



Newsletter



Nr. 2 | Mai 2009



STANDPUNKT

Hans Heinrich Driftmann, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK).

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt – trotz der Krise und mancher Herausforderungen – auf der Tagesordnung. Die Erfolge der letzten Jahre haben gezeigt, dass die Vereinbarkeit ein Thema ist, das die deutsche Wirtschaft positiv weiterentwickelt und Perspektiven aufzeigt.

Betriebe, die die Vereinbarkeit stärken, binden ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schaffen auf diese Weise Stabilität. Und die Unternehmen können ihre Kosten senken, das zeigt die Praxis.

Auch das Umfeld entwickelt sich positiv. Die Kinderbetreuung wird ausgebaut, das Elterngeld ist gut angenommen, es gehen mehr Väter in Elternzeit als je zuvor. Zu tun ist aber noch einiges. So muss der Ausbau der Kinderbetreuung schneller gehen, und die Qualität der Betreuung muss stimmen – gerade im Bereich der Flexibilität liegt noch einiges im Argen.

Auch die Betriebe können sich weiter engagieren – wir sind mit rund 2.200 Unternehmen im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bereits auf einem sehr guten Weg. Und die Betriebe benötigen die Sicherheit, dass sich Investitionen in ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rentieren. Doch bin ich zuversichtlich, denn das Interesse auf allen Seiten ist groß, gemeinsam die Herausforderungen zu meistern.



Unternehmenstag 2009: Prof. Dr. Renate Köcher, Hans Heinrich Driftmann und Ursula von der Leyen (v.l.n.r.)

Unternehmenstag sendet Signal für wachsende Familienfreundlichkeit

VERANSTALTUNG Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“ 2009 in Berlin: Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen und DIHK-Präsident Hans Heinrich Driftmann beschließen Fortführung der Kooperation für eine familienbewusste Arbeitswelt.

Am 6. Mai fand der Unternehmenstag, die zentrale Veranstaltung des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“, in Berlin statt. Mehr als 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen, um sich über Themen wie Familienfreundlichkeit in der Wirtschaftskrise, neue Väter sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu informieren und auszutauschen. „Immer mehr Unternehmen engagieren sich für Familienfreundlichkeit – und sie profitieren davon“, sagte Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen. Zwar habe die Krise Auswirkungen auf das Thema, jedoch bleibe der hohe Stellenwert bestehen.

Der neue DIHK-Präsident, Hans Heinrich Driftmann, bekräftigte, dass die Kooperation mit dem Bundesfamilienministerium für eine familienbewusste Arbeitswelt fortgeführt wird: „Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie leistet einen wichtigen Beitrag dazu, unsere Arbeitswelt innovativ und erfolgreich weiter zu entwickeln.“ Der Unternehmenstag solle deshalb künftig jedes Jahr stattfinden. „Damit zeigen wir, dass Familienfreundlichkeit sich zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft entwi-

ckelt – und das ist wichtig gerade für die Zeit nach der Krise“, so Driftmann.

Dass Familienbewusstsein auch in der Krise von Bedeutung ist, bestätigt eine repräsentative Unternehmensbefragung durch das Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag des Bundesfamilienministeriums (s. Seite 2), die am Unternehmenstag vorgestellt wurde. Begleitend zeigt eine Expertise der Unternehmensberatung Roland Berger Strategy Consultants, wie familienbewusste Personalpolitik gerade jetzt von Unternehmen als kluge Mittelfrist-Strategie genutzt werden kann (s. Seite 3). Weitere Infos:

www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

IN DIESER AUSGABE

SCHWERPUNKT

Unternehmensbefragung:
Familienfreundlichkeit bleibt ein wichtiges Thema **Seite 2**

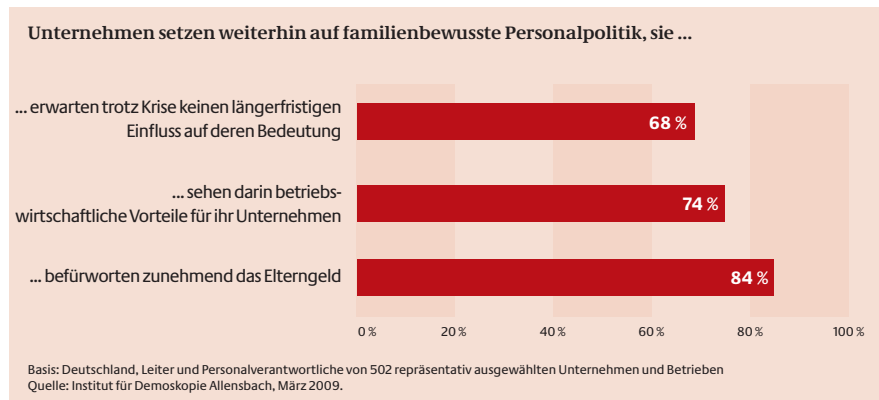
ERFOLGSBEISPIEL

Wie ein Banker seine Vaterrolle mit dem Beruf vereinbart **Seite 4**

Unternehmensbefragung: Familienfreundlichkeit wird noch mehr an Bedeutung gewinnen

STUDIE Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt auch in der Wirtschaftskrise ein wichtiges Thema bei Unternehmensverantwortlichen: 68 Prozent erwarten, dass die schwierige konjunkturelle Entwicklung keinen längerfristigen Einfluss auf die Bedeutung von Familienfreundlichkeit haben wird. So das Ergebnis der dritten repräsentativen Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach, im Auftrag des Bundesfamilienministeriums, unter deutschen Unternehmens- und Personalverantwortlichen.

Fast drei Viertel aller Befragten sind überzeugt, dass familienbewusstes Engagement konkrete betriebswirtschaftliche Vorteile mit sich bringt. Gleichzeitig gehen gerade Großbetriebe (66 Prozent) davon aus, dass familienfreundliche Maßnahmen zukünftig



an Bedeutung bei der Suche nach qualifiziertem Personal gewinnen werden. Denn trotz der Krise haben derzeit fast 29 Prozent aller Unternehmen Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Gewachsen ist zudem die Zustim-

mung zum Elterngeld. Befürworteten es im Jahr 2006 erst 61 Prozent, sind es heute 84 Prozent. Besonders interessant: Zwei Drittel sehen es positiv, wenn Väter ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder die Arbeitszeit reduzieren.

„Familienbewusste Personalpolitik bleibt auf der Agenda“

INTERVIEW Prof. Dr. Renate Köcher, Geschäftsführerin des Instituts für Demoskopie Allensbach, fasst die zentralen Ergebnisse der repräsentativen Unternehmensbefragung zum Thema Elterngeld zusammen und erklärt, warum das Thema familienbewusste Personalpolitik weiterhin für Unternehmen wichtig ist.

Das Institut für Demoskopie Allensbach hat zum dritten Mal Unternehmens- und Personalverantwortliche zum Thema familienbewusste Personalpolitik und Elterngeld befragt. Was sind die zentralen Aussagen?

Ein Teil der Unternehmen ist zurzeit natürlich stark mit der Bewältigung der Krise beschäftigt. Dadurch treten andere Themen teilweise zurück. Die überwältigende Mehrheit der Unternehmen lässt jedoch keinen Zweifel daran, dass eine familienbewusste Personalpolitik für sie auf der Agenda bleibt.

Trotz Wirtschaftskrise: Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt also wichtiges Thema. Wie erklären Sie sich das? Zum einen akzeptieren zwei Drittel der Unternehmen eine Mitverantwortung, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und damit auch die Entscheidung für Kinder. Zum anderen gehen gerade die größeren Unternehmen davon aus, dass Familienfreundlichkeit Vorteile bei der Rekrutierung von qualifizierten Nachwuchskräften bringt. Dieser Aspekt hat

deswegen großes Gewicht, weil trotz der Wirtschaftskrise zurzeit immer noch 29 Prozent der Unternehmen von Problemen berichten, qualifizierte Beschäftigte zu finden

Fast drei Viertel aller Befragten sind davon überzeugt, dass Unternehmen von einer familienbewussten Personalpolitik betriebswirtschaftlich profitieren. Ist Familienfreundlichkeit in den Chefetagen der deutschen Wirtschaft angekommen?

Die gesellschaftlichen Diskussionen, aber auch der in den letzten Jahren deutlich verschärfte Wettbewerb um qualifizierte Kräfte haben noch einmal einen Schub gebracht. Das hat in vielen Unternehmen beispielsweise die Arbeitszeitregelungen verändert oder auch die Bereitschaft zur Organisation oder Mitfinanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Das Elterngeld wird heute von 84 Prozent der Unternehmens- und Personalverantwortlichen befürwortet. Wie bewerten Sie das?

In den Führungsetagen wird das Elterngeld als gute Hilfe für junge Eltern gesehen, genauso wie in der Gesamtbevölkerung. Für die Unternehmensverantwortlichen waren die Einführung des Elterngeldes und die damit verbundenen Debatten zudem wichtige Anstöße, sich auch im Unternehmen intensiver mit den Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beschäftigen.

Im Vergleich zu den Umfrage-Ergebnissen 2006 und 2008: Ist die deutsche Wirtschaft familienfreundlicher geworden?

Ja. Die Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit sind deutlich sichtbar.



Prof. Dr. Renate Köcher ist Geschäftsführerin des Instituts für Demoskopie in Allensbach. Außerdem hat sie mehrere Aufsichtsratsmandate in DAX-Unternehmen und ist im Universitätsrat in Konstanz.

„Zeit für Familie“ – dritter Aktionstag der Lokalen Bündnisse für Familie

AKTIONSTAG Am 15. Mai 2009 findet der dritte bundesweite Aktionstag anlässlich des Internationalen Tages der Familie statt. Dieses Jahr steht er unter dem Motto „Zeit für Familie“. An mehr als 290 Standorten werden die Lokalen Bündnisse für Familie in ihren Regionen auf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufmerksam machen.

Mit Fokus auf das diesjährige Thema finden zahlreiche Aktionen wie Podiumsdiskussionen, Familienfeste, Unternehmensgespräche und Pressetermine statt. Außerdem gibt es diverse Fachtagungen – unter anderem zum Thema Arbeitszeitmodelle. Einige Standorte haben das Tagesmotto zu „Zeit für Familie – Zeit, was zu u(U)nternehmen“ ausgeweitet. Dort wird unter anderem über die Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern sowie über eine familienfreundliche Unternehmenspolitik



im Allgemeinen diskutiert. Wie in den vergangenen Jahren werden sich auch in diesem Jahr wieder viele Regionalbotschafter des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ am Aktionstag engagieren.

So beispielsweise Sabine Szabó, Mitinhaberin der Bremer Agentur moskito und Regionalbotschafterin für Bremen, die an einem Expertengespräch teilnehmen wird. Oder auch Johannes Winklhofer, Geschäftsführender Gesellschafter der Münchener Joh. Winklhofer Beteiligungs GmbH & Co. KG und Regionalbotschafter für Bayern. Sein Unternehmen veranstaltet einen Tag der offenen Tür im betriebseigenen Kindergarten „Kinderkette“.

Am bundesweiten Aktionstag beteiligen sich unter anderem Unternehmen, Kommunen und Verbände. Weitere Informationen rund um den Aktionstag finden Sie unter www.aktionstag2009.de.

Platz für zehn kleine „Jabinis“

BEST PRACTICE „Jabini“ heißt die neue betriebsnahe Kindertagesstätte des Textilunternehmens JAB Josef Anstoetz KG aus Bielefeld. Zehn Mitarbeiterkinder unter drei Jahren werden in einem Neubau auf dem Firmengelände betreut.

Drei Gründe sprechen laut Geschäftsführer Stephan Anstoetz für die Einrichtung: „Vom personalwirtschaftlichen Standpunkt aus betrachtet ist der Kindergarten sinnvoll, damit von uns ausgebildete Beschäftigte nicht wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausfallen.“ Auch beim Werben um Personal sei der Kindergarten ein wichtiges Kriterium, so Anstoetz.

Als dritter Punkt komme die Imagebildung hinzu. „Wir haben viele ausländische Gäste auf dem Gelände. Die-

se sind von dem Kindergarten meist sehr beeindruckt“, sagt Anstoetz.

Das Bundesfamilienministerium fördert die Einrichtung aus Mitteln des europäischen Sozialfonds zwei Jahre lang mit 6.000 Euro je Platz und Jahr. Träger des Kindergartens ist die von Laer Stiftung. Diese übernahm auch das Antragsverfahren für die Fördermittel, das schnell und unkompliziert verlaufen sei, so Wilfried Lütkeemeier, Geschäftsführender Gesellschafter der Stiftung.

Das Unternehmen mit 750 Beschäftigten hat rund 150.000 Euro in den Kindergarten investiert. Die Eltern zahlen einen Beitrag, der sich an den Sätzen in staatlichen Kindertagesstätten orientiert. Drei Erzieherinnen betreuen die zehn Kinder während der Öffnungszeiten von 7.30 bis 17.00 Uhr.



Geförderte Kleinkindgruppe in der neuen Kita des Textilherstellers JAB Josef Anstoetz KG.

Roland Berger-Expertise: Besser durch die Krise kommen



Familienfreundlichkeit kann Unternehmen helfen, die Wirtschaftskrise besser zu überstehen. Das zeigt die aktuelle Expertise „Mit Familienfreundlichkeit besser durch die Krise“ der Unternehmensberatung Roland Berger Strategy Consultants im Auftrag des Bundesfamilienministeriums für das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“.

Ein hilfreiches Instrument sind flexible Arbeitszeitmodelle. Sie entlasten den Arbeitgeber und ermöglichen den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn familienfreundliche Teilzeitstellen, Jahresarbeitszeitkonten oder Sabbaticals ermöglichen es Unternehmen, auch kurzfristig Auftragsrückgänge abzufedern – und das ohne Know-how-Verlust durch Kündigungen. Somit können erfahrene Fachkräfte im Betrieb gehalten werden.

Da der demografisch bedingte Fachkräftebedarf die wirtschaftliche Entwicklung mittelfristig überlagern wird, sollten strategisch denkende Unternehmen schon heute für die Zeit nach der Krise planen und sich ihre Kernkompetenzen – die Fachkräfte – sichern. Eine familienbewusste Personalpolitik kann somit eine kluge Mittelfrist-Strategie sein, mit der Betriebe gut durch die Krise kommen. Und zwar ohne beim nächsten Aufschwung Wachstumshemmnisse zu riskieren, weil qualifizierte Beschäftigte fehlen.

Unternehmen, die solche Strategien umsetzen, profitieren im doppelten Sinne. Denn wer sich heute als familienbewusster Arbeitgeber positioniert, sichert sich damit Wettbewerbsvorteile für morgen. Download der Expertise unter: www.erfolgsfaktor-familie.de

Banker in Elternzeit

ERFOLGSBEISPIEL Erst Elternzeit, dann Teilzeit: Wie der Bankfachwirt Stephan Münnich seine Vaterrolle mit seinem Beruf vereinbart und dabei von seinem Arbeitgeber, der GLS-Bank in Bochum, unterstützt wird.

Zwei Monate war Stephan Münnich in Elternzeit. Seine Tochter Alana ist fünf Monate alt, sein Sohn Eric zwei Jahre. Die Elternmonate nahm er im März und April 2009 parallel mit seiner Frau Tanja. Seit Mai arbeitet er in Teilzeit. „Eine gleichberechtigte Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit ist mir wichtig“, erklärt Münnich. Für seinen Arbeitgeber, die Gemeinschaftsbank für Leihen und Schenken (GLS) in Bochum, war



Familienzeit: Stephan Münnich mit seiner Tochter Alana und Sohn Eric.

kein Problem. Schon im Vorstellungsgespräch sagte Stephan Münnich, dass er die sogenannten Vätermomente sowie Teilzeit in Anspruch nehmen wolle. Sein zweites Kind war damals, im Sommer 2008, bereits unterwegs. „Die Reaktion war sehr positiv. Denn auch mein neuer Chef plante, Elternzeit in Anspruch zu nehmen“, sagt der 33-jährige Banker.

Schon bei seinem vorherigen Arbeitgeber hatte er nach der Geburt seines Sohnes Eric eine dreimonatige Elternzeit genommen und danach drei Tage die Woche in Teilzeit gearbeitet. Die anderen zwei Tage arbeitete seine Frau als Marketingreferentin. „Damals vor zwei

Jahren war ich der erste Vater, der im Unternehmen in Elternzeit ging“, sagt Münnich. „Es gab daher keine Erfahrungen mit Männern, die Elternzeit nehmen wollten, weshalb erst einige organisatorische Dinge geklärt werden mussten.“

Bei der GLS-Bank war es für den jungen Vater leichter: Erst 2008 wurde das Geldinstitut vom Land Nordrhein-Westfalen für seine Familienfreundlichkeit ausgezeichnet. Stephan Münnich ist dort nicht der einzige Vater, der sich für eine reduzierte Arbeitszeit entschieden hat. Insgesamt ein Drittel der 198 Beschäftigten arbeitet in Teilzeit – davon 24 Prozent Männer. Nach einer sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vollzeit konnte Münnich deshalb seine Arbeitszeit von 39 auf 30 Stunden die Woche reduzieren.

Wenn im Herbst 2009 das Elterngeld für die kleine Alana ausläuft, wird auch Tanja Münnich wieder in Teilzeit arbeiten. Dann wäre für Stephan Münnich auch eine Dreitagewoche wieder eine Option. Sein Arbeitgeber sei da flexibel: „In Absprache werden individuelle Arbeitspläne erstellt.“

Zahl des Monats

66 Prozent

... der Verantwortlichen in Großunternehmen sind überzeugt, dass es zukünftig wichtig sein wird, Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege älterer Angehöriger zu erleichtern.

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, März 2009.

Aktuelle Frage

Welche Auswirkungen hat die Krise Ihrer Meinung nach auf das Thema Familienfreundlichkeit?

- a) Keine spürbaren Auswirkungen
- b) Geplante Projekte werden verschoben
- c) Die Bedeutung des Themas nimmt ab

Machen Sie mit unter:
www.erfolgsfaktor-familie.de

Netzwerk-Ticker

2 | 1 | 4 | 0

Mitglieder des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“

+ 3,1% seit 03.03.2009 ••• Neuer Branchenservice Chemie erschienen ••• Ergebnisse der Mitgliederbefragung online ••• Neue Online-Rubrik: Brancheninformationen

www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Stand: 06.05.09

Neuer Monitor Familienforschung

Warum eine familienbewusste Personalpolitik für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wichtig ist, beantwortet der neue Monitor Familienforschung des Bundesfamilienministeriums. Unter dem Titel „Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen“ werden Studienergebnisse und Handlungsfelder aus dem Bereich dargestellt. Der Fokus liegt auf den Themen Arbeitszeiten, Väter,



betriebliche Kinderbetreuung, Wiedereinstieg, Vereinbarkeit für Alleinerziehende sowie Beruf und Pflege. In einem eigenen Kapitel werden zudem die Vorteile für Unternehmen, die eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren, aufgezeigt. So gibt es beispielsweise einen Überblick über betriebswirtschaftliche Aspekte familienbewusster Angebote. Die Broschüre ist kostenlos zu bestellen unter: www.bmfsfj.de

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, Berlin/Köln

Druck:

Zimmermann.Niedieck, Köln