „Wenn ich als Managerin ein perfekt organisiertes Familienunternehmen leiten wollte, wie es uns die Werbung täglich vormacht, hätte ich nicht die Qualifikationen erworben, die ich jetzt habe“, sagt sie. „Dann hätte ich mich viel früher ganz anders entscheiden müssen.“ Dr. Carsten Mundus kann sich durchaus vorstellen, weniger oder in Teilzeit zu arbeiten. Doch in seiner Position ist diese Alternative nahezu ausgeschlossen. Andrea Tenorth, die sich vorstellen könnte, nach einer Babypause von drei oder sechs Monaten wieder in den Beruf einzusteigen, sieht viele Möglichkeiten, um Beruf und Familie zu vereinbaren: „Ab einer bestimmten Gehaltsstufe kann man sich eine passende Kinderbetreuung leisten – sei es eine Tagesmutter oder ein Au-pair.“ Problematischer findet sie da schon die übliche Reaktion der Umwelt: „Eine Frau, die ihr Leben auf diese Weise gestaltet, gilt in Deutschland noch immer als Rabenmutter.“ In Frankreich oder Finnland sei das ganz anders: „Über eine Mutter, die Zuhause bleibt, wird gesagt, sie sei faul und bequem.“ Eines steht für das Paar jedenfalls fest: Wenn sich Familienpläne nicht mehr realisieren lassen, ist es auch kein Drama. ■



Foto: Privat

WIEDEREINSTIEG NACH DER ELTERNZEIT



Absprachen und Flexibilität

Zeit für ihr Kind war Marion Hanssen wichtig. Doch nach zwei Jahren Babypause fehlte die Abwechslung durch den Beruf. Dank guter Teamabsprachen klappt die Teilzeitarbeit an der Uni Stuttgart nun gut. Bei der Erziehung des Sohnes helfen Vater, Kindergarten und Großmutter.

ALS LARS 2002 ZUR WELT KAM, freute sich Marion Hanssen zunächst über die neuen Herausforderungen der Elternzeit. „Nach den ersten zwei Jahren fehlte mir aber der Kontakt zu den Kollegen“, berichtet die junge Mutter. Zum Glück bekam ihre Vertreterin gerade zu dieser Zeit auch ein Kind. So stieg Marion Hanssen schneller als geplant wieder in ihre alte Arbeit ein. Ein Job, in dem man immer wieder neue Themen erarbeiten muss: Marion Hanssen betreut internationale Studierende an der Universität Stuttgart. „Ich beantworte Anfragen aller Art, unterstütze Studentenvereine, verwalte Finanzen, plane Freizeit- und Orientierungsprogramme“, erzählt die 35-Jährige, die ursprünglich Sprachen und Musik auf Lehramt studiert hat. „Viel mache ich selbstständig, einiges aber auch im Team. Deshalb tauschen wir Kollegen uns laufend aus.“

Diese offene Arbeitskultur kommt der berufstätigen Mutter zugute. Eine Kollegin übernahm einen Teil ihrer früheren Aufgaben, sodass Marion Hanssen mit 19,25 Stunden wieder einsteigen konnte. Dank klarer Absprachen und gegenseitiger Vertretung lässt sich das Meiste regeln. Mit kleinen Einschränkungen: „Wenn viele Besprechungen anstehen, habe ich schon deutlich weniger Zeit für meine übrige Arbeit. Und mittags muss ich pünktlich gehen, auch wenn wir mitten im Gespräch sind.“

Mit Kind muss man seine Zeit eben strikt einteilen, betont Marion Hanssen. Sie arbeitet montags bis donnerstags von 8.15 Uhr bis 12.15 Uhr, dienstags auch von 13.15 Uhr bis 16.30 Uhr – das Ganze etwas flexibler durch Gleitzeit. Lars geht in einen Kindergarten mit erweiterten Öffnungszeiten von 7.30 Uhr bis 13.30 Uhr. Normalerweise bringt Vater Sven den Sohn dorthin und fährt dann zum Gymnasium, an dem er mit



Foto: pme Familienservice GmbH

„Kinder passen irgendwie nie und irgendwie immer“

Gisela Erler ist Familienforscherin und gründete 1991 ein Dienstleistungsunternehmen für Kinderbetreuung. Die pme Familienservice GmbH bietet inzwischen bundesweit zahlreiche Serviceleistungen im Bereich des Work-Life-Balance an.

uni: Frau Erler, welches sind Ihrer Erfahrung nach die größten Hindernisse, Familie und Beruf in Einklang zu bringen?

Gisela Erler: Es fehlen noch immer ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Zudem mangelt es vielen Arbeitgebern an Kreativität, insbesondere was die Wünsche von Vätern nach besserer Vereinbarkeit angeht.

uni: Welche Unterstützung bietet der Familienservice?

Gisela Erler: Wir helfen Familien dabei, ein Betreuungsangebot zu finden, das genau auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist. An 15 Orten bundesweit bieten wir zudem eine Back-up-Betreuung an. Das sind flexible Betreuungen, etwa wenn die Tagesmutter ausfällt, auf die berufstätige Eltern stark angewiesen sind. Allerdings ist diese Art der Betreuung teuer. Die Arbeitgeber beteiligen sich an den Vermittlungskosten – und dies inzwischen in einem größeren Umfang als noch vor zehn Jahren. Für die Eltern ist die geplante steuerliche Absetzbarkeit von

zwei Dritteln der Betreuungskosten in einer Höhe von bis zu 4.000 Euro pro Kind und Jahr bereits eine Erleichterung.

uni: Wie unterscheiden sich die Rollen von Mann und Frau bei der Vereinbarkeit?

Gisela Erler: Frauen sollten vorsichtig damit sein, als Mutter nur noch Teilzeit zu arbeiten. Besser ist es, nach einem Arbeitsplatz zu suchen, der Flexibilität ermöglicht. Sie sind auf die Unterstützung des Partners angewiesen, denn allein können sie es nur schwer schaffen. Wenn die Frau aus dem Beruf aussteigt, wächst hingegen die Gefahr, dass sich traditionelle Rollenmuster einschleichen. Ist sie entschlossen weiterzumachen, muss auch der Mann beruflich zurückstecken. Letztlich können dann beide Karriere machen – auch wenn es länger dauern wird.

uni: Welche Strategien bieten sich an, um nach dem Studium Karriere und Familiengründung zu vereinbaren?

Gisela Erler: Gerade beim Berufseinstieg sollte man sich überlegen, ob es tatsächlich eines der großen Topp-Unternehmen sein muss oder ob man in dieser Lebensphase nicht besser bei einer kleineren Firma aufgehoben ist. Solche Arbeitgeber sind meist flexibler und nehmen mehr Rücksicht auf die Belange der Beschäftigten.

Kinder passen irgendwie nie und irgendwie immer. Wer so lange wartet, bis alle Bedingungen vollständig passen, kommt nicht zur Familiengründung. Kein Arbeitgeber und kein Beruf sind es wert, auf eine Familie zu verzichten, wenn man eine haben möchte.

einem vollen Deputat unterrichtet. Die Mutter holt den Kleinen nach der Arbeit ab, am Nachmittag ist sie ganz für ihr Kind da. „Nur dienstags hat mein Mann keinen Nachmittagsunterricht und kümmert sich um Lars“, berichtet sie. Diese Ausnahme ermöglicht es ihr, wenigstens einmal wöchentlich die Mittagspause mit den Kollegen zu verbringen.

Damit der Zeitplan so funktioniert, waren natürlich einige Hürden zu nehmen. „Bis zwei Monate vor dem Wiedereinstieg hatte ich noch keinen Betreuungsplatz, weil Lars erst ab drei Jahren in den Kindergarten konnte“, erzählt Marion Hanssen. „Mit Tagesmutter hätte sich meine Arbeit finanziell kaum noch gelohnt. Zum Glück habe ich kurzfristig eine Zusage in der Uni-Kinderkrippe bekommen.“ In Notfällen – vor allem wenn Lars krank ist und nicht in den Kindergarten kann – springt nun außerdem seine Großmutter ein, oder ein Elternteil muss einen Krankheitstag nehmen.

Ob der Vater Elternzeit nehmen sollte, hat das junge Paar nur kurz überlegt. „Er verdient einfach mehr, und ich fand die Babypause eine erfüllende Abwechslung“, erklärt Marion Hanssen. „Gleich im ersten Jahr wieder zu arbeiten, hätte ich sowieso zu stressig gefunden.“ Die Eingewöhnung in die Kinderkrippe war für Lars nicht ganz einfach. „Aber jetzt ist unser Rhythmus eingespielt“, meint Marion Hanssen. „Neben Kind und Arbeit bleibt zwar nicht mehr viel Zeit für eigene Aktivitäten, vor allem für beide Eltern zusammen. Aber ich mache doch noch regelmäßig Sport, und unsere Gesangsgruppe probt sowieso bei uns zu Hause. Ich bin zufrieden, wenn es erst einmal so weitergeht.“ ■

Angebote für Wiedereinsteigerinnen

In einigen Bundesländern bieten die Beratungs- und Koordinierungsstellen Frau und Beruf neben Beratung auch spezielle Seminare für Wiedereinsteigerinnen an.

„Karrierezeit“ ist ein online-unterstütztes Karriere-Coaching, das Akademikerinnen mit ersten Berufserfahrungen bei der beruflichen Neuorientierung nach der Elternzeit helfen kann. Infos unter <http://www.karrierezeit.de>

Seminarangebote und weitere Informationen finden sich auf dem Webportal <http://www.frauenmachenkarriere.de>



Foto: Hanssen

Für Sohn Lars nahm Marion Hanssen zwei Jahre Elternzeit.



Foto: Hanssen

Sven Hanssen kümmert sich gern um seinen Sohn – soweit es der Lehrerberuf erlaubt.

Ihr Job in der Studentenbetreuung macht Marion Hanssen Spaß.



Foto: Hanssen

ALLEINERZIEHEND

Nachmittags ist Kinderzeit

Till Meyer (Name von der Redaktion geändert) ist Maschinenbauingenieur und arbeitet als leitender Angestellter bei einer kleinen mittelständischen Firma, die Transporttechnik herstellt. Neben dem Fulltime-Job leistet er außerdem Erziehungsarbeit für seine beiden Kinder.

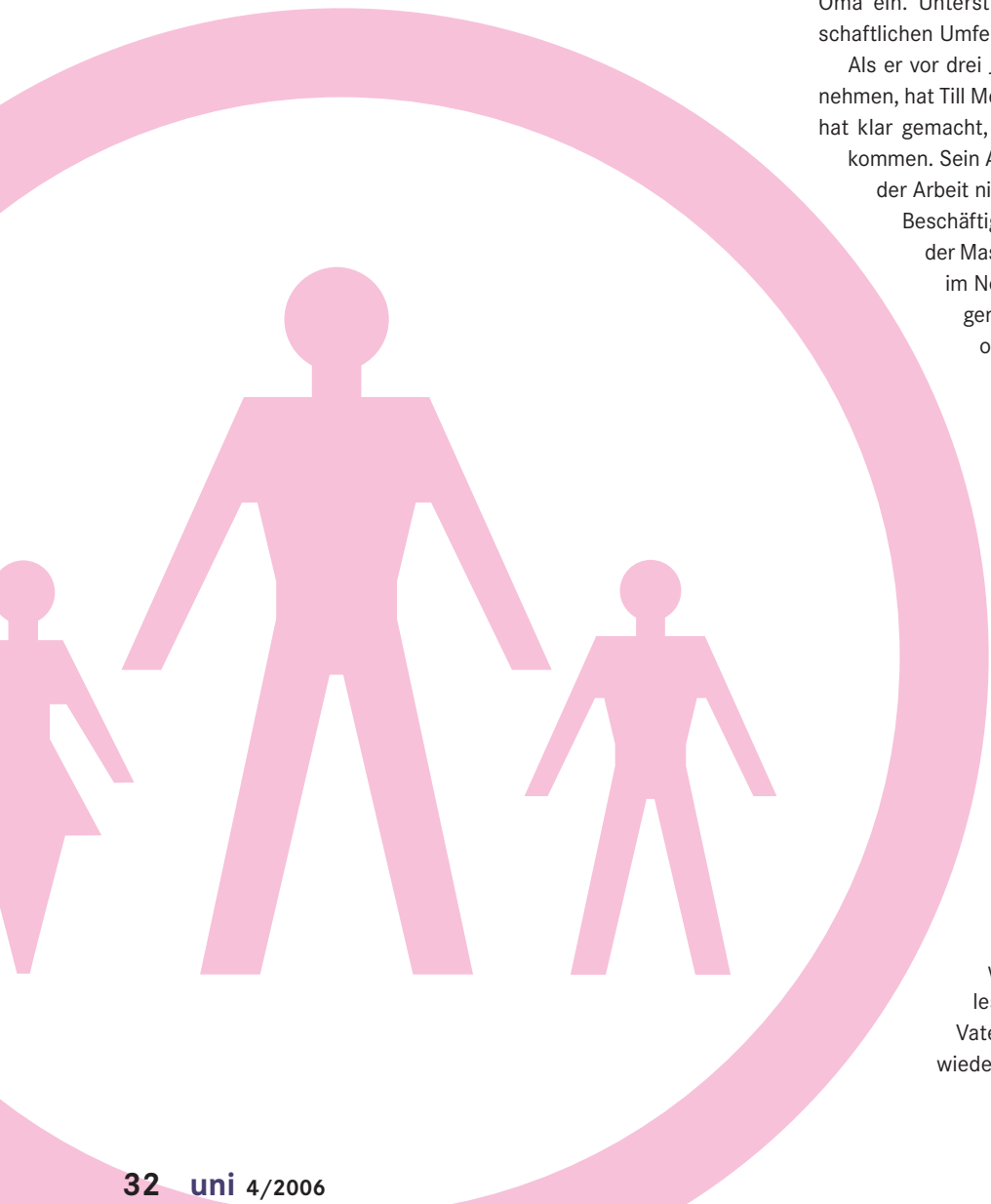
DAS UNTERNEHMEN in der Nähe von Wuppertal, bei dem Till Meyer arbeitet, beschäftigt rund 60 Mitarbeiter. Der 43-Jährige, der in Aachen Maschinenbau und danach Schweißingenieurwesen in Duisburg studiert hat, arbeitet viel. „Im Monat komme ich auf rund 160 bis 180 Stunden“, berichtet er. Nach der Trennung von seiner Frau haben der 7-jährige Sohn und die 8-jährige Tochter ihren Lebensmittelpunkt beim Vater. Beide Kinder besuchen die Grundschule.

Vormittags, wenn die Kinder in der Schule sind, konzentriert sich Till Meyer vier bis sechs Stunden ganz auf seine Arbeit, danach fährt er in der Regel nach Hause. „Nachmittags ist Kinderzeit“, sagt er. „Die Kinder sollen spüren, dass sie wichtig sind und es nicht nur um die Arbeit geht.“

Ist der Nachwuchs im Bett, arbeitet er noch einige Stunden Zuhause weiter. Zu einem Teil seiner Aufgaben gehört es, Kalkulationen vorzubereiten. Dazu muss er zahlreiche Auswertungen und anderes Zahlenwerk aus dem Controlling lesen und bewerten. „Es ist egal, wo ich das mache. Meine Präsenz am Arbeitsplatz ist dafür nicht unbedingt erforderlich. Und sowohl telefonisch als auch über E-Mail bin ich immer erreichbar.“ Auch wenn er versucht, Meetings und wichtige Termine auf den Vormittag zu legen, klappt das nicht immer: „Einen Kundenbesuch wegen der Kinder abzusagen, ist nicht einfach. Damit fühle ich mich selbst nicht wohl. Schließlich werde ich dafür bezahlt, dass ich meine Arbeit leiste“, sagt der Ingenieur. Wenn Till Meyer den ganzen Tag in der Firma sein muss oder einmal auf Dienstreise ist, springt deshalb die Oma ein. Unterstützung findet Till Meyer auch in seinem nachbarschaftlichen Umfeld: „Wir Eltern helfen uns gegenseitig.“

Als er vor drei Jahren vor der Situation stand, die Kinder zu sich zu nehmen, hat Till Meyer darüber mit seinem Vorgesetzten gesprochen. Er hat klar gemacht, dass auf ihn nun auch andere Verpflichtungen zukommen. Sein Arbeitgeber hat das akzeptiert. Wäre die flexible Form der Arbeit nicht möglich gewesen, hätte sich Till Meyer eine neue Beschäftigung suchen müssen. Doch sein Chef weiß, dass sich der Maschinenbauingenieur voll für seine Arbeit einsetzt. Und im Notfall kann Till Meyer die Kinder mit in die Firma bringen: Es gibt einen Betreuungsraum, in dem sie spielen oder ihre Schularbeiten in Ruhe erledigen können. Das kommt maximal einmal im Monat vor und ist für die Kollegen und Kolleginnen meist ein kleines Ereignis: „Dann gibt es Kekse, oder die Kinder dürfen mal auf dem Gabelstapler sitzen“, erzählt der Vater lachend. Das Problem, dass er wegen der Erziehungsarbeit Karriereeinbußen hinnehmen muss, stellt sich für ihn nicht: „Ich habe bereits große Karriereschritte hinter mir. Mit meiner beruflichen Situation bin ich sehr zufrieden und stehe nicht unter dem Druck, weiter aufsteigen zu müssen.“

Dass er es schafft, Job und Erziehungsarbeit täglich neu unter einen Hut zu bringen, grenzt für ihn manchmal an ein Wunder. „Bislang hat es immer geklappt“, stellt er erleichtert fest. „Den Grundbedürfnissen der Kinder ernsthaft und gewissenhaft nachzugehen, ist keine leichte Aufgabe, aber trotz der beruflichen Anforderung zu schaffen. Ich bin immer wieder erstaunt, wie stark die Kinder meinen Beruf akzeptieren und alles Mögliche mittragen. Hauptsache, sie dürfen ihren Vater miterleben. Umgekehrt erfreue ich mich immer wieder daran, meine Kinder miterleben zu dürfen.“ ■



!nfo

berufundfamilie gemeinnützige GmbH

Feldbergstraße 21
60323 Frankfurt a.M.
Tel. 0 69/30 03 88-0
Fax: 0 69/30 03 88-77
E-Mail: info@beruf-und-familie.de
<http://www.beruf-und-familie.de>

Servicebüro Lokale Bündnisse für Familie

Charlottenstraße 65
10117 Berlin-Mitte
Tel. 01 80/52 52-2 12
Fax: 01 80/52 52-2 13
E-Mail: info@lokale-buendnisse-fuer-familie.de
<http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de>

pme Familienservice GmbH

Flottwellstraße 4-5
10785 Berlin
Tel. 0 30/26 39 35-60
Fax: 0 30/26 69 35-77
E-Mail: info@familienservice.de
Internet: www.familienservice.de

Zeitzeichen – Informationsstelle innovative Arbeitszeitmodelle

InfoLine: 06 51/9 66 44 22
E-Mail: info@zeitzeichen-rpl.de
<http://www.zeitzeichen-rip.de>

Verbund für Unternehmen und Familie e.V.

Erinstraße 6
44575 Castrop-Rauxel
Tel. 0 23 05/9 21 50-10
Fax: 0 23 05/9 21 50-49
E-Mail: info.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de
<http://www.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de>

Frauen machen Karriere.de

Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend mit vielen
<http://www.frauenmachenkarriere.de/Service/Publikationen/>

Der Vereinbarkeitslotse

<http://www.vereinbarkeitslotse.de>

Infoplattform fast4ward

<http://www.fast-4ward.de>

Initiative Beruf und Familie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung

<http://www.beruf-und-familie.de/index.php>

Portal Mittelstand und Familie

<http://www.mittelstand-und-familie.de>

Lokale Bündnisse für Familie

<http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de>

Verband berufstätiger Mütter

<http://www.berufstaetige-muetter.de>

Literaturtipps**Die Kunst, in Deutschland Kinder zu haben**

von Karin Pfund
Scherz-Verlag
18,90 Euro

Wenn Mama früh zur Arbeit geht.**Wie Frauen Beruf und Familie unter einen Hut bekommen**

von Cornelia Eichner
S. Knauer Verlag
12,90 Euro

