



Newsletter



Unternehmen gewinnen

NR. 4 | JULI 2006



STANDPUNKT

Michael Sommer,
Vorsitzender des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

Für chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik

Dass Gewerkschaft und Arbeitgeber eine familienbewusste Personalpolitik zum gemeinsamen Ziel erklären, ist eine entscheidende Voraussetzung, um die Berufstätigkeit von Eltern zu fördern, das Erwerbskräftepotenzial qualifizierter weiblicher Fachkräfte zu nutzen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Davon profitieren alle Beteiligten. Auch für die Unternehmen zahlt sich eine familienfreundliche Personalführung aus: durch zufriedener, motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, weniger Personalwechsel und geringere Kosten für Neueinstellungen und Einarbeitung.

Beispielhaft dafür ist die Selbstverpflichtung zu einer familienbewussten Personalpolitik, die der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) vor kurzem eingegangen sind. Nun kommt es darauf an, diese Grundsätze in der betrieblichen Wirklichkeit mit Leben zu erfüllen. Doch bedarf es dazu auch passender staatlicher Rahmenbedingungen. Notwendig ist ein nachhaltiger Strategie-Mix aus flächendeckender Betreuungsstruktur, familienorientierter Arbeitszeitpolitik und effektiven Geldleistungen für Familien. Dafür tragen alle Verantwortung: Bund, Länder und Kommunen, Wirtschaft und Gesellschaft.

Aufbruchsignal für die deutsche Wirtschaft

UNTERNEHMENSNETZWERK Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist gestartet. Es bietet hohen Nutzwert – und erleichtert familienbewusste Personalpolitik. Ab sofort können sich Unternehmen anmelden.

Immer mehr Unternehmen in Deutschland erkennen die Vorteile familienbewusster Personalpolitik. Ihnen bietet das neue Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums eine Wissens-, Themen- und Kontaktplattform. Im Mittelpunkt steht die Interaktion: Das Netzwerk vermittelt Ansprechpartner und Erfahrungsberichte anderer Unternehmen, bietet eine Informations- und Kooperationsbörse sowie exklusive Veranstaltungen. „Das Netzwerk ist ein wirksames Aufbruchsignal an alle Betriebe, die sich bereits mit familienbewusster Personalpolitik beschäftigen und vor allem diejenigen, die sich in Zukunft engagieren wollen“, sagte Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen. „Unser Ziel ist es, im Netzwerk binnen Jahresfrist 1.000 Unternehmen zusammenzubringen, die in ihren Branchen und ihrem Umfeld als Motor für Familienfreundlichkeit wirken. Familienbewusste Personalpolitik wird jetzt greifbar und gestaltbar“, so die Ministerin.

Prägendes Element ist der aktive Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern zum Thema familienbewusste Personalpolitik, verbunden mit der Möglichkeit von Kooperationen. Der Nutzen insbesondere für kleinere Unternehmen oder für Neueinsteiger liegt im Transfer von Erfahrungen und Erfolgsbeispielen. Für größere Unternehmen sind der Informationsaustausch und die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber hilfreich.

Das Netzwerk ist offen für Unternehmen, öffentliche Verwaltungen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen oder Institutionen der freien Wohlfahrtspflege, die eine familienbewusste

Personalpolitik praktizieren, dies planen oder sich dafür interessieren. Zusätzlich steht das Netzwerk ausgewählten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren – vor allem Journalistinnen und Journalisten – zu Informations- und Recherchezwecken zur Verfügung. Die Teilnahme am Unternehmensnetzwerk ist kostenlos. Mitglieder gehen keine Verpflichtungen ein.

Website mit viel Nutzwert

Basis des Netzwerks ist eine Website, auf der sich die Mitglieder anmelden und über die sie einen Großteil der Kommunikation und der Informationsabfragen führen. Die Website enthält eine Unternehmensdatenbank, Erfahrungsberichte, eine Informations- und eine Kooperationsbörse, Präsentations- und Redebausteine. Partner des Unternehmensnetzwerks sind der Deutsche Industrie- und Handelskammertag und die berufundfamilie gGmbH. In Kürze wird den Mitgliedern ein Netzwerkbüro zur Verfügung stehen. Interessierte Unternehmen können sich unter www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk direkt anmelden und sich telefonisch unter 0221/9128 87-35 über Details des Netzwerks informieren.

IN DIESER AUSGABE

ELTERNGELD

Warum gut vorbereitete Unternehmen profitieren **Seite 2**

SCHWERPUNKT TEILZEIT

Fallbeispiel Führungskräfte, aktuelle Studien **Seite 4**

Unternehmen profitieren

ELTERNGELD Zum 1. Januar 2007 soll das neue Elterngeld eingeführt werden. Unternehmen, die sich gut vorbereiten, können von den neuen Regelungen profitieren.

Das Elterngeld bringt der Wirtschaft im Kleinen wie im Großen Vorteile: Da es auf ein Jahr konzentriert ist, erhöht sich der Anreiz für Beschäftigte, danach die Erwerbstätigkeit fortzusetzen. Die

Betriebe sparen dadurch Geld, weil sich Fluktuation, Wiedereinstiegs- und Fehlzeitenkosten verringern und weil die Arbeitskraft, das Wissen und die Kontakte der Beschäftigten erhalten bleiben. Im größeren Maßstab betrachtet wirkt das Elterngeld auch dem drohenden Fachkräftemangel entgegen, weil viele qualifizierte Mütter dem Arbeitsmarkt nicht verloren gehen; parallel werden Sozialsysteme und Steuerkassen entlastet. Das Elterngeld ermuntert schließlich dazu, Familie und Beruf zu leben. Mehr Unternehmen können Familienfreundlichkeit als gewinnbringend entdecken und ihre und Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit damit steigern.

Gerade im Bereich der Kinderbetreuung können Unternehmen im eigenen Interesse dazu beitragen, dass sich das Betreuungsangebot verbessert. Dabei muss es nicht gleich der Betriebskindergarten sein: So können Unternehmen etwa die Vermittlung von Tagesmüttern anbieten. Das schont die Firmenkasse und hilft vielen Eltern bereits sehr. Bei Teilzeitangeboten empfiehlt es sich, frühzeitig über mögliche Modelle nachzudenken und diese mit den werdenden Eltern im Unternehmen zu besprechen.

Jede vom Arbeitgeber angebotene Dienstleistung, die Beruf und Familienleben für junge Eltern besser vereinbar macht, steigert Produktivität und Attraktivität des Unternehmens und leistet einen Beitrag für alle.

Elterngeld: die wichtigsten Regelungen

Der Gesetzentwurf zum Elterngeld enthält folgende wichtige Eckpunkte:

Höhe des Elterngelds: Der betreuende Elternteil erhält in den ersten 12 Lebensmonaten des Kindes eine Einkommensersatzleistung von mindestens 67 % des entfallenden Nettoeinkommens, absolut mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro pro Monat.

Partnermonate: Ein Elternteil kann höchstens für 12 Monate Elterngeld beantragen, 2 Monate stehen dem anderen Elternteil zu (Partnermonate als Bonus); dies ergibt insgesamt 14 Monatsbeträge. Die Partner können die Monate untereinander aufteilen (von 12 + 2 bis 7 + 7 Monate sind alle Kombinationen möglich) und auch parallel in Anspruch nehmen. Beispiel: Beide Partner beantragen parallel für 7 Monate Elterngeld; dann sind die 14 Monatsbeträge nach 7 Monaten verbraucht.

Teilzeitarbeit: Auch wenn man in Teilzeit arbeitet, kann man Elterngeld bekommen. Wer nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeitet, erhält 67 % des entfallenden Teileinkommens. Als Einkommen vor der Geburt werden dabei höchstens 2.700 Euro berücksichtigt.

Andere Zahlungen an Eltern: Das Elterngeld tritt an die Stelle des bislang über zwei Jahre gezahlten Erziehungsgeldes. Beim Mutterschaftsgeld und beim Kindergeld ändert sich nichts.

KURZ NOTIERT

Alles unter einem Hut

Eine neue Internetplattform des Geva-Instituts in München begleitet Mütter und Väter bei der Rückkehr ins Berufsleben. Eltern finden auf der Website Informationen zur aktuellen Gesetzeslage, Erfahrungsberichte und Tipps für den Wiedereinstieg. Wer Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat, kann sich in einem Online-Forum mit anderen Besuchern der Internetseite austauschen. **Mehr Info:** www.unter-einem-hut.de

Frauenkarrieren ohne Zeitbarrieren

Das Projekt „Frauenkarrieren ohne Zeitbarrieren“ der Soziale Innovation GmbH unterstützt seit Januar Unternehmen bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle. Ziel ist es, die Erwerbstätigkeit von weiblichen Fach- und Führungskräften in Dortmund, Hamm und im Kreis Unna zu fördern. Bisher nehmen drei Pilotbetriebe teil. Das bis November 2007 laufende Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes NRW gefördert. **Mehr Info:** www.soziale-innovation.de

Frankfurt: eigener Familienatlas

REGIONALVERGLEICH Die meisten Kommunen im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main bieten berufstätigen Eltern ein akzeptables Umfeld. Zu diesem Ergebnis kommt der erste regionale Familienatlas, den die IHK Frankfurt am Main vorgelegt hat. Von den untersuchten 25 Kommunen der Region erhielten im Themenfeld „Beruf & Familie“ lediglich fünf schlechte Noten. Besonders gute Voraussetzungen finden berufstätige Eltern mit Kindern im Betreuungsalter in Frankfurt, Steinbach, Oberursel und Hofheim; hier sind sowohl die Teilzeitquoten als auch der Beschäftigtenanteil von Frauen überdurchschnittlich hoch. Dagegen werde in vielen Gemeinden im nördlichen Taunus noch das Familienbild der 50er- und 60er-Jahre gelebt, so die IHK. Über alle Kommunen hinweg bemängeln die Autoren das unzureichende Betreuungsangebot für unter Dreijährige.



141 ausgezeichnete Unternehmen

141 Unternehmen, Hochschulen und Institutionen aus dem gesamten Bundesgebiet haben am 14. Juni 2006 für familiengerechte Arbeitsbedingungen Zertifikate zum audit berufundfamilie® erhalten. Überreicht wurden die Auszeichnungen in Berlin durch die beiden Schirmherren des Audits: Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ursula von der Leyen, und Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, Michael Glos.

Ferienprogramm: Entlastung für Eltern

KINDERBETREUUNG Arbeitende Eltern haben vor allem in den Ferien Probleme mit der Kinderbetreuung. Die MVV Energie AG aus Mannheim bietet Mitarbeiterkindern deshalb ein Sommercamp an.

Was hat Stromhandel mit Basketball, Kraft-Wärme-Kopplung mit Kochkursen und Erdgashandel mit Zeltlagern zu tun? Bei der MVV Energie AG in Mannheim jede Menge: Denn der Energieverteiler und Dienstleister organisiert über den lokalen Sportverein TSV 1846 ein ganztägiges Ferienprogramm für 8- bis 13-jährige Kinder. Während der Sommerferien können die MVV-Beschäftigten innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen ihren Nachwuchs für eine Woche von 8 bis 17 Uhr in die Obhut des Sommercamps geben. „Durch unsere Familienorientierung möchten wir das wertvolle Know-how unserer Beschäftigten sichern, sie bei ihrer verantwortungsvollen Aufgabe als Eltern unterstützen und sie stärker ans Unternehmen binden“, erklärt Hans-Jürgen Farrenkopf, Personalvorstand von MVV Energie, die Maßnahme des Unternehmens. Das Sommercamp fand erstmals vergangenes Jahr statt. Zuvor hatte das Unternehmen durch eine Umfrage unter seinen Beschäftigten festgestellt, dass die Eltern während der langen Sommerferien häufig Probleme haben, eine Kinderbetreuung zu organisieren.

Nach den drei Wochen bietet der Konzern diese Dienstleistung dann für



zwei weitere Wochen auch Kunden an. „Wir möchten dazu beitragen, dass sich die Metropolregion Rhein-Neckar im Standortwettbewerb gut positioniert. Da spielt Familienfreundlichkeit eine wichtige Rolle“, erläutert Farrenkopf.

Finanziert wird das Camp über das Sponsoring des Sportvereins durch die MVV. Zudem zahlen die Eltern 50 Euro für die einwöchige Betreuung ihres Kindes. Nicht zuletzt wegen des Sommercamps ist der Konzern innerhalb eines Jahres als familienfreundlicher Arbeitgeber überregional bekannt geworden: Die MVV vermittelt in Kooperation mit der Stadt Mannheim Tagesmütter und unterstützte Eltern aus dem Unternehmen, die eine Kinderkrippe gründeten. Für Notfälle steht außerdem ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer bereit. **Mehr Info:** www.mvv-energie-ag.de

Zufriedene Kinder, entspannte Eltern: Die MVV Energie AG bietet ihren Beschäftigten drei Wochen Kinder-Ferienbetreuung.

Ministerin besucht IHK-Veranstaltungen

KOOPERATION Im Rahmen der strategischen Kooperation mit dem DIHK diskutiert Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen derzeit regelmäßig auf regionalen Veranstaltungen mit Unternehmensvertretungen sowie Lokalpolitikerinnen und Lokalpolitikern über familienfreundliche Personalpolitik. Dabei steht die praktische Umsetzung im Vordergrund. „Gemeinsam mit den Industrie- und Handelskammern tragen wir das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Regionen“, sagt von der Leyen. Mit der Veranstaltungsreihe wird auch für ein Mitwirken in lokalen Bündnissen geworben. Im Vorfeld der Reihe haben mehr als die Hälfte aller IHK Interesse gezeigt, als Gastgeber aufzutreten. Erfolgreicher Auftakt der Reihe war die Veranstaltung der IHK Ulm mit rund 500 Gästen. Es folgten Termine in Stuttgart, Schwerin und Hannover. Dabei zeigten die Ministerin und Vertreterinnen und Vertreter der Kammern die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für Unternehmen, Beschäftigte und den Standort auf. Die nächsten Termine sind am 17.07. IHK Würzburg, 14.09. IHK Essen, 04.10. IHK Bremen, 01.11. IHK Frankfurt/Oder. **Mehr Info:** www.erfolgsfaktor-familie.de

Selbstverpflichtung der Chemiebranche

FAMILIENBEWUSSTE PERSONALPOLITIK Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) sind eine Selbstverpflichtung zu einer familienbewussten Personalpolitik eingegangen. „Die Sozialpartner in der Chemieindustrie übernehmen mit dieser Initiative eine Vorreiterrolle, die beispielhaft für unsere gesamte Wirtschaft ist“, erklärte Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen. „Dass Gewerkschaft und Arbeitgeber eine familienbewusste Personalpolitik zum gemeinsamen Ziel erklären, ist eine entscheidende Voraussetzung, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen.“

Die Chemieindustrie ist die erste Branche in Deutschland, die sich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik verpflichtet hat. In der gemeinsamen Erklärung bekennen sich BAVC und IG BCE zu der Aufgabe, die Berufstätigkeit von Eltern in der chemischen Industrie zu fördern, das Erwerbskräftepotenzial gerade qualifizierter weiblicher Fachkräfte zu nutzen und die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben zu ermöglichen.

Die Sozialpartnereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“ ist als Download abrufbar unter www.igbce.de.

Teilzeit in der Führungsetage

ERFOLGSBEISPIEL Auch Führungskräfte können Teilzeitregelungen in Anspruch nehmen, beweist die Victoria Versicherung – und profitiert dabei.



Teilzeit-Führungskraft
Sabine Röder

Als Sabine Röder am Führungskräfte-Nachwuchsprogramm der Victoria Versicherung in Düsseldorf teilnahm, arbeitete die berufstätige Mutter bereits seit zwei Jahren in Teilzeit. Heute ist die 40-jährige Gruppenleiterin im Bereich Personal und arbeitet nach wie vor mit reduzierter Stundenzahl. 24 Stunden pro Woche ist sie im Büro, die restlichen sechs Stunden arbeitet sie von zu Hause aus. So bleibt ihr genügend Zeit für ihre heute achtjährige Tochter.

Sabine Röder ist Teilzeitexpertin in zweierlei Hinsicht: Sie kennt das Modell als Führungskraft in der Personalabteilung und als aktiv Beteiligte. Daher kann sie die Vorteile sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten einschätzen. „Weil das Unternehmen es ermöglicht, Beruf und Familie zu vereinbaren, sind Leistung und Engagement enorm“, sagt sie. „Schließlich will man dem Vertrauen, das der Arbeitgeber in einen setzt, in vollem Umfang gerecht werden.“ Firmen sparen mit familienfreundlichen Regelungen außerdem bares Geld, denn die Wiedereingliederungs-

kosten fallen umso niedriger aus, je eher berufstätige Eltern nach der Geburt des Kindes ins Unternehmen zurückkehren.

Damit familienfreundliche Arbeitszeit und -organisation auch bei Führungskräften funktionieren, ist nicht nur die Unterstützung durch die Vorgesetzten wichtig. „Auch die Kolleginnen und Kollegen im Team müssen mitziehen“, sagt Sabine Röder. Das Team muss sich darauf verlassen können, dass die Führungskraft immer ansprechbar ist – auch wenn sie von zu Hause aus arbeitet. „Manchmal bin ich sogar besser erreichbar als andere Führungskräfte, die in Vollzeit beschäftigt sind, denn als Führungskraft und Mutter steht das Thema Erreichbarkeit bei mir ganz oben auf der Agenda“, sagt Röder.

Die Victoria Versicherung setzt bereits seit mehreren Jahren auf eine familienfreundliche Personalpolitik und erhielt im Juni 2006 das Zertifikat zum audit berufundfamilie. Am Stammsitz des Konzerns in Düsseldorf arbeiten rund 2.600 Beschäftigte, mehr als die Hälfte von ihnen sind Frauen. Neben flexiblen Arbeitszeiten und Telearbeit bietet das Versicherungsunternehmen unter anderem Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit, geldwerte Leistungen für Familien und Unterstützung bei der Kinderbetreuung an.

Mehr Info: www.victoria.de

Flexibler und produktiver

TEILZEITARBEIT Häufig entspricht Teilzeitarbeit sowohl den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen als auch den Wünschen der Beschäftigten. Das zeigt eine neue Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die auf einer Befragung von rund 11.700 Betrieben basiert.

Unter Ertragsgesichtspunkten wird Teilzeitarbeit von den Betrieben einhellig als sehr vorteilhaft eingeschätzt: Sie fördere insbesondere die betriebliche Flexibilität und Produktivität. Unter reinen Kostengesichtspunkten beurteilen die Betriebe Teilzeit dagegen sehr unterschiedlich: Kleinbetriebe sehen eher Vorteile, weil hier eine Vollzeitarbeitskraft häufig nicht ausgelastet wäre. Bei Großbetrieben überwiegen die Nachteile, da Arbeitsabläufe und Kommunikationswege vielfach reorganisiert werden müssten.

Insgesamt wird die Teilzeit von mehr als der Hälfte der Betriebe positiv bewertet und nur von einer kleinen Minderheit negativ. Für knapp die Hälfte der Betriebe halten sich Vor- und Nachteile die Waage. Die Zahl der regulären Teilzeitarbeitskräfte liegt der IAB-Studie zufolge bei 5,3 Millionen Personen. Das entspricht einem Anteil von 14 Prozent aller abhängig Beschäftigten. Zählt man die Mini-Jobs hinzu, macht Teilzeitarbeit mittlerweile sogar mehr als ein Drittel der Beschäftigung in Deutschland aus. **Info:** www.iab.de

90 Prozent wollen mehr Teilzeit

STUDIE Bessere Teilzeitarbeitsmöglichkeiten würden den Deutschen die Familiengründung erleichtern. 90 Prozent nennen diesen Punkt, 89 Prozent wünschen sich flexible Arbeitszeiten für berufstätige Eltern mit Kindern. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie der Robert Bosch Stiftung. Was den Kinderwunsch angeht, zeigen sich vor allem Männer reserviert: Jeder vierte Mann will kinderlos bleiben, während nur jede

siebte Frau keinen Nachwuchs wünscht; in Ostdeutschland sogar nur jede siebzehnte. Auch bei der gewünschten Anzahl der Kinder unterscheiden sich die Geschlechter in Deutschland: Während Männer sich im Durchschnitt nur noch 1,59 Kinder wünschen, wollen Frauen immerhin 1,75 Kinder. Beide liegen damit aber immer noch über der tatsächlichen Geburtenrate von 1,37 Kindern je Frau. **Info:** www.bosch-stiftung.de

Eltern wünschen sich mehr Zeitautonomie

Welche Maßnahmen es erleichtern, Kinder zu bekommen, sie zu erziehen und für sie zu sorgen (Angaben in %)

Mehr und bessere Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für Eltern mit Kindern	90
Flexible Arbeitszeiten für berufstätige Eltern mit kleinen Kindern	89
Bessere Möglichkeiten zur Tagesbetreuung von Kindern ab drei Jahren bis zum Schulalter	87

Quelle: Robert Bosch Stiftung; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Generations and Gender Survey 2005

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

Anmeldung für ein Newsletter-Abo unter:
www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter

Redaktion, Gestaltung, Produktion:

ergo Unternehmenskommunikation, Köln

Druck:

Sieprath Druckservice, Aachen