

Die Notfallmamas

Eine alternative Kinderbetreuung



Was tun, wenn das Kind oder die Tagesmutter krank ist, das Betreuungspersonal der Kita streikt oder diese in den Ferien geschlossen ist? Ein Problem, das erwerbstätige Elternteile vor große Entscheidungskonflikte stellt. Will man doch am liebsten bei seinen Kleinen bleiben, wenn es ihnen schlecht geht. Aber die wichtige Firmenkonferenz erfordert Anwesenheit. Die ehemalige Chefsekretärin Angela Schmidt, selbst berufstätige Mutter, erkannte diesen Bedarf und reagierte: 2012 gründete sie in Hamburg „Die Notfallmamas“, eine Kinder-Notfallbetreuung, mit Niederlassungen in mittlerweile sieben deutschen Städten, darunter Köln und Düsseldorf, von der sowohl Unternehmen als auch Eltern profitieren.

Wettbewerbsfaktor Familienfreundlichkeit

Familienbewusste Maßnahmen sind heute mehr denn je ein wichtiges Mittel für Unternehmen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers spielt inzwischen bei den 25- bis 39-Jährigen eine ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt. Laut einer Personalmarketingstudie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wechselten 25 Prozent aller Fachkräfte schon mal den Arbeitgeber aufgrund mangelnder Familienfreund-

Angela Schmidt, Geschäftsführerin
„Die Notfallmamas“



Grit-Svenja Scholz, Personalleiterin am
Standort Düsseldorf, Linklaters LLP

lichkeit. Unternehmen scheinen also heute gut beraten auf derartige Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen, familienfreundliche Maßnahmen auf ihre Lebensumstände zuzuschneiden und eine entsprechende Unternehmenskultur zu fördern.

Schließlich haben sich die Lebensentwürfe in den letzten zehn Jahren drastisch geändert: das traditionelle Modell des Vaters, der die Familie ernährt, und der Mutter, die den Haushalt regelt, verliert zunehmend an Stellenwert. Oft müssen oder wollen beide Elternteile arbeiten. Mütter wünschen sich nach einer familienbedingten Pause eine schnellere Rückkehr in den Beruf. Das gilt auch für den Wechsel von einer Teilzeitphase zurück in Vollzeitbeschäftigung. Von einem schnelleren Wiedereinstieg ins Berufsleben profitieren aber nicht nur die Mütter. Auch dem Arbeitsmarkt käme er zugute: Die Studie „Arbeitslandschaft 2030“ des Prognos-Instituts ergab, dass der Wiedereinstieg der Mütter ins Erwerbsleben den drohenden Arbeitskräftemangel bis 2030 um 1,2 Millionen Personen verringern könnte.

Auch bei den Vätern ist ein Mentalitätswandel erkennbar: Dass die Teilhabe am Aufwachen der Kinder sich auf die Wochenenden oder den Feierabend beschränkt, reicht vielen Vätern nicht mehr aus. Immer häufiger nehmen sie zumindest zwei Monate Elternzeit in Anspruch oder schlagen Weiterbildungsmaßnahmen zugunsten der Familie aus. Zudem gab fast jeder fünfte Vater in einer Umfrage der 361°-Initiative der Unternehmensberatung A. T. Kearney zu mehr Vereinbarkeit an, entsprechende Maßnahmen bei seinem Arbeitgeber zu vermissen. 18 Pro-

zent sagen sogar, dass sich die Familienfreundlichkeit in ihrem Unternehmen in den vergangenen 12 Monaten verschlechtert hat. In der Folge wächst die Wechselbereitschaft unter den Vätern.

Eine familienbewusste Unternehmenspolitik ist zunehmend entscheidend bei der Arbeitsplatzwahl. Denn Frauen und Männer wollen häufig beides, Karriere und Kinder. Und haben dementsprechend konkrete Anforderungen an ihren Arbeitgeber: Neben flexibleren Arbeitszeiten, Weiterbildungsprogrammen bei Elternzeit und Langzeitarbeitszeitkonten wünschen sie sich insbesondere ein gutes Betreuungsangebot für ihre Kinder in Notfallsituationen.

Engpässe in der Randzeiten- und Notfallbetreuung

Bund und Länder haben im vergangenen Jahr den Ausbau ganztägiger Betreuungsangebote zu hoher Priorität erklärt. Bis zum Jahr 2025 soll Eltern und Kindern gar ein rechtlicher Anspruch auf ein solches Angebot garantiert werden. Doch die Ganztagsbetreuung reicht oft nicht aus, um die Arbeitszeiten abzudecken. Selbst wenn sie Öffnungszeiten bis 17 oder 18 Uhr anbietet. Hinzu kommt: Viele Eltern in Teilzeit oder im Schichtdienst mit Kleinkindern möchten keine tägliche Langzeitbetreuung, sondern eine an das Berufs- und Familienleben angepasste Betreuung. Flexible Angebotsstrukturen können Lösungen im Sinne der Eltern und der Kinder schaffen. Doch gerade in der Randzeiten- und Notfallbetreuung – also am späten Nachmittag, abends oder bei Erkrankungen – fehlen entsprechende Betreuungsangebote.

Die Folge: Ohne Randzeitenbetreuung haben insbesondere Alleinerziehende geringere Chancen auf eine Erwerbstätigkeit, da sie in der Regel nicht auf familiäre Unterstützung für atypische Arbeitszeiten zurückgreifen können. Zudem gibt es für beide Betreuungssituationen nur ein geringes Angebot qualifizierter Tagesmütter. Betriebsnahe Angebote können diese Lücke schließen. Eine Betriebskita erfordert jedoch hohe Investitionskosten und rentiert sich erst ab einer bestimmten Anzahl von Plätzen. Für KMU scheidet diese Lösung daher häufig aus. Hier eignen sich Kooperationen mit externen Dienstleistern wie den „Notfallmamas“.

Die Notfallmamas – Wenn mal Not an Mama oder Papa ist

„Kurz nach meiner Rückkehr aus der Elternzeit erlitt meine Tochter eine schwere Bronchitis. Mein Mann war auf Geschäftsreise und meine Eltern leben von Hamburg weit entfernt. Also musste ich mir freinehmen. Mein damaliger Chef war ohnehin unzufrieden, da ich nur in Teilzeit wiedereinstieg“, so die Gründerin der „Notfallmamas“ Angela Schmidt. Eine unbequeme Situation, die Schmidt jedoch einen entscheidenden Impuls gab: Schon während ihrer Elternzeit befasste sie sich mit alternativen Lösungen für eine betriebliche Kinderbetreuung, von der beide Seiten profitieren sollten – Unternehmen und Eltern.

Eine Freundin machte sie auf den gemeinnützigen Verein „Zu Hause gesund werden“ aufmerksam. Ein sozialer Vermittlungsservice in München, der in Notfällen kurzfristig ehrenamtliche Helferinnen an berufstätige Eltern zur Betreuung ihrer

kranken oder genesenden Kinder vermittelt. Schmidt nahm daraufhin Kontakt zur Geschäftsführerin auf und erkannte: „Genau das brauchen wir. Die meisten Mütter wollen oder müssen heute schnell in ihren Beruf zurückkehren.“ Vom Münchener Verein inspiriert gründete Schmidt 2012 ihren eigenen Dienstleistungs-service. Mit dem feinen Unterschied: „Unser Betreuungspersonal soll nicht ehrenamtlich arbeiten. Die Katze beißt sich in den Schwanz, wenn Mütter oder Rentnerinnen, die auf einen Nebenverdienst angewiesen sind, den Wiedereinstieg ins Berufsleben anderer Mütter fördern, dafür aber nicht entlohnt werden“, so Schmidt. Ein Standpunkt, den sie zunächst rechtfertigen musste.

Hierzulande, so Schmidt, herrsche häufig die Meinung, dass Kinderbetreuung kostenlos sein sollte. Gleichzeitig seien die Ansprüche an die Betreuung sehr hoch. Doch für die Randzeiten- und Notfallbetreuung gibt es keine Landeszuschüsse. Diese Leistungen müssen durch kommunale Mittel, zusätzliche Elternbeiträge, Sponsoring oder Betriebe finanziert werden. „Ich habe die Notfallmamas ausschließlich mit dem Kapital meines Mannes und meinem eigenen aufgebaut. Wir sind ein wirtschaftliches Unternehmen, das sozialversicherungsspflichtige Stellen anbietet – wir schaffen Arbeit und die muss bezahlt werden“, rechtfertigt Schmidt den Stundenlohn von 37 Euro für ihre Notfallmamas. Für die meisten Eltern ist das dennoch viel Geld.

Daher richtete Schmidt ihr Dienstleistungsangebot schon früh auf Unternehmen aus. Denn: „Für den Arbeitgeber entstehen durch krankheitsbedingte Ausfälle deut-

lich höhere Kosten als durch die Inanspruchnahme unserer Dienstleistung. Daher ist die Bereitschaft unter den Unternehmen groß, uns zu buchen“, so Schmidt. Neben dem Stundenhonorar für die Notfallmamas verlangt Schmidt von den Unternehmen eine Bereitstellungspauschale, um den Service anbieten zu können.

Mittlerweile sind „Die Notfallmamas“ bundesweit mit insgesamt 40 Mitarbeiterinnen an sieben Standorten vertreten. 20 Unternehmen bieten ihrer Belegschaft die Inanspruchnahme dieses Services an. Hauptsächlich sind es KMU wie Anwaltskanzleien, Versicherungen oder Banken, aber auch Großkonzerne wie das Wissenschafts- und Technologieunternehmen Merck.

kehrt dann die kalte Jahreszeit ein und die Grippewelle rollt über die Belegschaft hinweg, genügt ein Anruf bei Angela Schmidt und binnen kürzester Zeit ist eine Notfallmama vor Ort: „Wir fragen nach Alter und Krankheit des Kindes und für welchen Zeitraum Bedarf besteht. Ist eine Notfallmama verfügbar, schafft diese es in der Regel innerhalb von 3 Stunden vor Ort zu sein“, sagt Schmidt. Größte Herausforderung hierbei: Die Skepsis der Eltern. Schließlich geben diese ihr Kind in fremde Hände. Daher wählt Schmidt ihre Notfallmamas genau aus: „Das Alter der Betreuerin spielt eine wichtige Rolle. Ein Mädchen von Anfang 20 kann den betroffenen Eltern nur schwer Erfahrung und Sicherheit vermitteln. Wir bevorzugen deshalb Betreuerinnen ab 50 Jahren plus“, so Schmidt. Zudem setzt Schmidt eine medizinische oder pädagogische Ausbildung sowie Referenzen über die Erfahrung im Umgang mit Kindern voraus. Und meistens sind die Kin-

der kooperativer, als man annimmt. Denn: Die Notfallmamas kommen zu den Kindern nach Hause – in ihre gewohnte Umgebung. „Oft fragen die Kinder die Notfallmamas: Kommst du morgen wieder? Dafür bieten wir schließlich unseren Service an. Damit sich die Kinder wohlfühlen und die Eltern sorgenfrei arbeiten gehen können“, so Schmidt.

Dass von dem Service aber nicht nur Eltern und Kinder profitieren, bestätigt die Personalleiterin und Verantwortliche für Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Standort Düsseldorf der global operierenden Anwaltskanzlei Linklaters, Grit-Svenja Scholz.

Familienfreundliche Unternehmenskultur zahlt sich aus

Linklaters beschäftigt deutschlandweit circa 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an den Standorten Berlin, Hamburg, Frankfurt, München und Düsseldorf die Interessen ihrer Mandanten vertreten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat für das Unternehmen einen großen Stellenwert. Schon seit vielen Jahren kooperiert Linklaters mit dem pme Familienservice. Das ist ein Dienstleister, der im Auftrag des Arbeitgebers Beschäftigte dabei unterstützt, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich so kostenlos beispielsweise zu Kinderbetreuungskonzepten oder zur Vermittlung von Kinderbetreuungs-personen beraten lassen.

Zu den Kooperationspartnern von Linklaters zählen seit zwei Jahren auch „Die Notfallmamas“. Eine Zusammenarbeit, die genau zum richtigen Zeitpunkt zu-

stande kam: „Mitarbeiterinterviews mit unseren Anwälten ergaben, dass sich für sie Privatleben und Beruf nicht immer einfach vereinbaren lassen. Insbesondere wenn beide Elternteile in einem ähnlichen Umfeld arbeiten. Die Rückmeldungen ergaben, dass es als besondere Herausforderung empfunden wird, wenn das Kind krank ist. Uns war bis dato nicht bekannt, dass es für solche Fälle entsprechende Dienstleister gibt“, beschreibt Grit-Svenja Scholz die Ausgangslage vor der Kooperation mit „Die Notfallmamas“.

Wie gut, dass im Berliner Büro von Linklaters ein Flyer der Notfallmamas eintraf. Das Konzept sprach Scholz und auch die Unternehmensführung sofort an. Und schon kurz darauf präsentierte man der Belegschaft den Service. Wichtig hierbei: Die Leistung nicht nur anzubieten, sondern die Belegschaft auch darüber zu informieren. „Wir haben für das Angebot eine eigene Infoveranstaltung einberufen, bei der Frau Schmidt und eine Notfallmama sich vorstellten und auf die Fragen der Mütter und Väter eingingen“, so Scholz. Und: Die Führungskräfte von Linklaters leben Familienfreundlichkeit im betrieblichen Alltag vor.

Scholz: „Ich war selbst in der Situation, dass ich eine Notfallmama brauchte und kann nur sagen: die Eingewöhnung meines Kindes an die Notfallmama war völlig unproblematisch. Teilweise nimmt meine positive Erfahrung anderen Müttern ihre Sorgen.“ Denn die waren gerade zu Beginn verbreitet. Umso wichtiger ist es, eine offene und vertrauensvolle Kommunikation zu pflegen. „Das Kind einer fremden Person anzuvertrauen, fällt vielen Müttern verständlicherweise schwer. Daher

versuche ich, sie in persönlichen Gesprächen zu ermutigen. Schließlich möchten wir den Eltern ihre Sorgen nehmen“, sagt Scholz. Die vertraglich vereinbarte Pauschale, so Scholz, werde aber noch nicht ausgeschöpft. Gleichwohl hält man aus Überzeugung an dem Service fest, darauf vertrauend, dass sich etwaige Sorgen und Vorbehalte der Eltern durch positive Erfahrungen der Kollegen über die Zeit weiter abbauen werden. Denn: „Diejenigen die das Angebot nutzen, empfinden es als große Erleichterung, wenn familiäre und berufliche Verpflichtungen anderenfalls nicht übereinander zu bringen wären.“

Und von zufriedenen Angestellten profitiert am Ende das Unternehmen. „In erster Linie bieten wir diesen Service an, um unseren Mitarbeitern das Leben leichter zu machen. Erfreulicherweise trägt das Angebot aber auch zur Mitarbeiterbindung bei. Es zeigt ihnen: Das Unternehmen legt Wert auf mein Wohlbefinden und nimmt meine Probleme ernst“, so Scholz. Auch finanziell lohnt sich die Investition: die wirtschaftlichen Einbußen, die entstehen, wenn ein Anwalt/eine Anwältin beispielsweise einen wichtigen Mandantentermin eines DAX-30-Konzerns nicht wahrnehmen kann, übersteigt die Kosten des Serviceangebots einer Kinder-Notfallbetreuung bei Weitem. Und: Der finanzielle und bürokratische Aufwand für die Bereitstellung einer solchen Leistung ist deutlich geringer als für eine betriebseigene Kita. Aber auch in puncto Außenwirkung wirkt das Angebot eines solchen Services attraktivitätssteigernd für ein Unternehmen, ein nicht zu unterschätzender Faktor im Ringen um hochqualifiziertes Fachpersonal. „Unsere Recruiter sagen: Vor allem Bewerberinnen achten

darauf, welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wir anbieten“, bestätigt Scholz.

Unternehmen sind also gut beraten, ein offenes Ohr für die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben und entsprechende familienbewusste Angebote zu schaffen. Diese verändern die Unternehmenskultur nachhaltig und führen zu einem positiven Betriebsklima, niedrigeren Fehlzeiten, einem guten Unternehmensimage und motivierten Führungskräften.

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Katja Sträde

Tel.: 02041 767273

k.straede@gib.nrw.de

Claudia Thierfelder

Tel.: 02041 767169

c.thierfelder@gib.nrw.de

KONTAKTE

Die Notfallmamas

Geschäftsführerin

Angela Schmidt

Tel.: 040 27865784

angela.schmidt@notfallmamas.de

Linklaters LLP

Personalleiterin Standort Düsseldorf

Grit-Svenja Scholz

Tel.: 0211 22977445

Grit.Scholz@Linklaters.com

AUTOR

Nils Strodtkötter

nils.strodtkoetter@web.de