



# Trainingsmaterial im Rahmen des EU Projektes „Family Learning on Work & Life Balance (FAMILY)“

## **Modul 3:**

Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Vorkehrungen vor und nach der Geburt zum Schutz und zur Unterstützung von Frauen am Arbeitsplatz.

### **Ansprechpartnerinnen in Deutschland:**

**Dr. Monika Goldmann**

**Maresa Feldmann**

**Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), TU Dortmund**

**Evinger Platz 17**

**44339 Dortmund**

**Tel.: +49-231-8596-282**

**E-Mail: [feldmann@sfs-dortmund.de](mailto:feldmann@sfs-dortmund.de)**

- Das Schulungsprogramm ist eines der Ergebnisse des Projekts **„Qualifizierung von Familien zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie“** (2009-2011) im Rahmen des Unterprogramms der Europäischen Kommission zum Lebenslangen Lernen „Grundtvig“, das von Partnern in Finnland, Deutschland, Italien, Lettland, Litauen und dem Vereinigten Königreich entwickelt wurde.
- Mit dem Projekt sollen Initiativen von unten geschaffen werden, die Arbeitnehmer/-innen zur Mitwirkung an der Umsetzung familiengerechter Maßnahmen am Arbeitsplatz ermutigen.
- Das Schulungsprogramm wurde nach dem Modulprinzip entwickelt und basiert auf einer Broschüre mit 32 persönlichen Interviews und einer Zusammenstellung von acht Videoclips mit den persönlichen Erfahrungen von Mitarbeiter/-innen, die von familiengerechten Maßnahmen am Arbeitsplatz profitiert haben.

Weitere Informationen zum Projekt und den Ergebnissen:

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)

Unsere Projektpartner kommen aus...



Das Trainingsprogramm "Family learning on work and life balance" wurde von der folgenden internationalen Partnerschaft entwickelt:



**Antragsstellende Einrichtung:**  
**Office of Equal Opportunities Ombudsperson (LT) [www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)**



**Koordination:**  
**Social Innovation Fund (LT) [www.lpf.lt](http://www.lpf.lt)**



**European Partnership (LT) [www.europartner.lt](http://www.europartner.lt)**



**Finnish Institute of Occupational Health (FI) [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)**



**Free Trade Union Confederation of Latvia (LV) [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv)**



**Merseyside Expanding Horizons Ltd (UK) [www.expandinghorizons.co.uk](http://www.expandinghorizons.co.uk)**



**Team Srl. (IT) [www.team.it](http://www.team.it)**



**Social Research Centre (sfs), TU Dortmund Technical University (DE)**  
**[www.sfs-dortmund.de](http://www.sfs-dortmund.de)**

## Die Verbesserung der Qualität des Berufsalltags und die Umsetzung familiengerechter Maßnahmen am Arbeitsplatz haben viele Vorteile, da:

- das Verhältnis und die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsmarkt für Frauen und Männer gefördert wird,
- ein modernes Bild von männlichen Mitarbeitern mit familiären Aufgaben entsteht,
- Mütter ermutigt werden, Arbeit und Mutterschaft zu vereinen, und die Frauen dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben,
- die emotionale Zufriedenheit mit der Partner- und Elternschaft verstärkt wird,
- die Gleichstellung der Geschlechter in der Familie gestärkt wird,
- die Väter in das Familienleben und das Leben zu Hause einbezogen werden,
- dies zum Wohlergehen der Kinder beiträgt.



Das Schulungsprogramm umfasst sechs Hauptmodule, die die wichtigsten Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abdecken:



<b>Modul 1</b>	<b>Vorkehrungen bei Mutterschaftsurlaub, Elternzeit und „Auszeit“.</b>
<b>Modul 2</b>	<b>Möglichkeiten für die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten (inklusive Gleitzeit, Teilzeit, Arbeitsplatzteilung, Arbeit von zu Hause und Tlearbeit).</b>
<b>Modul 3</b>	<b>Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Vorkehrungen vor und nach der Geburt zum Schutz und zur Unterstützung von Frauen am Arbeitsplatz</b>
<b>Modul 4</b>	<b>Möglichkeiten, die Verpflichtungen zur Betreuung behinderter / älterer Menschen sowie anderer pflegebedürftiger Personen mit dem Berufsleben zu vereinbaren.</b>
<b>Modul 5</b>	<b>Möglichkeiten für Dienste des Arbeitgebers für Angestellte und deren Familien auf der Basis von Tarif- oder anderen Verträgen. Bildungs-, Ausbildungs- und Berufschancen bei Doppelbelastung.</b>
<b>Modul 6</b>	<b>Verbesserung der Qualität des Berufsalltags: Überblick über die Richtlinien und Praktiken für familiengerechte Arbeitsplätze auf europäischer und nationaler Ebene.</b>

# Hilfe bei der Kinderbetreuung

(inkl. Schutz und Unterstützung vor und nach der Geburt)

## Hauptziele des Moduls:

- Grundlegende Kenntnisse über die staatliche und private Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Informationen über Vorkehrungen vor und nach der Geburt zum Schutz und zur Unterstützung von Frauen am Arbeitsplatz
- Möglichkeiten für das Angebot einer Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber



*osceolahome.blogspot.com*

## Die Bedeutung der außerfamiliären Kinderbetreuung gewinnt in allen Ländern Europas an Bedeutung

- Zunehmend sind beide Elternteile einer Familie berufstätig.
- Großeltern und Verwandte können die Betreuung der Kinder berufstätiger Eltern häufig nicht übernehmen, da sie ebenfalls arbeiten.
- Familien leben häufig weit auseinander, weshalb die Unterstützung durch Verwandte schwierig ist.
- Die Europäische Union und viele europäische Staaten arbeiten an Lösungen für diese Probleme.





## Ziele des EU-Gipfels in Barcelona 2002 nach Beschluss des Europäischen Rates:

„Die Mitgliedstaaten sollten Hemmnisse beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und bestrebt sein, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.“

*Quelle: Schlussfolgerungen des Vorsitzes – Barcelona, 15.-16. März 2002 (SN 100/1/02 REV 1)*



unc.edu

Die Leitlinien für die Beschäftigungspolitik (2008-2010) forderten, dass „durch verbesserte Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Personen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erreicht werden sollte“.

Quelle:

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/em0007\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/em0007_de.htm)

## Verschiedene EU-Richtlinien befassen sich mit dem Mutterschutz.

Die Richtlinie 92/85/EG des Rates aus dem Jahr 1992 führte Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Müttern am Arbeitsplatz ein (ABl. L348/1)

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/health\\_hygiene\\_safety\\_at\\_work/c10914\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c10914_de.htm)

vgl. auch Modul 1

## Die ILO-Empfehlung betreffend den Mutterschutz, 2000 (R 191) befasst sich mit dem Bedarf weiterer Regelungen:

### Stillende Mütter

- Bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses....., sollten die Häufigkeit und Länge der Stillpausen an besondere Bedürfnisse angepasst werden
- Die Stillpausen sollten, soweit praktisch möglich und mit Zustimmung des Arbeitgebers und der betreffenden Frau, zusammengelegt werden können, um eine Verkürzung der Arbeitszeit am Anfang oder Ende des Arbeitstags zu ermöglichen.
- Soweit praktisch möglich, sollten Vorkehrungen für die Schaffung von Einrichtungen zum Stillen unter angemessenen hygienischen Bedingungen in der Arbeitsstätte oder in ihrer Nähe getroffen werden.

(Quelle: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/recdisp1.htm>)

## Die wichtigsten Formen der Kinderbetreuung



- **Im Zuhause des Kindes** (Babysitter, Kinder-mädchen, von den Eltern angestellt)
- **Im Zuhause der Betreuer** (Tagesmutter, Tagespflegestelle)
- **In Kindertagesstätten**

**Einrichtungen zur Kinderbetreuung werden vom Staat, von gemein-nützigen Organisationen oder privater Hand betrieben. !**

- **Für Kleinkinder:** Tagespflege, Kindergarten, Kinderkrippen (0-5 Jahre)
- **Vorschulerziehung:** Kindergarten, Vorschule, Kindertagesstätten, École maternelle oder Zentren für die Kleinkinderziehung (3 bis 5/6 Jahre)

Öffentliche Einrichtungen zur Kinderbetreuung werden häufig staatlich gefördert, stehen jedoch nur bestimmten Altersgruppen und für wenige Stunden zur Verfügung.

Eltern müssen häufig eine Gebühr zahlen (kleine bis höhere Beträge)



## Vorteile

für eine Gesellschaft, die Familien erschwingliche Plätze für eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung anbietet

- Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau
- Förderung der Rechte und der Entwicklung von Kindern
- Beitrag zur Volkswirtschaft
- Beitrag dazu, den Teufelskreis der intergenerationellen Armut zu durchbrechen

Die Kinderbetreuung sollte  
**leicht zugänglich, erschwinglich**  
und **qualitativ hochwertig** sein



# Probleme

- Trotz der EU-Richtlinien und nationalen Regelungen mangelt es an staatlichen und privaten Kinderbetreuungsstellen.
- Die vorhandenen Einrichtungen erfüllen häufig nicht den Bedarf berufstätiger Eltern (kurze Öffnungszeiten, keine Mahlzeiten, unzuverlässig usw.)
- Es gibt nur wenige qualitativ hochwertige und erschwingliche Angebote für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren.
- In vielen Ländern hat die außerfamiliäre Kinderbetreuung in der öffentlichen Meinung ein schlechteres Image als die Betreuung durch die Mutter, berufstätige Mütter gelten häufig als „schlechte Mütter“.

### Handlungsbedarf

- Städte müssen ihre Einrichtungen zur Kinderbetreuung verbessern, um die Bedürfnisse berufstätiger Eltern erfüllen zu können
- Arbeitgeber können einspringen und Mitarbeiter unterstützen, die eine Kinderbetreuung benötigen

### Vorteile für Arbeitgeber:

- Qualifizierte Arbeitskräfte, die sonst zur Betreuung ihrer Kinder zu Hause bleiben würden, verbleiben im Betrieb.
- Mitarbeiter/-innen können sich entspannt auf ihre Arbeit konzentrieren.
- Der Arbeitgeber wird für Eltern im Arbeitsmarkt interessant.



[onlineuniversities-weblog.com](http://onlineuniversities-weblog.com)

## **Berufstätige Eltern benötigen zusätzliche Unterstützung und Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber**

- zum ersten Mal nach der Geburt (Stillzeit)
- wenn das staatliche Kinderbetreuungsangebot nicht ausreicht
- wenn sich die Öffnungszeiten des Kindergartens oder die Schulstunden von der Arbeitszeit unterscheiden
- wenn ein Kind krank wird
- wenn eine Geschäftsreise erforderlich ist und keine privaten Vorkehrungen getroffen werden können
- bei sonstigen Notfällen

**Kinderbetreuungsdienste müssen zuverlässig, erschwinglich und qualitativ hochwertig sein !!!!**



## Wie Arbeitgeber zur Kinderbetreuung beitragen können

- Durchführung einer Risikoeinschätzung zum Schutz stillender Mütter bzw. der Kinder unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeit
- Einrichten eines Betriebskindergartens (Großunternehmen)
- Vereinbarungen mit öffentlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen, z. B. günstige Betreuungsplätze reservieren (kleinere Unternehmen)
- Einrichten eines Raums, in dem Kinder Hausaufgaben erledigen oder auf ihre Eltern warten können, damit die nachschulische Betreuung älterer Kinder gewährleistet ist
- Hilfestellung für die Zeit der Schulferien und Schließzeiten der Kindergärten (Ferienfahrten, kurzfristige Kinderbetreuung)
- Beratung für Eltern
- Finanzielle Unterstützung einzelner Eltern

# Verbesserung staatlicher Einrichtungen zur Kinderbetreuung

<b>Ziel:</b>	<b>Das Bewusstsein für das städtische Kinderbetreuungsangebot schaffen und die Entwicklung von Vorschlägen für mögliche Verbesserungen fördern</b>
<b>Aufgabe:</b>	<b>Über die folgenden Fragen nachdenken / diskutieren</b>
<b>Dauer:</b>	<b>30 Minuten</b>

## Fragen:

- Wie steht es um das Angebot in Ihrer Stadt?
- Wie bewerten Sie die Qualität der städtischen Kinderbetreuung?
- Wie kann die Situation der Einrichtungen zur Kinderbetreuung, die sie gerne nutzen würden, verbessert werden?

# Bessere Unterstützung für Eltern und Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

<b>Ziel:</b>	<b>Die Entwicklung von Vorschlägen zur Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz fördern</b>
<b>Aufgabe:</b>	<b>Über die folgenden Fragen nachdenken / diskutieren</b>
<b>Dauer:</b>	<b>30 Minuten</b>

## Fragen:

- Welche Situation besteht an ihrem Arbeitsplatz für Schwangere und Mütter mit Neugeborenen?
- Welche Unterstützung bietet Ihr Arbeitgeber, um berufstätigen Eltern die Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern?
- Wie kann die Situation für Eltern in Ihrem Unternehmen verbessert werden?

### Um Ihr Wissen zu diesem Thema zu vertiefen, empfehlen wir Ihnen die Analyse der folgenden Fallstudien:

- Fallstudie Nina K. „Eine Managerin mit hoher Arbeitsbelastung, Mutter von Zwillingen, einer davon mit besonderem Betreuungsbedarf“ (Interview Nr. 3)
- Fallstudie Simone P. „Ein öffentlicher Gutschein fürs Babysittern“ (Interview Nr. 16)
- Fallstudie Sven K. „Kinderbetreuung durch einen Betriebskindergarten: (Interview Nr. 8)
- Fallstudie „Familiengerechter Arbeitsplatz mit ‚Mini-Kindergarten‘“ (Video Nr. 3)
- Fallstudie „FamUnDo – Ein innovatives Projekt für eine familienfreundliche Politik in Unternehmen“ (Video Nr. 8)

**Diese Fallstudien veranschaulichen Regelungen am Arbeitsplatz, für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen gemeinsam gute Lösungen zur Behebung von Problemen der Kinderbetreuung gefunden haben.**

## Hinweis

---

Bei der Analyse der vorgestellten Fallstudien versuchen Sie bitte die folgenden Fragen zu berücksichtigen:

In welcher Situation befindet sich ihre Familie?  
Wie steht es um das Angebot in Ihrem Betrieb?  
Welche Art der Regelung nutzen Sie?

### Fallstudie

## Eine Managerin mit hoher Arbeitsbelastung, Mutter von Zwillingen, einer davon mit besonderem Betreuungsbedarf

<b>Ziel:</b>	Bewusstsein für die Möglichkeiten zur Abstimmung von Kinderbetreuung und hoher Arbeitsbelastung schaffen
<b>Aufgabe:</b>	Das Interview „Eine Managerin mit hoher Arbeitsbelastung, Mutter von Zwillingen, einer davon mit besonderem Betreuungsbedarf“ lesen und über die folgenden Fragen nachdenken / diskutieren
<b>Dauer:</b>	30 Minuten

### Fragen:

- Könnten Sie bei einem Kind (oder anderem Familienangehörigen) mit besonderem Betreuungsbedarf in Vollzeit berufstätig sein?
- Welche Unterstützung würden Sie von Ihrem Arbeitgeber erhalten, um mit dieser Betreuungssituation umgehen zu können?
- Wie sähe es bei Ihnen aus? Wie würden sich außerfamiliäre Betreuung und eine Vollzeitstelle auf das Wohlergehen Ihres Kindes (oder einer pflegebedürftigen Person) auswirken?
- Mit welcher Regelung könnten Sie Beruf und Familie vereinbaren?

# Fallstudie „Ein öffentlicher Gutschein fürs Babysittern“

<b>Ziel:</b>	<b>Bewusstsein für die städtische Kinderbetreuung schaffen</b>
<b>Aufgabe:</b>	<b>Das Interview „Ein öffentlicher Gutschein fürs Babysittern“ lesen und über die folgenden Fragen nachdenken / diskutieren</b>
<b>Dauer:</b>	<b>30 Minuten</b>

## Fragen:

- Wo könnten Sie Informationen darüber erhalten, wie Sie die Kinderbetreuung Ihres Betriebs oder öffentlicher Einrichtungen nutzen können?
- Wie könnte Bürokratie den Zugang zur Kinderbetreuung erschweren?
- Welchen negativen Aspekten sieht sich ein Angestellter / eine Angestellte gegenüber, der von seinem Arbeitgeber Unterstützung fordert?

# Fallstudie „Kinderbetreuung durch einen Betriebskindergarten“

<b>Ziel:</b>	das Bewusstsein für die Vorteile eines Betriebskindergartens zur Abstimmung von Beruf und Familienleben schaffen
<b>Aufgabe:</b>	das Interview lesen und anhand der folgenden Fragen analysieren
<b>Dauer:</b>	20 Min.

## Fragen:

- Wäre für Sie ein Betriebskindergarten zur Betreuung Ihrer Kinder interessant?
- Welche Vorteile würden sich für Ihren Arbeitgeber durch das Angebot eines betriebseigenen Kindergartens für Mitarbeiter ergeben?
- Welche Probleme könnten sich hier für den Arbeitgeber stellen?
- Gibt es Lösungen für diese Probleme? Falls ja: Inwiefern?
- Welche Möglichkeiten würden sich für die Situation in Ihrem Betrieb anbieten?



### Video „Familiengerechter Arbeitsplatz mit ,Mini-Kindergarten““

<b>Ziel:</b>	Das Bewusstsein für den Nutzen einer Kinderbetreuungsregelung am Arbeitsplatz für Mitarbeiter/-innen mit langen Arbeitszeiten schaffen
<b>Aufgabe:</b>	Den vorgestellten Videoclip „Familiengerechter Arbeitsplatz mit ,Mini-Kindergarten“ anschauen und anhand der folgenden Fragen analysieren
<b>Dauer:</b>	30 Minuten

#### Fragen:

- Besteht bei Ihnen der Bedarf für eine Kinderbetreuung am Arbeitsplatz?
- Welche Lösung könnte Ihr Arbeitgeber finden, um Sie und Ihre Kollegen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung zu unterstützen?
- Um welche Betreuungsregelung würden Sie Ihren Arbeitgeber für Ihren Arbeitsplatz bitten? Warum?
- Würden Sie einen kleinen Kindergarten in Ihrem Betrieb in Betracht ziehen? Würden Sie Ihre Kinder bei der Arbeit um sich haben wollen?
- Wäre für Sie eine Einrichtung zur Kinderbetreuung an Ihrem Arbeitsplatz bei dem Versuch hilfreich, Beruf und Kinderbetreuung zu vereinbaren?
- Wie könnten Sie ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber über die Umsetzung von Regelungen zur Kinderbetreuung im Betrieb anstoßen?

# Video „FamUnDo – Ein innovatives Projekt für eine familienfreundliche Politik in Unternehmen“

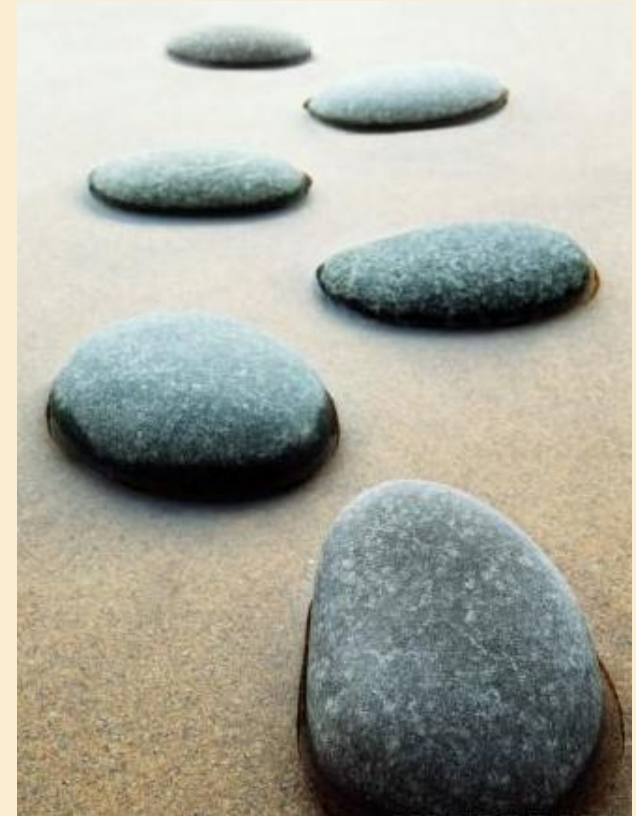
<b>Ziel:</b>	Mögliche Betreuungslösungen für Notfälle veranschaulichen
<b>Aufgabe:</b>	Das Video anschauen und anhand der folgenden Fragen analysieren
<b>Dauer:</b>	30 Minuten

## Fragen:

- In welchen Situationen müssten Eltern in der Lage sein, Ihr Kind zur Arbeit mitzubringen?
- Sind solche Regelungen der Grund für Probleme im Hinblick auf den Arbeitsschutz?
- Welche Vorkehrungen müsste ein Arbeitgeber treffen, damit diese Lösung Arbeitgeber und Arbeitnehmer Nutzen bringt?
- Würden Sie Ihr Kind bei einem Notfall mit zur Arbeit nehmen? Falls ja: Wie würden Sie Ihren Arbeitgeber davon überzeugen, diese Möglichkeit anzubieten?

### Weitere Fragen für Überlegungen . . .

- Wie könnten Sie ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber anstoßen, in dem Sie Vorkehrungen zur Kinderbetreuung vorschlagen?
- Wie könnten Sie Ihren Arbeitgeber davon überzeugen, Räumlichkeiten für stillende Mütter bereitzustellen?
- Welche Lösung könnte sich als Hilfe für Eltern mit Kindern in Ihrem Betrieb eignen?
- Wer könnte Sie bei dieser Idee unterstützen?



*paulos.net*

### Literaturhinweise

- Sachverständigengruppe der Europäischen Kommission zu Gender und Beschäftigung (EGGE): The provision of childcare services. Ein internationaler Vergleich 30 europäischer Länder von Janneke Plantenga und Chantal Remery (Her.) durch die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit. 2009
- Hein, C.; Cassirer, N. (2009): Workplace solutions for childcare. Genf, Internationale Arbeitsorganisation (ILO), 2010

**Sie haben gerade dieses Schulungsmodul abgeschlossen...**

**GLÜCKWUNSCH!**

**Wie würden Sie jetzt weiter vorgehen?**



**Welche Maßnahmen werden Sie unternehmen?**

**Keine Sorge... wir haben einige Tipps für Sie...**

**was Sie als NÄCHSTES TUN KÖNNTEN...**

## Welche Schritte könnten Sie als nächstes unternehmen?

- Erstellen Sie einen persönlichen Plan, setzen Sie Ihre eigenen Ziele
- Besprechen Sie Ihre Vorstellungen von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Ihrer Familie
- Organisieren Sie eine Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Ihrem Arbeitsplatz (E-Handbuch auf DVD oder aus dem Internet von [www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu))
- Wie können Sie an Ihrem Arbeitsplatz Bewusstsein für die familiengerechten Regelungen schaffen, die in diesem Projekt vorgestellt wurden?
- Welche Möglichkeiten bestehen, um die Probleme des Work-Life-Balance mit Ihrem Arbeitgeber zu besprechen?
- Wie könnten Sie einige der vorgestellten bewährten Praktiken nutzen, um Ihrem Arbeitgeber (Gewerkschaftsvertreter usw.) Beispiele für familien-gerechte Regelungen zu veranschaulichen?
- Wer könnte Sie bei Ihren Gesprächen mit dem Arbeitgeber über Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen? (Gewerkschafts-vertreter, Personalreferent, entsprechende NROs usw.)