

**Musik an Möhringer Schulen****Chorkooperation.**

[bg] Gemeinsames Singen verbindet Zweitklässler der Riedseeschule mit Schülern der Bodelschwingschule, einer Schule für Geistigbehinderte auf den Hengstäckern. Bereits seit einigen Jahren wird dieses Kooperationsprojekt erfolgreich von Lehrern beider Schulen geleitet. Neben seinen jahreszeitlichen Auftritten präsentierte sich der Chor erstmals auch während des „Theaterkarussell“s, einer Performance von vielen Theater- und Musikgruppen aus Baden-Württemberg, die im Juni an der Möhringer Schule für Körperbehinderte ausgerichtet wurde.

**Musicalauftritt.**

[bg] Bereits fünf Mal haben Schüler der Fasanenhofschule das Musical „Momo“ in englisch-deutscher Sprache aufgeführt. Nach nur einem halben Jahr Probezeit entstand die Geschichte von Michael Ende als einstündige Produktion, die von der Robert-Bosch-Stiftung gefördert wurde. Letztmals spielten, sangen und tanzten die Schüler der fünften bis siebten Klasse das beliebte Stück über das Mädchen Momo und die grauen Männer auf dem Aktionstag „Macht mit – Kids und Teens für den Fasanenhof“.

**Musikevent.**

[bg] Beim Jugendmusikfestival „Euro-Musique 2007“ im Europapark in Rust traten erstmals auch Grundschüler der Riedseeschule mit eigenem Programm auf. Knapp 40 Schüler der beiden Chöre unter der Leitung von Barbara Gänzle sowie Tänzer der Bewegung-AG verbrachten diesen Tag gemeinsam mit Kindern aus ganz Europa, die mit ihren Chören und Jugendmusikgruppen in den Freizeitpark gereist kamen.

**Flötelernen.**

[cs] In einer zweiten Klasse an der Riedseeschule wird der Flötenunterricht in die Musikstunde integriert. Mit drei freiwilligen Helfern aus der Elternschaft lernt jedes Kind in einer kleinen Gruppe das Flötespielen. Evelyn Görnitz, die Lehrerin, hat sehr positive Erfahrungen gemacht, auf diese Weise jedem Kind – egal mit welchem sozialen Hintergrund – den Zugang zu einem Musikinstrument zu ermöglichen. Gleichzeitig sieht sie die Kooperation mit den Eltern, die Auflockerung des Stundenplans durch die völlig andere Art des Unterrichts und das ganz konkrete Erlebnis der Lernfortschritte für die Kinder (Ton um Ton zur Melodie) als große Vorteile dieses Projekts. Zur Nachahmung bestens empfohlen!

**Pädagogisches und mehr****Vorfahrt für Familien****Unternehmen und die Familienfreundlichkeit**

Von Beate Gebhardt

**Unternehmen können sich es heute gar nicht mehr leisten, nicht familienfreundlich zu sein. So sagen dies Wirtschaftsexperten. Kosten-Nutzen-Berechnungen belegen es: Familienfreundlichkeit zahlt sich aus. Und das nicht nur finanziell. Doch scheint es auch von der Größe des Unternehmens oder der Branche abzuhängen, ob und welche Maßnahmen einer familienfreundlichen Personal- und Organisationspolitik tatsächlich umgesetzt werden. Und auch der Begriff Familienfreundlichkeit ist vielfältig.**

Ursula Matschke, die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Stuttgart, führt seit 2005 Unternehmen immer wieder zusammen, um diese für das Thema Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren und beim Austausch über die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu unterstützen. Ein Vorgehen, das als besonders vorbildlich für die Kinderfreundlichkeit der Stadt Stuttgart bewertet wurde. Doch was zeichnet überhaupt ein familienfreundliches Unternehmen als solches aus?

**Pflege von Angehörigen wird immer mehr zum Problem**

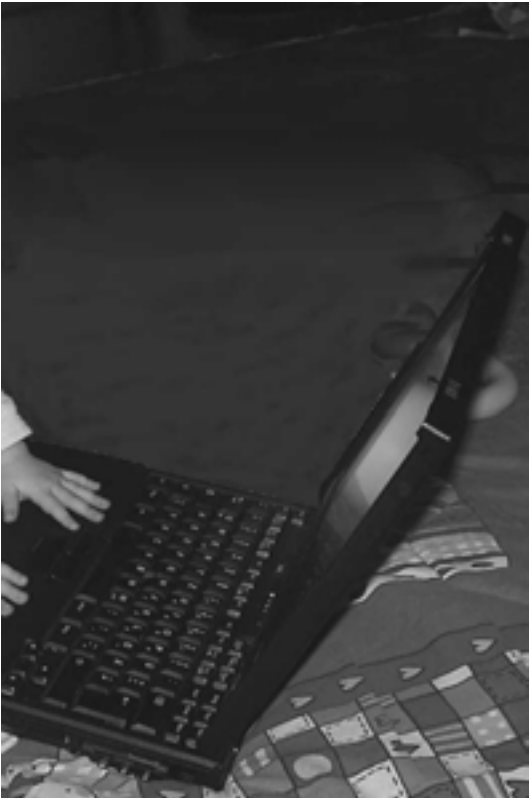
Studien meinen mit Familienfreundlichkeit vorrangig organisatorische Maßnahmen eines Unternehmens, die es seinen Beschäftigten vereinfachen, die Anforderungen aus Familie und Beruf zu vereinbaren. Dabei geht es nicht nur um die Betreuung der eigenen Kinder. Gerade pflegebedürftige Familienangehörige werden zunehmend zum Problem – auch für die Unternehmen, denn hier trifft es deren 40- bis 50-jährigen Mitarbeiter. So auch die Erfahrung von Ursula Matschke aus den Expertenshops, an denen sich mittlere und kleinere Unternehmen aus dem Großraum Stuttgart beteiligen. „Und die Großelterngeneration, die sich immer häufiger um die Tagesbetreuung ihrer Enkelkinder kümmert, ist für die Unternehmen ebenfalls ein ernstes Thema, sofern Oma und Opa selbst noch mitten im Berufsleben stehen“, ergänzt die Referentin für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern. Hier kommen dann Fragen über Karrieren und über Teilzeit und Flexibilität in einer Altersgruppe zusammen, die nicht in der aktuellen Diskussion steht. Zur Familie gehören eben viele Generationen – junge wie alte.

**Stuttgarter Expertennetzwerk zur familienfreundlichen Unternehmenspolitik**

Vier- bis fünfmal pro Jahr trifft man sich zu bestimmten Themen, so Matschke über das von ihr geleitete Netzwerk zur familienfreundlichen Unternehmenspolitik. Der regional angelegte Dialog unter Praktikern ist für Unternehmen sehr wichtig und sehr nützlich. „Wenn ein Unternehmen berichtet, Teilzeit in der Produktion geht, hat dies mehr Bedeutung als wenn ich das sage“, hebt die Wissenschaftlerin Matschke den Erfahrungsaustausch unter Praktikern hervor und fährt fort: In Stuttgart geht es um Konkretes und nicht nur um Imagepflege. Große Unternehmen auf Bundesebene nutzen solche Netzwerke gerne zur Selbstdarstellung. In Stuttgart wird auf Dialog und Austausch gesetzt. Matschkes Idee lautet, Vernetzung nach innen. Hierfür ist Vertrauen nötig. Ziel ist es auch, Schnittstellen zu den Kommunen anzulegen und voranzubringen. Die Planungshoheit des Jugendamts bei Kinderbetreuungsplätzen ist da beispielsweise ein Thema. Geplant wird dort anhand der Bevölkerungsstruktur am Wohnort. Wenn dann Mitarbeiter ihre Kinder an den Arbeitsort mitbringen wird dies zum Problem. Hier aber konnte schon einiges bewegt werden, so Matschke.

**Schuljahresbeginn und neue Stundenpläne erfordern flexible Unternehmen**

Zu den Treffen werden insgesamt 111 Unternehmen aus dem Maschinenbau, der Feinwerktechnik oder dem Textilbereich aus einem Umkreis 100 km um Stuttgart eingeladen. Die Probleme sind vielfältig und je nach Branche unterschiedlich. Im Maschinenbau sind Frauen meist in der Verwaltung beschäftigt, in der Textilbranche vor allem in der Produktion, berichtet die Referentin. Nach wie vor kümmern sich zum Großteil die Frauen um Kinderbetreuung oder Pflege. Die meisten unternehmerischen Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit



keit richten sich daher an Frauen. Probleme gibt es beispielsweise beim Wiedereinstieg, wenn Arbeitszeiten und Betreuung unter einen Hut gebracht werden müssen. Die Abstimmungsphase ist auch dann sehr intensiv, wenn die Kinder vom Kindergarten in die Schule wechseln und nicht mehr verlässlich bis zu einer bestimmten Uhrzeit betreut sind oder die Schulferien anstehen. Die Probleme liegen dabei auf beiden Seiten. Von den Unternehmen wird hohe Flexibilität verlangt. Von den Mitarbeitern Abstimmung. Eigentlich wiederholt sich diese Abstimmungsphase in jedem Schuljahr, wenn die neuen Stundenpläne vorliegen.

#### Teilzeit führt zum Karriereknick

Obwohl in Deutschland immer mehr Frauen genauso gut ausgebildet sind wie Männer, haben sie nach der Geburt eines Kindes die weit aus geringeren Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Die schlechteren beruflichen Chancen liegen nach Auffassung von Experten zum Teil daran, dass viele Mütter dauerhaft in Arbeitsverhältnissen mit einem geringen Stundenumfang bleiben. Mit jedem weiteren Kind nimmt der Anteil einer Frau am Berufsleben immer stärker ab, so die statistischen Fakten. Nach dem ersten Kind kehrt noch etwa die Hälfte der Frauen an ihren Arbeitsplatz zurück. Nach der Geburt des zweiten Kindes sinkt der Anteil erwerbstätiger Frauen deutlich unter 50%. Dabei erfolgt die Rückkehr überwiegend in Teilzeitarbeit. 20 Stunden in der Woche ist bei Müttern mit Kindern unter 12 Jahren der am häufigsten gewählte Stundenumfang. Und der Vormittag ist die typische Arbeitszeit der Frauen, dann wenn Kinder in Schule oder Kindergarten betreut werden. Mit zunehmendem Alter der Kinder lässt sich jedoch nur eine langsame Zunahme des Stundenumfanges beobachten. Zum einen ist eine Aufstockung der Arbeitszeiten in Unternehmen und in den öffentlichen Verwaltungen häufig gar nicht so einfach,

bestätigt auch die Stuttgarter Gleichstellungsbeauftragte. Zum anderen spielt hier auch die familiäre Situation eine besondere Rolle. Studien belegen es, die Doppelbelastung aus Beruf und Familie wird nach wie vor fast ausschließlich von den Frauen getragen. Väter kümmern sich lieber mehr um ihre Kinder als um deren Wäsche. Trotzdem überwiegt auch bei der Kinderbetreuung der Zeitaufwand der Mütter vor dem der Väter. Zumindest im statistischen Durchschnitt. Aus der Doppelrolle Beruf und Familie wachsen psychische Belastungen der Frauen, meint Matschke. Kranke Kinder können die ganzen Planungen über Bord werfen. Und wie gehen die Unternehmen damit um? Teilzeitkräfte werden von den Unternehmen vor dem Hintergrund von Arbeitsprozessen und kurzfristigem Abstimmungsbedarf als großes Problem gesehen.

#### Kindeswohl als Teil von Familienfreundlichkeit

Bei der familienfreundlichen Unternehmenspolitik geht es auch immer darum: „Wie kriegen wir das am besten für die Kinder hin“. Für Dr. Ursula Matschke ist das Kindeswohl Teil von Familienfreundlichkeit. Eine eigene Untersuchung bestätigte ihr, dass Kinder, deren Mütter zuhause sind, nicht weniger häufig in psychologischer Therapie sind, als Kinder berufstätiger Mütter. Das Kindeswohl hängt mehr von der Zufriedenheit der Eltern ab, als dem gemeinsam, mühsam verbrachten Alltag, meint sie daher. Ihre aktuelle Untersuchung zur Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit unter 700 Beschäftigten in der Stadtverwaltung Stuttgarts verdeutlichte die Tendenzen. Frauen wollen heute nach der Geburt ihres Kindes wieder schneller einsteigen: Meist nach einem halben Jahr und nicht erst nach drei Jahren. Finanzielle Gründe drängen häufig Frauen mehr zu arbeiten als sie eigentlich wollen. Und so lange die Kinder jünger sind, möchten die meisten Frauen einen Teilzeitarbeitsplatz.

Was zunächst als befristetes Projekt angelegt war, soll nun fortgeführt werden, berichtet Matschke noch über das etablierte Unternehmens-Netzwerk. Eine eigene Datenbank ist geplant, ebenso Porträts der beteiligten Unternehmen, sogenannte Case Studies, die im Herbst der Öffentlichkeit vorgestellt werden. Was Möhringer Unternehmen für die Familien tun, darauf darf man gespannt sein.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Wirtschaftsthema geworden. Aufgrund der fehlenden Perspektive einer wirklichen Vereinbarkeit von Familie und qualifizierter Erwerbsarbeit entscheiden sich Frauen wie Männer, trotz vorhandenem Kinderwunsch, immer seltener für eigene Kinder. Die seit den 70er Jahren sinkende Geburtenrate führt zu gravierenden wirtschaftlichen Problemen. Die fehlende Finanzierung der Sozialversicherungssysteme wie Renten- oder Krankenversicherung sind nur ein Teil davon. Und Familienfreundlichkeit bringt den Unternehmen Gewinn, sowohl finanziell als auch durch die höhere Motivation, Loyalität und Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden. Auch deswegen ist Familienfreundlichkeit ein Thema der Unternehmen.

#### KONTAKT

Dr. Ursula Matschke  
Telefon: (0711) 216-3338  
E-Mail: ursula.matschke@stuttgart.de

#### Anzeige:

Tätigkeitsschwerpunkt:  
Immobilienbesteuerung

**Krüger & Co. Treuhand GmbH**  
Steuerberatungsgesellschaft

Fon 0711 - 240 632  
Fax 0711 - 236 0 846  
Mail buerokrueger@t-online.de

Werstr. 30 70182 Stuttgart

#### Mehr zum Thema

### Mehr Verständnis für familiäre Verpflichtungen

[bg] Familienfreundlichkeit von Unternehmen richtet sich in Deutschland, gleich wie weit man den Familienbegriff nun zieht, vor allem an Frauen. Doch ohne das Verständnis und die Rücksichtnahme der Kollegen funktioniert keine Familienfreundlichkeit. Das spüren auch Väter. Dafür braucht es dringend Führungskräfte, die Verständnis für familiäre Verpflichtungen ihrer Mitarbeiter haben und am besten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorleben. Dies mahnt das Forschungsunternehmen Prognos an und schnürt gleichzeitig ein Bündel familienfreundlicher Maßnahmen, die sich laut ihrer Studie auszahlen.

- Reduzierung der Arbeitszeit und Unterstützung von Teilzeit in höheren beruflichen Positionen, familienbezogene Freistellung und Erhöhung der freien Zeiteinteilung stehen für eine **familienfreundliche Arbeitszeitregelung**.
- Wann Arbeitstreffen oder Teambesprechungen stattfinden, können **familienfreundliche Arbeitsabläufe oder Arbeitsinhalte** regeln.
- Dem fügt die Studie die **freie Wahl des Arbeitsortes**, zum Beispiel durch einen gleichwertig ausgestatteten Arbeitsplatz zu Hause, hinzu.
- **Finanzielle Zulagen** zur Geburt oder als Erfahrungszulage oder die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung, zum Beispiel durch Reservierung von Betreuungsplätzen, stellen die kostenintensivsten Maßnahmen für ein Unternehmen dar.
- **Flexible Arbeitszeiten** können Vätern wie Müttern die Vereinbarkeit ihrer Lebens- und Berufsrollen vereinfachen. Gleiches gilt für eine längere familienbedingte Freistellung von Müttern nach der Geburt ihres Kindes oder zusätzlichem bezahlten Urlaub für die Väter.
- **Gesprächs- und Informationsangebote** über den Wiedereinstieg oder Entwicklungen im Unternehmen während der Abwesenheit verdeutlichen die Wertschätzung der gerade pausierenden Mitarbeiter und wirken auf diese sehr motivierend. Die Wertschätzung von Familien kann ein Unternehmen auch durch Familienfeste oder eine familienfreundliche Parkplatzregelung verdeutlichen.