



## ■ Zukunft braucht Flexibilität

Gelebter Rollenwandel im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

### ■ Interviews

„Familie und Beruf: ein täglicher Balanceakt.“

Interview 1 mit Maren Behler \_\_\_\_\_ 5

„Die Quote ist richtig. Anders ist die ‚gläserne Decke‘ nicht zu durchbrechen.“

Interview 2 mit Heike Blohm-Schröder \_\_\_\_\_ 7

„Wenn man Beruf und Familie vereinbaren will, erlebt man beides intensiver.“

Interview 3 mit Stephan Michels \_\_\_\_\_ 9

„Die Zeit mit den Kindern kann einem niemand mehr nehmen.“

Interview 4 mit Jürgen Piontke \_\_\_\_\_ 11

„Die Familie ist das Korrektiv im Kopf, das sagt: ‚Jetzt komm endlich mal nach Hause.‘“

Interview 5 mit Bettina Reimann \_\_\_\_\_ 13

„Heutzutage sind Elternschaft und Berufstätigkeit gut miteinander vereinbar – auch für Väter.“

Interview 6 mit Jutta Rütering-Stommel \_\_\_\_\_ 15

„Teilzeit für die Kinderbetreuung? Wenn s irgendwie geht, auf jeden Fall.

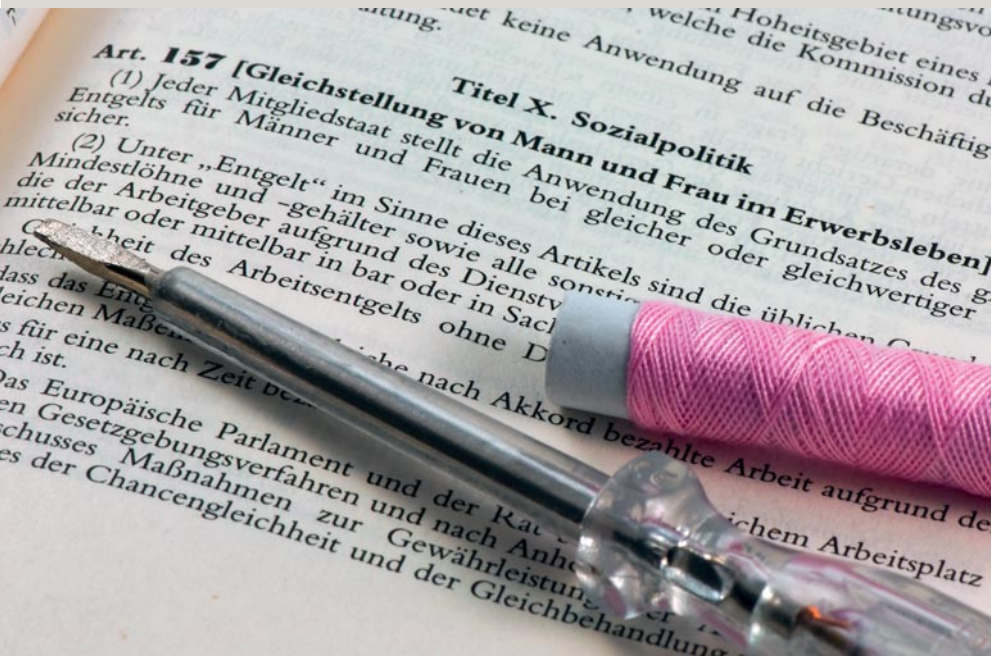
Diese besondere Zeit kommt nie wieder.“ Interview 7 mit Lars Streitwolf \_\_\_\_\_ 17

„Man wächst mit seinen Aufgaben.“

Interview 8 mit Daniel Voigt \_\_\_\_\_ 19

### ■ Mit Prädikat

Was ist das Total E-Quality-Zertifikat?



© unitypix - Fotolia.com

## **Zukunft braucht Flexibilität – Gelebter Rollenwandel im BLB NRW**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
sehr geehrte interessierte Leserinnen und Leser,

was hat der BLB NRW mit dem Rollenwandel der Geschlechter zu tun? Und wo ist der Zusammenhang zwischen familienfreundlicher Unternehmensführung und Gleichstellung? Und wie passt das alles zusammen?

Eine moderne Unternehmensführung passt sich den gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungen an. Ihr Konzept der Personalentwicklung stellt sich flexibel darauf ein, dass Menschen nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Angestellte und Beamte sind, sondern auch Frauen und Männer, Mütter und Väter. Es sucht und findet Lösungen und Unterstützung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für Eltern und Pflegende. So kann das Unternehmen schließlich auch auf das Vertrauen und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden zählen. >



Für unsere Leistungen haben wir im vergangenen Jahr das Zertifikat „Total E-Quality“ erhalten und werden uns in zwei Jahren mit neuen Projekten wieder für dieses Qualitätszertifikat bewerben. Mit dieser Broschüre stellen wir Kolleginnen

und Kollegen mit ihren ganz individuellen Vereinbarkeitsmodellen vor. Modelle gibt es viele – so viele, wie es Menschen gibt, die Leben und Arbeit erfolgreich miteinander verbinden wollen.

Die Portraits sollen aufzeigen, dass es beim BLB NRW Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten gibt, mit denen eine Menge Spielräume und Kombinationsmöglichkeiten entstehen, wenn man sie zu nutzen und kreativ einzusetzen weiß. Teilzeiformalen, Teleheimarbeitsplätze und flexible Arbeitsorte machen es möglich. Besonders auch jungen Menschen wollen wir Mut machen und aufzeigen, dass viel machbar ist, wenn man gemeinsam mit den Führungskräften und der Personalführung nach realisierbaren Lösungen sucht.

Das moderne Rollenbild von Frauen und Männern, Müttern und Vätern hat sich in wenigen Jahrzehnten stark gewandelt, Aufgaben und Verantwortlichkeiten überlappen sich, Zuständigkeiten in Partnerschaft und Familie sowie im Beruf sind nicht mehr an die Geschlechtszugehörigkeit geknüpft. Arbeit ist einfach Arbeit, die getan werden will, egal von wem. Verhandlung tritt an die Stelle von traditionellen Verhaltensvorschriften. Die Menschen entfalten ihre individuellen Fähigkeiten und

**Acht BLB-Familien haben sich zu einem Interview zu ihrer persönlichen Geschichte bereiterklärt, in dem Sie ihre Erfahrungen zum Rollenwandel und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf schildern.**



Talente, ohne sich von Geschlechtsrollen eingrenzen zu lassen. So entsteht eine Vielfalt von Kompetenzen und Potenzialen, die gesellschaftlich und betrieblich dringend gebraucht werden.

Politisch ergänzt das Ziel der gesetzlichen Gleichstellung und Chancengleichheit das Diskriminierungsverbot. Und unter den Paaren wird die Verteilung von Verantwortlichkeit für ökonomische und erzieherische Aufgaben ganz individuell und von Fall zu Fall entschieden. Dabei wird es langsam selbstverständlicher, dass Väter eine berufliche Auszeit für die Familienarbeit nehmen oder die Mütter die Haupternährer der Familie werden. Denn immer seltener reicht ein Gehalt oder eine Rente für das Auskommen einer Familie. Auch Führungsfunktionen und Mutterschaft auf gutem Niveau schließen einander nicht aus. Familie, Kindererziehung und Seniorenbetreuung sind Zukunftsaufgaben, die nur im gemischten Team gut zu leisten sind. Arbeitgeber sind verpflichtet, diese gesellschaftlichen Aufgaben mit geeigneten Rahmenbedingungen zu unterstützen. Der BLB NRW, der ja in einer traditionellen Männerbranche angesiedelt ist, geht einen mutigen Schritt vorwärts, indem er Geschlechtsrollen zugunsten von Fach- und Sachverstand vernachlässigt, aktive Gleichstellungsprojekte voranbringt und nicht nur Führungsaufgaben an qualifizierte Mütter vergibt, sondern auch die aktive Vaterschaft der Mitarbeiter unterstützt. Der BLB NRW braucht Frauen und Männer, Mütter und Väter, die kreativ ihre beruflichen und sozialen Kompetenzen in ihre Arbeit einbringen. >

**Alle beschriebenen Familien haben ihr eigenes Erfolgsrezept, wenn es um die Bewältigung der tagtäglichen Herausforderungen geht, die Familienmanagement und Beruf an sie stellen.**



So werden hier vier Frauen und vier Männer aus unterschiedlichen Niederlassungen des BLB NRW portraitiert, die gemeinsam mit ihren Familien neue Rollenaufteilungen leben. Die Männer übernehmen vornehmlich erzieherische Vaterfunktionen und stellen ihre Berufstätigkeit zeitweise zurück. Die Frauen sind aktiv in ihrer beruflichen Führungsaufgabe beim BLB NRW und organisieren sich damit um und in den Familienalltag. Gemeinsam mit ihren Partnern sind sie hoch leistungsfähige Teams in Familie und Betrieb.

Wir bedanken uns herzlich bei den acht Beschäftigten und ihren Familien, die uns durch die Darstellung ihrer individuellen Modelle der Vereinbarkeit und des Rollenwandels an ihren Erfahrungen teilhaben lassen.

Mit freundlichen Grüßen



Elisabeth Wallrath,  
Gleichstellungsbeauftragte des BLB NRW



Rolf Krähler,  
Geschäftsführer des BLB NRW





**Maren Behler (41), Dipl.-Ing., Bauassessorin, Abteilungsleiterin P+B in der Niederlassung Köln und seit zehn Jahren beim BLB NRW. Ihre beiden Kinder heißen Nike (8) und Felix (4).**

## **„Familie und Beruf: ein täglicher Balanceakt.“**

Was macht eine Mutter, wenn zwei Kinder ein Eis möchten, aber nur noch eins in der Kühltruhe liegt? Verhandeln. Eine Fähigkeit, die Maren Behler nicht nur bei Tochter Nike (8) und Sohn Felix (4) nach einem Arbeitstag im Büro anwenden muss, sondern die sie bereits Stunden zuvor in ihrer Funktion als Abteilungsleiterin in der Niederlassung Köln ausgiebig einbrachte. Denn daraus besteht, genau genommen, ein Großteil ihrer Tätigkeiten: Kommunikation, Moderation, Teamentwicklung, Konfliktmanagement, Mitarbeiterführung, Gespräche führen mit internen und externen Partnern. Sie muss vermitteln und schlichten, anspornen und loben. Und immer wieder schauen, wo stehen die Kolleginnen und Kollegen, welche Kontakte und Informationen müssen vernetzt werden? Dies sind Aufgaben mit sozialen Kompetenzen, die Mütter und Abteilungsleiterinnen gemeinsam haben.

Es war ein langer Weg bis zu diesem vorläufigen Karriereziel. Seit zehn Jahren arbeitet die Architektin für den BLB NRW, erst in der Niederlassung Bonn und der Zentrale in Düsseldorf, dann in Aachen und schließlich in Köln. Nach der Geburt des ersten Kindes ist sie direkt nach dem Mutterschutz mit 75 Prozent Arbeitszeit wieder in den Job eingestiegen und pendelte von Köln nach Aachen, was nur mit einem ausgeklügelten Arbeitszeitkonstrukt möglich war und durch ein gut funktionierendes Kolleginnen-Team gestützt wurde. Alle Eltern sind auf qualifizierte Hilfe bei der Kinderbetreuung angewiesen. Familie Behler erhielt diese durch eine Tagesmutter, dann ein Au-Pair und später durch den Kindergarten. Eine qualifizierte Betreuung für die Kinder zu organisieren, ist dabei selbst in einer Großstadt wie Köln nicht ganz einfach. >

Als sich das zweite Kind ankündigte, hat sich die Familie entschieden, das Angebot des Bundesfamilienministeriums von zwei Jahren Elternzeit wahrzunehmen. Maren Behler nahm sich eine berufliche Auszeit und begleitete mit den Kindern ihren Mann, der für zwei Jahre im Ausland arbeitete.

Nach ihrer Rückkehr und dem Wechsel in die Niederlassung Köln ergab sich für sie die Gelegenheit zur Übernahme einer Abteilungsleitung. Das bedeutete: kein langer Anfahrtsweg mehr. Mit unterschiedlich guter Betreuungsmöglichkeit für die Kinder, der Unterstützung des Partners, einer klaren Familienlogistik und – wie die meisten Erziehungszeit-Rückkehrerinnen – hochmotiviert, wagte sie den Balanceakt zwischen Beruf und Familie. Sie vollzog einen Spagat, wie ihn viele Kolleginnen und Kollegen versuchen.

Nike geht jetzt in die nahe gelegene Grundschule mit offenem Ganztagsangebot und Felix besucht den Kindergarten. In der Freizeit sind Sport und Musik angesagt. Nach wie vor gibt es eine wichtige Person, die den Balanceakt erst möglich macht. Deren Wirken beschreibt Nike so: „Morgens macht der Papa immer für alle Frühstück und am Wochenende kocht er mit uns.“

Danach befragt, was sie einer jüngeren Kollegin raten würde, sagte sie: „Trau dich nur, bilde berufliche und private Netzwerke, und lerne loszulassen. Nur so hast du den Kopf frei für den Job, bist hinterher für die Familie präsent und kannst den täglichen Balanceakt leisten.“ Sie selbst lebt ein flexibles Arbeitszeitmodell und bietet es einigen ihrer 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenfalls an. Für

die Zukunft, so meint sie, müssten Unternehmen auch mal neue und ungewöhnliche Wege ausprobieren, indem sie z.B. einige Spielarten der Arbeitszeiten und -orte, wie Teleheimarbeit und Teilzeitmodelle, kombinieren und auf die Teams vertrauen, die dies mit ihrem Einsatz belohnen werden. Mit guten Argumenten und Verhandlungsgeschick ist dies auch beim BLB NRW möglich.

Apropos Verhandlungsgeschick: Das Eis bekam Felix. Nike bekam einen Euro, um sich am Kiosk nebenan eines zu kaufen. ■







**Heike Blohm-Schröder (44), Dipl.-Ing. Architektur, seit 18 Jahren beim BLB NRW. Seit zwei Jahren leitet sie die Abteilung Asset Management in Duisburg. Ihr Sohn heißt Marc (8).**

## **„Die Quote ist richtig. Anders ist die gläserne Decke nicht zu durchbrechen.“**

Sie hat klare Ansichten und Ziele, für die sie sich einsetzt. Sie ist offen für positive Veränderungen und engagiert sich auch für Andere. Mit diesen Eigenschaften und einem Bündel Fachkenntnisse hat die Diplomingenieurin der Architektur Heike Blohm-Schröder vor zwei Jahren die Abteilungsleitung Assetmanagement in der Niederlassung Duisburg angetreten – in 80 Prozent Teilzeit mit 20 Prozent Telearbeit. Sie leitet ein Team von elf Mitarbeitern und drei Azubis und sie weiß, dass sie sich auf ihre Mitarbeiter verlassen kann.

Privat ist sie selbst in ein gutes Team eingebunden: Ihr Mann, der als freiberuflicher Architekt arbeitet, bringt morgens Sohn Marc in die offene Ganztagschule. Er brauchte als Vater keine Elternzeit zu nehmen, denn sein Arbeitsplatz ist in der Regel das eigene Büro im Haus und er somit als Ansprechpartner präsent. Bis 16.30 Uhr genießt Marc ein recht fortschrittliches pädagogisches Angebot, das u.a. Kochen, Werken, eine Theater AG und eine zuverlässige Hausaufgabenbetreuung beinhaltet. Meistens wird er dann von seiner Mutter abgeholt. Seit Neuestem wird das kleine Team insbesondere in den Ferien um einen fitten, frisch verrenteten Opa erweitert. Das ist für Marc und seinen Opa gleichermaßen eine große Bereicherung.

Die Arbeitsteilung zwischen den Eltern hat Marc wesentlich mitgestaltet: Vater Blohm ist zuständig für das Handwerk, Radfahren und jede Art von Sport, während die Mutter eher die Hausaufgaben, Musik, Trösten und seit Kurzem auch das „Styling“ übernehmen durfte. >

Heike Blohm-Schröder ist seit insgesamt 18 Jahren beim gleichen Arbeitgeber und hat schon 1993 das Referendariat beim Land Nordrhein-Westfalen gemacht. Sie weiß, was hier machbar ist, aber auch wo es bei der Arbeitszeitregulierung Grenzen gibt. Nicht alle, aber viele Jobs lassen sich in Teilzeit und mit Teleheimarbeit machen. Flexibilität in Ort und Zeit setzt Ressourcen bei den Menschen frei und eröffnet Möglichkeiten, die Leistung qualifizierter Frauen und Männer auch dann zu nutzen, wenn diese sich um ihre Familien kümmern wollen. Aber es braucht für viele Menschen in einer Behörde auch Mut, neue und ungewöhnliche Wege zu gehen. Im Beruf erfordert es von manchen Frauen einigen Mut zu sagen: „Ich gehe um halb vier und mache trotzdem einen guten Job.“ Privat ist es mutig, ein kleines Kind in die Obhut Fremder zu geben. Genau diesen Mut brauchte Frau Blohm-Schröder beispielsweise, als sie Marc im Alter von sieben Monaten zu einer Tagesmutter gab, um wieder halbtags in den Beruf einsteigen zu können. Es hat funktioniert – ebenso später im Kindergarten – und das hat es möglich gemacht, dass sie ihre Stundenanzahl im Laufe der Zeit erhöhen konnte. Seit einigen Monaten arbeitet sie wieder in Vollzeit mit einem Anteil an Teleheimarbeit von 15 Prozent.



Das nächste Karriereziel muss allerdings noch warten, bis Marc etwas älter und selbständiger ist, denn je höher die Verantwortung, desto schwieriger wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Grenze dieser Vereinbarkeit muss jeder für sich selbst finden, so Heike Blohm-Schröder. Eine Zielvereinbarung oder Quote für Frauen in Spitzen-Führungspositionen ist in ihren Augen sinnvoll und notwendig, denn sie ist überzeugt: Gemischte Führungsteams treffen die besseren Entscheidungen. Das eine Führungsposition und Familie miteinander vereinbar und sogar für alle Beteiligten von Vorteil sind, dafür ist das kleine Team der Blohm-Schröders ein gutes Beispiel. ■



**Stephan Michels (46), Dipl. Finanzwirt und Anwendungsentwickler, seit zehn Jahren beim BLB NRW und seit acht Jahren in der Abteilung SAP-SLS. Seine beiden Söhne heißen Fabian (7) und Jannis (3).**

## **„Wenn man Beruf und Familie vereinbaren kann, erlebt man beides intensiver.“**

Im Kreis seiner Kollegen war Stephan Michels damals der Erste, der die beiden Väter-Monate des Bundesfamilienministeriums in Anspruch nahm. Es gab kein Vorbild für ihn und niemanden, den er hätte fragen können, wie das so funktioniert, wenn man dann z.B. der einzige Vater unter Müttern in der Krabbelgruppe ist. Aber es gefiel ihm, aktiv zu beobachten, wie Fabian und Jannis sich entwickelten. Seine Frau nahm sich nach jedem Kind ein Jahr Elternzeit, an deren Anschluss er sich entschloss, in 70 Prozent Teilzeit beim BLB NRW zu arbeiten. Dabei kann er etwa ein Drittel in Teleheimarbeit verrichten. Das Team beim SAP-SLS ist flexibel und familienfreundlich und er wurde schnell zum Ansprechpartner für die nächsten werdenden Väter. Er ist nun selbst ein Vorbild.

Auch wenn Stephan Michels sich immer wieder dafür entscheiden würde, weiß er heute, dass die Zeit mit zwei kleinen aufgeweckten Söhnen – die das Haus schon einmal zum Brodeln bringen können – keineswegs ein „Urlaub“ ist, wie manche meinen. Da bekommt ein Mann schon mal eine Ahnung davon, wie anstrengend es für Mütter und Großmütter früher gewesen sein mag, als es auch noch keine „Krabbelgruppen“, kein „Babyschwimmen“, ja vielleicht noch nicht mal eine Waschmaschine gab. Im Gegensatz zu Großmutterzeiten, waren bei den Michels die Aufgaben schon immer recht gleichmäßig verteilt, deren Anforderungen allerdings stark wuchsen, als zwei kleine Söhne die Zweisamkeit aufmischten. >

Stephan Michels hat auch Erschwernisse in der Kinderbetreuung erlebt. Seine Eltern und Schwiegereltern leben beispielsweise weit weg und können daher selten unterstützend einspringen. Es hat sich inzwischen ein gut funktionierender Rhythmus eingespielt, bei dem auch Frau Michels, die ebenfalls bei einer Behörde arbeitet, ihre Arbeitszeit auf 50 Prozent reduziert hat, so dass beide Elternteile die Kinder gleichermaßen erziehen können. Mit der Entwicklung der Söhne kommen auch wieder neue Aufgaben und Termine auf sie zu, die es einzuhalten gilt. Für Fabian und Jannis spielt im Moment z.B. der Sport eine wichtige Rolle. Da gibt es das nachmittägliche Turnen bei den „Tanzbären“, die Leichtathletik und seit Neustem den Fußballverein, dem natürlich alle Jungen im Ort gern angehören.

Eines war der Familie immer wichtig: Kindergarten und Schule sind nur familienergänzende Institutionen, in denen die Kinder soziale Fähigkeiten im Gemeinschaftsleben erlernen können, aber die Eltern sind die zentralen Bezugspersonen, die Geborgenheit und Werte vermitteln. Und zwar beide, Mutter und Vater. Was nur klappt, wenn für den Vater in dieser neuen Rolle nicht mehr allein die Arbeit der Lebensmittelpunkt ist und er nicht nur „Zaungast“ in der Familie sein will.

Für Stephan Michels gab es auf dem Weg zum aktiven Vater kaum Widerstände, denn beim BLB NRW war die Arbeitszeitflexibilität bereits eine wichtige Grundlage. Er erlebte, dass es auch der persönliche Einsatz ist, der den Erfolg ausmacht. „Jeder Vater muss erst mal einen ganz eigenen Weg finden und beschreiten“, wie

er meint, „und er muss sich am Arbeitsplatz ständig bemühen, die aktuellsten Informationen zu erhalten.“ Hier entstehen neue Kommunikationsformen und eine Transparenz für alle. Dafür sind aber auch die Erfahrungen, die man im Wechsel zwischen Familie und Beruf macht, in beiden Bereichen intensiver. ■





Jürgen Piontke (47), Dipl.-Ing. für Nachrichtentechnik, PTM in der Niederlassung Köln, seit 15 Jahren beim BLB NRW. Hier mit seiner Frau Carmen und den vier Kindern Silas (3), Kolja (13), Daria (9) und Tamina (1).

## **„Die Zeit mit den Kindern kann einem niemand mehr nehmen.“**

„Beruflich bin ich einigermaßen glücklich“, kann Jürgen Piontke von sich behaupten. Wenn zuhause alles gut läuft, ist er hundert Prozent präsent in seinem Job, denn der macht ihm Freude. Er sagt von sich selber, dass er ein strukturierter Mensch ist und ihm dies auch bei Unwägbarkeiten in seinem beruflichen Alltag – beispielsweise bei seinen Aufgaben in der Objektbewachung und der Baubegleitung – zu Gute kommt. Zudem hat er sich eine fachliche Nische ausgesucht, in der er mit seiner Expertise mit großer Eigenverantwortlichkeit arbeiten kann. So könnte es für ihn gerne bis zur Pensionierung weitergehen, denn sein Lebensmittelpunkt ist die Familie. Das sind die Kinder Kolja, Daria, Silas und Tamina und natürlich seine Frau Carmen. Wobei es auch Unwägbarkeiten gibt, die es zu lösen gilt.

Jürgen Piontke hat bei allen vier Kindern jeweils zwischen zehn und sieben Monaten Erziehungszeit genommen. Seine Frau und er haben beide gleich viele Arbeitsstunden, nämlich je 30 Stunden, und sie teilen sich die Aufgaben in Haus, Garten und Kindererziehung, je nach „Schwerpunktkompetenz“ auf. Geschlechtsrollen sind hierbei nicht von Bedeutung. Im Vordergrund steht vielmehr, möglichst viel Zeit mit den Kindern verbringen zu können, ein harmonisches Miteinander und die Entwicklung und Förderung der Kinder aktiv mitzuerleben und zu gestalten. Jürgen Piontke wollte nie Zaungast in der eigenen Familie sein, wie er es auch heute noch bei vielen Vätern aus seinem Bekanntenkreis erlebt. Bekannte, die z.B. in der freien Wirtschaft arbeiten und um ihren Arbeitsplatz bangen müssten, würden sie Ähnliches wagen. >

Selbst seine Kollegen beim BLB blicken manchmal neidvoll und bewundernd auf ihn, wengleich sie wissen, dass es sich hier um eine Managementaufgabe handelt, die auch viel Kraft und Nerven kostet.

Denn so ein ganz normaler Alltag bei Piontkes beginnt um halb fünf. Da wird – noch bevor sich das erste Kind meldet – die Wäsche vorbereitet und gefrühstückt. Carmen Piontke arbeitet als Stationsleiterin in einer Klinik und muss bereits um sechs Uhr das Haus verlassen.

Bis um halb acht müssen drei der vier Kinder für Schule und Kindergarten fertig gemacht sein und gemeinsam mit Vater Piontke aus dem Haus gehen. Da braucht es schon mal seine klare Ansage, und Strukturiertheit ist dabei auch recht hilfreich. Dann ist da noch die Tagesmutter, die sich um die Jüngste kümmert. Sie ist in einer Doppelrolle da, denn sie ist auch die Mutter von Carmen Piontke. Wenn Jürgen Piontke schließlich um acht Uhr im Büro ist, freut er sich auf sechs Stunden Anforderungen und Erfahrungen ganz anderer Art.

Es gab wenig Probleme auf dem Weg zum aktiven Vater. Als die erste Hürde mal überwunden war, lief eigentlich alles rund. Aber diese Hürde war auch gleich die grundsätzlichsste: die Anerkennung als gleichwertiger Familienarbeiter bei seiner Frau und deren Eltern. Letztere hätten ihre Tochter gerne in einer Familie mit klassischer Rollenverteilung gesehen, wie sie es selber vorgelebt haben. Als Kolja geboren wurde, musste Jürgen Piontke also erst unter Beweis stellen, dass seine männliche Wickeltechnik der weiblichen in nichts nachsteht und das väterliches Babytrösten, Flasche geben und Füttern qualitativ ebenso hochwertig ist wie mütterliches. Die positiven Rückmeldungen von Kolja verhalfen dabei zur vollen Anerkennung, und seine

Geschwister konnten später von seinem gewonnenen Erfahrungsschatz profitieren. Heute ist es der 13-jährige Kolja selbst, der gerne mal beim Wickeln seiner kleinen Schwester Tamina einspringt. Ein Job, den z.B. sein Großvater nie machen würde, denn der wurde zu anderen Aufgaben und Werten erzogen. Rollen im Wandel. ■





**Bettina Reimann (52), Dipl.-Ing. Architektur, Fachbereichsleiterin Objektmanagement in der BLB Zentrale. Ihre Kinder heißen Hannah (14) und Henning (12).**

## **„Die Familie ist das Korrektiv im Kopf, das sagt: Jetzt kommt endlich mal nach Hause!“**

Vernetztes Denken und Handeln sind ihre Stärken und ihre Vorlieben zugleich. So tut sie immer das, was sie tut, gerne. Denn in ihrem Job als Fachbereichsleiterin im Fachbereich OM der Zentrale des BLB NRW kann sie all ihre unterschiedlichen Kompetenzen einbringen. Angefangen vom IT-Technikverständnis über das kaufmännische Wissen bis zur Serviceorientierung. Hier hat sie ihren Platz gefunden, an dem sie seit 2003 das kleine Team von fünf Personen leitet, ein Team, das ihr immer wieder bestätigt: Hier bist du genau richtig, mit dir geht es uns und unserer Arbeit gut.

Als Mutter von zwei Kindern durfte und darf sie ihr Vernetzungstalent auf sämtliche Lebensbereiche und die Koordination mit dem Partner und dessen berufliche Vorgaben ausweiten. Dieser war früher als staatlich geprüfter Hochbautechniker ebenfalls beim staatlichen Bauamt tätig, aus dem sich später der BLB NRW entwickelte. Heute ist er selbständiger Bauzeichner.

Zu manchen Zeiten, mussten die beiden ihr Organisationstalent auf Hochtouren laufen lassen. Als Hannah und Henning im Abstand von zwei Jahren geboren wurden, haben beide Elternteile weitergearbeitet. Bettina Reimann ist direkt nach dem Mutterschutz mit 100 Prozent Arbeitszeit und 40 Prozent Teleheimarbeit wieder eingestiegen und konnte von den vorher angesparten Urlaubstagen zehren. Ihr Partner hatte ebenfalls auf Urlaub verzichtet und somit eine gutes Polster für den Dienst am Wickeltisch angelegt. Das bei diesen zeitlichen Belastungen keine bezahlte Kinderbetreuung bemüht werden musste und außerdem beide Kinder ein Jahr lang gestillt werden konnten, war offenbar das Ergebnis einer virtuellen Alltagsorganisation beider Elternteile. >

Es ist ihnen sehr wichtig, dass die Kinder möglichst wenig fremdbetreut werden. Abgesehen von Kindergarten und Schule möchten sie diese selbst erziehen und deren Entwicklung somit ganz bewusst miterleben. Da versteht es sich von selbst, dass die Überstunden immer irgendwie abgegolten werden und das im OM-Team von Frau Reimann für alle familienfreundliche Lösungen gefunden werden, die diese auch möchten. „Die Loyalität zum Arbeitgeber steigt, wenn man das Entgegenkommen spürt“, meint sie.

Als Bettina Reimann vor mehr als acht Jahren die Führungsposition übernahm, hatte sie bereits ein gutes berufliches Standing erreicht, war bereits zweifache Mutter und hatte mit ihrer Familie ein Haus bezogen. Ihr Beruf bot eine gute Ausgangslage um die Grundversorgung der Familie zu sichern. Die Frage nach dem „richtigen“ Zeitpunkt für die Gründung einer Familie in Bezug auf das berufliche Vorankommen beantwortete sie mit: „So, wie wir es gemacht haben, war es für mich – für uns – genau richtig! „Das müsse jedoch nicht für jede Frau gelten“, meint sie. „Jede Zeit hat ihre Vorteile. Wenn man etwas möchte, ist es egal, zu welcher Zeit man es tut. Hauptsache man steht dahinter – und der Partner auch.“ Außerdem biete die Familie einen guten Schutz vor beruflicher Überlastung, denn „wenn einen keiner zurück ruft, ist die Gefahr groß, dass man sich übernimmt.“ Dies gilt insbesondere heute, bei der zunehmenden Arbeitsverdichtung in Unternehmen und Institutionen.

Als staatliche Unterstützung für zukünftige Eltern wünscht sie sich ein funktionierendes System aus angemessener Teleheimarbeit und Zeitkonten, wie z.B. die Altersteilzeit, die es auch als Elternteilzeit oder Pflegeteilzeit geben müsste. Auch Sabbaticals könnten dann bezahlbar werden und in die jeweils gewünschte Lebensphase eingebettet werden. Einiges davon scheint ja bereits familienpolitisch auf dem Weg zu sein. Bettina Reimann und ihr Partner haben es jedoch schon vor Jahren beim BLB NRW ohne politische Unterstützung geschafft – mit großem Vernetzungstalent. ■







**Jutta Rütering-Stommel (49), Dipl.-Ing. Architektur, Abteilungsleiterin P+B in der Niederlassung Düsseldorf und seit zehn Jahren beim BLB NRW. Ihre beiden Söhne heißen Jan Philipp (18) und Fabian (14).**

## **„Heutzutage sind Elternschaft und Berufstätigkeit gut miteinander vereinbar – auch für Väter.“**

Wo immer es ihr möglich ist, versucht Jutta Rütering-Stommel die aktive Vaterschaft ihrer Mitarbeiter zu unterstützen. Denn sie traut es den Männern zu, dass sie ihren Job und ihre Vaterpflichten gut meistern können und sie weiß, dass darin eine Ressource liegt, die der ganzen Abteilung zu Gute kommt.

Jutta Rütering-Stommel weiß, wovon sie redet. Als ihre Söhne 1 und 5 Jahre alt waren und nachdem sie bei beiden Kindern ein Jahr in Elternzeit war, hatte sie mit ihrem Mann den totalen Rollentausch beschlossen. Ihr Mann ist diplomierter Sozialpädagoge und war bis dahin in Vollzeit beim Caritas-Verband tätig. Da es damals weit und breit keine qualifizierte Kinderbetreuung gab, haben sie die Sache eben selbst in die Hand genommen, um nicht mehr von den spärlichen öffentlichen Angeboten abhängig zu sein. Diese Entscheidung hat das Ehepaar vor 13 Jahren getroffen, und sie hat sich als nachhaltig erwiesen. Peter Stommel ist bis heute nicht in eine Vollzeitbeschäftigung zurückgekehrt, sondern arbeitet gut zwölf Stunden in der Woche als Schulsozialarbeiter in der ehemaligen Schule der beiden Söhne. Aber die meiste Zeit versorgt er die Familie, Haus und Garten und kümmert sich um seine Mutter im Seniorenheim. Inzwischen sind es nicht mehr die Lego-Steine, die aufgeräumt werden müssen, sondern die anspruchsvollen Mathe-Hausaufgaben zweier Gymnasiasten, die seine Aufmerksamkeit fordern. Weder hiervon, noch von den schwierigen Zeiten, als die Kinder noch klein waren, will er auch nur einen Moment missen. „Wenn Väter das nicht machen, entgehen ihnen aufregende und auch lustige Erfahrungen“, gibt er zu bedenken. >

Dies gilt sicher insbesondere dann, wenn die Entwicklung der Kinder mal wieder besonders rasant voranschreitet. Das seine Frau die Haupternährerin der Familie ist, hat sich einfach so entwickelt und als positiv für die ganze Familie gezeigt. Von starren Geschlechtsrollen haben die Rütering-Stommels sich nie einschränken lassen, auch nicht, als Peter Stommel damals bei den meisten sozialen Aktivitäten mit seinen Söhnen der einzige Mann unter Müttern war und sich deswegen von so manchem seiner Geschlechtsgenossen einen schrägen Spruch einfiel. „Unsere Rollen sind immer fließend, und Kompromisse machen ist selbstverständlich“, meint er.

Vor sechs Jahren hatte Jutta Rütering-Stommel den ersten BLB-Durchlauf des Nachwuchsförderprogramms erfolgreich bestanden und die Leitung der Abteilung P+B in der Niederlassung Düsseldorf nach einer Zeit als Projektverantwortliche in Vollzeit übernommen. Sie hat eigentlich nur positive Resonanz auf ihre Doppelrolle als Mutter und Führungskraft erfahren. Man hat es ihr eben zugetraut, Mutterpflichten und Führungsaufgaben gleichermaßen zu meistern. Zudem gab es bewundernde Zustimmung für die Entscheidung ihres Mannes, schwerpunktmäßig als „Hausmann“ zu arbeiten – hauptsächlich von den Frauen.

Wenn sie heute gefragt wird, welche Strategie eine junge Frau für die Familien- und Karriereplanung anwenden sollte, dann findet sie: „Im Vorfeld nicht zu viel planen und vorhandene Möglichkeiten nutzen!“ Auch der Natur sollte man eine Chance geben.

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte machen es den Müttern und Vätern beim BLB NRW immer leichter, ein individuelles Vereinbarkeitsmodell zu entwerfen. Politisch und in Sachen Kinderbetreuung hat sich ja einiges zum Guten gewendet, seitdem ihre Kinder klein waren. Allein der Rechtsanspruch auf Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren ist ein wichtiges Zeichen. Es wäre gut, wenn es bald noch mehr Männer als Erzieher und Grundschullehrer gäbe, damit die Jungen gute Vorbilder haben. Man sollte es ihnen einfach zutrauen. ■





Lars Streitwolf (43), Dipl. Elektroingenieur und seit zehn Jahren beim BLB NRW, davon seit sieben Jahren beim SAP-SLS. Seine beiden Kinder heißen Tabea (6) und Silas (4).

## **„Teilzeit für die Kinderbetreuung? Wenn's irgendwie geht, auf jeden Fall! Diese besondere Zeit kommt nie wieder.“**

Ein Wochenendvater wollte er auf keinen Fall werden. So einer, der sonntags mit seinen Kindern in den Zoo geht, um ihr Lachen zu sehen. Herr Streitwolf wollte immer möglichst viel Zeit mit seinen Kindern verbringen können und dann eben auch die Sprüche am Frühstückstisch mitbekommen. Er will ihnen dauerhaft ein sicherer Ansprechpartner sein, ihnen Geborgenheit und Vertrauen vermitteln, seine Kinder sollen ausgeglichen, gesund und widerstandsfähig sein. Darin ist er sich mit seiner Frau einig: alles wird fifty-fifty gemacht. Nur so kann man wirklich bei der Familie und im Job gleichermaßen präsent sein. Lars Streitwolf gehört zu der ständig wachsenden Zahl von Vätern, die aktiv und gleichberechtigt die Kinder betreuen und erziehen. Deshalb sind die zwei „Vater“-Monate staatlicher Unterstützung mit Elterngeld in seinen Augen nur eine „Mogelpackung“. „Sie sind nur ein längerer Urlaub, wenn der Mann vorher und nachher sowieso wieder über 40 Stunden schiebt“, findet er .

Aber fangen wir von vorne an: Herr Streitwolf ist Ingenieur für Elektrotechnik und seit zehn Jahren beim BLB NRW, davon seit sieben Jahren im 15-köpfigen Team vom SAP-SLS, dem IT-Service, der allen BLB-Mitarbeitenden in allen Niederlassungen zur Verfügung steht. Seine Frau arbeitet als Rechtspflegerin am Landgericht und hat nach der Geburt von beiden Kindern jeweils ein Jahr Elternzeit genommen. An diesem Punkt beginnt das fifty-fifty-Arrangement des Paares. Beide erhalten im öffentlichen Dienst das gleiche Einkommen und arbeiten seit drei Jahren jeweils 27 Stunden in der Woche. Sie sind froh, sich ihre Arbeitszeit auf diese Art und Weise einteilen zu können. >

Allerdings gab es für Herrn Streitwolf noch eine große Hürde zu bewältigen – die tägliche dreieinhalbstündige Fahrzeit zwischen Iserlohn und der Zentrale in Düsseldorf. Mithilfe eines ausgeklügelten Wochenplans und der Möglichkeit, knapp ein Drittel seiner Arbeitszeit in Teleheimarbeit abzuleisten, klappt dieses Modell prima. Aber es gibt noch einige Teams im Hintergrund, die das System der Familie abstützen.

Da ist zunächst das Team beim SAP-SLS, auf das sich Herr Streitwolf ein paar Mal die Woche freut, weil er mit ihm gute Arbeit leistet und die „Chemie stimmt“. Außerdem genießt er es, sich in den Pausen mit anderen aktiven Vätern austauschen zu können. Dann sind da noch die beiden Großelternpaare, die die Kinder jeden Montag bei allen anstehenden Aufgaben und Terminen betreuen. Und dies – wie sollte es bei den Streitwolfs anders sein – im Wechsel, fifty-fifty. Sie bringen die Kinder vormittags in den Kindergarten, holen sie zum gemeinsamen Essen ab und verabschieden sich abends mit einer Gutenachtgeschichte. Ein Team, auf das die Streitwolfs auch dann bauen können, wenn mal improvisiert werden muss, weil sich Kinderkrankheiten bekanntlich immer nachts um zwei Uhr einstellen.

Wenn Herr Streitwolf um eine Empfehlung gebeten wird, dann hat er einige Vorschläge zu machen. Beispielsweise kommt auf aktive Väter eine oftmals viel zu umständliche Bürokratie zu, bei der häufig bereits die Fragebögen nicht wirklich gut zu verstehen sind. Die Rentenberechnung für die aktiven Väter scheint bei der Bundesregierung ebenfalls eher noch in den Kinderschuhen zu stecken, sie hat noch keine funktionierende Routine für den Rollenwandel entwickelt.



Für Unternehmen sollte es staatliche Unterstützung geben, und sie sollten den Eltern im Unternehmen einen allgemeinen Leitfaden zur Verfügung stellen können. Staat und Wirtschaft sollten schon aus demographischen Gründen an einem Strang ziehen. Fifty-fifty eben. ■



**Daniel Voigt (38) ist Bauingenieur und Immobilienwirt. Seit zwei Jahren ist er beim BLB NRW in der Niederlassung Bielefeld tätig. Seine Töchter heißen Emma (7) und Jette (4).**

## **„Man wächst mit seinen Aufgaben.“**

„Der BLB hat unsere ganze Familienentwicklung immer flexibel unterstützt“, ergänzt Frau Nunne-Voigt die Berichte ihres Mannes. Man kann ihr nur zustimmen, wenn man die Geschichte der Voigts hört: Als Daniel Voigt vor zwei Jahren als sogenannter „Leiharbeiter“ zum BLB NRW kam, war er kein Unbekannter in der NL Bielefeld. Zum einen hat er hier bereits ein Praktikum im Objektmanagement gemacht, zum anderen arbeitet seine Frau hier schon seit zehn Jahren als Verwaltungsfachwirtin und heutige Objektmanagerin. Wenn es mal zu Engpässen in der Betreuung kam, waren die Töchter Emma und Jette auch schon mal zu „Besuch“ in der familienfreundlichen Niederlassung in Bielefeld. Kein Wunder, denn die Teamleiterin von Herrn Voigt ist zugleich auch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.

Aber eigentlich war es die Zeit zuvor, die von allen viel Einsatz abverlangte. Herr Voigt hatte nämlich einen Rollentausch mit seiner Frau gemacht. Nach dem Mutterschutz hat Frau Nunne-Voigt wieder voll gearbeitet und er hat zwei Jahre Erziehungszeit in Anspruch genommen, in der er auch eine Fortbildung zum Immobilienwirt unterbringen konnte. So war er als Vollzeitvater gefordert. Er war nicht nur zu Hause „allein unter Frauen“, sondern auch der Exot in den Krabbelgruppen und bei den Elternabenden in der ländlichen Gemeinde. Keine leichte Aufgabe bei zwei quirligen und blitzgescheiten Mädchen, die früh viele Fragen stellen und die Welt mit ihrer Neugier erobern.

Es kam hinzu, dass die kleine Jette nach der Geburt gesundheitlich anfällig war und eine Zeit lang besondere Pflege und Förderung benötigte. Gleichzeitig war der Vater von Frau Nunne-Voigt drei Jahre lang betreuungsbedürftig und wurde bis zu seinem Tod im Haus der Familie gepflegt. Da mussten alle fest zusammenhalten. >

Kinderbetreuung und Pflege, Beruf und Fortbildung mussten unter einen Hut gebracht werden und ein flexibles aber verlässliches Timing war angesagt, wie es auf dem Lande traditionell gut funktioniert. Hier haben die Voigts ihre Wurzeln. Hier, am Rande des Teutoburger Waldes und Eggegebirges, lebten und leben die Eltern, hier wachsen die Kinder auf, hier gibt es noch Nachbarschaftshilfe und den Generationenvertrag. Dafür nimmt man auch die langen Anfahrtswege zum Kindergarten und in die Schule von zehn Kilometern in Kauf oder eben ein- bis eineinhalb Stunden in die BLB NRW-Niederlassung. Da braucht es die Flexibilität eines Arbeitgebers, der seine Fachkräfte in der Region unterstützt.

Inzwischen sind wieder etwas ruhigere Zeiten bei den Voigts angebrochen. Emma und Jette gehen in die Schule und den Kindergarten und werden jeden Mittwoch von den Großeltern betreut. Die verwitwete Großmutter ist wieder berufstätig geworden, Frau Nunne-Voigt kann die Hälfte ihrer 30 Arbeitsstunden als Teleheimarbeit ableisten und Herr Voigt hat sich gerne an den neuen Rhythmus in seinem Vollzeitjob gewöhnt, den er in Notfällen auch im nähergelegenen Kundenbüro in Detmold verrichten kann.

Jetzt gibt es in der Familie sogar wieder Platz für ein paar Träume. An oberster Stelle steht zunächst natürlich die Festanstellung für Herrn Voigt, die er gerne mit einer höheren Verantwortlichkeit bekleiden möchte. Dann haben Emma und Jette den Wunsch nach einem Hausanbau mit eigener Kinderetage angemeldet. Wenn die Töchter dann irgendwann ihre eigenen Wege gehen und es wieder mehr Freiräume gibt, würden die Voigts sich zudem gerne noch mal ein berufsbegleitendes Studium gönnen. Vielleicht etwas im Bereich der Naturwissenschaften oder Mathematik.

Gemeinsame Weiterbildung ist fast so etwas wie ein Hobby für die beiden geworden. So haben sie auch das Angebot für ein zehnwöchiges, abendliches „Elterntaining“ im Kindergarten angenommen und sich über psychosoziale und pädagogische Grundlagen informiert, über Theorie und Praxis der Kindererziehung. Die Voigts wachsen eben mit ihren Aufgaben. ■



## Was ist das TOTAL E-QUALITY-Zertifikat?

Der BLB NRW ist im Jahre 2010 mit dem Prädikat „TOTAL E-QUALITY“ ausgezeichnet worden. Dieses Qualitätszertifikat beurteilt die Leistungen von Organisationen bezüglich ihres Engagements für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit.

Der Verein Total E-Quality Deutschland e.V. vergibt seit 14 Jahren insgesamt 406 Zertifikate an 220 Organisationen. Die Jury begründete die Prädikatsvergabe an den BLB NRW damit, dass der Betrieb seit 2003 aktive Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit praktiziert und damit über das gesetzlich geforderte Maß hinausgeht. Neben den Fortbildungs- und Coachingprogrammen für Frauen haben insbesondere die Dienstvereinbarungen zu den Themen „Gleitende Arbeitszeit“ und „Teleheimarbeit“ die Jury überzeugt. Damit steht der BLB NRW in einer Reihe z.B. mit der Deutsche Post AG, Commerzbank und Bosch AG.

Mit diesem Gütesiegel kann drei Jahre lang geworben werden.

Danach kann eine neue Bewerbung mit dem Nachweis zusätzlicher Maßnahmen zu einer Zertifizierung für weitere drei Jahre führen.



### Impressum

<b>Herausgeber</b>	BLB NRW Zentrale, Mercedesstraße 12, 40470 Düsseldorf <a href="http://www.blb.nrw.de">www.blb.nrw.de</a>
<b>Redaktion</b>	Elisabeth Wallrath (Gleichstellungsbeauftragte des BLB NRW), Dr. Hartmut Gustmann (Leitung BLB-Stabstelle ÖA/Kommunikation), Claudia Ohmann (BLB-Stabstelle ÖA/Kommunikation)
<b>Interviews/Fotos</b>	Brigitta Krefß, balancing consult, Frankfurt a.M.
<b>Gestaltung</b>	<a href="http://mediaDesign-Vollmer.de">mediaDesign-Vollmer.de</a> , Dortmund
<b>Druck</b>	jva druck+medien, Geldern

