

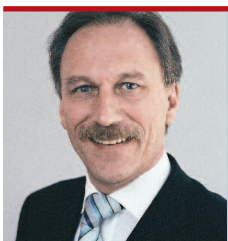


Newsletter



Unternehmen gewinnen

NR. 5 | OKTOBER 2006



STANDPUNKT

Heinz Laber,
Personalvorstand
Hypovereinsbank

Familienorientierte Personalpolitik als Erfolgsfaktor

Gut ausgebildete und kompetente Beschäftigte, die sich voll und ganz im Beruf und für den Kunden einsetzen können, sind das Kapital unseres Unternehmens. Ein solches Engagement setzt voraus, dass der Kopf frei ist von familiären Fragestellungen und dass Eltern die Gewissheit einer gut organisierten Kinderbetreuung haben. Auch fällt es umso leichter, fachlich am Ball zu bleiben, je kürzer die beispielsweise durch Elternzeit bedingten Abwesenheiten der Beschäftigten sind. Die Kosten für die Aktualisierung und Weiterentwicklung des Know-hows sind dann geringer.

Nach unserer Erfahrung haben sich vor allem Angebote zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung bewährt. Dazu gehören Notfallbetreuung und Ferienprogramme ebenso wie Beratungs- und Vermittlungsdienste eines externen Anbieters sowie ein Zuschuss zur Kinderbetreuung. Genauso wichtig ist aus unserer Sicht Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeit, um so Freiraum für die Familie zu gewinnen. Hier reichen die Angebote vom flexiblen Arbeitszeitmodell über die Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit bis hin zur alternierenden Telearbeit. Das Feedback unserer Beschäftigten ist so positiv, dass ich alle Unternehmen nur ermuntern kann, mit familienbewusster Personalpolitik ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu leisten.

Regional-Offensive gestartet

BOTSCHAFTER Unternehmer aus den 16 Bundesländern unterstützen das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums.



Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen und Vertreter der deutschen Wirtschaft haben eine Offensive gestartet, die in den Ländern und Regionen Deutschlands für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirbt. „Familienbewusste Personalpolitik geht alle Unternehmen in Deutschland an, weil qualifizierte und motivierte junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Betriebe ein wichtiger Wettbewerbsfaktor sind“, sagte Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen Mitte September beim Auftakttreffen mit den Unternehmensvertretern, die künftig in ihrer Region für eine familienbewusste Personalpolitik eintreten wollen – als Botschafter des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“.

Die Botschafter des Unternehmensprogramms setzen sich in ihren eigenen Firmen bereits für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Die Botschafter sind:

Baden-Württemberg: Rudolf Frisch, Weleda AG; **Bayern:** Johannes Winklhofer, Joh. Winklhofer & Söhne GmbH & Co. KG; **Berlin:** Dr. Reinhard Uppenkamp, Berlin-Chemie AG; **Brandenburg:** Dr. Hermann Borghorst, Vattenfall Europe Mining & Generation; **Bremen:** Jürgen Holtermann, Bremenports GmbH & Co. KG; **Hamburg:** Cord Wöhlke, Iwan

Budnikowsky GmbH & Co. KG; **Hessen:** Herbert Mai, Fraport AG; **Mecklenburg-Vorpommern:** Klaus-Dieter Fiebig, Dockweiler AG; **Niedersachsen:** Dr. Jörg Kutzim, Airbus Deutschland GmbH; **Nordrhein-Westfalen:** Kasper Rorsted, Henkel KGaA; **Rheinland-Pfalz:** Prof. Dr.-Ing. Udo Ungeheuer, Schott AG; **Saarland:** Dieter Klepper, Sparkasse Saarbrücken; **Sachsen:** Gunnar Grosse, Komsa Kommunikation Sachsen AG; **Sachsen-Anhalt:** Berthold Müller-Urlaub, Stadtwerke Halle GmbH; **Schleswig-Holstein:** Prof. Dr. Thomas Bauer, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel; **Thüringen:** Niels Lund Chrestensen, N.L. Chrestensen Erfurter Samen- und Pflanzenzucht GmbH. Ausführliche Informationen und Kurzinterviews mit allen 16 Botschaftern gibt es unter www.erfolgsfaktorfamilie.de/botschafter.

IN DIESER AUSGABE

ELTERNGELD

Breite Zustimmung in der Wirtschaft

Seite 2

UMFRAGE

Väter: Rückenwind durch Elterngeld

Seite 4

Breite Zustimmung der Wirtschaft zum Elterngeld

UMFRAGE Eine Allensbach-Studie zeigt: Die Unternehmen befürworten auch begrenzte Auszeiten von Vätern.

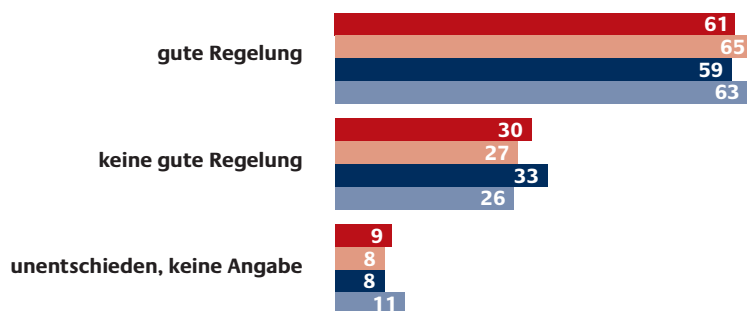
Die Einführung des Elterngelds findet in der deutschen Wirtschaft breite Zustimmung: Fast zwei Drittel der Unternehmens- und Personalleitungen in Deutschland beurteilen das Elterngeld positiv. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach hervor, die Institutschefin Renate Köcher gemeinsam mit Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen am 27. September vorgestellt hat.

Auch bei den Partnermonaten zeigen sich die Betriebe aufgeschlossen: Fast 60 Prozent halten es für eine gute Sache, wenn Väter ihre Arbeitszeit zu Gunsten von Kinderbetreuung reduzie-

ren; 55 Prozent erwarten dabei keine größeren Probleme.

„Die Ergebnisse sind ein gutes Signal für alle Beschäftigten mit Familie in Deutschland: Sie werden mit ihrem Wunsch nach mehr Zeit für ihre Familien häufig auf mehr Verständnis treffen, als sie vielleicht annehmen. Für die Unternehmen gilt: Je eher sie sich auf das Elterngeld einstellen, umso mehr werden sie davon profitieren. Wer sich gut vorbereitet, gewinnt“, sagte die Bundesfamilienministerin. Die Gesamtergebnisse der Umfrage stehen unter www.erfolgsfaktor-familie.de in der Rubrik „Service“ zum Download bereit.

Haltung von Unternehmens- und Personalleitungen zum Elterngeld



Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten:

■ alle Größen ■ unter 10 ■ 10 bis unter 250 ■ über 250

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, September 2006

Hoch motiviert und gut ausgebildet

WIEDEREINSTEIGERINNEN Die meisten Frauen in Deutschland sind ausgezeichnet qualifiziert und motiviert, um nach einer Familienpause wieder in den Berufsalltag einsteigen zu können. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage der Bundesagentur für Arbeit unter 1.000 Frauen. Demnach hat sich ein Drittel der Wiedereinsteigerinnen schon während der Babypause oder der Betreuung von Angehörigen weitergebildet. Gut 61 Prozent sind sogar grundsätzlich bereit, sich finanziell an den erforderlichen Fortbildungen zu beteiligen. Die Umfrage hat zudem ergeben, dass Wiedereinsteigerinnen meist eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen. Insgesamt sind bei der Bundesagentur für Arbeit 72.000 Frauen gemeldet, die eine Rückkehr an den Arbeitsplatz planen.

Die Hamburger Fernakademie für Erwachsenenbildung hat unterdessen eine Initiative für Wiedereinsteigerinnen gestartet. Frauen, die sich bereits während der Elternzeit von zu Hause auf die Rückkehr in die Arbeitswelt vorbereiten wollen, erhalten unter einer gebührenfreien Hotline eine ausführliche Beratung. Zudem entwickelt die Akademie einen Fernlehrgang, der speziell auf die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen ausgerichtet ist.

Mehr Info: www.fernakademie-klett.de

KURZ NOTIERT

Neue interaktive Elemente im Unternehmensnetzwerk

Auf der Website des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ stehen ab sofort eine **Informations- und Kooperationsbörse** zur Verfügung. Unter der Rubrik Forum können sich die Mitglieder zum Thema Familienfreundlichkeit im Unternehmen austauschen, konkrete Fragen diskutieren und Kooperationen anbahnen.

Mehr Info: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Regeln für Familienfreundlichkeit im Unternehmen

Das Bundesfamilienministerium gibt im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ den Leitfaden „**Familienbewusste Personalpolitik**“ heraus. Er richtet sich erstmals sowohl an Arbeitnehmervertretungen als auch an Unternehmens- und Personalleitungen und informiert darüber, wie sich Familienfreundlichkeit im Unternehmen regeln lässt. Download ab dem 15.10. unter: www.erfolgsfaktor-familie.de

Betriebs- und Personalräte als Erfolgsfaktoren

Betriebs- und Personalräte sind entscheidend für die Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik. Das zeigt die Untersuchung „**Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik**“ des Instituts für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ). Die Studie im Auftrag der IG Metall, der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi und der berufundfamilie gGmbH untersucht die Rolle der Personalvertretungen bei der Durchführung des audit berufundfamilie – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Die Untersuchung des IAIZ gibt Empfehlungen, wie die Gewerkschaften die Personalvertretungen bei ihrem Engagement für mehr Familienfreundlichkeit unterstützen können. Gefördert wurde die Studie vom Bundesfamilienministerium und dem Europäischen Sozialfonds. Mehr Info: www.erfolgsfaktor-familie.de

Eltern erwünscht

ERLANGEN will familienfreundlichste Stadt Bayerns werden. Die Stadtverwaltung geht mit gutem Beispiel voran.



300 Beschäftigte arbeiten in der Abteilung von Edeltraud Höllerer, davon 270 Frauen. „Schwangerschaften gehören bei uns zum Alltag“, sagt die Jugendamtsleiterin der

Stadt Erlangen. Ihre Mitarbeiterinnen haben genauso viele Kinder wie die Frauen aller anderen Ämter mit 2.300 Beschäftigten zusammen. „Es ist vieles machbar, um Familie und Beruf vereinbaren zu können“, sagt Höllerer. Mit Organisationstalent und Kreativität ermöglicht sie jedem zweiten Beschäftigten einen Teilzeitjob. „Je mehr standardisierte Verfahren in das Aufgabenfeld fallen, umso leichter ist eine Stelle zu teilen. Je komplexer es ist, desto schwieriger wird es.“ Aber selbst in diesen Fällen hat die Leiterin Lösungen, denn von den 15 Führungs-

positionen im Jugendamt sind sieben Teilzeitjobs. „Der Informationsaustausch und die Chemie zwischen den Beschäftigten müssen stimmen“, nennt Höllerer die wichtigsten Voraussetzungen.

Das Jugendamt der Stadt hat zwar Vorzeigestatus in Sachen Familienfreundlichkeit, doch auch andere Ämter sind schon recht weit. Fast 40 Prozent aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Erlangen arbeiten in Teilzeit. Zudem bietet ihnen die Stadtverwaltung weitere familienfreundliche Maßnahmen wie Telearbeit und Wiedereingliederungsprogramme während der Elternzeit. Weil die Stadt den familienfreundlichen Status ausbauen will, wirbt sie auch in Stellenanzeigen gezielt um Mütter und Väter: „Bewerberinnen und Bewerber, die Beruf und Kindererziehung vereinbaren wollen, sind besonders willkommen.“ **Mehr Info: www.erlangen.de**

Gewerkschaften sind aktiv

FAMILIENPOLITIK Mehr Engagement der Betriebe für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – das forderten die Beteiligten der Tagung „Familienpolitik konkret: Beruf und Familie vereinbar machen!“ am 26. September in Berlin, die ausgerichtet wurde vom Deutschen Gewerkschaftsbund, der IG Metall, der IG BCE, der Hans Böckler Stiftung und dem Bundesfamilienministerium.

Die Tagung beleuchtete die Balance von Familie und Arbeitswelt als dringende gesellschaftliche Herausforderung und als konkretes gewerkschaftliches Handlungsfeld. In einzelnen Workshops stand die Umsetzungspraxis auf betrieblicher und kommunaler Ebene im Mittelpunkt, zum Beispiel im Rahmen von Lokalen Bündnissen für Familie, in denen sich immer mehr Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen engagieren.

Mehr Info: www.familie.dgb.de

Familienfreundliche Arbeitgeber gesucht

UMFRAGE 97 Prozent der besten Studierenden in Deutschland wollen Kinder. Die Mehrheit möchte dabei auf den Beruf nicht verzichten. Zu diesem Ergebnis kommt das Karrierenetzwerk e-fellows.net bei einer Umfrage unter rund 1.100 Mitgliedern und Stipendiaten. 74 Prozent der weiblichen und sogar 88 Prozent der männlichen Befragten können sich demnach gut bis sehr gut vorstellen, Beruf und Kinder zu vereinbaren.

38 Prozent der Frauen und 28 Prozent der Männer würden sogar einen Arbeitgeber ablehnen, bei dem sie Beruf und Kinder nicht vereinbaren können. Entscheidend für die Vereinbarkeit sind für die Befragten vor allem ausrei-

chend vorhandene Plätze in Kinderkrippen. Das sehen 75 Prozent der weiblichen und 60 Prozent der männlichen Studenten so. Außerdem ist ihnen die Sicherheit wichtig, wieder im Unternehmen einsteigen zu können. Die Befragten wünschen sich zudem die Unterstützung durch den Partner, flexible Arbeitszeiten und eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz von arbeitenden Müttern.

80 Prozent der Frauen und 45 Prozent der Männer können sich vorstellen, sich bei der Babypause abzuwechseln. Mehr als ein Jahr wollen aber die allerwenigsten auf die Karriere verzichten.

Mehr Info: www.e-fellows.net

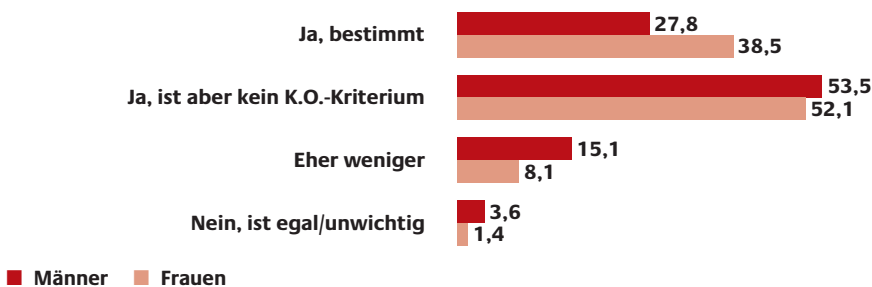


Rückgang bei Bewerbungen

PERSONAL Die Boomphase bei Bewerbungen in deutschen Unternehmen ist merklich abgeebbt. Nur noch 41 Prozent der Unternehmen melden eine Zunahme der Bewerbungen. 2004 waren es noch mehr als zwei Drittel. 20 Prozent der Unternehmen spricht von einem Rückgang der Bewerbungen; 2004 waren es erst sechs Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle Studie „Recruitment Trends 2006“ der europäischen Jobbörse Stepstone. An der Befragung nahmen mehr als 2.100 Personalmanager aus acht Ländern Europas teil. **Mehr Info: www.stepstone.de**

Familienfreundliche Arbeitgeber bevorzugt

Wie familienfreundlich muss der Arbeitgeber sein? („Spielt es bei der Wahl eines Arbeitgebers eine Rolle, ob dieser Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Kind und Karriere anbietet?“)



Quelle: e-fellows.net

Mit Teilzeit in Führung

ERFOLGSBEISPIEL Die Windwärts Energie GmbH bietet Führungskräften Teilzeit an. Das Angebot nutzen auch Väter, die mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten – und das Unternehmen profitiert.



Teilzeit-Führungskraft
Matthias Eck

Seit der Geburt seiner heute zweieinhalbjährigen Zwillinge arbeitet Matthias Eck nur drei Tage pro Woche im Büro. Als Teamleiter koordiniert er die Auslandsprojekte des auf erneuerbare Energien spezialisierten Unternehmens Windwärts Energie GmbH in Hannover. „Da mein Team eigenständig Projekte betreut, funktioniert die Teilzeitregelung gut“, erklärt der 36-jährige Ingenieur. Seine Frau, die im selben Unternehmen arbeitet, hat ihre Arbeitszeit ebenfalls auf drei Tage je Woche verkürzt. Einen Tag müssen beide zur gleichen Zeit arbeiten, dann holen die Großeltern oder Bekannte die Jungen vom Kindergarten ab. Bei Auslandseinsätzen ihres Mannes kann Inna Eck ihre Arbeitszeiten weiter reduzieren.

Derartige Arrangements sind bei Windwärts keine Seltenheit. Fast die Hälfte der Führungskräfte hat kleine Kin-

der – kein Wunder, denn das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt bei 36 Jahren. „Die meisten haben also ein persönliches Interesse an einer Balance zwischen Familie und Arbeitswelt“, sagt Matthias Eck. Anfangs suchte die Geschäftsführung für jeden Beschäftigten nach individuellen Lösungen. Mittlerweile hat das Unternehmen das Audit berufundfamilie durchlaufen und eine grundsätzlich familienfreundliche Unternehmenskultur entwickelt. Neben flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitmodellen hat die Firma auch Programme, mit denen sie während der Elternzeit Kontakt zu den Beschäftigten hält.

Diese familienorientierte Personalpolitik nützt nicht nur den berufstätigen Eltern. Auch Windwärts profitiert. „Führungskräfte, die in der Familienarbeit Erfahrungen sammeln, steigern ihre Sozial-, Führungs- und Organisationskompetenz“, sagt Geschäftsführer Lothar Schulze. „Das kommt auch dem Unternehmen zugute.“

Mehr Info: www.windwaerts.de

Väter: Rückenwind durch Elterngeld

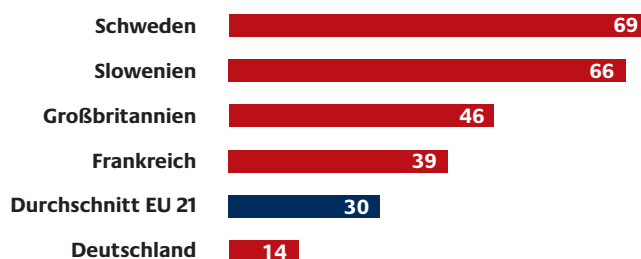
ELTERNZEIT In nur 14 Prozent der deutschen Unternehmen haben Väter bislang die Möglichkeit genutzt, nach der Geburt ihres Kindes in Elternzeit zu gehen. Das hat eine Umfrage der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen unter 21.000 Firmen in 21 EU-Staaten ergeben. Deutsche Väter liegen damit deutlich unter dem Durchschnitt in der Europäischen Union: Hier sind in 30 Prozent der Unternehmen Väter in Elternzeit gegangen.

Diese Zurückhaltung soll sich durch die neue Elterngeldregelung mit den

Partnermonaten ändern. Ziel des Bundesfamilienministeriums ist es, Vätern, die sich Zeit für Ihr Kind nehmen wollen, den Rücken zu stärken. Die Umfrage der in Dublin ansässigen Stiftung bestätigt diese Prognose: In Schweden und Slowenien nehmen sich in 69 beziehungsweise 66 Prozent der Unternehmen Väter für ihre Kinder eine Auszeit – so viel wie in keinem anderen EU-Land, das in der Studie untersucht wurde. In beiden Staaten gibt es bereits Elterngeld-Regelungen.

Mehr Info: www.eurofound.europa.eu

Anteil der Unternehmen, in denen Väter Elternzeit nehmen (Angaben in %)



Quelle: ESWT, 2004–2005

Familienfreundliche Firmen ausgezeichnet

SÜDHESSEN Die Wirtschafts-Junioren der Industrie- und Handelskammer Darmstadt haben den Wettbewerb „Familienfreundlichstes Unternehmen Südhessens“ ins Leben gerufen. Ende Juli wurden die ersten drei Firmen für vorbildliches Engagement bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgezeichnet. Unter der Schirmherrschaft der hessischen Sozialministerin Silke Lautenschläger bestimmte die Jury das Pharma- und Chemieunternehmen Merck KGaA aus Darmstadt, die RWE Power AG (Kraftwerk Biblis) sowie die Ingenieur-Gesellschaft IGIP (Darmstadt) zu den ersten Preisträgern. Die Best-Practice-Beispiele der ausgezeichneten Firmen sowie weitere familienfreundliche Modelle aus der Region werden nun in einem Ratgeber veröffentlicht. Der neue Wettbewerb soll künftig alle zwei Jahre ausgeschrieben werden.

Mehr Info: www.darmstadt.ihk24.de



Ausgezeichnet: das Engagement für Familien bei Merck in Darmstadt.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Alexanderstraße 3, 10178 Berlin
Verantwortlich: Iris Bethge
www.bmfsfj.de

www.erfolgsfaktor-familie.de
info@erfolgsfaktor-familie.de

Interessenten für das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ können sich unter www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk anmelden.

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

Redaktion, Gestaltung, Produktion:

ergo Unternehmenskommunikation, Köln

Druck:

Sieprath Druckservice, Aachen