

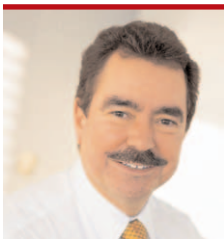


Newsletter



Unternehmen gewinnen

NR. 6 | DEZEMBER 2006



STANDPUNKT

Günther Fleig, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Mit familienorientierter Personalpolitik die Zukunft sichern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland von entscheidender Bedeutung. Bildung, Arbeitsmarkt und Familie sind Themen der Zukunft: Unternehmen wollen qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und fortentwickeln, um im Wettbewerb erfolgreich zu sein. Väter und Mütter wollen einen erfolgreichen Berufsweg und ein glückliches Privatleben. Dies kann nur mit gesellschaftspolitischen und beruflichen Rahmenbedingungen gelingen, die Räume lassen zur positiven Gestaltung des Privatbereichs.

Es ist an den Unternehmen, Signale für ein Miteinander aller Beschäftigten zu setzen, unabhängig von der individuellen Lebensplanung des Einzelnen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie für die Unternehmen ist es sehr wichtig, die Qualifikation gut ausgebildeter Beschäftigter und den Kontakt zum Beruf stets zu erhalten. Die Ansätze dazu sind vielfältig und reichen von Angeboten flexibler Arbeitszeit über Telearbeit bis hin zu betrieblichen Angeboten zur Kinderbetreuung. Aus meiner Sicht besteht gerade in der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung – bei den Kinderkrippen – eine Versorgungslücke, die es miteinander zu schließen gilt. Wir tun dies für unsere gemeinsame Zukunft.

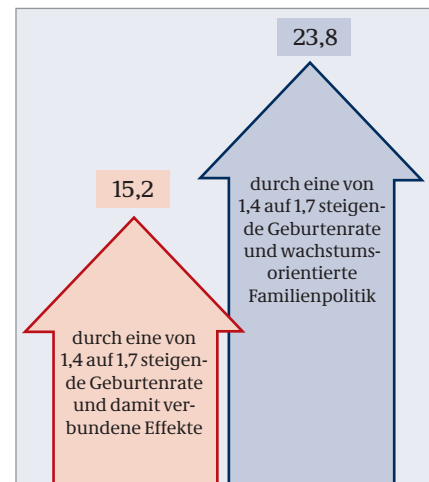
Wachstumsmotor Familienpolitik

WERTSCHÖPFUNG Nachhaltige Familienpolitik kann das Wirtschaftswachstum erheblich ankurbeln. Das zeigt eine aktuelle Expertise des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln.

Eine gezielte Familienpolitik ist ein bedeutender Wachstumstreiber für die deutsche Volkswirtschaft: Durch familienpolitische Maßnahmen kann die Wertschöpfung in den kommenden Jahrzehnten spürbar steigen. Bis zum Jahr 2050 ist eine familienpolitische Wachstumsdividende von fast 24 Prozentpunkten zu erwarten. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

„Die Expertise belegt eindrucksvoll, dass eine bevölkerungsorientierte Familienpolitik einen eigenständigen und wirksamen Beitrag dazu leisten kann, den demografischen Bremseffekten auf Wachstum und Wohlstand entgegenzuwirken“, sagte Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen bei der Vorstellung der Expertise auf dem Symposium „Wachstumsfaktor Familie“, zu dem das Ministerium gemeinsam mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und dem IW eingeladen hatte. BDI-Präsident Jürgen R. Thumann betonte: „Familienpolitik ist immer auch Wachstumspolitik.“

Die Studie zeigt, wie eine zielgerichtete Familienpolitik die Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts (BIP) steigern kann. Während in einem Basisszenario demografiebedingt bis zum Jahr 2030 mit einem Absinken der jährlichen Wachstumsrate auf 0,7 Prozent zu rechnen ist, lässt sich der Wachstumspfad durch eine zielgerichtete Familienpolitik im selben Zeitraum auf 1,1 Prozent anheben. Bis zum Jahr 2050 kann sich das Wachstumspotenzial sogar von 1,3 auf 1,7 Prozent erhöhen. Auslöser ist eine Familienpolitik, die sich strategisch darauf konzentriert, die Geburtenrate zu erhöhen, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern und das Bildungsniveau zu verbessern.



Um so viele Prozentpunkte steigt das reale Bruttoinlandsprodukt bis zum Jahr 2050 stärker als im IST-Szenario.

Um diese Ziele zu erreichen, empfiehlt die Expertise einen Mix aufeinander abgestimmter familienpolitischer Maßnahmen: Einführung des Elterngeldes, Ausbau der frühkindlichen Kinderbetreuung, Verkürzung der Schul- und Ausbildungszeiten bei gleichzeitiger Einführung von Ganztagschulen sowie weitere Modularisierung der Ausbildung.

Die Kurzfassung der Expertise ist unter www.erfolgsfaktor-familie.de in der Rubrik Service (Studien und Ratgeber) abrufbar.

IN DIESER AUSGABE

KINDERBETREUUNG

Geld sparen mit betrieblicher Kinderkrippe

Seite 2

SCHWERPUNKT VÄTER

Interview mit Volker Baisch von „Vaeter e.V.“

Seite 3



Bundeskanzlerin Angela Merkel mit Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen und Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK).

Spitzentreffen rückt Familie in den Mittelpunkt

FAMILIENBEWUSSTE PERSONALPOLITIK Die deutsche Wirtschaft widmet sich immer stärker der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und unterstützt die Familienpolitik der Bundesregierung.

Am 16. Oktober haben Spitzenvertreter aus Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften eine gemeinsame Erklärung mit dem Titel „Deutschland braucht eine familienbewusste Arbeitswelt“ unterzeichnet. Beim Spitzengespräch „Familie und Wirtschaft“ im Bundeskanzleramt verabredeten die Beteiligten, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Darüber hinaus rückt auch die Familienpolitik zunehmend in den Fokus der Unternehmen: Nach einer repräsentativen Umfrage von TNS Emnid unter Wirtschaftsvertretern unterstützen 60 Prozent von ihnen die Familienpolitik der Bundesregierung.

Ein weiterer Indikator ist die Entwicklung des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“, das Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen im Sommer ins Leben gerufen hat. Die Wissens- und Kontaktplattform zum Thema familienbewusste Personalpolitik zählte im November bereits über 400 Mitglieder, darunter Konzerne ebenso wie engagierte und innovative Mittelständler; kleine Unternehmen stellen mit zwei Dritteln sogar den größten Mitgliederanteil. Allen Nutzern bietet das Netzwerk auch interaktive Börsen zum Wissens- und Erfahrungsaustausch. Netzwerk-Info und Anmeldung: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Kinderbetreuung zahlt sich aus

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE EFFEKTE Die Einrichtung einer Kinderkrippe bei der MVV Energie AG ist für alle Beteiligten ein voller Erfolg: Die Beschäftigten können früher in den Job zurückkehren. Und die Einspareffekte übertreffen die Investitionen deutlich.

Bereits ein knappes Jahr nach dem Start ihrer Kinderkrippe „Die kleinen Stromer“ zieht die MVV Energie AG in Mannheim eine rundum positive Bilanz ihrer betrieblichen Kinderbetreuung. So hat sich die Dauer der Elternzeit unter den MVV-Beschäftigten von 32 auf etwas über 15 Monate halbiert. Dieser Effekt ist zum einen durch das Krippenangebot in Kombination mit anderen familienorientierten Maßnahmen (Heimarbeitsplätze, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Tagesmütter-Vermittlung und Betreuungsberatung) erklärbar; zum anderen dadurch,

dass die Beschäftigten bereits während der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen. Eine Mutter kehrte bereits vier Monate nach der Geburt an ihren Arbeitsplatz zurück, weil sie ihr Kind gut versorgt wusste. Das Unternehmen bindet so qualifizierte Kräfte an sich – und spart dabei noch Geld: Jedem investierten Euro stehen bei MVV Einsparungen von 2,50 Euro gegenüber. Denn die Kosten für Überbrückung, Wiedereingliederung oder Neubesetzung von Stellen fallen nun deutlich geringer aus.

Mehr Info: www.mvv-energie.de

KURZ NOTIERT

Gewerkschaften unterstützen Familienfreundlichkeit

Die Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE) bietet jetzt online Materialien und Arbeitshilfen zur familienbewussten Personalpolitik an. Textbausteine zu Telearbeit, Kinderbetreuung oder Wiedereinstieg helfen bei der Formulierung von Betriebsvereinbarungen (www.igbce.de, Rubrik Beruf & Familie). In einer Online-Datenbank der Hans-Böckler-Stiftung sind Beispiele für Betriebsvereinbarungen zur familienfreundlichen Personalpolitik abrufbar (www.boeckler.de, Rubrik Mitbestimmungsförderung). Die IG Metall, Bezirk Frankfurt, hat den Metall-Arbeitgebern eine gemeinsame Stiftung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgeschlagen (www.igmetall-bezirk-frankfurt.de).

Neue Broschüre zum Elterngeld

Das Bundesfamilienministerium veröffentlicht Mitte Dezember eine Broschüre für Betriebe zum Elterngeld. Die Publikation „Das neue Elterngeld – Umsetzung in der betrieblichen Praxis“ zeigt, mit welchen Veränderungen Unternehmen im betrieblichen Alltag rechnen müssen und wie sie sich darauf vorbereiten können. Die Broschüre wird zum Download bereitstehen unter www.erfolgsfaktor-familie.de/service.

Mentoren-Projekt der Bertelsmann Stiftung

Gemeinsam mit dem Familienministerium des Landes Nordrhein-Westfalen hat die Bertelsmann Stiftung das Pilotprojekt „Mentoren-Ausbildung für familienfreundliche Arbeitsplätze in Unternehmen“ ins Leben gerufen. Mütter und Väter in Führungspositionen sollen zu Mentoren zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden. Auf diese Weise könnten wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Unternehmen gebunden werden, so die Stiftung. Denn die Wahl des Arbeitsplatzes richte sich häufig nach den Möglichkeiten, Beruf und Familie zu koordinieren. **Mehr Info:** www.bertelsmann-stiftung.de

SCHWERPUNKT VÄTER

„Karriere entscheidet sich nicht in zwei Monaten“

INTERVIEW Volker Baisch, Geschäftsführer von „Vaeter e.V.“, über das Elterngeld und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter.

Herr Baisch, warum geben sich immer weniger Väter mit der reinen Ernährerrolle in ihrer Familie zufrieden?

Da hat sich grundsätzlich etwas gewandelt. Die meisten wollen es anders machen als ihre eigenen Väter, die oft in wichtigen Momenten nicht da waren. Außerdem ist es in vielen Partnerschaften so, dass Männer ihre Frauen beim schnellen Wiedereinstieg in den Job unterstützen. Für viele Männer ist der Beruf auch nicht mehr das absolut entscheidend Wichtigste. Es geht ihnen vielmehr darum, die Lebensqualität zu verbessern – und zwar mit Kind und Partnerin.

Hat das Elterngeld diesen Trend beschleunigt?

Ja, das ist deutlich spürbar. Die Mails und Anrufe bei „Vaeter e.V.“ zu diesem Thema nehmen zu. Laut einer Infratest-Studie würde die Hälfte aller Männer gerne Elternzeit in Anspruch nehmen. Früher war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer eher ein Frauenthema. Mittlerweile sitzen in meinen Vorträgen 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer.

Sind auch Führungskräfte interessiert?

Immer mehr Führungskräfte wissen, dass ihre Karriere nicht in zwei Monaten, sondern über viele Jahre entschieden wird. Natürlich stellt sich die Frage, inwiefern die Auszeit ein Karrierehindernis ist. Aber mit der Einführung des Elterngeldes kann sich da jetzt für Männer und für Frauen einiges ändern.

Volker Baisch (40) ist Geschäftsführer von „Vaeter e.V.“. Der Verein berät Männer, die in Elternzeit sind oder ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie flexibilisieren wollen.

Baisch arbeitet zudem selbstständig in der Beratung von Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht von Vätern. Er ist Mitbegründer des Väter-Experten-Netz-Deutschland (VEND). Baisch ist verheiratet und Vater von zwei Töchtern.

Mehr Info: www.vaeter.de



Volker Baisch mit seiner Familie.

Wenn sowohl die Arbeitgeber mitziehen als auch die Kinderbetreuung für unter Dreijährige verbessert wird, ist das für alle eine Riesenchance.

Auch für die Arbeitgeber?

Auf jeden Fall. Es ist belegt, dass Teilzeitkräfte viel effektiver und strukturierter arbeiten. Hinzu kommen die vielen anderen Fähigkeiten von Eltern. Die Arbeitgeber halten hoch qualifizierte Kräfte und bauen durch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch langfristig einen absolut loyalen Mitarbeiterstamm auf. Das ist angesichts des Fachkräftemangels für Unternehmen überaus wichtig.

Wie sollten Unternehmen nun darauf reagieren?

Sie sollten auf jeden Fall zum Thema Stellung nehmen. Am besten natürlich, indem sie die Väter zu den Elternmonaten motivieren. Wichtig ist, dass die Geschäftsführung dahinter steht – sonst wird relativ wenig passieren.

Wie können Arbeitgeber Väter, aber auch deren Kolleginnen und Kollegen unterstützen?

Sie sollten das Thema offen ansprechen. Dann ist es wichtig, durch Befragungen den genauen Bedarf herauszufinden. Denn so können die Elternmonate am besten frühzeitig im Team organisiert werden. Arbeitgeber unterschätzen oft die Bereitschaft der Kollegen, werdende Väter zu unterstützen.

Vereinbarkeit wird Männerthema

UMFRAGE Für Männer gewinnt das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer stärker an Bedeutung. Davon sind 95 Prozent der Bundesbürger überzeugt, ergibt eine repräsentative Umfrage des Meinungsforschungsinstituts TNS Emnid im Auftrag des Bundesfamilienministeriums. Mehr als die Hälfte der 1.000 Befragten glaubt, dass die Balance zwischen Arbeit und Familie für Männer wichtiger wird. Ein Fünftel geht sogar davon aus, das Thema werde „viel wichtiger“. Nur drei Prozent gehen von einer abnehmenden Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. **Mehr Info:** www.bmfsfj.de

Islands Papas steigen befristet aus

EU-STUDIE In Island nutzen fast 90 Prozent der jungen Väter das Angebot einer bezahlten Elternzeit – und zwar in der Regel über die vollen drei Monate, in denen ihnen das Elterngeld in Höhe von 80 Prozent des Bruttoeinkommens zusteht. Zu diesem Ergebnis kommt das Forschungsprojekt Focus (Fostering Caring Masculinities), mit dem die Europäische Union die Möglichkeiten von Männern untersucht, Erziehungs- und Fürsorgearbeit in ihrer Familie zu übernehmen. Laut Studie befürworten auch fast 74 Prozent der isländischen Arbeitgeber den befristeten Ausstieg der Männer.

Insgesamt können isländische Eltern seit dem Jahr 2000 neun Monate Baby-pause nehmen, bevor das Kind 18 Monate alt ist. Drei Monate stehen dem Mann und drei der Frau zu. Die restlichen drei Monate kann jedes Paar individuell aufteilen. Schätzungsweise beanspruchen derzeit 16 Prozent der isländischen Väter ihren Anteil an diesen zusätzlichen drei Monaten. Eltern können den Erziehungsurlaub wochenweise oder halbtags in Anspruch nehmen. Während Väter insgesamt durchschnittlich 97 Tage in Elternzeit gehen, pausieren Mütter 183 Tage.

Die vollständige Focus-Studie ist im Internet als pdf-Datei unter www.caringmasculinities.org abrufbar.

„Eltern sind unsere Chance“

ERFOLGSBEISPIEL Führungskräfte in Teilzeit sind beim Spielzeugversand Jako-o keine Seltenheit. Die familienfreundliche Personalpolitik nützt nicht nur den berufstätigen Eltern, sondern auch dem Unternehmen.



Bettina Peetz mit ihren Kindern.

Mutter von drei Kindern und erfolgreich im Beruf – für Bettina Peetz ist das kein Widerspruch. Die Frage „Job oder Kind?“ musste sich die Führungs-

kraft beim oberfränkischen Spielzeugversand Jako-o nie stellen. Bereits drei Monate nach der Geburt ihres ersten Sohnes stieg sie als Assistentin der Geschäftsführung mit 30 Stunden pro Woche wieder in den Beruf ein. Für ihren Arbeitgeber war das kein Problem. Derzeit ist Bettina Peetz in Vollzeit als Geschäftsleiterin für Marketing und Vertrieb tätig und arbeitet teilweise von zu Hause aus. Um die heute 7- bis 13-jährigen Kinder kümmert sie sich gemeinsam mit ihrem Mann.

Dank verschiedener Arbeitszeitmodelle und der im Jahr 2004 eingeführten betrieblichen Kinderbetreuung können alle Beschäftigten des Spielzeugversands – auch die Führungskräfte – ihren Arbeits-

alltag auf die Familie abstimmen. „Wir freuen uns, wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kinder bekommen“, sagt Bettina Peetz. Mütter und Väter empfindet sie als beruflich besonders engagiert und flexibel. „Lasst Eltern ran: Sie sind unsere Chance“, lautet daher ihre Devise. „Menschen mit einer guten Balance im Leben sind viel aufgeschlossener und belastbarer im Job“, ist sie überzeugt.

95 Prozent der Jako-o-Beschäftigten sind Frauen, und in der Chefetage sind sieben von acht Führungskräften weiblich. Dennoch ist Erziehung kein ausschließliches Frauenthema. Wenn ein Kind Geburtstag hat oder ein Schulfest ansteht, verabschiedet sich Geschäftsführer Harald Grosch ebenso früher aus der Vorstandssitzung wie seine Kolleginnen und Kollegen. „Auch im Unternehmen sind Kinder gerne gesehen“, erklärt Bettina Peetz. „An schulfreien Tagen wuselt der Nachwuchs durch die Kantine, und in den Sommerferien gibt es eine Kinderferienbetreuung.“

Jako-o gehört zur Haba-Firmenfamilie, die 2003 das Zertifikat zum audit berufundfamilie® erhalten hat und 2005 rezertifiziert wurde.

Mehr Info: www.jako-o.de

„Flexi“ muss nicht immer familienfreundlich heißen

ARBEITSZEITMODELLE Höher qualifizierte Beschäftigte, die sich ihre Arbeitszeit selbst einteilen können, gewinnen dadurch nicht automatisch mehr Zeitsouveränität – und können folglich Familie und Beruf nicht unbedingt besser in Einklang bringen. Zu diesem Ergebnis kommt die Arbeitszeitforscherin Eva Munz in einer aktuellen Analyse. Darin wertet sie eine repräsentative Beschäftigtenbefragung des Kölner ISO-Instituts näher aus.

Insgesamt arbeiten 31 Prozent der abhängig Beschäftigten mit einem selbst gesteuerten Arbeitszeitmodell wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Arbeits-

zeitkonto. Doch bei diesen Jobs handelt es sich vielfach um Arbeitsplätze mit regelmäßigem Zeit- und Leistungsdruck. Deshalb variieren diese Beschäftigten ihre Arbeitszeiten viel häufiger aus betrieblichen als aus privaten Gründen; zudem leisten sie öfter Mehrarbeit als ihre Kolleginnen und Kollegen mit festen Anfangs- und Endzeiten. Allerdings zeigt die Untersuchung auch: Die Chancen auf mehr Zeitsouveränität steigen, wenn das Unternehmen eine Arbeitszeiterfassung und klare Ausgleichsregelungen eingeführt hat.

Mehr Info: www.boecklerimpuls.de (Ausgabe 15/2006)

31 Prozent der Beschäftigten steuern ihre Arbeitszeit selber, davon variieren ...

60 % aus betrieblichen Gründen

19 % aus privaten Gründen

Eon wird familienfreundlich

PERSONALPOLITIK Die Eon AG, Energiedienstleister mit rund 80.000 Beschäftigten weltweit, sieht Familienfreundlichkeit als wichtiges Handlungsfeld. „Work-Life-Balance ist das Mega-Thema unserer Zeit. Sie ist Voraussetzung für die Ausgeglichenheit und nachhaltige Leistungsfähigkeit der Beschäftigten“, sagte Personalvorstand Manfred Krüper anlässlich eines Besuchs von Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen bei einem Eon-Forum zum Thema in Düsseldorf. Die Chancen einer familienbewussten Personalpolitik waren auch Thema bei der Betriebsrätevollkonferenz der Eon Energie AG in Berlin. Das Tochterunternehmen hat ebenso wie die Eon Ruhrgas AG bereits 2004 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erhalten; beide Konzernunternehmen sind Mitglieder im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. **Mehr Info:** www.eon.com



Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen mit Eon-Personalvorstand Manfred Krüper und seinem designierten Nachfolger Christoph Dänzer-Vanotti (links).

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