



# Newsletter



Unternehmen gewinnen

NR. 2 | APRIL 2007



STANDPUNKT

Professor Dr. Renate  
Köcher, Geschäftsführerin des Instituts  
für Demoskopie  
Allensbach

## Familie und Beruf vereinbaren

Die Bevölkerung und insbesondere die jungen Familien sind immer weniger bereit, die eklatante Kluft zwischen den Sonntagsreden zum Thema Betreuungsangebote und der unbefriedigenden Realität zu akzeptieren. Zwei Drittel der Bevölkerung, drei Viertel der Eltern bewerten mittlerweile die deutsche Betreuungsinfrastruktur im internationalen Vergleich kritisch. Die Verbesserung dieser Infrastruktur und generell der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählt mittlerweile die Mehrheit zu den besonders wichtigen politischen und gesellschaftlichen Anliegen.

Die Bevölkerung hofft bei der Verbesserung der Betreuungseinrichtungen und generell der Sicherung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur auf ein stärkeres staatliches Engagement, sondern auch auf die Wirtschaft. So ist die überwältigende Mehrheit der unter 45-Jährigen überzeugt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem auch durch flexible Arbeitszeitregelungen in den Unternehmen und eine Ausweitung der von den Betrieben organisierten Kinderbetreuung verbessert werden kann. Die Zahl der Unternehmen wächst, die sich mit diesem Thema ernsthaft auseinandersetzen – im eigenen Interesse.

## Wege aus der Fachkräftefalle

**SCHWERPUNKTTHEMA** Angesichts der demografischen Entwicklung wird der Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften für viele Firmen zum Problem. Familienbewusste Personalpolitik kann hier einen Lösungsansatz bieten, wie der Schwerpunkt in dieser Ausgabe zeigt.

Industrie- und High-tech-Unternehmen klagen über den wachsenden Mangel an hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. So zeigt der aktuelle Innovationsklima-Index des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI), dass 78 Prozent der 1.110 Befragten die derzeitige Verfügbarkeit von Fachkräften nicht mehr als gut einschätzen. Auch der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom) schlägt Alarm. „Hoch qualifizierte IT-Spezialisten sind Mangelware geworden“, sagt Bitkom-Präsident Willi Berchtold.

Das Ergebnis einer im Februar veröffentlichten Umfrage des Verbands bestätigt diese Einschätzung: 57 Prozent der 280 befragten IT-Unternehmen gaben an, Stellen gar nicht oder erst erheblich später als geplant besetzen zu können. Derzeit seien 20.000 Stellen in der Branche offen. Der VDI spricht von 22.000 unbesetzten Stellen im Ingenieurbereich. Diese Situation wird sich nach Auffassung von Experten auch in Zukunft nicht entspannen. Bei unveränderten Rahmenbedingungen wird die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte aufgrund des demografischen Wandels von etwa 45 Millionen bis zum Jahr 2050 um knapp neun Millionen gesunken sein, prognostiziert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

### Chancen bleiben ungenutzt

Ja

Kommt es vor, dass Sie ITK-spezifische Stellen nicht oder erst erheblich später als geplant besetzen können?

Gesamt

57 %

1 bis 49 Mitarbeiter

46 %

50 bis 249 Mitarbeiter

65 %

250 Mitarbeiter und mehr

61 %

Quelle: Unternehmensbefragung des Bundesverbandes des Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom), Februar 2007.

Immer mehr Firmen begegnen dieser Herausforderung, indem sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen – etwa durch eine familienbewusste Personalpolitik. Denn für qualifizierte Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist bei ähnlichen Stellenangeboten häufig nicht mehr nur das Gehalt ausschlaggebend. „Beim Wettbewerb um die klugen Köpfe haben Arbeitgeber, die heute in Familienfreundlichkeit investieren, künftig die Nase vorn“, sagt Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen. Mehr zum Thema auf Seite 2.

### IN DIESER AUSGABE

#### INTERVIEW

VDI-Direktor Dr. Willi Fuchs zu Konzepten gegen den Fachkräftemangel **Seite 2**

#### ERFOLGSBEISPIEL

Familienfreundlicher Friseursalon **Seite 4**

**SCHWERPUNKT  
FACHKRÄFTEMANGEL**

## „Enormes Potenzial der Frauen nutzen“

**INTERVIEW** Dr. Willi Fuchs, Direktor des Vereins Deutscher Ingenieure e.V. (VDI), zur Bedeutung einer familienbewussten Personalpolitik für das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland.

**Der Fachkräftemangel wird zunehmend zum Wachstumshemmnis für die deutsche Industrie. Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein?**

Stagnierende Absolventenzahlen und der demografische Wandel geben uns Anlass zur Sorge. Dem Technikstandort Deutschland entgehen durch den Ingenieurmangel nach unserer Einschätzung jetzt schon insgesamt über 70.000 Stellen und eine Wertschöpfung von 3,7 Milliarden Euro.



**Dr.-Ing. Willi Fuchs** ist seit 1999 Direktor und geschäftsführendes Präsidiumsmitglied des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI).

Seit 2005 ist er Präsident des Europäischen Verbandes nationaler Ingenieurvereinigungen (FEANI).

**Welche Rolle spielt eine familienbewusste Personalpolitik, wenn es darum geht, hoch qualifizierte Arbeitskräfte zu halten und zu gewinnen?**

Sie ist ein essenzielles Werkzeug, um das enorme Potenzial der Frauen besser zu nutzen. Für Arbeitgeber wird es sich schnell rechnen, wenn sie eingearbeitete Kräfte mit hohem Engagement

dauerhaft einsetzen. Diese Kräfte sind motivierter als andere und lassen sich auch nicht für ein paar Euro mehr abwerben.

**Was kann eine familienfreundliche Personalpolitik auch gesamtwirtschaftlich bewirken?**

Wenn Unternehmen ihre Mitarbeiter an sich binden, wirken sich die dadurch geschaffenen Arbeitsplätze natürlich auch gesamtwirtschaftlich wieder positiv aus; gerade Arbeitgeber in weniger attraktiven Regionen können so Leerläufe bei der Wiederbesetzung deutlich vermindern.

**Wie kann die Wirtschaft das Potenzial hoch qualifizierter Mütter besser fördern?**

Oft geforderte Mittel sind flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und die vernünftige Eingliederung beim Wiedereinstieg. Dazu muss man mit den Betroffenen reden.

**Wie können auch Frauen für technische Berufe gewonnen werden?**

Bereits im frühen Kindesalter muss Technikbegeisterung geweckt werden, wie es etwa Partner unserer Initiative „Sachen machen“ in verschiedenen Projekten zeigen. Danach ist es an uns allen, attraktive Rahmenbedingungen in Studium und Beruf zu schaffen. **Mehr Info: [www.vdi.de](http://www.vdi.de).**

## Schlaue Kinder für mehr Wachstum

**ERZIEHUNG** Frühe Bildung bringt Kinder nicht nur individuell weiter, die Kleinen können später auch die Fachkräfte-Lücke schließen. „Die Entscheidung für ein naturwissenschaftliches Studium wird häufig auf Erfahrungen aus der Zeit vor der Schule zurückgeführt“, so Sonja Stuchtey von Science-Lab in Starnberg. Die private Bildungsinitiative bringt Kindern Natur und Technik näher. Auch in Baden-Württemberg gibt es mit „Technolino“ eine Initiative für frühe Bildung. Im Rahmen des Projekts des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall besuchen Kin-

der zum Beispiel Firmen vor Ort. Kinder von heute sind die Fachkräfte von morgen: Wie sich frühe Bildung rentiert, hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag der „Wissensfabrik“ errechnet. Die Investitionen in den Ausbau der Bildung beziffern die Experten auf bis zu zehn Milliarden Euro jährlich. Bis 2050 könne der Anteil der Hochqualifizierten um sechs Prozentpunkte auf bis zu 38 Prozent wachsen. Die Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes würde um 0,1 Prozentpunkte steigen. **Mehr Info: [www.iw-koeln.de](http://www.iw-koeln.de).**

## Familienfreundlich gegen Abwanderung

**STANDORTFAKTOR** Besonders Firmen in strukturschwachen Regionen kämpfen mit der Abwanderung von Fachkräften. Mit familienbewusster Personalpolitik können sie diesem Trend entgegenwirken. „Wir erhalten wäschekörbeweise Bewerbungen“, sagt Rudolf Frisch, Geschäftsführer der Weleda AG. Der Weleda-Firmensitz liegt in Schwäbisch Gmünd in Baden-Württemberg. Eine Kita, ein Generationen-Netzwerk und Familienfortbildungen machen das Unternehmen für Fachkräfte attraktiv. „Gerade für Unternehmen in wirtschaftlich schwächeren Regionen ist Familienfreundlichkeit für Personal in Fachpositionen ein wichtiges Argument“, sagt Frisch. Weleda habe so nicht nur seine Attraktivität für Bewerberinnen und Bewerber gesteigert, sondern auch bei den Kunden gepunktet.

Familienfreundlichkeit ist auch im brandenburgischen Cottbus ein Standortfaktor. Hier sitzt Vattenfall Europe Mining & Generation. „Unsere Tagebaue und Kraftwerke planen wir für Jahrzehnte – und brauchen deshalb auch langfristig zufriedene und leistungsfähige Beschäftigte“, sagt Personalvorstand Dr. Hermann Borghorst. Um trotz der Bevölkerungsentwicklung und der Abwanderung junger Menschen dauerhaft qualifiziertes Personal zu bekommen, setzt das Unternehmen auf Familienfreundlichkeit. Hierfür plant Vattenfall die Kooperation mit einer Kindertagesstätte und bietet unter anderem einen Familienservice sowie Telearbeit an.

„Solche Maßnahmen werden immer wichtiger, um gute Leute hier zu halten“, sagt auch Berthold Müller-Urlaub, Vorsitzender Geschäftsführer der EVH GmbH, Energieversorgung Halle. Gerade in strukturschwachen Gebieten seien Innovationen gefragt; eine familienbewusste Personalpolitik gehöre mit Sicherheit dazu. „Nicht nur das Betriebsklima hat sich verbessert, wir spüren auch eine erhebliche Effizienz-Steigerung“, so Müller-Urlaub. Wichtig sei, dass die Beschäftigten schnell wieder in das Berufsleben einsteigen können.

**Mehr Info: [www.weleda.de](http://www.weleda.de), [www.vattenfall.de](http://www.vattenfall.de), [www.evh.de](http://www.evh.de).**

## Familienfreundlicher Campus

**PROJEKT** In Freising haben Studenten der Fachhochschule Weihenstephan eine Projektarbeit zum Thema „Familienfreundlicher Campus“ erstellt. Die Ergebnisse sollen nun in die Tat umgesetzt werden. Ein Babysitterpool macht den Anfang.

Normalerweise beschäftigen sich die Studierenden der Fachhochschule Weihenstephan mit Gartenbau, Forstwirtschaft oder Biotechnologie, nun ist das Thema Familienfreundlichkeit dazugekommen. Drei Monate lang untersuchten 44 Agrarmarketing-Studentinnen und -Studenten, wie gut ihre Kommilitonen, die Professoren und die Beschäftigten auf dem Campus Beruf und Studium mit der Familie vereinbaren können. Ergebnisse der Projektarbeit: Die Betreuungsangebote und die Arbeitszeiten sollten an die Bedürfnisse berufstätiger Eltern angepasst werden. Außerdem wünschen sich die Studierenden Still- und Wickelräume oder einen Abenteuerspielplatz. Als Lösungen schlugen sie vor, dass ortsansässige Unternehmen die Kinderbetreuung finanzieren. Dafür haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Betreuungsplätze. Mit einer sogenannten „Kinderfeuerwehr“ für die Notfallbetreuung und Videoübertragungen der Vorlesungen soll die Fachhochschule studentische Mütter und Väter unterstützen.

Jetzt folgen erste Schritte: Die Hochschulleitung integriert derzeit das Thema Familienfreundlichkeit in ihr Leitbild. Außerdem richtet der Familienservice des Campus Weihenstephan, zu dem neben der FH auch das Wissensszentrum Weihenstephan gehört, einen Babysitterpool ein. Die Betreuerinnen und Betreuer werden extra geschult, zum Beispiel in einem Erste-Hilfe-Kurs für Kleinkinder. Der Familienservice baut damit sein Angebot weiter aus. Schon seit verganginem Jahr gibt es eine Ferienbetreuung. Dort entstand auch das Logo für das Projekt „Familienfreundlicher Campus“.

Mehr Info: [www.fh-weihenstephan.de](http://www.fh-weihenstephan.de).



Im Projekt „Familienfreundlicher Campus Weihenstephan“ analysierten Studierende die Bedingungen für berufstätige und studierende Eltern auf dem Campus.

## Regionalforum für bessere Vereinbarkeit

**INITIATIVE** Das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ setzt sich seit über acht Jahren für eine familienfreundliche Arbeitswelt in der Rhein-Neckar-Region ein. Mittlerweile zählt die Initiative 150 Mitglieder aus Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Verwaltung – unter ihnen Unternehmen wie BASF, Daimler Chrysler oder SAP. Das Projekt der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH ist im Januar 2005 der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ des Bundesfamilienministeriums beigetreten. Neuestes Projekt des Forums ist eine Online-Datenbank mit privaten und öffentlichen Angeboten zur Kinderbetreuung. „Mit der Kinderbetreuungsdaten-

bank stärkt die Metropolregion Rhein-Neckar weiter ihre Vorreiterrolle als familienfreundliche Modellregion“, sagt Petra Neureither, Leiterin des Forums und Vorstand der Heidelberger SNP AG. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt nicht nur graue

Theorie oder ein Lippenbekenntnis, sondern wird in die Praxis umgesetzt.“

Neben der Datenbank bietet das Forum auch ein Ausbildungsprogramm für Tageseltern und Kinderferienbetreuung an. Darüber hinaus hat die Initiative eine Veranstaltungsreihe zum Thema familienbewusste Personalpolitik ins Leben gerufen.

Mehr Info: [www.m-r-n.com](http://www.m-r-n.com).



Eine Online-Datenbank bietet private und öffentliche Angebote zur Kinderbetreuung in der Rhein-Neckar-Region.

### KURZ NOTIERT

#### Aktionstag für Familie

Am bundesweiten Aktionstag der Lokalen Bündnisse für Familie am 15. Mai beteiligen sich auch Botschafter des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“. Gunnar Grosse, Vorstandsvorsitzender der Komsa AG, lädt zum Tag der Offenen Tür ein, Niels Lund Chrestensen, Geschäftsführer der Erfurter Samen- und Pflanzenzucht GmbH, nimmt an einer Veranstaltung des Arbeitskreises Thüringer Familienorganisationen teil. Bislang sind Aktionen an rund 150 Standorten geplant. Mit dabei sind viele Unternehmen und Industrie- und Handelskammern. Mehr Info: [www.aktionstag2007.de](http://www.aktionstag2007.de).

#### IGBCE unterstützt berufstätige Eltern

Mit einem Elternratgeber unterstützt die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) berufstätige Mütter und Väter dabei, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Die Broschüre beantwortet Fragen zu Finanzthemen und informiert über Arbeitsschutzbedingungen für Schwangere sowie Regelungen und Hilfeleistungen für junge Familien. Ein Adressteil gibt einen Überblick über wichtige Internetseiten und Telefonnummern. Der „Elternratgeber – Eltern sind Leistungsträger“ ist kostenlos über die IGBCE-Bezirke erhältlich. Mehr Info: [www.igbce.de](http://www.igbce.de).

#### Familie geht vor Karriere

90 Prozent der deutschen Jungmanager ziehen im Zweifel eine intakte Familie der Karriere vor. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Umfrage im Auftrag des Manager Magazins. Das Meinungsforschungsinstitut Psephos hat rund 350 Top-Führungskräfte im Alter bis zu 40 Jahren zu ihren Einstellungen zu Wirtschaft, Politik und zu ihren persönlichen Werten befragt. Über die Hälfte der Jungmanager würde sogar auf Einkommen verzichten, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Nur sieben Prozent wünschen sich keine eigenen Kinder.

Mehr Info: [www.managermagazin.de](http://www.managermagazin.de).

## Friseursalon mit Herz für Familie

**ERFOLGSBEISPIEL** Nicht nur Konzerne, auch kleine Handwerksbetriebe unterstützen ihre Beschäftigten erfolgreich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie das Beispiel des Friseursalons Umlandt aus Stade zeigt.

Werden viele Mitarbeiterinnen einer Firma zeitgleich schwanger, gibt es viel zu organisieren. Was für einige ein Problem ist, betrachtet Christina Galler als Herausforderung. Die 37-Jährige leitet den Friseursalon Umlandt, in dem bereits ihre Großeltern Haare geschnitten haben. Als Friseurmeisterin hat sie den Familienbetrieb im niedersächsischen Stade im Jahr 1995 übernommen und konsequent familienfreundlich ausgerichtet.

Die Mutter eines vier- und eines anderthalbjährigen Sohnes ermutigt ihre Mitarbeiterinnen zum schnellen Wiedereinstieg und verzichtet dafür auf starre Arbeitszeitmodelle. Davon profitieren nicht nur ihre Beschäftigten und Kunden, sondern auch sie selbst. Denn so gelingt es ihr als Unternehmerin, Beruf und Familie zu vereinbaren.

„Es gibt nichts, was es nicht gibt“, beschreibt Christina Galler die Arbeitszeiten in ihrem Salon. Während beispielsweise eine Kollegin nach der Elternzeit



Christina Galler (links vorne) und ihr Team.

nur samstags arbeitet, kommt eine andere je nach Bedarf an mehreren Tagen in den Betrieb. Insgesamt arbeiten neun der zwölf Mitarbeiterinnen in Teilzeit.

Damit das funktioniert, sind die Friseurinnen sehr flexibel. Christina Galler ist drei Tage die Woche im Salon; inklusive der anfallenden Büroaufgaben arbeitet sie somit 30 Stunden. Um ihre Söhne kümmern sich dann die Omas, am frühen Abend ist ihr Mann daheim. Privat erleichtern Rituale das Familienleben: „Um 18 Uhr gibt es Abendbrot, egal ob ich zu Hause bin oder nicht“, sagt Galler. Ist sie nicht im Betrieb, weiß die Inhaberin ihren Salon in guten Händen, denn Vertretungen regeln die Mitarbeiterinnen unter sich und betreuen gegenseitig ihre Kinder. „Mütter sind eben nicht öfter krank oder haben höhere Fehlzeiten als kinderlose Beschäftigte“, sagt die Chefin. „Sie sind vielmehr besonders engagiert und motiviert.“

## Französische Firmen schaffen Betriebs-Kitas

**FRANKREICH** Auch in Frankreich gibt es in Sachen Kinderbetreuung noch Potenzial nach oben: Trotz der im Vergleich zu Deutschland guten Betreuungsinfrastruktur, insbesondere für Kinder bis zu drei Jahren, entscheiden sich immer mehr französische Unternehmen, ihre Beschäftigten gezielt bei der Kinderbetreuung zu unterstützen und gründen eigene Betriebskinderkrippen.

Das liegt unter anderem daran, dass der Staat diese betrieblichen Betreuungsangebote fördert. Seit 2004 gibt es sowohl direkte Zuschüsse als auch Steuervorteile, von denen Beschäftigte und Unternehmen profitieren. Die nationale Familienbeihilfekasse bezuschusst 80 Prozent der Investitionskosten pro Platz. Die Betriebskosten werden von der regionalen Beihilfekasse zu 66 Prozent subventioniert, die anfallenden Personalkosten zu 50 Prozent.

Voraussetzungen dafür sind, dass knapp ein Drittel der Plätze mit Kindern aus dem Stadtteil belegt sind, die durchschnittliche Belegungsquote 76 Prozent beträgt und ein Platz im Jahr nicht mehr als 21.000 Euro kostet. Zudem können die Firmen bis zu ein Viertel der Kosten für die betriebliche Kinderbetreuung steuerlich absetzen.

## Bundesfamilienministerin bei der IHK Frankfurt



**VERANSTALTUNGSREIHE** Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen hat am 23. März die IHK Frankfurt am Main besucht (hier im Bild mit IHK-Präsident Dr. Joachim von Harbou). 350 Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Wirtschaft informierten sich über die

Möglichkeiten einer familienbewussten Personalpolitik und das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Die Veranstaltung fand im Rahmen einer Reihe von insgesamt 30 IHK-Terminen mit der Ministerin statt; der nächste ist am 27. Juni in Nürnberg.

### 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](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk) anmelden.

Anmeldung für ein Newsletter-Abo unter:  
[www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter)

#### Redaktion, Gestaltung, Produktion:

ergo Unternehmenskommunikation, Köln

#### Druck:

Zimmermann.Niedieck, Köln