



Newsletter



Unternehmen gewinnen

NR. 1 | FEBRUAR 2007



STANDPUNKT

Dr. Joachim Betz,
Präsident des
Deutschen Führungs-
kräfteverbandes

Führungskräfte wollen Beruf und Familie

In einer groß angelegten Studie haben wir von Mitte Oktober 2006 bis Mitte Januar 2007 unsere Mitglieder zum ersten Mal seit zehn Jahren wieder eingehend zu ihren Einstellungen und Lebensumständen befragt. Der Rücklauf von mehreren Tausend Antworten wird zwar noch ausgewertet, bereits jetzt können wir aber sagen, dass das lange dominierende Modell des meist männlichen Alleinverdieners auch bei den Führungskräften auf dem Rückzug ist.

Damit haben sich natürlich die Erwartungen von leitenden Angestellten und Führungskräften an eine familienbewusste Personalpolitik geändert. Vor der Entscheidung „Beruf oder Familie“ wollen gerade junge Führungskräfte immer weniger stehen. Für immer mehr von ihnen, egal ob männlich oder weiblich, ist „Beruf und Familie“ das Ziel. Als Vorgesetzte sind unsere Mitglieder aber auch an einer Scharnierstelle, an der sich letztlich der Erfolg einer familienbewussten Personalpolitik entscheidet.

Wenn alle Betriebsparteien – Unternehmensleitung, Sprecherausschuss und Betriebsrat – sich das Ziel einer familienbewussten Personalpolitik zu eigen machen und auf dem Weg dorthin zusammenarbeiten, kann kaum noch etwas einem Erfolg im Wege stehen.

Deutsche Wirtschaft wird zunehmend familienfreundlich

UMFRAGE Deutsche Unternehmen sind heute deutlich familienfreundlicher als noch vor drei Jahren, wie eine repräsentative Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zeigt.

Fast drei Viertel der deutschen Unternehmen schätzen das Thema Familienfreundlichkeit für den eigenen Betrieb als sehr wichtig oder wichtig ein. Drei Jahre zuvor war nur knapp die Hälfte dieser Überzeugung. Das ist das Ergebnis des „Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2006“ im Auftrag des Bundesfamilienministeriums und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK, ZDH). Für die Studie hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln Geschäftsleitungen und Personalverantwortliche befragt – wie zuvor im Jahr 2003. Der Vergleich zeigt: Familienfreundlichkeit entwickelt sich zum Markenzeichen der deutschen Wirtschaft.

Bereits knapp ein Viertel aller Unternehmen bietet sieben bis neun familienfreundliche Maßnahmen an; 2003 taten dies nur zehn Prozent. Flexible Arbeitszeitmodelle und die aktive Gestaltung der Elternzeit – von Beschäftigten als besonders wichtig eingestuft – sind mittlerweile weit verbreitet. Rund 90 Prozent der Unternehmen praktizieren eine Form von Arbeitszeitflexibilisierung oder Telearbeit, was einen deutlichen Anstieg gegenüber etwa 75 Prozent im Jahr 2003 bedeutet. 84 Prozent nehmen Rücksicht auf die Eltern bei der Urlaubs- und Einsatzplanung, fördern den Wiedereinstieg nach oder bieten Qualifizie-

rungen oder Vertretungseinsätze während der Elternzeit an.

„Innovative und zukunftsorientierte Unternehmen nutzen Familienfreundlichkeit als strategisches Managementinstrument“, sagt Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen. Tatsächlich nutzen immer mehr Unternehmen eine familienbewusste Personalpolitik, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und verstehen sie als betriebswirtschaftlichen Erfolgsfaktor, so die Studie. Die Expertise ist im Internet unter www.erfolgsfaktor-familie.de in der Rubrik „Service“ abrufbar.



IN DIESER AUSGABE

INTERVIEW

Kirsten Hirschmann von den Wirtschaftsjunioren **Seite 2**

SCHWERPUNKT

Betriebliche Kinderbetreuung im Verbund **Seite 3**

„Dem Fachkräftemangel vorbeugen“

INTERVIEW Kirsten Hirschmann, Bundesvorsitzende der Wirtschaftsunioren Deutschland e.V. (WJD), zur Rolle junger Unternehmerinnen und Unternehmer bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Frau Hirschmann, familienbewusste Personalpolitik gewinnt an Bedeutung für Unternehmen. Inwieweit sind junge Unternehmerinnen und Unternehmer für diesen Bewusstseinswandel mitverantwortlich?

Unsere Mitglieder spielen eine ganz entscheidende Rolle bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Denn sie stehen einerseits selbst vor der Herausforderung, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren und beschäftigen sich andererseits von der unternehmerischen Seite her mit dem Thema.

Ist die neue Generation der jungen Unternehmerinnen und Unternehmer offener für Familienbelange als die ihrer Vorgänger?

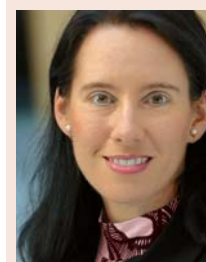
Ja, denn sie agiert in einem veränderten demografischen Umfeld. Wenn Unternehmen es nicht schaffen, dass beide Elternteile arbeiten können, geht ihnen eine Arbeitskraft verloren. Das heißt: Wenn wir heute nicht dem Fachkräftemangel vorbeugen, fehlt uns künftig das Potenzial gut ausgebildeter Frauen und Männer.

Haben Sie in Ihrem Unternehmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwas geändert, als Sie den Betrieb vor über zehn Jahren übernommen haben?

Nein, das war auch gar nicht nötig. Denn mit einem Frauenanteil von über 70 Prozent war die Vereinbarkeit immer schon ein Thema. Neu ist, dass immer mehr Frauen aus der Produktion nach der Babypause in den Betrieb zurückkehren. Um ihnen Teil- und Gleitzeitlösungen anbieten zu können, muss die Kinderbetreuung ausgebaut werden. Hier sind Staat und Unternehmen gemeinsam in der Pflicht.

Welche Rolle sollten Unternehmen in Zukunft für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen?

Unternehmen sollten bei den Arbeitszeiten und in der Arbeitsorganisation flexibler werden. Damit das funktioniert, sind aber auch die Beschäftigten in der Verantwortung. Und, ganz entscheidend: Gerade kleine und mittelständische Unternehmern sollten ihr familienfreundliches Engagement besser vermarkten. Denn viele tun was, aber es wird nicht bekannt.



Kirsten Hirschmann (38) ist seit Januar 2007 Bundesvorsitzende der Wirtschaftsunioren Deutschland e.V. (WJD), dem größten

deutschen Verband junger Unternehmerinnen und Unternehmer.

Sie ist Geschäftsführerin der Firma Hirschmann Laborgeräte in Eberstadt. Die WJD sind Partner des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ und an über 40 Lokalen Bündnissen für Familie beteiligt.

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ gestartet

UNTERNEHMENSNETZWERK Seit Beginn dieses Jahres kümmert sich das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ in Berlin um den Aufbau, die Pflege und die Erweiterung des gleichnamigen Unternehmensnetzwerks. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hatte im Oktober 2006



Projektleiterin Sofie Geisel ist Ansprechpartnerin für interessierte Unternehmen.

die Federführung für das Büro übernommen. Das Netzwerk ist Teil des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums.

Bis Mitte 2007 soll die Zahl der Mitglieder in einem ersten Schritt auf bis zu 1.000 ansteigen. Das Netzwerkbüro ist telefonisch unter 030 – 20 308 – 61 01 oder per E-Mail unter netzwerkbuero@berlin.dihk.de zu erreichen. Ansprechpartnerin ist Projektleiterin Sofie Geisel. **Mehr Info:** www.erfolgsfaktorfamilie.de/netzwerk.

KURZ NOTIERT

Elterngeld: Leitfaden für Unternehmen

Ein neuer Leitfaden des Bundesfamilienministeriums bietet Unternehmen praktische Hilfen, wie sie auf das neue Elterngeld reagieren können. Die Broschüre ist unter www.erfolgsfaktor-familie.de in der Rubrik „Service“ abrufbar und kann als Print-Version bestellt werden. Die Bedeutung des Elterngelds für Unternehmen bestätigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Die Experten gehen davon aus, dass das Elterngeld Mütter zu einer früheren Rückkehr in den Beruf ermutigen wird. Die Erwerbsbeteiligung von Müttern werde demnach im zweiten Lebensjahr des Kindes erheblich anwachsen, die Wochenarbeitszeit um fast zwölf Prozent steigen. **Mehr Info:** www.diw.de.

Aktionstag der Lokalen Bündnisse

Am internationalen Familientag, dem 15. Mai, wollen die Lokalen Bündnisse für Familie an möglichst vielen Standorten den bundesweiten Aktionstag „Vorteil Familie“ veranstalten. In Talkrunden und Workshops, auf Märkten und im Rahmen von Ausstellungen informieren die Lokalen Bündnisse über ihre Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Inzwischen arbeiten rund 3.200 Betriebe in Lokalen Bündnissen mit. **Mehr Info:** www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de.

Mehr Frauen in technische Berufe

Um mehr Frauen den Weg in technische Berufe zu erleichtern, plädiert der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) für attraktive berufliche Perspektiven im Ingenieurberuf und bessere Arbeitsbedingungen. Langfristig helfe der Ausbau der Kinderbetreuung im Kampf um knappe Arbeitskräfte. Außerdem sollten Unternehmen Teilzeitarbeit anbieten, eine reibungslose Wiedereingliederung nach der Elternzeit gewährleisten und Vätern die Möglichkeit geben, befristet aus dem Beruf auszustiegen. Zentral sei, dass Frauen während der Kinderpause nicht den Anschluss an den Job verpassen. **Mehr Info:** www.vdi.de.

BETRIEBLICHE KINDER-
BETREUUNG IM VERBUND

„Mittelständler profitieren“

INTERVIEW Rena Fischer-Bremen, Gründerin des Familienservices KinderHut, über Betriebskindergärten im Firmenverbund.

Frau Fischer-Bremen, gibt es einen Trend zu betrieblicher Kinderbetreuung im Firmenverbund?

Ja, denn vor allem kleine und mittelständische Unternehmen können Vorteile erzielen – ideell und finanziell. Zum einen ist gerade für sie die Mitarbeiterbindung unglaublich wichtig, weil es heute schwierig ist, Fachkräfte zu finden. Und besonders kleinere Firmen profitieren sehr stark von eingearbeiteten Beschäftigten. Da kann sich die Investition in betriebliche Kinderbetreuung lohnen – vor allem, wenn sich die Kosten auf mehrere Schultern verteilen.



Rena Fischer-Bremen (50) ist seit 1995 Geschäftsführerin der KinderHut GmbH mit Sitz in Essen. Seit 1996 unterstützt das Dienst-

leistungsunternehmen Betriebe mit seinem Firmenpool-Konzept bei Entwicklung und Betrieb gemeinsamer Betriebskindergärten. Rena Fischer-Bremen ist verheiratet und Mutter zweier Kinder. **Mehr Info:** www.kinderhut.de.

Gibt es Grundvoraussetzungen für eine Tagesstätte im Verbund?

Es ist entscheidend, das richtige Konzept mit dem richtigen pädagogischen Personal zu kombinieren. Außerdem kann man sich im Gestrüpp der Regelungen und Gesetze ziemlich schnell verlaufen. Für Unternehmen, die kooperieren wollen, ist es deshalb vorteilhaft, die Hilfe eines Dienstleisters in Anspruch zu nehmen. Der kann sie von

der sachfremden Arbeit entlasten und über alle Partner hinweg einschätzen, was tatsächlich realisierbar ist.

Kann sich ein Großunternehmen mit einem Familienbetrieb problemlos zusammenschließen?

Ja, das geht. Wichtig ist dabei, sich an den Gegebenheiten der einzelnen Firmen zu orientieren. Stellt etwa ein Unternehmen die Räumlichkeiten zur Verfügung, wird es bei anderen Kosten entlastet.

In welchen Konstellationen machen Kindertagesstätten im Betriebsverbund am meisten Sinn?

Am ehesten bieten sich Verbundlösungen in Gewerbegebieten oder etwa in Innenstädten an. Die beteiligten Unternehmen sollten höchstens 10 bis 15 Kilometer voneinander entfernt liegen, damit die berufstätigen Eltern auch tatsächlich entlastet werden.

Wie verbindlich können die Kosten errechnet werden?

Wir ermitteln bei Firmenpool-Lösungen genau den Bedarf der einzelnen Unternehmen auch über den Tag hinaus und errechnen so Festpreise pro Platz. So sind die Kosten für die Firmen über einen längeren Zeitraum verbindlich und kalkulierbar.

Welche Erfahrungen haben Sie mit Firmenpool-Lösungen nach einigen Jahren gemacht?

Die Bindung mehrerer Betriebe an eine gemeinsame Kindertagesstätte funktioniert unserer Erfahrung nach sehr gut. So gleicht sich schwankender Platzbedarf der einzelnen Unternehmen in der Regel gut aus. Auch eine Erweiterung einer bestehenden Verbund-Einrichtung ist oft problemlos möglich.

Hamburg unterstützt Verbundlösung

KOOPERATION Die Stadt Hamburg und sieben Firmen haben im Dezember ein neuartiges Kooperationsmodell für einen Verbundkindergarten gestartet. Neben Tchibo beteiligen sich unter anderem Edeka und die Hamburg-Mannheimer Versicherung an der privaten Trägerschaft des gemeinschaftlich genutzten Kindergartens. Die

Stadtverwaltung stellt nicht nur das Grundstück, sondern trägt auch den Großteil der laufenden Betreuungskosten. Weitere ähnliche Projekte sind in Planung. In der Hansestadt gibt es außer der neuartigen Verbundlösung weitere 18 einzeln getragene Betriebskindergärten. **Mehr Info:** www.kitas-hamburg.de.

Elf Firmen – ein Kindergarten

BEST PRACTICE Mit einer Insel verschafft sich eine Gruppe Mittelständler in Stuttgart einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt. „Bärcheninsel“ heißt die Kindertagesstätte, die seit 1991 knapp ein Dutzend Firmen gemeinsam nutzt. „Als damals Fachkräfte knapp waren, haben einige Mittelständler im Gewerbegebiet Stuttgart-Vaihingen überlegt, wie sie Arbeitsplätze attraktiver gestalten können“, sagt Rainer Scharr.

Für den geschäftsführenden Gesellschafter der Friedrich Scharr KG mit 250 Beschäftigten in der Zentrale liegen die Vorteile des Firmenverbundes auf der Hand: „Wir stehen hier in der Region im Wettbewerb zu großen Unternehmen mit Betriebskindergärten, als Mittelständler hätten wir aber die Kosten alleine nicht tragen können.“ Gemeinsam war das Projekt „Bärcheninsel“ umsetzbar, das laut Scharr allein aus sozialer Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig sei.

Mittlerweile werden dort 65 Kinder im Alter von sechs Monaten bis zehn Jahren betreut. Der Träger des Kindergartens, Kind e.V., erhält von der Stadt Stuttgart dieselben Zuschüsse wie öffentliche Einrichtungen. Im Gegenzug bietet die „Bärcheninsel“ Kindergartenplätze auch für Anwohner des Stadtteils. Das Modell hat in Stuttgart Schule gemacht: Heute betreut Kind e.V. sechs ähnlich konzipierte Einrichtungen für insgesamt 22 Unternehmen. **Mehr Info:** www.kita-baercheninsel.de.



Die Verbund-Kindertagesstätte „Bärcheninsel“ betreut derzeit 65 Kinder im Alter von sechs Monaten bis zehn Jahren.

Flexible Modelle für Führungskräfte

ERFOLGSBEISPIEL Auch Führungskräfte können Beruf und Familie miteinander vereinbaren – wenn das Unternehmen Arbeitszeit und -organisation flexibel handhabt.

Christiana Rambow-Krummeck ist Führungskraft in doppelter Hinsicht: Sie leitet die Abteilung Marketing und Vertrieb der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS) und ist Mutter einer ein- und einhalb Jahre alten Tochter. Um beide Aufgaben aufeinander abzustimmen,



Christiana Rambow-Krummeck

hat die 42-Jährige ihre Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden reduziert. Wenn sie an drei Tagen im Frankfurter Büro ist, kümmert sich eine langjährige Freundin um das Kind. Die restlichen Stunden arbeitet Rambow-Krummeck zu Hause – angepasst an den Rhythmus ihrer Tochter: „Mittags schläft Louisa, da bin ich für meine Mitarbeiter gut zu erreichen“, sagt sie. Über Handy und E-Mail erledigt sie vieles von daheim.

Klare Absprachen waren nötig, um berufliche und private Zeiten abzugrenzen. Ihr Arbeitspensum zu reduzieren, war für Rambow-Krummeck kein Problem: Als sie nach der Geburt vier Monate zu Hause blieb, übernahm Geschäftsführer Stefan Heinloth, selbst dreifacher Vater, einen großen Teil ihrer Aufgaben. Bis zu einem halben Jahr hätte er sie vertreten. Dass sich Kind und Job vereinbaren lassen, hat

die Führungskraft bei einer Mitarbeiterin gesehen. Rambow-Krummeck hatte für die zweifache Mutter Modalitäten entwickelt, damit diese ihren verantwortungsvollen Posten behalten kann. „Es lohnt sich, flexible Modelle auszuprobieren, beispielsweise Gleitzeit oder teilbare Stellen“, urteilt sie.

„Als Führungskraft von Führungskräften ist es außerdem wichtig, Verantwortung an die Teamleiter abgeben zu können, Termine gut zu organisieren und die Prioritäten neu zu definieren.“ 59 Prozent der 172 Beschäftigten und ein Viertel der Führungskräfte sind Frauen. 16 Mitarbeiterinnen nutzen das Teilzeitangebot. Sieben davon sind noch in Elternzeit, neun haben nach der beruflichen Pause die Stundenzahl reduziert.

Durch Louisa haben sich die Wertvorstellungen der Marketingchefin verändert: „Familie ist ein privater Baustein der Work-Life-Balance“, sagt sie. Sie bewundert Menschen, die Beruf und Familie koordinieren. „Ich kann mit ihnen besser umgehen, bin sensibler geworden und habe auch beruflich mehr Verständnis.“ **Mehr Info:** www.dqs.de.

Familienfreundliches Staatsoberhaupt

BEST PRACTICE „Auch wir wollen überprüfen, wie familienfreundlich wir sind und was wir noch tun können für eine bessere Balance von Familie und Arbeit“, hatte Bundespräsident Horst Köhler vor einem Jahr angekündigt. Nun hat er diesen Worten im eigenen Hause Taten folgen lassen. Das Bundespräsidialamt beteiligte sich am audit berufundfamilie® und erhielt im Dezember 2006 das Grundzertifikat. Die 183 Beschäftigten profitieren von flexiblen Arbeitszeiten, Möglichkeiten der Telearbeit und können ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer nutzen. Außerdem hält das Bundespräsidialamt Mütter und Väter in Elternzeit per Hausmitteilungen und Einladungen zu Veranstaltungen auf dem Laufenden. **Mehr Info:** www.bundespraesident.de.



Bundespräsident Horst Köhler mit dem Chef des Bundespräsidialamts, Gert Haller, und Dr. Michael Endres, Vorstandsvorsitzender der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Sparen mit Kinderbetreuung

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE EFFEKTE Die Unfallklinik Murnau spart mit betrieblicher Kinderbetreuung jährlich rund 82.800 Euro ein. Das ergibt die Kosten-Nutzen-Analyse des Betriebs (siehe Grafik). Die Einsparungen durch die familienfreundliche Personalpolitik überwiegen finanziell die Ausgaben für den

Betriebskindergarten. „Dank der Kita gelingt es uns weitgehend, Personalwechsel und Ausfallzeiten zu vermeiden“, sagt Verwaltungsdirektor Erwin Kinatader. Für ihn zahlt sich die Investition auch durch die höhere Zufriedenheit der 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus: „Gerade Ärztinnen, die oft nicht pünktlich gehen können, schätzen die Kindertagesstätte sehr.“

Der Ärzteverband Marburger Bund will noch mehr Kliniken von den Vorteilen einer familienbewussten Personalpolitik überzeugen. Dafür startet er das Projekt „Für ein familienfreundliches Krankenhaus“ unter Schirmherrschaft von Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen. **Mehr Info:** www.familienfreundliches-krankenhaus.de.

Kosten-Nutzen-Analyse Unfallklinik Murnau:

Einsparungen durch familienfreundliche Personalpolitik

525.200 €

Kosten der Kindertagesstätte

442.400 €

Kosten-Nutzen-Differenz

82.800 €

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:
Zimmermann.Niedieck, Köln