



Newsletter



Erfolgsfaktor Familie

NR. 2 | MÄRZ 2006

Unternehmen gewinnen



STANDPUNKT

Ludwig Georg Braun,
Präsident des
Deutschen Industrie-
und Handelskammer-
tages

Elterngeld richtiger Schritt

Familienfreundlichkeit muss an vielen Punkten ansetzen, um erfolgreich zu sein: Etwa bei der individuellen Einstellung zu Kindern, bei der familienfreundlichen Personalpolitik in den Betrieben, bei der öffentlichen Infrastruktur zur Kinderbetreuung und auch bei der finanziellen Förderung von Familien. Jeder muss hier seine Hausaufgaben machen.

Aus Wirtschaftssicht ist die geplante Einführung eines Elterngeldes ein richtiger Schritt: Es dürfte insbesondere für gut ausgebildete junge Menschen leichter sein, sich für Kinder zu entscheiden, wenn der Einkommensverlust in der Familienpause nicht so hoch ist wie bisher. Gleichzeitig wird dem Anliegen der meisten Eltern Rechnung getragen, sich eine Zeit lang intensiv selbst um das Kind zu kümmern. Insgesamt aber werden Eltern schneller an den Arbeitsplatz zurückkehren können, was vielfach ihren Wünschen entspricht – und das ist auch für die Unternehmen aus vielen Gründen von Vorteil. Grundvoraussetzung ist hier jedoch eine gut ausgebaute Kinderbetreuung. Sonst würden die neuen Konzepte ins Leere laufen und die Anpassungslast würde zu oft bei den Eltern und den Betrieben liegen.

Deswegen gilt: Gute Betreuung, flankiert mit dem neuen Paket der Bundesregierung – damit kommen wir unserem Ziel, Deutschland familienfreundlicher zu machen, ein Stück näher.

Unternehmen profitieren

FÜHRUNGSKRÄFTE – Frauen besetzen immer häufiger leitende Positionen. Kinder sind aber nach wie vor ein Hindernis für den beruflichen Aufstieg. Dabei sind Mütter für diese Top-Positionen gut geeignet.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Unter den abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft waren im Jahr 2004 bereits 23 Prozent Frauen – gegenüber 21 Prozent im Jahr 2000. Insbesondere im Chemie- und Bankenbereich hat sich ihr Anteil erhöht.

Das zeigt die „2. Bilanz Chancengleichheit“, die die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft, BDA, BDI, DIHK und ZDH veröffentlicht haben. Frauen in Führungspositionen sind allerdings deutlich häufiger kinderlos als Männer. Zwar sind laut Studie Frauen unter 30 Jahren mit 43 Prozent fast genauso stark in Leitungspositionen vertreten wie gleichaltrige Männer. Danach klappt die Schere jedoch auseinander, denn der Frauenanteil sinkt mit der Familiengründung bis zum Alter von 40 Jahren auf knapp über 20 Prozent und verbleibt dann auf niedrigem Niveau. Selbst wenn Frauen kein Kind bekommen, reicht den Arbeitgebern die potenzielle Mutterschaft einer Arbeitnehmerin, um ihre Potenziale weniger zu nutzen.

Bei Karrieremöglichkeiten von Frauen mit Kindern besteht folglich erheblicher Handlungsbedarf. Angesichts des sich verschärfenden Wettbewerbs um die besten Köpfe verzichten die Unternehmen damit auf einen wesentlichen Teil der hoch qualifizierten Arbeitskräfte. Bereits die Hälfte der Hochschulabsolventen ist heute weiblich.

Damit noch mehr Frauen der Sprung ins Top-Management gelingt, muss sich laut Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen vor allem in den Vorstandsetagen der Unternehmen etwas bewegen: „Die positive Einstellung zur Familie, gekoppelt mit gleichen Karrie-

rechancen für Frauen wie Männer muss ganz oben verankert sein, wenn sie Strahlkraft für die übrige Wirtschaft entfalten soll.“

Das Thema Frauen mit Kindern in Führungspositionen stand auch im Mittelpunkt des Kolloquiums „Karriere(n)ick Kinder“, das die Bertelsmann Stiftung im Rahmen der Kooperation mit dem Bundesfamilienministerium am 7. März in Berlin mit 250 Gästen veranstaltete. Vorgestellt wurde unter anderem eine Fallstudie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, für die 500 Mütter in Führungspositionen nach ihren Erfolgsstrategien befragt wurden. Es war die bislang umfangreichste Untersuchung über Mütter mit Führungsverantwortung in Deutschland.

Die Ergebnisse zeigen, dass beide Seiten profitieren: Mütter stellen als hoch engagierte und motivierte Führungskräfte ein wichtiges Potenzial für Unternehmen dar. Familienbezogene Führungskompetenzen wie Gelassenheit, Organisationsfähigkeit und Pragmatismus greifen bei ihnen ineinander und verstärken sich gegenseitig. Voraussetzung ist jedoch, dass Unternehmen ein familienfreundliches Klima und eine flexible Arbeitsorganisation fördern. **Mehr Info: www.bmfsfj.de**

IN DIESER AUSGABE

KINDERBETREUUNG GEFORDERT

Mütter wollen arbeiten

Seite 3

BEGEHRTE ARBEITGEBER

Familienfreundlichkeit
steigert Image

Seite 4

Unzufriedene Väter

WAHRNEHMUNG – Mütter und Väter beurteilen Familienfreundlichkeit in ihren Unternehmen unterschiedlich.

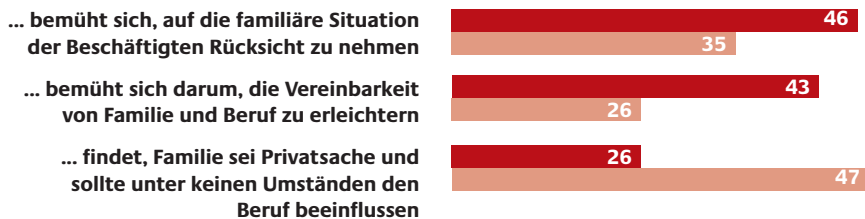
Väter und Mütter haben in der Frage, wie familienfreundlich ihr Arbeitgeber ist, eine deutlich unterschiedliche Wahrnehmung. Während die Mütter unter den jüngeren Deutschen (16 bis 44 Jahre) zum großen Teil von Rücksichtnahme und dem Bemühen ihres Betriebes um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen, nennen Väter diese Punkte ungleich seltener. Und

während von den Müttern nur etwa ein Drittel wenigstens über eine negative Beobachtung berichtet, macht etwa jeder zweite Vater mindestens eine entsprechende Angabe. Die weit verbreitete Vorstellung, die Mutter habe die Hauptrolle bei der Kindererziehung und der Vater sei der Hauptverdiener, prägt also offenbar auch die Haltung vieler Arbeitgeber.

Haltung von Arbeitgebern gegenüber Beschäftigten mit Familie

Angaben in Prozent. Basis: Deutschland, 16- bis 44-jährige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Mein Arbeitgeber ...



n Mütter n Väter

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag des Bundesfamilienministeriums, Dezember 2005

IG BCE beschließt Familienkampagne

Der in den vergangenen Jahren eingeleitete Prozess zu einer nachhaltigen Familienpolitik mit einer verbesserten Infrastruktur muss nach Ansicht der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) fortgeführt werden. Deshalb hat der Vorstand der IG BCE eine auf zwei Jahre angelegte Themen- und Imagekampagne mit dem Titel „Familienbewusste Personalpolitik – Beruf und Familie vereinbar machen“ beschlossen. **Mehr Info:** www.igbce.de

Ministerin fordert Mentalitätswandel



Ursula von der Leyen

Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen hat bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen gesellschaftlichen Klimawandel gefordert. Vor den Mitgliedern der Amerikanischen Handelskammer in Deutschland (AmCham) anlässlich des diesjährigen President's Event Lunch am 3. März in Frankfurt am Main empfahl von der Leyen dabei einen Blick in die USA: „Während Mütter in Deutschland ständig gefragt werden, wie sie Kinder und ihren anspruchsvollen Job miteinander vereinbaren wollen, besteht in den USA die grundsätzliche Übereinkunft: Wir schaffen das!“ Aus dem „nice to have“ in Sachen Familienfreundlichkeit müsse in Deutschland ein „must be“ werden, gab die Ministerin das Ziel vor. Die AmCham ist

eine der größten und ältesten bilateralen Wirtschaftsvereinigungen in Europa und lädt jedes Jahr führende Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zu einem Dialog nach Frankfurt am Main ein.

KURZ NOTIERT

Familienfreundliche Unternehmen ausgezeichnet

Gleich drei aktuelle Wettbewerbe und Vergleichsstudien für Arbeitgeber widmen sich auch dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Top-Arbeitgeber 2006

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist Sieger in der Kategorie „Work-Life-Balance“ des Wettbewerbs „Top-Arbeitgeber 2006“. Der Wettbewerb wurde zum zweiten Mal vom Wirtschaftsmagazin Karriere, dem geva-Institut und der Corporate Research Foundation veranstaltet. Gesamtsieger wurde das Pharmaunternehmen Roche Diagnostics aus Penzberg. Auch für den Gesamtsieger mussten die Unternehmen gute Work-Life-Balance-Maßnahmen unter Beweis stellen, denn dies war eines von sechs Hauptkriterien der Bewertung. **Mehr Info:** www.wbv.de

Top Job

Die Schreiner Group GmbH ist Sieger der Kategorie „Familien- und Sozialorientierung“ in der Vergleichsstudie „Top Job“. Das auf Etiketten und selbstklebende Funktionsteile spezialisierte Unternehmen bietet allen Beschäftigten flexible Arbeitszeiten an – auch Führungskräften. Die Studie Top Job bewertet jährlich unter wissenschaftlicher Leitung des Instituts für Mittelstandsökonomie der Universität Trier die Personalarbeit mittelständischer Unternehmen. **Mehr Info:** www.topjob.de

Great Place to work

Das „Great Place to Work“-Institut hat 50 Unternehmen als Deutschlands beste Arbeitgeber ausgezeichnet. Ein wichtiges Bewertungskriterium war die Familienfreundlichkeit. Den Sonderpreis für Chancengleichheit der Geschlechter und kulturelle Vielfalt erhielt die SAP AG aus Walldorf. Die Wettbewerbe des nicht-staatlichen „Great Place to Work“-Instituts werden in den USA und in 15 europäischen Ländern ausgeschrieben. **Mehr Info:** www.greatplacetowork.de

Vorbild für den Einzelhandel

ELTERNINITIATIVE – Das Möbelhaus Ikea hat in Ludwigsburg Ende Januar eine Kindertagesstätte eröffnet. Die Initiative ging von Eltern im Unternehmen aus. Das Besondere: Die Öffnungszeiten sind an die Situation im Einzelhandel angepasst.



Die Kindertagesstätte von Ikea in Ludwigsburg bietet ganzjährig Platz für 30 Kinder.

Der Arbeitgeber hat 150.000 Euro für den Umbau geeigneter Räumlichkeiten am Standort beigesteuert, übernimmt für die nächsten drei Jahre jeweils 100.000 Euro Anschubfinanzierung und hat – natürlich – die Einrichtung gestellt. Die Initiative für die Kindertagesstätte des Möbelhauses Ikea in Ludwigsburg aber kam von den 250 Beschäftigten. Sie haben eine Elterninitiative gegründet und sind Träger der Kita „Takatukaland“ mit 30 Plätzen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nun seit Ende Januar die Betreuungszeiten für ihre Kinder individuell nach ihren Bedürfnissen und Arbeits-

zeiten regeln, denn die Kita ist ganzjährig montags bis samstags von 6.30 bis 21.30 Uhr geöffnet. „Dieses Angebot ist einzigartig in Deutschland, da es sich an der konkreten Situation der Beschäftigten im Einzelhandel orientiert“, sagt Katharina Diener, bei Ikea verantwortlich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ikea will vorhandenes Know-how halten, seine Beschäftigten stärker an das Unternehmen binden und jungen Müttern die Möglichkeit bieten, früh aus der Elternzeit wieder ins Berufsleben einzusteigen. Die Frage nach der Vereinbarkeit von Arbeits- und Betreuungszeit ist deshalb von entscheidender Bedeutung – auch weil 60 Prozent der Beschäftigten Frauen sind und viele von ihnen Kinder haben. „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein Schwerpunkt der Personalarbeit von Ikea. Ich freue mich, dass wir mit dem Pilotprojekt Takatukaland diesem Ziel einen Schritt näher gekommen sind“, sagt Corinna Steinhauer, Personalchefin von Ikea Deutschland. „Dies ist uns auch deshalb wichtig, da wir immer mehr Frauen in leitenden Positionen beschäftigen und das weiter ausbauen wollen.“
Mehr Info: www.ikea.com

Profit durch langjährig Beschäftigte

PRODUKTIVITÄT – Je länger Beschäftigte im Unternehmen bleiben, desto höher ist ihre Produktivität, ergab eine internationale Untersuchung.

Viele Arbeitnehmer verlassen ihren Arbeitgeber, bevor sie den Zenit ihrer Schaffenskraft erreicht haben. Das ist das Ergebnis der Untersuchung „Is a stable workforce good for productivity?“, von der die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in der International Labour Review berichtet hat. Eine dauerhafte Beschäftigung steigert demnach die Produktivität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. „Unser Analyse der Daten aus 13 europäischen Ländern hat gezeigt, dass Beschäftigungssicherheit eine positive Auswirkung auf die Produktivität hat“, sagt Peter Auer, einer der Autoren. Dies gilt laut Untersuchung zumindest für eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer von bis zu 13,6 Jahren.

Der Grund für die höhere Leistung langjährig Beschäftigter ist laut Auer einfach: „Dauerhafte Arbeitsverhältnisse veranlassen Firmen zur Ausbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während die Lohnstruktur die Beschäftigten dazu bringt, beim Unternehmen zu bleiben.“

In Deutschland waren die Beschäftigten 2002 durchschnittlich seit 10,7 Jahren im Unternehmen. Die längste Verweildauer Europas hatten die Beschäftigten in Griechenland mit 13,2 Jahren, die kürzeste in Großbritannien mit 8,1 Jahren. Studien haben ergeben, dass Unternehmen mit familienfreundlichen Maßnahmen ihre Beschäftigten an sich binden und Fluktuation stark vermindern können.

Info: www.ilo.de

Mütter fordern Kinderbetreuung

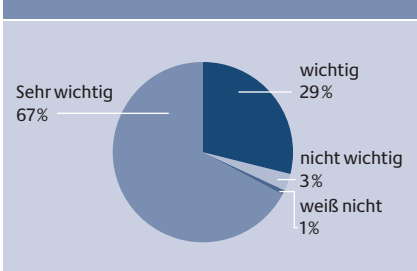
WIEDEREINSTIEG – Fast alle Mütter in Deutschland möchten arbeiten. Doch vielen fehlen nach eigener Einschätzung die Möglichkeiten, mit denen sie Beruf und Familie vereinbaren könnten.

Jede zehnte junge Mutter, die derzeit nicht arbeitet, möchte wieder ins Berufsleben einsteigen. Das ist das Ergebnis einer Forsa-Umfrage unter 1.000 Müttern mit Kindern unter neun Jahren. In Ostdeutschland möchten sogar 97 Prozent Familie und Beruf verbinden. Allerdings sind nur 68 Prozent davon überzeugt, dass sie in Zukunft wieder arbeiten können. Etwas optimistischer sieht diese Einschätzung in Westdeutschland aus. Hier glauben immerhin 74 Prozent an einen eigenen Arbeitsplatz.

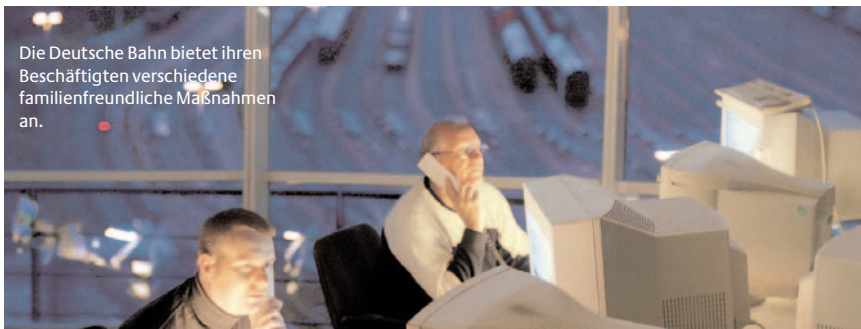
Etwas 36 Prozent der befragten Mütter geben als Grund ihrer Nicht-Berufstätigkeit an, dass ihnen flexible Kinderbetreuungsangebote fehlen. Lediglich Frauen aus Ostdeutschland (26 Prozent) oder mit einem Haushaltsnettoeinkommen von mehr als 3.000 Euro (32 Prozent) nennen diesen Grund seltener.

Insgesamt haben 64 Prozent der Mütter den Eindruck, dass sich eine Frau in Deutschland zwischen Kindern und Karriere entscheiden muss. Auffallend dabei: Je höher der Bildungsstand, desto mehr sind von dieser Aussage überzeugt. Während 48 Prozent der Mütter mit Hauptschulabschluss den Eindruck haben, sich entscheiden zu müssen, sind es bei Müttern mit Abitur sogar 72 Prozent. Auftraggeber der Umfrage war die Familienmarke Rama, die in einer strategischen Partnerschaft mit der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ Kinderbetreuungsprojekte fördert. **Mehr Info:** www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Wie wichtig ist flexible Kinderbetreuung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?



Quelle: Forsa, Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH, Berlin



Die Deutsche Bahn bietet ihren Beschäftigten verschiedene familienfreundliche Maßnahmen an.

Für Führungskräfte geeignet

ERFOLGSBEISPIEL Viele Unternehmen bieten zwar familienfreundliche Maßnahmen an – häufig aber nicht für leitende Angestellte. Dabei können auch Führungskräfte Familie und Beruf gut miteinander verbinden, wie ein Beispiel der Deutschen Bahn AG zeigt.

Morgens: E-Mails, Telefonate, Konferenzen. Nachmittags: Spielplatz und Hausaufgabenkontrolle. Abends: eine zweite Runde vor dem PC. Dank flexibler Arbeitszeiten gelingt es Dr. Maika Jachmann, Leiterin des Bereichs Konzernmedien bei der Deutschen Bahn AG, Führungsverantwortung und Kind miteinander zu vereinbaren.

Manchmal fällt es der allein erziehenden Mutter schwer, Meetings und Termine mit der Betreuung ihrer sechsjährigen Tochter zu koordinieren, aber sie nimmt die Herausforderung gerne an: „Bei mir funktioniert es gut, und ich möchte anderen Müttern und Vätern mit meinem Beispiel Mut machen.“ Führungspositionen und Kinder schließen sich ihrer Meinung nach nicht aus. „Entscheidend ist nicht die Präsenz am Arbeitsplatz, sondern die Qualität der Arbeitsergebnisse und die Erreichbarkeit für die Beschäftigten.“ Diese Meinung teilt sie nicht nur mit ihren Kolleginnen und Kollegen,

sondern auch mit der Unternehmensführung. Für die Deutsche Bahn mit ihren 170.000 Beschäftigten in Deutschland – davon derzeit 3.000 in Elternzeit oder nach Beamtenrecht beurlaubt – hat das Thema Familienfreundlichkeit strategische Bedeutung. Neben flexiblen Arbeitszeiten, Telearbeit und Jobsharing bietet das Unternehmen deshalb finanziell geförderte Kinder- und Jugendfreizeiten oder Mutter-Vater- und Kindkuren an und berät die Beschäftigten beim Thema Kinderbetreuung. Außerdem können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an neun Standorten Kindernotfallbetreuung nutzen.

„Etliche Führungskräfte nehmen unsere Angebote in Anspruch“, erklärt Birgit Reinhardt, zentrale Gleichstellungsbeauftragte des Konzerns. Selbst die Beschäftigten, die beruflich viel unterwegs sind, können die meisten angebotenen Maßnahmen nutzen.

Info: www.bahn.de

Begehrte Arbeitgeber

GÜTESIEGEL – Unternehmen, die ihr familienfreundliches Engagement mit einem Zertifikat dokumentieren, steigern ihr Image als Arbeitgeber deutlich.

Firmen mit nachgewiesener Familienfreundlichkeit sind als Arbeitgeber überdurchschnittlich attraktiv. 73 Prozent der 16- bis 44-jährigen Deutschen glauben, dass Unternehmen mit Gütesiegel – beispielsweise dem Audit „Beruf und Familie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – besonders leicht qualifizierte Beschäftigte finden. Das ist das Ergebnis einer Bevölkerungsumfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach vom Dezember 2005. Vor allem Frauen sind davon überzeugt,

dass Firmen mit Gütesiegel attraktiver sind als andere Betriebe. Mehr als drei Viertel der weiblichen Befragten bescheinigen diesen Unternehmen ein gutes Image als Arbeitgeber. Aber auch zwei Drittel der Männer glauben an diesen Image-Effekt. Unabhängig von einem Gütesiegel arbeiten in Unternehmen, die sich um Familienfreundlichkeit bemühen, bereits heute doppelt so viele höher qualifizierte Mütter als in Firmen, die das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bislang vernachlässigen.

Info: www.beruf-und-familie.de

TERMINE:

Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen lädt zusammen mit der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ zum ersten **Deutschen Familien-Tag** am 15. Mai 2006 in Berlin ein. Die Schirmherrschaft hat Bundespräsident Horst Köhler übernommen. Unter dem Motto „Jetzt ist Familie drin!“ gibt es viele Informationen rund um das Thema Familie. So zeigt die Initiative innovative Projekte und ungewöhnliche Partnerschaften aus etwa 270 Bündnissen.

Mehr Info: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Am 28. April 2006 findet im Rahmen der Hannover Messe die **Women-Power 2006** statt. Im Mittelpunkt stehen Konzepte, die zur beruflichen Chancengleichheit und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Der Kongress steht unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilienministeriums. **Mehr Info:** www.hannovermesse.de

DGB mit Workshops zur Vereinbarkeit

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bietet Qualifizierungs-Workshops zum/ zur Regionalmanager/in für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Ziel ist es, interessierte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die an Lokalen Bündnissen für Familie beteiligt sind und sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor Ort einsetzen wollen, zu qualifizieren und zu vernetzen. Die nächsten Termine: 22.03. Kinkel, 29.03. Bonn, 05.04. Magdeburg, 11.04. Zwickau, 25.04. Chemnitz, 04.05. München. **Mehr Info:** www.familie.dgb.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Alexanderplatz 6, 10178 Berlin
Verantwortlich: Iris Bethge
www.bmfsfj.de
www.erfolgsfaktor-familie.de
info@erfolgsfaktor-familie.de

Redaktion, Gestaltung, Produktion:

ergo Unternehmenskommunikation
GmbH & Co. KG, Hansaring 55, 50670 Köln