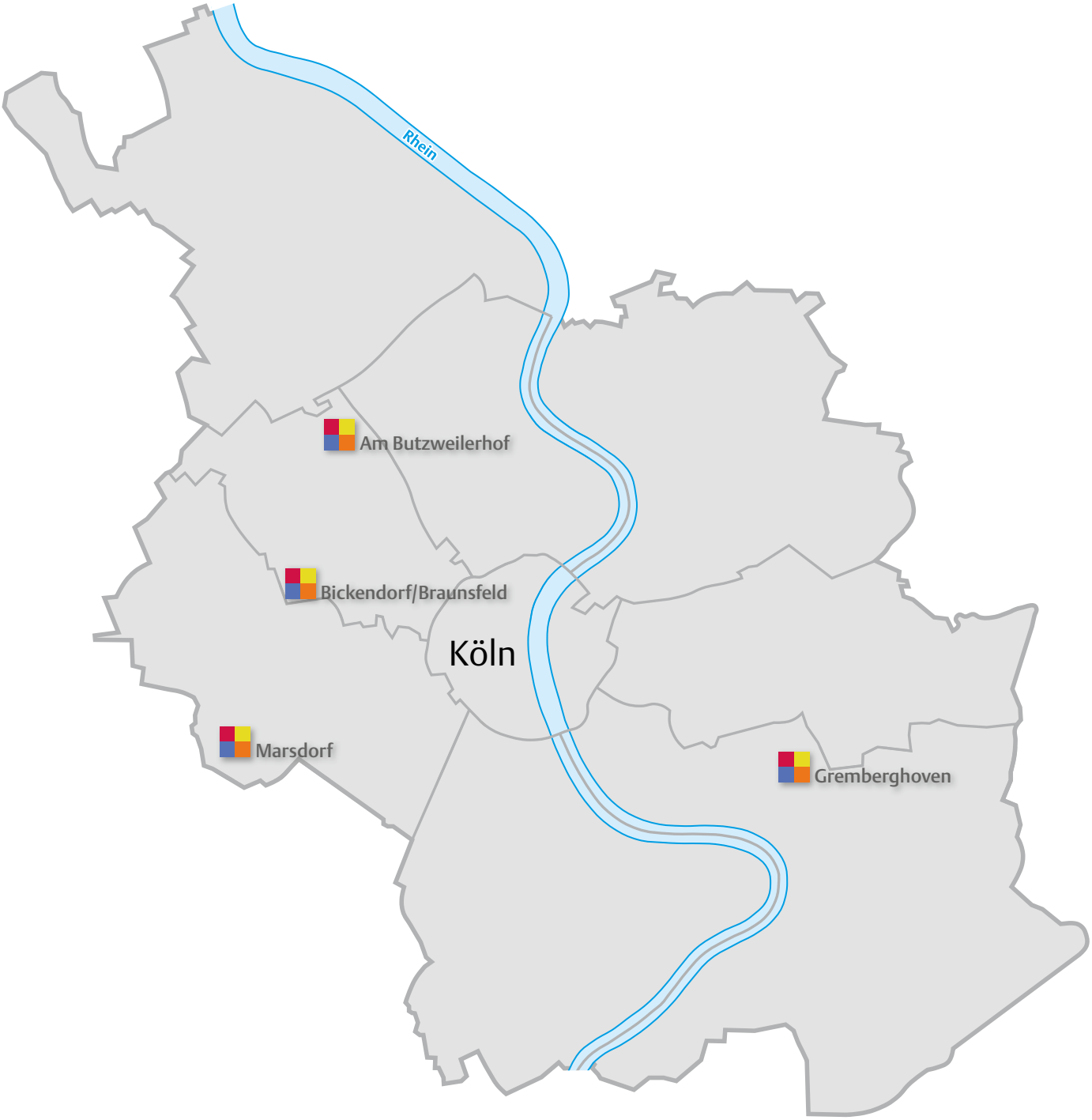
# Standortvorteil Familienfreundlichkeit

## Praxishandbuch für Unternehmen




## Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete

## Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

**Ute Berg**
Wirtschaftsdezernentin
der Stadt Köln

Köln ist ein starker und innovativer Wirtschaftsstandort, der sich durch Internationalität, kreative Atmosphäre und eine hohe Kompetenz im High-Tech-Bereich auszeichnet. Seine zentrale Lage und die gute Einbindung in nationale und internationale Verkehrsnetze sind zudem Faktoren für die außergewöhnliche Dynamik einer Wirtschaft mit breitem Branchenmix und überdurchschnittlich gut ausgebildetem Personal.

Unsere zahlreichen Gewerbegebiete verfügen über qualitativ hochwertig erschlossene Flächen zur Unternehmensansiedlung und -expansion. Die bedarfsgerechte Infrastruktur bietet die Grundlage dafür, dass viele Betriebe sich für diese Standorte entscheiden. Eine hohe Unternehmensdichte führt aber auch dazu, dass besonders viele qualifizierte Beschäftigte benötigt werden. Auch wenn wir in Köln durch unsere exzellenten Hochschulen und eine hervorragende Aus- und Weiterbildungslandschaft sehr gut dastehen, stellen wir uns gemeinsam mit den Unternehmen immer wieder die Frage: Was können wir tun, um noch mehr Fachkräfte an Köln und Kölner Unternehmen in unseren Gewerbegebieten zu binden?

Studien zufolge ist Bewerberinnen und Bewerbern bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin eine familiengerechte Personalpolitik besonders wichtig. Das EFRE-Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“ greift diesen Aspekt auf und zeigt als innovatives Best-Practice-Beispiel, wie Unternehmen Familienfreundlichkeit als Standortvorteil nutzen können. Das nun vorliegende Praxishandbuch fasst zusammen, welche Strategien Unternehmen aus den Wirtschaftsarealen Bickendorf/Braunsfeld, Gremberghoven und Marsdorf erarbeitet haben, um Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen zu entwickeln. Es gibt wertvolle Anregungen aus der Praxis für die Praxis.

Ich danke allen beteiligten Unternehmen und den Kooperationspartnerinnen und -partnern aus den Kölner Wirtschaftsinstitutionen sehr herzlich für ihr Engagement im Rahmen des Projektes.

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünsche ich eine spannende Lektüre und viel Erfolg bei der Umsetzung für Sie passender familienfreundlicher Maßnahmen.

Ihre Ute Berg

# Inhalt

## Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“

**1. Projektauftrag „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“** ..... 1

**2. Gewerbegebiete – attraktive Kölner Wirtschaftsstandorte** 3

Köln Bickendorf/Braunsfeld ..... 5

Köln Gremberghoven – Airport Business Park ..... 7

Köln Marsdorf ..... 9

**3. Standortvorteil Familienfreundlichkeit – Attraktivität von Gewerbegebieten steigern** ..... 11

**4. Projektaktivitäten und -erfahrungen** ..... 15

Angebot Newsletter ..... 16

Angebot Index berufundfamilie ..... 16

Angebot Veranstaltungen ..... 19

Angebot Projektmaterialien ..... 25

Angebot Koordination und Moderation ..... 25

**5. Öffentlichkeitsarbeit** ..... 31

Projektflyer ..... 31

Internetauftritt ..... 31

Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ..... 31

Presse und Veröffentlichungen ..... 34

Stadtinformationskampagne ..... 34

Teilnahme an (Fach-)Veranstaltungen ..... 35

**6. Fazit** ..... 37

**Bildnachweise**

**Impressum**

# 1. Projektauftrag „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“

Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete

Das Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“ der Stadt Köln unterstützte Kölner Unternehmen, ihre Attraktivität zu steigern, indem sie Familienfreundlichkeit zu ihrem Markenzeichen machen. Basierend auf den Erfahrungen im Pilot-Areal „Am Butzweilerhof“ im Kölner Norden von Mai 2009 bis Mai 2011 richtete sich die zweite Projektphase von Oktober 2012 bis November 2014 an Unternehmen in Bickendorf/Braunsfeld, Gremberghoven und Marsdorf. Das Projekt wurde gefördert aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, des Landes Nordrhein-Westfalen und der Stadt Köln sowie in der zweiten Projektphase zusätzlich durch die RheinEnergieStiftung Familie.

Die zentralen Aufgaben im Rahmen des Projektes bestanden darin, Unternehmen in den drei ausgewählten Wirtschaftsarealen über mögliche familienfreundliche Maßnahmen und deren betriebswirtschaftliche Vorteile zu informieren, auf Wunsch Austauschprozesse zu moderieren, bei Bedarf zu koordinieren und die im Projektverlauf gewonnenen Erfahrungen zusammenzufassen. Zum Ende der Projektlaufzeit soll ein Label „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete – Unser Unternehmen engagiert dabei!“ verliehen werden, welches das Engagement der beteiligten Unternehmen würdigt und ihnen eine Möglichkeit an die Hand gibt, ihr Familienbewusstsein sichtbar zu machen.

**Kooperation mit dem FamilienForum Köln des Katholischen Familienbildung Köln e.V.**

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte zu unterstützen: Familienbewusste betriebliche Rahmenbedingungen sind ein wichtiger Aspekt. Ein weiterer Ansatz besteht darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Informationen und Angebote zur Verfügung zu stellen, die Ideen und Anregungen für die Gestaltung der Lebensbalance bieten. Mit der Förderung durch die RheinEnergieStiftung Familie seit Juni 2013 wurden die Projektaktivitäten in Kooperation mit dem FamilienForum Köln des Katholischen Familienbildung Köln e.V. (FamilienForum Köln) um Angebote der Familienbildung ergänzt.

## Beteiligte der Projektphase Oktober 2012 bis November 2014

**Projektträger:**

Stadt Köln

**Stadt Köln – Der Oberbürgermeister**
**Amt für Wirtschaftsprüfung**
Abteilung Arbeitsmarktförderung
Willy-Brandt-Platz 2 · 50679 Köln
Telefon: 0221 / 221-23315
Fax: 0221 / 221-24212
ffgg@stadt-koeln.de
www.stadt-koeln.de/wirtschaft/arbeitsmarktfoerderung/familienfreundliche-koelner-gewerbegebiete

**Durchführung:**

SPIELRAUM

**Spielraum – Projekt Vereinbarkeit gGmbH**
Am Theise 8 · 51143 Köln
Telefon: 02203 / 1868505
Fax: 02203 / 1868507
info@spielraum-ggmbh.de
www.spielraum-ggmbh.de

**gefördert von:**

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Ziel2.NRW
Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung

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

RheinEnergie Stiftung Familie

**in Kooperation mit:**

FAMILIEN FORUM KÖLN

Kölner Bündnis für Familien

# 2. Gewerbegebiete – attraktive Kölner Wirtschaftsstandorte

Der Wirtschaftsstandort Köln bietet in fast allen Stadtgebieten attraktive Gewerbeflächen. Die Aktivitäten im Rahmen der zweiten Projektphase „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“ konzentrierten sich auf die Wirtschaftsareale Bickendorf/Braunsfeld, Gremberghoven und Marsdorf.

## Definition Gewerbegebiete

**§ 8 Baunutzungsverordnung:**
„(1) Gewerbegebiete dienen vorwiegend der Unterbringung von nicht erheblich belästigenden Gewerbebetrieben.

(2) Zulässig sind
1. Gewerbebetriebe aller Art, Lagerhäuser, Lagerplätze und öffentliche Betriebe,
2. Geschäfts-, Büro- und Verwaltungsgebäude,
3. Tankstellen,
4. Anlagen für sportliche Zwecke.

(3) Ausnahmsweise können zugelassen werden
1. Wohnungen für Aufsichts- und Bereitschaftspersonen sowie für Betriebsinhaber und Betriebsleiter, die dem Gewerbebetrieb zugeordnet und ihm gegenüber in Grundfläche und Baumasse untergeordnet sind,
2. Anlagen für kirchliche, kulturelle, soziale und gesundheitliche Zwecke,
3. Vergnügungsstätten.“

# Köln Bickendorf/Braunsfeld

**Stadtbezirke:**
Ehrenfeld und Lindenthal

**Branchenschwerpunkte:**
Dienstleistungen wie Beratungsunternehmen, Gesundheitsdienstleistungen, Medien; Produzierendes Gewerbe/Handwerk/Industrieunternehmen; Handel u. a. Automobil

**Verkehrsanbindungen:**

| | |
|---|---|
| Autobahn A 1 | 6,0 km |
| Flughafen Köln/Bonn | 20,0 km |
| Rheinhafen Köln-Niehl | 10,0 km |
| Innenstadt Köln | 5,0 km |
| Koelnmesse | 9,0 km |

**Öffentlicher Nahverkehr:**

| | |
|---|---|
| Bushaltestelle VRS-Linien 140, 141, 143 | 0,5 km |
| Stadtbahnlinie 1 | 0,5 km |
| S-Bahnhaltestelle VRS-Linie S 12 | 0,5 km |

**Nutzungsmöglichkeiten:**
Überwiegend zonierte Industrieflächen (GI-Flächen) sowie Gewerbeflächen (GE-Flächen)

**Einkaufsmöglichkeiten (Einzelhandel):**
Supermärkte, Geschäfte des täglichen Bedarfs in unmittelbarer Gewerbegebiets-Nähe

**Zugängliche Grünflächen:**
Stadtwald südlich des Gewerbegebiets

**Restaurants:**
Bistros im Areal und (Schnell-)Restaurants am Rande des Areals

**Kantinen:**
Betriebliche Kantinen

**Hotels:**
Ein Hotel im Areal, weitere Hotels in Gewerbegebiets-Nähe

## Infrastruktur des Gewerbegebietes

Bickendorf und Braunsfeld sind zwei aneinander angrenzende Gewerbegebiete, die aufgrund ihrer Nähe im Rahmen des Projektes „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“ als ein Wirtschaftsareal in die Projektaktivitäten einbezogen wurden.

**Mietbare Räume für Seminare und Tagungen:**
Konferenzzentrum im Areal

**Kinderbetreuungseinrichtungen:**
Elterninitiative im Westen des Areals (Belegplätze für Unternehmen buchbar), eine private Kindertageseinrichtung im Zentrum des Areals (Braunsfeld), mehrere Kindertagespflegestellen (Großtagespflege) sowie eine betriebliche Kindertageseinrichtung in unmittelbarer Gewerbegebiets-Nähe

**Sport- und Freizeitangebote in der Nähe:**
Im Süden des Areales sowie in unmittelbarer Gewerbegebiets-Nähe

**Sonstige Strukturmerkmale:**
Gewerbe und Industrie umgeben von großstädtischen Wohngebieten

**Link**

**„Rahmenplanung Braunsfeld/Müngersdorf/Ehrenfeld“**
Website der Stadt Köln
*www.stadt-koeln.de/politik-und-verwaltung/stadtentwicklung/rahmenplanung-braunsfeldmuengersdorfehrenfeld*

# Köln Gremberghoven – Airport Business Park

**Stadtbezirk:**
Porz

**Branchenschwerpunkte:**
Handel wie Logistik, Großhandel; Dienstleistungen u. a. IT; Produzierendes Gewerbe/Handwerk

**Verkehrsanbindungen:**

| | |
|---|---|
| Autobahnen A 4 und A 559 | 0,5 km |
| Flughafen Köln/Bonn | 5,0 km |
| Rheinhafen Köln-Niehl | 8,0 km |
| Innenstadt Köln | 12,0 km |
| Koelnmesse | 10,0 km |

**Öffentlicher Nahverkehr:**

| | |
|---|---|
| Bushaltestelle VRS-Linie 152 | 0,3 km |
| S-Bahnhaltestelle VRS-Linien S 12, S 13 und RB 25 | 0,3 km |

**Nutzungsmöglichkeiten:**
Ca. zwei Drittel zonierte Industrieflächen (GI-Flächen) sowie ca. ein Drittel Gewerbeflächen (GE-Flächen)

**Einkaufsmöglichkeiten (Einzelhandel):**
SB-Warenhaus, Baumarkt sowie Apotheke in Gewerbegebiets-Nähe

**Zugängliche Grünflächen:**
Parkanlage im Kernbereich des Gesamtgeländes
Großes Biotop mit Angelsee

**Restaurants:**
Schnellrestaurants und Bistros

**Kantinen:**
Öffentliche und betriebliche Kantinen

**Hotels:**
Mehrere Hotels im Areal

## Infrastruktur des Gewerbegebietes

**Mietbare Räume für Seminare und Tagungen:**
In Konferenzzentrum und Hotels

**Kinderbetreuungseinrichtungen:**
Betriebliche Kindertageseinrichtung für Kinder unter drei Jahren im Areal, sechsgruppige Kindertageseinrichtung im benachbarten Wohngebiet in Planung (Unternehmen können Belegrechte erwerben)

**Sport- und Freizeitangebote in der Nähe:**
Fitnessstudio im Areal

**Sonstige Strukturmerkmale:**
Bürogebäude ABC-Tower mit 17 Etagen und einer Höhe von 65 Metern
Wertstoff-Center (Kleinanlieferstelle für haushaltsübliche Mengen)

**Links**

**„Airport Businesspark“**
Website der Stadt Köln
*www.stadt-koeln.de/wirtschaft/gewerbegebiete/airport-businesspark-1*

**„Airport Businesspark Köln“**
Strukturatlas Region Köln/Bonn der IHK Köln
*www.strukturatlas-region-koeln-bonn.de/IHKKoeln/factsheet.faces?czId=547*

# Köln Marsdorf

**Stadtbezirk:**
Lindenthal

**Branchenschwerpunkte:**
Dienstleistungen u. a. im Gesundheitsbereich; Handel wie Autohäuser und Einrichtungshäuser; Produzierendes Gewerbe/Handwerk

**Verkehrsanbindungen:**

| | |
|---|---|
| Autobahnen A 1 und A 4 | 0,5 km |
| Flughafen Köln/Bonn | 22,0 km |
| Rheinhafen Köln-Niehl | 12,0 km |
| Innenstadt Köln | 8,0 km |
| Koelnmesse | 13,5 km |

**Öffentlicher Nahverkehr:**

| | |
|---|---|
| KVB-Stadtbahnlinie 7 | 0,5 km |

**Nutzungsmöglichkeiten:**
Vorwiegend Gewerbeflächen (GE-Flächen), dazu Sonderflächen für Groß- und Einzelhandel und zwei kleine zonierte Industrieflächen im Süden des Areals (GI-Flächen)

**Einkaufsmöglichkeiten (Einzelhandel):**
SB-Warenhaus, Apotheke, Bekleidungsgeschäfte, Drogerie, Spielzeugmarkt, Baumarkt im Areal

**Zugängliche Grünflächen:**
Naturgebiete in Gewerbegebiets-Nähe

**Restaurants:**
Schnellrestaurants und Bistros

**Kantinen:**
Betriebseigene Kantinen

**Hotels:**
Mehrere Hotels im Areal

**Mietbare Räume für Seminare und Tagungen:**
In den Hotels

## Infrastruktur des Gewerbegebietes

**Kinderbetreuungseinrichtungen:**
Betriebliche Kindertageseinrichtung in Gewerbegebiets-Nähe (Unternehmen können Belegrechte erwerben)

**Sport- und Freizeitangebote in der Nähe:**
Fitnessstudio im Areal

**Sonstige Strukturmerkmale:**
Liegt direkt am Gewerbegebiet Frechen mit weiteren Einkaufsmöglichkeiten (Einzelhandel)

**Links**

**„Gewerbegebiet Marsdorf – Gut Keuschhof Köln“**
Strukturatlas Region Köln/Bonn der IHK Köln
*www.strukturatlas-region-koeln-bonn.de/IHKKoeln/factsheet.faces?czId=704*

**„Gewerbepark Horbell Köln-Marsdorf Köln“**
Strukturatlas Region Köln/Bonn der IHK Köln
*www.strukturatlas-region-koeln-bonn.de/IHKKoeln/factsheet.faces?czId=541*

# 3. Standortvorteil Familienfreundlichkeit – Attraktivität von Gewerbegebieten steigern

In einem Gewerbegebiet konzentrieren sich auf einem durch den Bebauungsplan der Kommune bestimmten Areal zahlreiche kleine, mittlere und große Betriebe aus unterschiedlichen Branchen. Sie profitieren alle von der besonderen Infrastruktur des Gewerbegebietes und sind gleichzeitig ein Teil von ihr. Neuansiedlungen und das Wachstum bestehender Unternehmen tragen zu einem positiven Image des Wirtschaftsstandortes bei und ziehen weitere Ansiedlungen gemäß den Flächennutzungsmöglichkeiten nach sich. Die ausgeprägte Unternehmensdichte in einem Gewerbegebiet bringt einen hohen Bedarf an Fachkräften mit sich.

Heute fordert der demografische Wandel von fast allen Unternehmen neue Strategien zur Fachkräftesicherung. Maßnahmen, die die Anliegen einer immer vielfältiger werdenden Belegschaft berücksichtigen, bieten Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte. Eine familienbewusste Personalpolitik kann den Unternehmen für die Personalgewinnung und -bindung einen Wettbewerbsvorteil bringen, sich positiv auf die gesamte Unternehmenskultur auswirken und einen Imagegewinn bedeuten. Die Attraktivität der einzelnen Unternehmen kann auf das gesamte Gewerbegebiet ausstrahlen. Indem sich Betriebe aus den Wirtschaftsarealen über individuelle familienfreundliche Maßnahmen hinaus zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie austauschen und Vernetzungsstrukturen schaffen, können sie Informationen über gemeinsam nutzbare familienfreundliche Angebote im Gewerbegebiet für Unternehmen und Beschäftigte transparent machen und Verbundlösungen initiieren. So entwickelt sich Familienfreundlichkeit zum Standortfaktor.

**Fachkräftesicherung – ein Thema in vielen Unternehmen**

- „In 70 Prozent der Unternehmen wird damit gerechnet, nicht genügend passende Bewerbungen zur Besetzung einer offenen Fachkräfteposition zu erhalten."
- „Jedes dritte Unternehmen sieht in der Fachkräftesituation ein Risiko für die eigene wirtschaftliche Entwicklung. Bei Unternehmen, die einen Beschäftigungsaufbau planen, ist es sogar jeder zweite Betrieb."

Aus: Unternehmensbarometer Fachkräftesicherung 2013, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### Familienbewusstes Personalmanagement – ein Instrument der Fachkräftesicherung

Wie viele Studien zeigen, sind familienfreundliche Maßnahmen besonders geeignet, um Fachkräften attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten und einen erweiterten Kreis von potenziellen Beschäftigten anzusprechen. Zum Beispiel bestätigt das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) in Münster in seiner 2013 veröffentlichten Studie „Familienbewusstsein von Unternehmen und betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik" die

bereits 2007 nachgewiesenen positiven betriebswirtschaftlichen Effekte: „Ein hohes betriebliches Familienbewusstsein geht u. a. einher mit:

- einer geringeren Fehlzeiten- bzw. Krankheitsquote
- einer höheren Motivation der Mitarbeitenden
- einer höheren Produktivität der Mitarbeitenden
- selteneren Eigenkündigungen
- einer höheren Qualität der Bewerberinnen und Bewerber
- einem größeren Pool von Bewerberinnen und Bewerbern."

## Heidelberger Beton: „Wir finden individuelle Lösungen."

**Im Kölner Gewerbegebiet Marsdorf hat die Heidelberger Beton GmbH einen Verwaltungssitz mit zwölf Beschäftigten. Gebietsleiter Ingo Lothmann und sein Team sind von dort aus für sechs Produktionsstandorte für Transportbeton in der Region sowie den Vertrieb im Großraum Köln zuständig.**

**Was ist Ihre Motivation für eine familienfreundliche Personalpolitik?**

**Ingo Lothmann:** Das Thema familienfreundliche Personalpolitik hat einen hohen Stellenwert bei uns. Wir spüren den demografischen Wandel. Bereits seit Jahren tun wir uns schwer damit, geeigneten Nachwuchs zu finden. Da haben wir uns gefragt: Was können wir über ein gutes Gehalt hinaus bieten, damit sich Bewerberinnen und Bewerber für uns entscheiden? Ein gutes Arbeitsklima und eine familienfreundliche Arbeitskultur sprechen heute für uns. Sie tragen dazu bei, dass unsere Beschäftigten uns treu bleiben. Die Fluktuation ist gering. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten seit zehn und mehr Jahren für Heidelberger Beton. Seit einigen Jahren gelingt es uns, den Frauenanteil – besonders im Vertrieb – stetig zu erhöhen. Damit bekamen auch Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein stärkeres Gewicht. Die Baubranche ist sehr konservativ. Dieses Thema ist in unserem Umfeld immer noch vor allem ein Frauenthema.

**Welche familienfreundlichen Maßnahmen bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern beziehungsweise mit Pflegeaufgaben an?**

**Ingo Lothmann:** Unsere Stärke liegt darin, individuelle Lösungen zu finden, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Familie gut vereinbaren können. In letzter Zeit sind es vor allem Pflegesituationen, die wir vom Betrieb aus begleiten. Beschäftigte nehmen dann Sonderurlaub oder gehen abends früher nach Hause. Vieles lässt sich im Rahmen der Arbeitszeitkonten regeln. Festgeschrieben sind solche Arrangements nicht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich aber darauf verlassen, dass wir mitdenken und gemeinsam eine gute Lösung finden. Beschäftigte mit Kindern haben ihren Nachwuchs auch schon mit in den Betrieb gebracht, wenn die reguläre Betreuung ausfiel. Einmal kam sogar ein kranker Hund mit ins Büro.

Auch wenn wir im Moment keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit jüngeren Kindern haben, sind wir sehr an einem gemeinschaftlichen Kinderbetreuungsangebot hier im Areal interessiert. In der Vergangenheit haben wir die Erfahrung gemacht, dass lange Anfahrtswege zur Kita die möglichen Arbeitszeiten für einige Beschäftigte deutlich beschnitten haben. Das ließe sich mit einer Betreuung hier vor Ort vermeiden.

**Wie erfahren Ihre Beschäftigten von Ihren Angeboten?**

**Ingo Lothmann:** Wir arbeiten hier in der Verwaltung alle auf einer Büroetage und pflegen, was ich ein „Haus der offenen Tür“ nenne. Die Beschäftigten tauschen sich untereinander aus und können jederzeit mit ihren Anliegen zu mir kommen. Dadurch ist immer ein guter Informationsaustausch gewährleistet. Wenn es Neuigkeiten zum Beispiel von der Agentur für Arbeit oder vom Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“ gibt, die für alle interessant sind, lasse ich sie zur Info rumgehen.

Aus: Newsletter „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“,
Ausgabe 2/2013

# 4. Projektaktivitäten und -erfahrungen

Das für die Umsetzung verantwortliche Projektteam der Spielraum – Projekt Vereinbarkeit gGmbH stand zu Beginn der zweiten Laufzeit des Projektes „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“ vor der Herausforderung, innerhalb von zwei Jahren Unternehmen in den drei Wirtschaftsarealen Bickendorf/Braunsfeld, Marsdorf und Grembergh-oven zu erreichen, um mit gezielten Projektaktivitäten den Prozess „Standortvorteil Familienfreundlichkeit“ zu initiieren und zu begleiten.

Zum Start recherchierte das Projektteam die Kontaktdaten der in den ausgewählten Arealen ansässigen Unternehmen und versandte an ca. 600 Betriebe die Einladung zur Auftaktveranstaltung und den Projekt-flyer. Im Rahmen einer Telefonaktion führte das Projektteam Gespräche mit ca. 400 für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuständigen Ansprechpersonen in den Betrieben. Rund 300 Unternehmen signalisierten Interesse an weiteren Informationen sowie Angeboten des Projektes. Aus den Einzelgesprächen war zu entnehmen: Die Interessierten hatten sehr unterschiedliche Zeitressourcen zur Verfügung, um sich an geplanten Projektaktivitäten zu beteiligen.

**Modulares Konzept**

Vor diesem Hintergrund konzipierten die Projektverantwortlichen die Struktur des Programms so, dass sich den Unternehmen unterschiedliche Informations- und Beteiligungsformen boten. Alle Angebote ließen sich unabhängig voneinander oder auch punktuell nutzen. Auf diese Weise konnten sich die Akteurinnen und Akteure so informieren bzw. vernetzen, wie es zu ihren Ressourcen und dem Bedarf im Unternehmen passte.

Im Rahmen des Projektes standen interessierten Unternehmen zunächst folgende Möglichkeiten offen. Sie konnten

- den standortübergreifenden Projektnewsletter beziehen,
- das vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) in Münster entwickelte Instrument „Index berufundfamilie“ nutzen,
- an Veranstaltungen teilnehmen,
- auf im Projekt entwickelte Materialien zugreifen,

**Familienbildung – Angebote für Unternehmen und Beschäftigte**

Kurse und Veranstaltungen greifen beispielsweise folgende Themen auf:

- Gesund bleiben, Stressmanagement, Bewegung in „After Work"-Kursen
- Finanzmanagement für Familien
- Kurse für Väter und Mütter in der Elternzeit
- Elternseminare zu Erziehungsthemen
- Eltern-Kind-Exkursionen

Weitere Informationen unter:

*https://bildung.erzbistum-koeln.de/familienbildung-koeln/.content/.galleries/downloads/FamilienForum-Koeln-Flyer-Familienfreundliche-Gewerbegebiete.pdf*

- das Angebot des Projektteams in Anspruch nehmen, Austauschprozesse und Verbundlösungen zu koordinieren und zu moderieren.

Seit Juni 2013 erweiterte sich das Serviceangebot. Personalverantwortliche erhielten Informationen über die Angebote der Familienbildung als Baustein einer familienbewussten Personalpolitik. Das FamilienForum Köln präsentierte die unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit:

- Variante 1: Das Unternehmen gibt seinen Beschäftigten Informationen über das reguläre Kursangebot der Familienbildung weiter.

- Variante 2: Das Unternehmen beauftragt das FamilienForum Köln damit, eine Einzelveranstaltung oder einen Kurs zu einem bestimmten Thema für die eigenen Beschäftigten zu konzipieren und umzusetzen.

Vom Betrieb initiierte Veranstaltungen können entweder im Unternehmen selbst oder an einem Standort des FamilienForum Köln stattfinden.

## Projekt-Module im Einzelnen

### Angebot Newsletter

Das Projektteam erstellte einen Newsletter „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete", der an ca. 500 Unternehmen aus den drei Wirtschaftsarealen und dem Pilotareal „Am Butzweilerhof" sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren versandt wurde. Insgesamt erschienen acht Ausgaben mit Best-Practice-Beispielen aus den Arealen sowie Interviews mit Kooperationspartnerinnen bzw. -partnern, Meldungen zu aktuellen themenbezogenen Studien, Informationen zu Angeboten der Familienbildung und Terminhinweisen.

### Angebot Index berufundfamilie

Im Rahmen des Projektes „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete" konnten interessierte Unternehmen kostenfrei das vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) in Münster entwickelte Instrument „Index berufundfamilie" nutzen. Mit Hilfe eines Fragebogens ließen sich für die Bereiche Dialog, Leistung und Kultur Indexwerte ermitteln, die das Familienbewusstsein im Betrieb abbilden.

Vertreterinnen und Vertreter aus den Unternehmen hatten folgende Möglichkeiten, den Index berufundfamilie einzusetzen: Sie konnten ihn

- ausschließlich intern verwenden,
- beantworten und vom Projektteam auswerten lassen,
- als Grundlage für ein Gespräch zum betrieblichen Familienbewusstsein nutzen,
- für die Teilnahme an einer Vorher-Nachher-Befragung einsetzen.

## Zentek GmbH & Co. KG: „Familienfreundlichkeit ist bei uns gelebte Kultur“

**Die Kölner Zentek GmbH & Co. KG ist als Dienstleistungsunternehmen in der Entsorgungsbranche tätig. „Wir bringen Kundinnen und Kunden mit Entsorgungsunternehmen zusammen und übernehmen Projektabwicklung und Rechnungstellung“, erklärt Zentek–Personalleiterin Elke Weck. Im Interview berichtet sie über die familienfreundliche Personalpolitik des Unternehmens, das im Gewerbegebiet Grembergh-oven ansässig ist.**

**Was ist Ihre Motivation für eine familienfreundliche Personalpolitik?**

**Elke Weck:** Familienfreundlichkeit – das ist bei uns eine Haltung. Unsere beiden Geschäftsführer haben sich das Thema auf die Fahne geschrieben. Es ist ihnen ein Anliegen, ein familienfreundliches Klima im Unternehmen zu schaffen und Rahmenbedingungen zu bieten, die Beschäftigten die Lebensgestaltung erleichtern. Den Gedanken, dass wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber damit steigern und Wettbewerbsvorteile erzielen können, gibt es natürlich auch. Das ist aber nicht der vorrangige Beweggrund dafür, eine familienfreundliche Personalpolitik umzusetzen.

**Welche familienfreundlichen Maßnahmen bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern beziehungsweise mit Pflegeaufgaben an?**

**Elke Weck:** Mit einem Durchschnittsalter von 35 Jahren haben wir eine sehr junge Belegschaft. Sie besteht je etwa zur Hälfte aus Frauen und Männern. Viele unserer Beschäftigten sind in der Familiengründungphase oder haben noch recht junge Kinder. Dass auch die Männer längere Elternzeiten in Anspruch nehmen, hat sich bei uns inzwischen etabliert. Eltern müssen sich hier keine Gedanken machen, dass dies ihrem Image im Unternehmen oder ihrer Karriere abträglich ist.

Ein halbes Jahr vor Ende einer Elternzeit suchen wir das Gespräch mit dem Elternzeitler oder der Elternzeitlerin und planen gemeinsam die Rückkehr des bzw. der Beschäftigten an den Arbeitsplatz. Manchmal übernehmen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter nach der Elternzeit auch neue Aufgaben und dann schauen wir zum Beispiel, ob die Einarbeitung durch Trainings unterstützt werden sollte. Um das Zugehörigkeitsgefühl von Beschäftigten in Elternzeit zu stärken, plane ich, ein „Kontakthalteprogramm während der Elternzeit" aufzubauen.

Viele Beschäftigte sind, wenn sie junge Kinder haben, daran interessiert, in Teilzeit zu arbeiten. Wir finden dann in aller Regel gute individuelle Lösungen, die für alle Beteiligten passen. Zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf trägt außerdem die Möglichkeit bei, im Home-Office zu arbeiten. Mit der Form der sogenannten alternierenden Telearbeit machen wir gute Erfahrungen.

Wer in Vollzeit tätig ist, profitiert von unserem Gleitzeitmodell. Um eine Kernarbeitszeit herum können sich unsere Beschäftigten ihre Arbeitszeiten frei einteilen. Dass jemand früher geht oder später kommt, weil Familienaufgaben anstehen, ist daher ganz selbstverständlich.

Seit zwei Jahren tragen wir zudem mit einem Sportangebot hier im Unternehmen zur Lebensbalance unser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Unterschiedliche Kurse zu Themen wie Entspannung oder Rückenfitness wechseln sich ab. Die Krankenkassen bezuschussen die Teilnahmegebühren. Den Rest trägt das Unternehmen. Die Angebote sind mit jeweils etwa zehn Teilnehmenden immer gut besucht.

Brauchen Beschäftigte Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, können sie sich immer an mich wenden. Zentek bietet nicht alles selbst an, ich habe aber einen guten Überblick über die hier im Umfeld verfügbaren Angebote – zum Beispiel die Kurse der Familienbildung – und kann je nach Bedarf passende Ansprechstellen nennen.

**Wie erfahren Ihre Beschäftigten von den familienfreundlichen Angeboten?**

**Elke Weck:** Alles, was wir anbieten, ist mit Informationen zur Umsetzung hinterlegt und im Intranet für alle Beschäftigten abrufbar. Zweimal im Jahr haben wir eine Beschäftigtenversammlung, auf der wir über Neuerungen berichten. Die Maßnahmen haben sich bei uns Schritt für Schritt entwickelt.

Aus: Newsletter „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete",
Ausgabe 6/2014

## Angebot Veranstaltungen

Im Rahmen des Projektes fanden 24 Veranstaltungen statt.

**Gewerbegebietsübergreifende Veranstaltungen**

- 07.11.2012: Auftaktveranstaltung „Standortvorteil: Familienfreundliche Unternehmenspolitik“ in der IHK zu Köln in Kooperation mit dem Arbeitskreis Wirtschaft im Kölner Bündnis für Familien:

  Vorstellung des Projektes durch die Abteilungsleiterin im Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Köln – Arbeitsmarktförderung, Sigrid Gramm, Impulsvortrag der Journalistin Lisa Ortgies

- 04.11.2014: Abschlussveranstaltung „Kölner Gewerbegebiete familienfreundlich gestalten – Unternehmen engagiert dabei!“ im Historischen Rathaus zu Köln:

  Begrüßung durch Elfi Scho-Antwerpes, Bürgermeisterin der Stadt Köln, Dr. Hildegard Kaluza, Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen und Gesche Gehrmann, RheinEnergieStiftung Familie.

  Impuls: „Erfahrungen aus dem Projekt Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“ von Sigrid Gramm, Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Köln, und Ruth Differdange, Katholische Familienbildung Köln e.V.

  Podiumsgespräch: „Standortvorteil Familienfreundlichkeit – ein Gewinn für Unternehmen?“ mit Vertreterinnen und Vertretern aus sechs in den ausgewählten Gewerbegebieten ansässigen Unternehmen sowie Dr. Hildegard Kaluza, Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen und Ute Berg, Wirtschaftsdezernentin der Stadt Köln.

  Verleihung des Labels „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete – Unser Unternehmen engagiert dabei!“

**Veranstaltungen in den Arealen**

In Unternehmen aus Bickendorf/Braunsfeld, Gremberghoven und Marsdorf fanden jeweils Informationsveranstaltungen als Auftakt für eine Reihe von weiteren standortbezogenen Veranstaltungen statt. Die jeweils ersten Veranstaltungen dienten dazu, die Bandbreite möglicher familienfreundlicher Maßnahmen aufzuzeigen, ihren wirtschaftlichen Nutzen darzustellen und die für die Unternehmen interessanten Handlungsfelder herauszuarbeiten. Als Inputgeber für das Thema „Betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen“

konnte der Abteilungsleiter des Unternehmens-Service im Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Köln, Reinhard Schüller, gewonnen werden. Um eine Gastgeberin oder einen Gastgeber für die Erstveranstaltung im jeweiligen Areal zu gewinnen, nutzte das Projektteam unterschiedliche Wege:

- Ansprache eines als familienfreundlich bekannten Unternehmens
- Vermittlung eines gastgebenden Unternehmens durch die Handwerkskammer zu Köln
- Telefonaktion bei Unternehmen im Gewerbegebiet.

Die Vernetzungstreffen, die aus den ersten Veranstaltungen hervorgingen, fanden auf Wunsch der Betriebe als Unternehmensfrühstücke statt. Themenstellungen waren unter anderem: Betriebliche Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Angebote der Familienbildung, steuerfreie Zusatzleistungen sowie die Gewinnung von Auszubildenden.

Die Treffen boten einen kompakten Informationspart zu einem oder mehreren der ausgewählten Schwerpunktthemen. Personalerinnen bzw. Personaler des gastgebenden Unternehmens stellten ihre familienfreundliche Personalpolitik vor und führten teilweise im Anschluss an die Veranstaltung durch den Betrieb. Es blieb ausreichend Raum für Diskussionen sowie für den Erfahrungsaustausch über Aspekte der Personalarbeit – von Arbeitszeitmodellen und Arbeitsformen bis hin zu betrieblicher Gesundheitsförderung. In allen drei Arealen bildete sich ein „harter Kern“ von je ca. 20 Unternehmen heraus, die in unterschiedlichen Konstellationen an den Vernetzungstreffen teilnahmen. Protokolle zu den Veranstaltungen dienten dazu, die besprochenen Themen gut weiterverfolgen zu können. Sie ermöglichten es Unternehmen, die nicht teilnehmen konnten oder wollten, inhaltlich auf dem Laufenden zu bleiben und bei Interesse nachfragen zu können. Im Projektverlauf entwickelte sich durch das Engagement der Unternehmen in allen Arealen eine positive Eigendynamik.

Aus den Erfahrungen in den Vernetzungstreffen entstand die Idee, die Vortragsthemen in Form von Infoblättern zu verschriftlichen. Das Projektteam stellte das Infoblatt-Konzept anhand von Beispielen vor und fragte nach, ob diese Art der Aufbereitung der Vorstellung der Unternehmen entsprach. Die entstandenen Infoblätter – um weitere Themen ergänzt – stehen den beteiligten Unternehmen nach Ende der Projektlaufzeit zur Verfügung.

## PubliCare GmbH: „Das Wichtigste sind flexible Arbeitszeiten.“

**Die PubliCare GmbH ist ein Unternehmen, das zu Stoma-, Kontinenz- und chronischer Wundversorgung berät und entsprechende Produkte liefert. Der Betrieb mit Zentrale in Köln beschäftigt deutschlandweit rund 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Personalleiterin Britta Schaadt-Schwartzkopff berichtet über flexible Arbeitszeiten als Instrument einer familienbewussten Personalpolitik bei PubliCare.**

**Was ist Ihre Motivation für eine familienfreundliche Personalpolitik?**

**Britta Schaadt-Schwartzkopff:** Unsere familienfreundliche Personalpolitik leitet sich aus dem generellen Ansatz ab, den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin nicht nur als Arbeitskraft, sondern als Mensch im Ganzen zu sehen. Kein Mensch kann im Büro ausblenden, dass er immer auch zugleich Privatperson ist – z. B. eben auch Mutter oder Vater, Sohn oder Tochter, Freund oder Freundin. In diesem Bewusstsein versuchen wir, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass unsere Kolleginnen und Kollegen gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Privatleben und beruflicher Tätigkeit haben. Wenn sich eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer wohl und gut aufgehoben fühlt, wird sie bzw. er großen Einsatz für das Unternehmen zeigen und so zu unserem Erfolg beitragen. Es ist also eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

**Wie gestaltet PubliCare diese familienfreundlichen Rahmenbedingungen?**

**Britta Schaadt-Schwartzkopff:** Das Wichtigste sind in meinen Augen flexible Arbeitszeiten. Hier sind wir grundsätzlich für jedes Modell offen. Es muss nur für beide Seiten Sinn machen. Manchmal erscheint das auf den ersten Blick schwierig, aber die Erfahrung zeigt, dass sich mit ein bisschen Mut für kreative Ansätze meistens gute Lösungen für alle Beteiligten finden lassen.

Meine Position ist ein gutes Beispiel dafür. Obwohl sie als Vollzeitstelle ausgeschrieben war, hat sich die Geschäftsführung trotz meines Teilzeitwunsches für mich entschieden. Ausschlaggebend war, dass sie eine Person mit meinem Profil suchten, die vor allem auch zu der Unternehmenskultur passt und die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Vertrauensperson akzeptiert werden würde. Dafür hat man in Kauf genommen, dass ich nur bereit war, 30 Stunden pro Woche zu arbeiten, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Das Modell hat sich gut eingespielt. Natürlich nehme ich auch hin und wieder Termine außerhalb meiner regulären Arbeitszeit wahr.

Dann organisiere ich eine Kinderbetreuung, oder die Kinder gehen mit zu Freunden. Auf der anderen Seite kann ich auch kurzfristig mal zu Hause bleiben, weil ein Kind krank ist, oder ich gehe mittags, damit ich die Theateraufführung im Kindergarten nicht verpasse. Diese Flexibilität schätze ich sehr.

**Wie erfahren Ihre Beschäftigten von den möglichen Arbeitszeitmodellen?**

**Britta Schaadt-Schwartzkopff:** Die beschriebene Arbeitszeitflexibilität ist bei uns bekannt, denn sie gehört zur Unternehmenskultur. Wenn es darum geht, individuelle Lösungen zu finden, spielt Kommunikation eine entscheidende Rolle. Entweder der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin geht auf seinen bzw. ihre Vorgesetzten oder die Personalabteilung zu oder auch umgekehrt. So entstehen individuelle Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder anderen persönlichen Lebensbereichen.

Aus: Newsletter „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“, Ausgabe 4/2014

**Informationsveranstaltungen: „Pflege“ und „Elternzeit“**

In Kooperation mit dem FamilienForum Köln fanden in Marsdorf und Bickendorf/Braunsfeld Informationsveranstaltungen mit einer Expertin zum Thema Pflege bzw. zum Thema Elternzeit statt. Sie richteten sich an interessierte Beschäftigte, deren Angehörige sowie an Personalverantwortliche und Fachkräfte aus Personalabteilungen. Im Anschluss an den Vortrag konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit ihren konkreten Fragen an die Expertin wenden.

**In den Arealen durchgeführte Veranstaltungen:**

**Marsdorf:** eine Veranstaltung in der Wäscherei COLONIA GmbH & Co. KG. Eine Abendveranstaltung und sieben Unternehmensfrühstücke, eine Ausbildungsbörse und eine Informationsveranstaltung „Wenn Angehörige Unterstützung oder Pflege brauchen – was ist zu tun?“ im Hotel Mercure Köln West

**Bickendorf/Braunsfeld:** zwei Informationsveranstaltungen („Wenn Angehörige Unterstützung oder Pflege brauchen – was ist zu tun?“ und „Elterngeld und Elternzeit – Gestaltungsmöglichkeiten für Mütter und Väter“) mit Unterstützung der GAG Immobilien AG, vier Unternehmensfrühstücke in jeweils einem der folgenden Unternehmen: GS1 Germany GmbH, Energetrium und Friedrich Wassermann Projektentwicklung GmbH (TRIOTOP), BilinGO gGmbH, Daimler AG – Mercedes-Benz Niederlassung Köln/Leverkusen

**Gremberghoven:** zwei Informationsveranstaltungen zum Thema Betriebliche Kinderbetreuung (Gastgebend: Hosteurope GmbH und Bezirksbügermeister Stadtbezirk Porz) und drei Unternehmensfrühstücke in jeweils einem der folgenden Unternehmen: PSA Peugeot Citroën Services Deutschland, Bull GmbH, Saint-Gobain HES GmbH.

## Wenn Angehörige Unterstützung oder Pflege brauchen...

**Kirsten Schmidt-Kötting, Leiterin Ambulante Dienste beim Caritasverband Leverkusen e.V., berichtet im Interview mit der Newsletterredaktion darüber, was es für Beschäftigte bedeuten kann, wenn Angehörige Unterstützung bzw. Pflege benötigen und wie es möglich ist, sich auf eine solche Situation vorzubereiten.**

**Wann ist eine Person im Sinne der Pflegeversicherung pflegebedürftig?**

**Kirsten Schmidt-Kötting:** Der Gesetzgeber hat für die Pflegeversicherung verschiedene Stufen von Pflegebedürftigkeit definiert. Wer in diesem Sinne pflegebedürftig ist, benötigt dauerhaft Hilfe bei gewöhnlichen und regelmäßigen Verrichtungen im Ablauf des alltäglichen Lebens in den Bereichen Körperpflege, Ernährung, Mobilität oder hauswirtschaftliche Versorgung. Die Wahrnehmung der Betroffenen und ihrer Angehörigen kann sich von dieser gesetzlichen Definition jedoch stark unterscheiden. Erfahrungsgemäß fühlen sich Menschen dann pflege- bzw. unterstützungsbedürftig, wenn sie Dinge, die sie immer gerne getan haben, auf einmal nicht mehr tun können, wenn die soziale Teilhabe stark beschnitten ist, wenn Kommunikationsmöglichkeiten wegfallen und sich ein Gefühl der Einsamkeit einstellt. Ihre Angehörigen bemerken oft, dass Dinge nicht mehr so gut klappen. Das Gespür dafür, was am Tag erledigt werden muss, geht verloren und sie stellen fest, dass ihre Aufmerksamkeit und Unterstützung gefordert ist. Eine Pflegebedürftigkeit im Sinne des Gesetzes liegt dann zwar oft nicht vor, trotzdem kann Alltagsunterstützung in erheblichem Umfang gefragt sein und die Angehörigen stark beanspruchen.

**Wer sollte sich mit dem Thema Hilfe- bzw. Pflegebedürftigkeit befassen?**

**Kirsten Schmidt-Kötting:** Fast alle Menschen sind irgendwann auf Hilfe bzw. Pflege angewiesen. Daher geht das Thema jeden an. Es kann sich auch keiner aus der Verantwortung stehlen, wenn nahe Angehörige hilfe- oder pflegebedürftig werden. Selbst wenn eine zu pflegende Person in einer Einrichtung lebt: Die Verwandten sind für die Organisation der Unterbringung verantwortlich und sind Ansprechpersonen für die Fachleute

in der Einrichtung. Wenn eine pflegebedürftige Person ambulante oder stationäre Pflege nicht alleine bezahlen kann, sind Familienmitglieder ab einer gewissen Einkommensgrenze verpflichtet, finanzielle Unterstützung zu leisten.

Vor diesem Hintergrund und um im Bedarfsfall die Situation besser bewältigen zu können, ist es ratsam, in der Familie rechtzeitig über das Thema Pflege und alles, was damit zusammenhängt, zu sprechen. Oft gibt es Wünsche und Erwartungshaltungen sowie Grenzen dessen, was jemand zu übernehmen bereit ist. Es ist für alle Beteiligten gut, das zu wissen. Nur so können sich die Familienmitglieder darauf einstellen. Wichtig ist auch, vorab Patientenverfügungen zu erstellen, damit im Notfall eine rechtlich klare Lage herrscht und Angehörige handlungsfähig sind. In den Pflegestützpunkten, die die Kreise und kreisfreien Städte eingerichtet haben, und bei Seniorenberatungsstellen können sich Interessierte übrigens auch vorab beraten lassen. Das ist noch viel zu wenig bekannt.

Grundsätzlich finde ich es wichtig, dass wir das Thema Pflege aus der Tabuzone holen. Wenn Angehörigenpflege bei Gesprächen im Freundes- und Bekanntenkreis genauso selbstverständlich dazugehört wie das Thema Kinderbetreuung, dann sind Pflegende damit sozial weniger isoliert als heute vielfach. Außerdem erhalten andere, die noch keine Pflegeaufgaben übernehmen, durch den Austausch wertvolle Informationen, können besser einschätzen, was eine Pflegesituation bedeuten kann, und sich selbst auf diesen Fall vorbereiten.

**Lassen sich aus Ihrer Sicht Angehörigenpflege und Beruf vereinbaren?**

**Kirsten Schmidt-Kötting:** Wir erleben, dass viele Menschen, die eine anstrengende Pflegesituation bewältigen müssen, ihren Beruf aufgeben. Besonders im ersten halben Jahr fühlen sie sich vielfach überfordert. Aus unserer Sicht wäre der Rückzug aus dem Beruf, der die Pflegenden zudem oft in eine finanzielle Engpasssituation bringt, häufig vermeidbar. Wenn Menschen bereits vorab gut informiert sind und wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin sie unterstützt, können Beschäftigte mit Pflegeaufgaben genauso wie solche mit kleinen Kindern vielfach sehr gut weiter arbeiten. Hier wie dort ist das eine Frage der Organisation. Mit guten Informationen, zum Beispiel über das Beratungs- und Unterstützungsangebot vor Ort, kann ein Unternehmen betroffene Beschäftigte wirkungsvoll entlasten. Außerdem sind oft familienfreundliche Arbeitszeitmodelle hilfreich, die viele Betriebe bereits mit Blick auf die Zielgruppe der Eltern mit jungen Kindern eingeführt haben.

Aus: Newsletter „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“,
Ausgabe 4/2014

## Angebot Projektmaterialien

**Fragenbogen für Beschäftigte**
Auf Wunsch der aktiven Unternehmen entwickelte das Projektteam einen Fragebogen, mit dem Betriebe den Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen sowie das potenzielle Interesse der Beschäftigten an Angeboten der Familienbildung ermitteln können. Der Fragebogen wurde Interessierten als Word-Dokument zur Verfügung gestellt, so dass Personalverantwortliche Fragen und Antwortmöglichkeiten ganz nach Bedarf und Ziel der Befragung streichen bzw. ergänzen konnten.

**Beschäftigtenbefragung zu Kinderbetreuungsbedarfen**
Im Frühjahr 2014 äußerten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter in Gremberghoven Interesse an Material für eine Beschäftigtenbefragung zu Kinderbetreuungsbedarfen. Das Projektteam entwickelte einen Erhebungsbogen, auf dessen Basis sich der Bedarf der Beschäftigten an betrieblicher Kinderbetreuung ermitteln lässt.

**Infoblätter zu familienfreundlichen Maßnahmen und deren Umsetzung**
Das Projektteam nahm den Wunsch der Unternehmen auf, Informationen zu verschiedenen familienfreundlichen Maßnahmen aufzubereiten, und erarbeitete das Konzept für die Informationsblätter „Familienfreundlichkeit kurz & bündig“. Dem Projektteam war es bei der Darstellung wichtig, deutlich zu machen, dass es in den meisten Handlungsfeldern Maßnahmen gibt, die sich unkompliziert und mit geringem personellen Aufwand umsetzen lassen und trotzdem ihre positive Wirkung entfalten. Zum Ende des Projektes im Rahmen der Abschlussveranstaltung erhielten Unternehmensleitungen und Personalverantwortliche diese Materialsammlung für die weiterführende familienbewusste Personalarbeit.

## Angebot Koordination und Moderation

Im Projektverlauf moderierte, koordinierte bzw. unterstützte das Projektteam folgende Verbundlösungen:

**„Familienfreundliche Maßnahmen – wer bietet was?“**
Im Gewerbegebiet Marsdorf entstand die Idee, bereits bestehende familienbewusste Maßnahmen der beteiligten Unternehmen transparent zu machen. Das Projektteam erstellte zwei Übersichtsformate mit dem Titel „Familienfreundliche Maßnahmen – wer bietet was?“:

- Ein Dokument enthält stichpunktartig familienfreundliche Angebote, die in den Marsdorfer Unternehmen bereits umgesetzt werden, sowie Kontaktdaten von Ansprechpersonen. Bei Fragen können sich Interessierte aus dem Netzwerk an das entsprechende Unter-

nehmen wenden, um weitere Informationen zu der beschriebenen Maßnahme zu erhalten.

- Eine zweite Übersicht stellt familienfreundliche Angebote dar, bei denen die Möglichkeit besteht, dass Beschäftigte anderer Unternehmen sich daran beteiligen. Beispiele sind: Lauftreff, Kantinennutzung, betriebliche Fußballmannschaft, Blutspendetag. Interessierte, die ihren Beschäftigten eines oder mehrere der gelisteten Angebote zugänglich machen möchten, können sich an die jeweils genannten Ansprechpersonen wenden.

**Kinderbetreuungslösungen**

Gespräche mit Personalverantwortlichen machten deutlich, dass in den Wirtschaftsarealen Interesse und Bedarf an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung besteht. Im Rahmen der Unternehmensfrühstücke wurde das Thema in den Gruppen diskutiert und vertieft.

**Gremberghoven**

Der für Gremberghoven zuständige Bezirksbürgermeister signalisierte ebenfalls Interesse an einem Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuung und initiierte eine Informationsveranstaltung für Unternehmen. Das Projektteam unterstützte bei der Durchführung. Eine Pressekonferenz zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern der örtlichen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsinstitutionen machte das Thema publik.

Im Rahmen der darauffolgenden Unternehmenstreffen verfolgten die Betriebe das Thema weiter und initiierten eine Befragung zu Kinderbetreuungsbedarfen in Gremberghoven. Das Projektteam führte die Umfrageergebnisse zusammen und stellte sie im Rahmen des nächsten Unternehmensfrühstücks vor. Die Ergebnisse gaben Hinweise darauf, in welche Richtung sich ein weiteres Engagement in Sachen betrieblich unterstützte Kinderbetreuung entwickeln könnte. Als Lösung für die Bedarfe der beteiligten Unternehmen zeichnete sich zum Projektende ab, dass in einer geplanten Kindertageseinrichtung in einem angrenzenden Wohngebiet Belegrechte erworben werden können. Das Thema Ferienbetreuung steht für das erste Unternehmensfrühstück nach Projektende 2015 auf der Agenda.

**Marsdorf**

Ein Marsdorfer Unternehmen mit betrieblicher Kindertagesstätte nutzte das Vernetzungstreffen, um die eigene Einrichtung sowie die Möglichkeit, dort Belegrechte zu erwerben, vorzustellen. Für die Bedarfserhebung in interessierten Unternehmen stellte das Projektteam den Erhebungsbogen für Kinderbetreuungsbedarfe zur Verfügung.

**Bickendorf/Braunsfeld**
Innerhalb des Areals Bickendorf/Braunsfeld entsteht ein Gewerbe- und Landschaftspark, zu dem auch eine Kindertageseinrichtung gehört. Die Unternehmen konnten die Räumlichkeiten besichtigen und sich mit dem Träger über Kooperationsmöglichkeiten austauschen. Das Projektteam kommunizierte dieses Angebot über das Protokoll zur Veranstaltung an die Unternehmen in Bickendorf/Braunsfeld und gab bei Interesse die Kontaktdaten an Unternehmen im nahegelegenen Marsdorf weiter.

## GS1 Germany: „Kinder gehören einfach dazu."

**GS1 Germany GmbH, ein Unternehmen mit 160 Beschäftigten im Kölner Gewerbegebiet Bickendorf/Braunsfeld, entwickelte den Strichcode, den Kundinnen und Kunden heute von fast allen Waren kennen, und vergibt die Nummern dazu. „Wir arbeiten an der Schnittstelle zwischen Industrie und Handel. Es geht darum, Prozesse zu standardisieren", erklärt Claudia Schnitzler, Senior Managerin Human Resources.**

**Was ist Ihre Motivation für eine familienfreundliche Personalpolitik?**

**Claudia Schnitzler:** Wir haben mit einem Durchschnittsalter von etwa 40 Jahren ein recht junges Team. 80 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind akademisch gebildet. Wir beschäftigen etwa zur Hälfte Frauen und Männer und wissen von rund 50 Prozent unserer Belegschaft, dass sie ein oder mehrere Kinder haben. Sehr viele der Kinder sind noch im Kita- bzw. Grundschulalter. Wir schätzen es, so viele junge Väter und Mütter im Team zu haben. Eltern haben es oft gelernt, flexibel auf Herausforderungen zu reagieren. Das ist eine Eigenschaft, die in unserem Berufsalltag sehr gefragt ist. Da wir auf alle unsere Beschäftigten angewiesen sind, können wir es uns nicht leisten, Menschen, die Kinder bekommen, erst einmal drei Jahre nach Hause zu schicken. Also müssen die Rahmenbedingungen stimmen, damit Beschäftigte Beruf und Familie gut vereinbaren können.

**Welche familienfreundlichen Maßnahmen bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern an?**

**Claudia Schnitzler:** Familienfreundlichkeit gehört bei uns ganz selbstverständlich zur Unternehmenskultur. Das ist gar kein Diskussionsthema. Wer zum Beispiel in Schulferienzeiten ins Unternehmen kommt, wird hier auch immer mal Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treffen. Wir meinen, dass die Kinder wissen sollten, wo ihre Eltern arbeiten und was sie den ganzen Tag machen. Das heißt, es sitzt dann und wann auch mal ein Kind mit in einem Meeting. Ich finde es spannend, zu erleben, was

die Kinder für Fragen stellen. Das eröffnet auch uns eine neue Sicht auf unsere Tätigkeiten.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen bei uns die Möglichkeit, ein individuelles Arbeitszeitmodell zu vereinbaren. Das hilft insbesondere Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Derzeit haben wir 35 unterschiedliche individuelle Arbeitszeitmodelle. Rund 35 Prozent unserer Beschäftigten arbeiten in Teilzeit.

Ebenfalls im Angebot ist ein Sportprogramm mit Lauf-, Yoga- und Pilates-Kursen, das zu einer guten Work-Life-Balance beitragen soll. Es gibt auch regelmäßige Wochenend-Veranstaltungen: Neulich hatten wir zum Beispiel einen Mountainbike-Workshop. Dazu bringen immer einige Beschäftigte auch ihre Kinder mit.

Bei unserem jährlichen Familienfest ist eindrucksvoll zu sehen, wie viele Kinder eigentlich zum Unternehmen „gehören". Da wimmelt es regelrecht. Das macht Spaß. Was ich mir noch wünsche, ist eine Kita hier in Unternehmensnähe. Dafür gäbe es in unserer Belegschaft großen Bedarf.

Im Rahmen des Projekts „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete" bin ich gespannt, andere Menschen aus Unternehmen hier aus dem Gewerbegebiet kennenzulernen, die sich mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigen und zu erfahren, welche Aspekte für sie besonders relevant sind.

**Wie erfahren Ihre Beschäftigten von den familienfreundlichen Angeboten?**

**Claudia Schnitzler:** Sie erleben sie einfach. Da eine familienfreundliche Kultur bei uns selbstverständlich ist, gibt es dafür keine großartigen Programme. Wir setzen einfach um, was sinnvoll ist und gebraucht wird. Vielleicht sollten wir diese Kultur in Zukunft stärker kommunizieren. Bewerberinnen und Bewerber könnte das interessieren und von unserem Unternehmen überzeugen.

Aus: Newsletter „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete",
Ausgabe 2/2013

**Auszubildende gewinnen**

Im Bereich der Fachkräftesicherung stellte sich im Austausch mit den Unternehmen heraus, dass die Gewinnung von Auszubildenden in allen Gewerbegebieten ein zentrales Thema ist. Die Unternehmen in Marsdorf planten daher zum Ende des Projektzeitraums die Durchführung einer Ausbildungsbörse, die sie in Schulen bzw. über eine eigens erstellte Website bewerben. Das Projektteam informierte über Erfahrungen aus einem ähnlichen Projekt im Areal „Am Butzweilerhof", unterstützte die Konzeptentwicklung und koordinierte einzelne Maßnahmen.

## Marc Schmitz GmbH: „Familienfreundlich zu sein, entspricht unserem Selbstverständnis"

**Die Marc Schmitz GmbH ist ein modernes Unternehmen für Heizung, Sanitär, Klima und Elektro. Es beschäftigt zirka 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist in Köln-Müngersdorf ansässig. Die besondere Kompetenz des Betriebes liegt in den Bereichen innovative Haustechnik und erneuerbare Energien. Kerstin Baarz, verantwortlich für das Marketing der Marc Schmitz GmbH, berichtet über die Maßnahmen des Unternehmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.**

**Was ist Ihre Motivation für eine familienfreundliche Personalpolitik?**

**Kerstin Baarz:** Ehrlich gesagt, haben wir dies von Anfang an eher instinktiv und mit einer gewissen Selbstverständlichkeit gemacht. Als wir vor mehr als 15 Jahren noch eine Hand voll Leute waren, ging sowieso alles ein bisschen familiärer zu. Mit den Jahren wuchsen die Belegschaft und damit auch die sozialen Anforderungen an die Geschäftsführung. Schnell stellten wir fest, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen man gewisse Probleme durch familienfreundliche Unternehmenspolitik abnehmen kann, motiviert, glücklich, leistungsbereit und loyal sind. Nur ein Beispiel: Jede berufstätige Mutter bzw. jeder Vater kennt es, wie morgens die Panik langsam aufsteigt, wenn man dringend zur Arbeit muss, das Kind aber mit Fieber aufgewacht ist. Da zu wissen, ich kann problemlos von zu Hause aus arbeiten, während sich mein Kind gesundschläft, ist eine große Erleichterung.

**Welche familienfreundlichen Maßnahmen bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern beziehungsweise mit Pflegeaufgaben an?**

**Kerstin Baarz:** Den Home-Office-Arbeitsplatz habe ich bereits erwähnt. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten. Dies muss gar nicht statisch sein, sondern ergibt sich oft situationsbedingt. Außerdem können die Kinder bei Bedarf, z.B. bei Schulausfall, mit ins Büro gebracht werden. Sie sitzen dann im Besprechungsraum und malen oder schauen einen Kinderfilm. Oder sie „helfen" tatkräftig beim Kopieren, Scannen oder der Ablage. Als meine Tochter klein war, hatte ich einen Laufstall im Büro. Bei uns sind seit vielen Jahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muslimischen Glaubens tätig. Da ist es selbstverständlich, dass im Fastenmonat Ramadan die Arbeitszeit angepasst wird. Und zum Fastenbrechen gibt es Urlaub. Dafür stehen diese Beschäftigten an Weihnachten gerne für den Notdienst bereit, damit die anderen mit ihren Familien feiern können. Wir sind und waren auch sehr stolz, dass wir – u.a. für unsere familienfreundliche Firmenpolitik – 2010 den Preis „Vielfalt gewinnt" der Stadt Köln gewonnen haben.

**Wie erfahren Ihre Beschäftigten von den familienfreundlichen Angeboten?**

**Kerstin Baarz:** In unserem Unternehmen sind die Kommunikationswege kurz. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet monatlich eine Betriebsversammlung statt, der Verwaltungsbereich hat sogar wöchentlich einen Jour fixe. Und – die Tür des Chefs steht immer offen.

Aus: Newsletter „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete",
Ausgabe 2/2014

# 5. Öffentlichkeitsarbeit

## Projektflyer

Zu Projektbeginn entstand ein Flyer mit Informationen zum Projekt, den die Unternehmen in den Wirtschaftsarealen zusammen mit der Einladung zur Auftaktveranstaltung erhielten. Im Herbst 2013 überarbeitete das Projektteam den Flyer und ergänzte ihn um das Thema Familienbildung. Das FamilienForum Köln entwickelte speziell für die Projektarbeit einen Flyer für Unternehmen.

## Internetauftritt

Im Oktober 2012 wurde der Internetauftritt des Projektes auf der Website der Stadt Köln mit Blick auf die zweite Projektphase überarbeitet und im Projektverlauf weiter aktualisiert.

## Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

In Bezug auf eine Nachhaltigkeit des Projektes über die zweite Projektphase hinaus war die Zusammenarbeit mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren von besonderer Bedeutung. Das Projektteam stellte das Projekt bei rund 20 Institutionen, Initiativen und Verbänden vor.

Daraus entwickelten sich unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit. Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

- machten die Projektangebote zum Beispiel über ihre Publikationen und Websites bekannt,
- leiteten Projektinformationen und Einladungen zu Veranstaltungen an ihr Netzwerk bzw. an Mitgliedsunternehmen weiter,
- warben bei ihren Mitgliedern aktiv für eine Teilnahme am Projekt,
- empfahlen das Projekt in geeigneten Zusammenhängen,
- gaben Informationen zu Best-Practice-Beispielen an das Projektteam weiter.

Umgekehrt gelang es dem Projektteam durch die gute Vernetzung, bei speziellen Fragen der am Projekt beteiligten Unternehmen schnell und unkompliziert die passenden Kontakte zu vermitteln. Der guten Öffentlichkeitsarbeit ist es auch zu verdanken, dass sich Unternehmen aus anderen Teilen Kölns sowie aus angrenzenden Kommunen mit dem Projektteam in Verbindung setzten und jeweils passende Projektangebote nutzten.

**Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (alphabetisch geordnet):**

- Arbeitsagentur Köln/Jobcenter Köln (Arbeitgeberservice und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt)
- Arbeitgeberverband Dienstleistungsunternehmen (ar.di) e.V./ TÜV Rheinland
- ARBEITGEBER KÖLN e.V.
- BusinessClub Köln SCHÄL SICK
- ddn-Regionalnetzwerk Köln
- DEHOGA Nordrhein e.V.
- Deutscher Gewerkschaftsbund Region Köln
- Einzelhandels- und Dienstleistungsverband Aachen-Düren-Köln e.V.
- Handwerkskammer zu Köln
- Industrie- und Handelskammer zu Köln
- Interessengemeinschaft Braunsfeld e.V.
- Kölner Zentrum für Arbeitsmedizin e.V.
- Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln
- Kontaktstelle Kindertagespflege Köln
- Kreishandwerkerschaft Köln
- Unternehmensnetzwerk Logistik in Gremberghoven
- Unternehmens-Service im Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Köln
- VDI Kölner Bezirksverein e.V.
- Wirtschaftsjunioren Köln e.V.

## Handwerkskammer wirbt für Familienfreundlichkeit

**Die Kaufmännische Unternehmensberatung der Handwerkskammer zu Köln engagiert sich im Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“. Leiter Dirk Hecking berichtet darüber.**

**Herr Hecking, warum ist Familienfreundlichkeit aus Ihrer Sicht ein wichtiges Thema für Handwerksunternehmen?**

**Dirk Hecking:** Dafür gibt es zwei Gründe: Zum einen halte ich Familienfreundlichkeit für eine wichtige Eigenschaft, die sich auch im Handwerk mehr etablieren sollte. Außerdem spüren wir, dass der Personalmangel in Handwerksbetrieben zunimmt. Familienfreundlichkeit ist ein Schlüssel, um in Berufen mit erhöhtem Fachkräftebedarf überhaupt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Von der Personalnot sind zum Beispiel

Unternehmen aus den Bereichen Elektro-, Sanitär- und Heizungstechnik, Kälte- und Klimaanlagenbau sowie aus dem Metallbau akut betroffen.

Dass Familienfreundlichkeit ein wichtiges Thema für sie sein könnte, ist vielen Geschäftsleitungen in diesen eher männerdominierten Branchen jedoch nicht klar. Dabei sind sie oft familienfreundlicher als sie denken: In den meisten Handwerksbetrieben stehen Vorgesetzte mit ihren Beschäftigten in engem Kontakt und bekommen zum Beispiel mit, wenn es zu Hause zeitliche Engpässe gibt. Sie reagieren dann oft sehr flexibel und individuell, um Lösungen zu finden. Damit diese Familienfreundlichkeit sich bei der Personalgewinnung positiv bemerkbar macht, sollten Personalverantwortliche und Unternehmensleitungen jedoch darüber sprechen und diese Haltung auch nach außen tragen.

**Wie werben Sie bei Handwerksbetrieben für mehr Familienfreundlichkeit?**

**Dirk Hecking:** Wenn Betriebe selber von ihren guten Erfahrungen mit Familienfreundlichkeit berichten, ist das immer besonders überzeugend. Ein Unternehmen bot beispielsweise Monteuren an, zwischen 14.00 Uhr und 22.00 Uhr zu arbeiten. Für Väter, die morgens gerne ihre Kinder versorgen möchten und mittags von der Partnerin abgelöst werden, ist das eine ideale Arbeitszeit. Und auch das Unternehmen gewinnt: Denn viele Kundinnen und Kunden freuen sich über Termine in den Nachmittags- und Abendstunden, für die sie nicht extra frei nehmen müssen.

**Wie bringt sich die Handwerkskammer im Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“ ein?**

**Dirk Hecking:** Wir beteiligen uns an Veranstaltungen des Projektes, machen Werbung dafür und laden unsere Mitglieder dazu ein. Auch als Vortragende steigen wir „in die Bütt“. Und wir vermitteln Kontakte, wenn es zum Beispiel darum geht, Unternehmen zu finden, die Netzwerktreffen ausrichten.

**Was können Handwerksbetriebe tun, um familienfreundlicher zu werden?**

**Dirk Hecking:** Es gibt eine breite Palette von Maßnahmen einer familienfreundlichen Personalpolitik, aus denen Unternehmen auswählen können. Im Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“ erhalten Personalverantwortliche Information darüber sowie Anregungen für die Umsetzung. Sie können zum Beispiel ihre Arbeitszeitmodelle flexibilisieren oder für Büroarbeiten Home-Office-Lösungen anbieten. Durch die „Familienfreundlichen Kölner Gewerbegebiete“ lassen sich auch Verbundlösungen andenken – zum Beispiel bei Fragen der Kinderbetreuung, gesunder Mittagsmahlzeiten oder sportlicher Aktivitäten. Der Erfahrungsaustausch im Projekt regt zusätzlich an, neue Ideen zu entwickeln.

Aus: Newsletter „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“, Ausgabe 2/2014

## Presse und Veröffentlichungen

Während der Projektlaufzeit erschienen Informationen zum Projekt in folgenden Publikationen:

- IHK-Zeitschrift (November 2012)
- Köln Magazin (Dezember 2012 und März 2014)
- Newsletter des Arbeitgeber Köln e.V. (Januar 2013)
- Newsletter der HRM Research (Februar 2013)
- Kölner Stadtanzeiger (September 2013)
- Porz am Montag (September 2013)
- Pressemeldung des Mercure Hotel Köln West (Februar 2014)
- „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Praxisbeispiele aus der Wirtschaft“, Broschüre des deutschen Arbeitgeberverbandes (Juni, 2013)
- „Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit großer Gewerbegebiete der Landeshauptstadt Stuttgart – Eine exemplarische Studie für den SynergiePark Stuttgart“, Studie der WIV Wirtschafts- und Industrievereinigung Stuttgart e.V. (2013)
- Beitrag im Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht der Stadt Köln 2013/2014 (Veröffentlichung nach Projektende)

Das Projekt wird auf Internetseiten folgender Institutionen präsentiert:

- Stadt Köln
- AK Wirtschaft im Kölner Bündnis für Familien
- Handwerkskammer Köln
- ddn Netzwerk Region Köln
- DEHOGA Nordrhein
- Aktionsplattform berufundfamilie.nrw des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen

## Stadtinformationskampagne

Mitte Oktober 2013 führte der Arbeitskreis Wirtschaft im Kölner Bündnis für Familien eine Stadtinformationskampagne mit vier Bildmotiven zum Thema familienbewusste Personalpolitik durch, an der das Projekt als Mitglied des Arbeitskreises beteiligt war. Alle vier dargestellten Unternehmen sind in einem der am Projekt teilnehmenden Kölner Gewerbegebiete ansässig. Zur Stadtinformationskampagne gab es eine Pressekonferenz unter Beteiligung der Wirtschaftsdezernentin der Stadt Köln, Ute Berg. Die Kampagne wurde von den Kooperationspartnerinnen und -partnern des Arbeitskreises Wirtschaft im Kölner Bündnis für Familien (Arbeitgeber Köln, DGB, HWK, IHK, etc.) mit Presse- und Öffentlichkeitsarbeit begleitet.

## Teilnahme an (Fach-) Veranstaltungen

Das Projekt war bei über 20 verschiedenen Fachveranstaltungen teilweise mit Vortrag, Informationsmaterial oder auch mit einem Stand präsent.

**Teilnahme an (Fach-)Veranstaltungen:**

- Fachtag „Familie groß geschrieben“ MFKJKS (Oktober 2012)
- Arbeitgebertag Köln (November 2012)
- Neujahrsempfang des Kölner Bündnisses für Familien (Januar 2013)
- Veranstaltung der Arbeitsagentur Köln für Personalvermittlungsunternehmen (März 2013)
- Bündnistreffen „Teilzeitberufsausbildung“ (April 2013)
- Demografiekongress IHK Köln (April 2013)
- PersonalerInnen-Runde des Pilotareals „Am Butzweilerhof“ (April 2013)
- Forum Familie des Kölner Bündnisses für Familie im Rathaus der Stadt Köln (Mai 2013)
- Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit – Chancen für kleine und mittlere Unternehmen, CSR – ein Gewinn für alle (Mai 2013)
- Treffen der Projektgruppe Aktionsplattform berufundfamilie.nrw (Juni 2013)
- Verleihung der Zuwendungsbescheide durch die RheinEnergieStiftung Familie (Juli 2013)
- Treffen Unternehmensnetzwerk Logistik in Gremberghoven (Juli 2013)
- 2. Frauenbusinesstag der IHK Köln (September 2013)
- Arbeitgebertag Köln (November 2013)
- Treffen der Projektgruppe Aktionsplattform berufundfamilie.nrw (November 2013)
- Neujahrsempfang des Kölner Bündnisses für Familien (Januar 2014)
- Treffen des Arbeitskreises „Gender & Diversity“ der IHK Köln (März 2014)
- Treffen der Projektgruppe Aktionsplattform berufundfamilie.nrw (März 2014)
- Forum Führung, BVMW – Region Köln, Leverkusen, Rheinisch-Bergischer Kreis, Rhein-Erftkreis (März 2014)
- Treffen Unternehmensnetzwerk Logistik in Gremberghoven (März 2014)
- Workshop „Familienfreundlichkeit: Ein Gewinn für Unternehmen und Beschäftigte“ im Projekt Mülheim 2020 (Mai 2014)
- Mitgliederversammlung der Katholischen Familienbildung e.V. (Juni 2014)
- Strategieworkshop Aktionsplattform berufundfamilie.nrw (Juni 2014)
- Business-Club „Schäl Sick“ Porz (September 2014)

# 6. Fazit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen und Wirtschaftsarealen zu gestalten, ist ein langfristiger Prozess. Um den beteiligten Unternehmen die Möglichkeit zu bieten, die begonnenen Vorhaben auch über den Projektzeitraum hinaus weiter zu verfolgen, erarbeitete das Projektteam die Infoblätter „Familienfreundlichkeit kurz & bündig“. Sie beinhalten Grundsatzinformationen und Umsetzungstipps zu den acht Handlungsfeldern einer familienbewussten Personalpolitik.

Das Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“ hat Impulse gesetzt, Netzwerke initiiert und Strukturen für den Austausch geschaffen. Durch konkrete gemeinsame Projekte ist die Grundlage dafür gelegt, dass die Vernetzungsaktivitäten weiter Bestand haben können.

Familienfreundliche
Kölner Gewerbegebiete

# Bildnachweise und Impressum

# Bildnachweise

## Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“

Seite 3: © Christoph Hähnel – Fotolia.com
Seite 5: Stadt Köln
Seite 7: Stadt Köln
Seite 9: Stadt Köln
Seite 12: von dem Interviewpartner zur Verfügung gestelltes Bild
Seite 17: von der Interviewpartnerin zur Verfügung gestelltes Bild
Seite 19: Stadt Köln
Seite 20: © Claudia Wingens / Accor S.A.
Seite 21: von der Interviewpartnerin zur Verfügung gestelltes Bild
Seite 22: © kasto – Fotolia.com
Seite 23: von der Interviewpartnerin zur Verfügung gestelltes Bild
Seite 25: © VRD – Fotolia.com
Seite 26: © styleuneed – Fotolia.com
Seite 27: von der Interviewpartnerin zur Verfügung gestelltes Bild
Seite 29: von der Interviewpartnerin zur Verfügung gestelltes Bild
Seite 31: © Julien Eichinger – Fotolia.com
Seite 32: von dem Interviewpartner zur Verfügung gestelltes Bild
Seite 34: ARBEITGEBER KÖLN e.V. und Freigabe von dargestellter Person
Seite 35: Stadt Köln

# Impressum


## Projektträger:

Stadt Köln – Der Oberbürgermeister
Amt für Wirtschaftsprüfung
Abteilung Arbeitsmarktförderung
Willy-Brandt-Platz 2 · 50679 Köln
Telefon: 0221 / 221-23315
Fax: 0221 / 221-24212
ffgg@stadt-koeln.de
www.stadt-koeln.de/wirtschaft/arbeitsmarktfoerderung/familienfreundliche-koelner-gewerbegebiete

## Projektdurchführung und Redaktion:

Spielraum – Projekt Vereinbarkeit gGmbH
Am Theise 8 · 51143 Köln
Telefon: 02203 / 1868505
Fax: 02203 / 1868507
info@spielraum-ggmbh.de
www.spielraum-ggmbh.de

## Gestaltung:

Hanno Elbert
rheinsatz
Sechtemer Straße 12 · 50968 Köln
Telefon: 0221 / 9348339
Fax: 0221 / 3761170
email@rheinsatz.de
www.rheinsatz.de

## Druck:

MEDIA COLOGNE GMBH
Luxemburger Straße 96 · 50354 Hürth
Telefon: 02233 / 980-100
Fax: 02233 / 980-200
info@mediacologne.de
www.mediacologne.de

## Stand:

November 2014



**Haftungsausschluss:**

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt recherchiert. Dennoch kann das Redaktionsteam keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Informationen übernehmen. Die Informationen sind allgemeiner Art und stellen keine Rechtsberatung im Einzelfall dar.



Gefördert von:

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Ziel2.NRW
Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung

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

Stadt Köln

RheinEnergie Stiftung Familie

FAMILIEN FORUM KÖLN


© 2014 – Spielraum – Projekt Vereinbarkeit gGmbH

## Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“

**Projektträger:**
Stadt Köln
Amt für Wirtschaftsförderung
Willy-Brandt-Platz 2 · 50679 Köln
Telefon: 0221 / 221-23315
Fax: 0221 / 221-24212
ffgg@stadt-koeln.de
www.stadt-koeln.de

**Durchführung:**
Spielraum – Projekt Vereinbarkeit gGmbH
Am Theise 8 · 51143 Köln
Telefon: 02203 / 1868505
Fax: 02203 / 1868507
info@spielraum-ggmbh.de
www.spielraum-ggmbh.de

**Projektzeitraum:**
Oktober 2012 bis November 2014

gefördert von:

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Ziel2.NRW
Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung

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

RheinEnergie
Stiftung | Familie

in Kooperation mit:

FAMILIEN
FORUM
KÖLN

Kölner Bündnis
für Familien

Stadt Köln