



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



EUROPÄISCHE UNION



Information

Familienfreundlichkeit auf Wachstumskurs –

Handlungsfelder, Zahlen,
gute Beispiele



Erfolgsfaktor
Familie

Nachmachen erwünscht



Es tut sich was in den Unternehmen! Das Thema Balance von Beruf und Familie ist in der Mitte der Wirtschaft angekommen. Egal, ob Global Player oder Handwerksbetrieb – Familienfreundlichkeit gehört zu einer modernen Unternehmensführung dazu. Denn

eines ist klar: Wer mit guten Arbeitskräften konkurrenzfähig sein will, muss die Familiensituation seiner Beschäftigten mitdenken. Familienfreundliche Unternehmen profitieren nachweislich von einer starken Arbeitsmotivation ihrer Beschäftigten, geringen Fehlzeiten und einer hohen Attraktivität als Arbeitgeber. Sie sind damit Trendsetter einer innovativen Wirtschaft.

Um Unternehmen bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik zu unterstützen, habe ich in Kooperation mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und den Gewerkschaften das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ gestartet. Ziel ist es, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Das zugehörige Unternehmensnetzwerk bietet

allen interessierten Arbeitgebern eine Plattform, um voneinander zu lernen und sich auszutauschen. Bundesweit arbeiten in den Lokalen Bündnissen für Familie schon über 4.500 Unternehmen mit.

Dass Familienfreundlichkeit auf Wachstumskurs ist, zeigen auch die über 500 Bewerbungen bei unserem Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2008“. Die Teilnehmer überzeugen durch zahlreiche kreative Maßnahmen und qualitativ hochwertige Konzepte und setzen damit Maßstäbe für die Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik. In ihrer Vielfalt zeigen sie: Jedes Unternehmen, gleich welcher Größe und Branche, kann seine Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirksam unterstützen. Mit diesem Folder stellen wir Ihnen wichtige Handlungsfelder und gute Beispiele aus dem Wettbewerb vor – unterlegt mit Daten und Fakten, die zeigen, dass Familienfreundlichkeit ein Erfolgsfaktor für Unternehmen ist!

Ursula von der Leyen

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Familienfreundlichkeit zahlt sich aus

Motive für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen: Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um ...

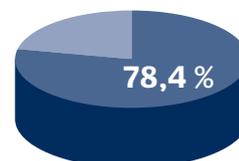
... qualifizierte Beschäftigte zu halten.



... die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.



... Fluktuation und Krankenstand zu senken.



Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln

Über das Unternehmensprogramm

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums ist die zentrale Plattform zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ziel ist es, familienbewusste Personalpolitik als festen Bestandteil unternehmerischen Handelns zu etablieren und Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Thematische Schwerpunkte sind der Ausbau betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, der berufliche Wiedereinstieg nach der Elternzeit, der betriebliche Umgang mit dem Elterngeld sowie die Positionierung von Familienfreundlichkeit als Personalmarketing-Instrument zur Gewinnung von Fachkräften. Zum Unternehmens-

programm „Erfolgsfaktor Familie“ gehören das gleichnamige Unternehmensnetzwerk, das Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung und der Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“. Ausführliche Informationen bietet die Website www.erfolgsfaktor-familie.de

Über aktuelle Projekte, Studienergebnisse und Veranstaltungen rund um das Thema familienbewusste Personalpolitik informiert regelmäßig der kostenlose Newsletter. Immer auf dem Laufenden bleiben: Einfach den Newsletter online abonnieren unter www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter

Über das Unternehmensnetzwerk

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages. Ein serviceorientiertes Netzwerkbüro unterstützt Arbeitgeber bei der Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen, liefert Erfahrungsberichte anderer Unternehmen und bietet eine Kontakt- und Kooperationsbörse. Schon rund 1.700 Mitglieder

nutzen das kostenlose Angebot und bekennen sich zu einer familienbewussten Personalpolitik. Das Netzwerkbüro steht auch Multiplikatoren als kompetenter Ansprechpartner für Veranstaltungen und Projekte zur Verfügung.

Info und Anmeldung: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk, netzwerkbuero@berlin.dihk.de, T: 030/203 08 61 01.

Arbeitszeiten: individuell und flexibel

Spielräume in der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit sind für viele Beschäftigte ein entscheidender Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wenn beide Elternteile arbeiten, ermöglichen es flexible Arbeitszeiten, Beruf und Familie dennoch unter einen Hut zu bekommen. Davon profitieren auch die Unternehmen: Mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten führt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und zu einer effizienten Arbeitsorganisation, Fehlzeiten sinken und Stresspotenziale werden verringert.

Seit 2007 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der teilnehmenden Pilotbereiche des Frankfurter Flughafenbetreibers **Fraport AG** die Möglichkeit, nach einem Wunschdienstplan zu arbeiten. Mit sechs Wochen Vorlauf können die Beschäftigten angeben, wann sie am liebsten arbeiten würden. Ein Computerprogramm errechnet die Arbeitspläne so, dass die Wünsche von deutlich über 80 Prozent dieser Beschäftigten berücksichtigt werden. Die als Deutschlands familienfreundlichstes Unternehmen ausgezeichnete Fraport AG bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darüber hinaus die Möglichkeit, bis zu 3.000 Stunden (Überstunden, Gleitzeitguthaben, Resturlaubsstunden und sonstige Zeitguthaben) auf ein Lebensarbeitszeitkonto zu übertragen. Auch individuelle Teilzeitmodelle sind bei der Fraport AG nach Absprache möglich.

Beim Holzhaushersteller **Bau-Fritz** aus dem Unterallgäu können sich zwei Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen. Das Job Sharing-Modell wurde initiiert, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen schnelleren Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen. Darüber hinaus profitieren viele der 250 Beschäftigten von den flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeiten. Produktions- und Montagemitarbeiterinnen - und -mitarbeiter des familienfreundlichsten Handwerksbetriebs Deutschlands können über das Jahr verteilt 80 Arbeitsstunden sammeln, um diese dann bei ungünstiger Witterung oder schlechter Auftragslage freizunehmen.

84 %

... der Topmanager sind davon überzeugt, dass Familienfreundlichkeit ein Wirtschaftsfaktor für den Standort Deutschland ist (Capital-Elite Panel, 2007)

Beruflichen Wiedereinstieg erleichtern

Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs wird es für Unternehmen immer wichtiger, ihre erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu binden und sich auf diese Weise deren Wissen und Erfahrungen zu erhalten. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die nach der Geburt eines Kindes eine Zeit lang aus dem Beruf ausscheiden, um sich für die Betreuung ihres Nachwuchses eine Auszeit zu nehmen. Im Rahmen einer nachhaltigen Personalpolitik liegt es daher im Interesse der Unternehmen, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer Auszeit und bei der Rückkehr in den Beruf zu begleiten.

Mit dem Mitarbeiternetzwerk „Coaches for Working Mums“ begleitet **IBM** in Deutschland den beruflichen Wiedereinstieg seiner Beschäftigten – und das vor, während und nach der Elternzeit. Die Coaches sind Kolleginnen und Kollegen, die bereits Kinder haben und wertvolle Erfahrungen sowie aktuelle Veränderungen im Unternehmen weitergeben können. Ergänzt wird das Netzwerk durch Informationsangebote und Wiedereingliederungsmaßnahmen. Für die Weiterbildung während der Auszeit stellt IBM den Eltern ein Notebook zur Verfügung, mit dem sie über das Intranet Schulungsangebote nutzen und mit ihrer Abteilung in Verbindung bleiben können. Familie und beruflicher Erfolg können so optimal vereinbart werden. Da das Netzwerk zunehmend auch von Vätern genutzt wird, wird es in „Coaches for Working Parents“ umbenannt.

Investition in die Zukunft: Betriebliche Kinderbetreuung



Gute und verlässliche Kinderbetreuung ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Mütter und Väter ihr Familien- und Berufsleben miteinander vereinbaren können. Wer Eltern bei der Kinderbetreuung unterstützt, profitiert von verringerten Fehlzeiten, kürzerer Elternzeit und hoher Attraktivität als Arbeitgeber. Unternehmen, die betriebliche Kinderbetreuung eingeführt haben, berichten durchweg davon, dass ihre Angestellten motivierter sind. Die Modelle der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung sind genauso vielfältig wie die Bedürfnisse und Strukturen der Unternehmen, die sie umsetzen.

Das Familienzentrum auf dem Werksgelände der **Heracus Holding** in Hanau wurde in Kooperation mit der unternehmensnahen Kathinka-Platzhoff-Stiftung initiiert und umgesetzt. Seit 2007 werden in der Tagesstätte rund 60 Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren betreut. Es gibt vier altersgemischte Gruppen, in der Mitarbeiterkinder und Kinder aus der Stadt Hanau zusammen spielen und lernen. Das Betreuungsangebot von morgens 6.30 Uhr bis abends 18.30 Uhr basiert auf einem pädagogisch hochwertigen Konzept. Um die Kinder optimal zu fördern, arbeiten im Familienzentrum neben den qualifizierten Erzieherinnen auch eine Familientherapeutin und eine Logopädin. In den angeschlossenen Seminarräumen werden regelmäßig Elternkurse und Weiterbildungen angeboten, in denen sich Eltern beispielsweise zum Thema Begabtenförderung informieren können.

Beim Erlanger Spezialbrennerhersteller **promEOS** mit 36 Beschäftigten berät und unterstützt eine Familienbeauftragte die werdenden Eltern rund um das Thema Kinderbetreuung. In den Firmenräumen gibt es eine komplett ausgestattete Spielecke, die auch dazu dient, spontane Betreuungsgengpässe zu überbrücken. Jedes neugeborene promEOS-Kind wird mit monatlich 50 Euro Windelgeld im ersten Lebensjahr begrüßt. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen in der Ferienbetreuung der Beschäftigtenkinder.

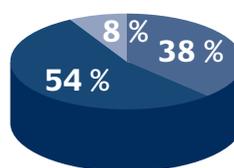
Internetportal „Mittelstand und Familie“

www.mittelstand-und-familie richtet sich als „virtuelle Personalabteilung“ speziell an kleine und mittlere Betriebe, die familienfreundlicher werden wollen. Leicht zugänglich und übersichtlich gebündelt werden betriebliche Maßnahmen in den Bereichen „Betreuungsangebote“, „Arbeitszeitflexibilisierung“ und „Arbeitsorganisation“ vorgestellt. Neben knappen Grundinformationen, Checklisten und vertiefenden Materialien hilft eine qualifizierte Beratung per Infoline und E-Mail, passgenaue Lösungen zu finden. Das Angebot richtet sich auch an Beschäftigte, Betriebsräte und die Fachöffentlichkeit.

T: 0180 / 344 43 33, kontakt@mittelstand-und-familie.de

Familienfreundlichkeit ist genau so wichtig wie das Gehalt

„Bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers spielt für mich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt.“ (befragte Eltern zwischen 25 und 39 Jahren mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung)



- Trifft voll und ganz zu.
- Trifft zum Teil zu.
- Trifft eher nicht zu oder trifft nicht zu.

Quelle: GfK im Auftrag des BMFSFJ, 2007

Über das Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Mit dem Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds setzt das Bundesfamilienministerium Anreize für Unternehmen, sich für die Betreuung der Kinder ihrer Beschäftigten zu engagieren. Das Programm unterstützt Betriebe und Eltern dabei, für dieses gemeinsame Anliegen individuelle Lösungen zu finden. Es setzt auf die Kooperation zwischen den Unternehmen und den Trägern der Betreuungseinrichtungen: Die Unternehmen beteiligen sich an der Finanzierung der neuen Plätze für die

Beschäftigtenkinder, die Träger stellen diese Plätze in ihren Einrichtungen zur Verfügung. Antragsteller und Empfänger der Fördermittel sind die Träger oder die Betriebe selbst, wenn sie Träger der Kinderbetreuungseinrichtung sind.

Mehr Informationen, Antragstellung und Beratung:
Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung,
T: 0 800 / 0000 945, servicestelle@erfolgsfaktor-familie.de,
www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung



Trendsetter für Wirtschaft und Gesellschaft: die neuen Väter

Immer mehr Väter wollen sich stärker an der Erziehung ihrer Kinder beteiligen. Sie verstehen ihre Rolle in der Familie nicht mehr nur als Ernährer. Auch in der Wirtschaft wächst die Akzeptanz für eine aktive Vaterrolle, wie die steigende Nachfrage nach den Vätermoaten beim Elterngeld belegt.

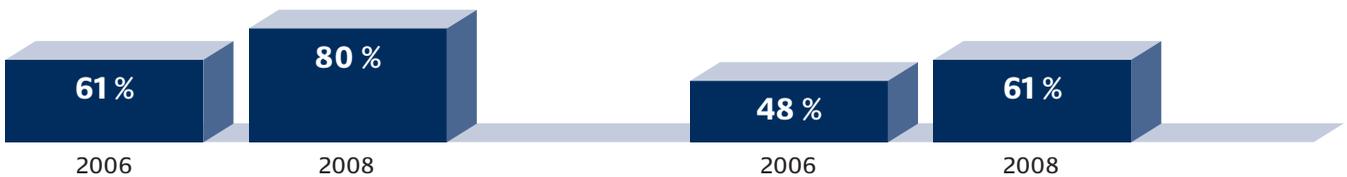
Bei der Firma **perbit Software** aus Altenberge gehören engagierte Väter zum Betriebsalltag. Ein Vater in Führungsposition arbeitet seit nun sieben Jahren in Teilzeit. Ein anderer Mitarbeiter der Firma nahm ein halbes Jahr Elternteilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden. Sich aktiv mit der Kinderbetreuung zu beschäftigen bedeutet für die insgesamt 47 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma perbit Software dabei keine Einschränkung des beruflichen Fortkommens, sondern eine optimale Möglichkeit, familiäre Aufgaben und beruflichen Erfolg zu vereinbaren.

Der Gründer der Firma **h-tec Wasserstoff-Energie-Systeme** in Lübeck nahm vor sechs Jahren selbst als Erster in seinem Unternehmen Elternzeit. In den ersten beiden Jahren nach der Geburt seiner Tochter arbeitete er zweimal die Woche halbtags. Seitdem unterstützt die Firma h-tec alle Beschäftigten, die sich eine Auszeit nehmen wollen. Ein alleinerziehender dreifacher Vater kann beispielsweise seine Kinder bei Bedarf mit in die Firma bringen. Außerdem konnte er drei Monate aussetzen – bei vollem Gehalt. Die Zeit glich er durch Überstunden aus.

Elterngeld und Vätermoate in Unternehmen akzeptiert

Positive Bewertung des Elterngeldes durch Personalverantwortliche

Positive Bewertung der Väter-Auszeiten durch Personalverantwortliche



Quelle: Befragte sind Leiter und Personalverantwortliche von 508 repräsentativ ausgewählten Unternehmen, Institut für Demoskopie Allensbach, 2008

„Beruf und Pflege“ – eine Herausforderung für Betriebe

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird zunehmend zu einem wichtigen Thema für die betriebliche Personalpolitik. Eine steigende Zahl von Beschäftigten steht vor der Herausforderung, neben ihrem Beruf die Pflege und Betreuung von älteren Angehörigen zu bewältigen. Dies wirkt sich auch auf die betrieblichen Praxis aus: Viele Unternehmen setzen sich bereits heute schon mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auseinander.

Die **AOK Hessen** hat im Rahmen des Konzepts „Generationenvielfalt in der AOK Hessen“ im vergangenen Jahr den „Service Beruf und Pflege“ ins Leben gerufen. Beschäftigte, die Angehörige pflegen, können sich dort informieren, erhalten Beratung und Entscheidungshilfen und werden bei der Suche nach einer Pflegeeinrichtung unterstützt. In Kooperation mit vier weiteren Unternehmen aus Frankfurt am Main bietet die AOK Hessen in ihrer Funktion als Arbeitgeber zusätzlich ein Kompetenztraining für pflegende Beschäftigte an. An vier Nachmittagen und einem Samstag werden Fragen rund um das Thema Pflege geklärt: Ob finanzrechtliche Aspekte, das Krankheitsbild Demenz oder praktische Übungen für den Pflegealltag – eine unternehmensunabhängige externe Dozentin informiert und beantwortet auch individuelle Fragen. Die Kosten der Schulungen trägt der Arbeitgeber.

Auch die **DKB Immobilien AG** aus Potsdam unterstützt Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige betreuen. Flexible Teilzeitregelungen in Kombination mit Heimarbeitsplätzen erleichtern die Pflege von Angehörigen für die Beschäftigten. Darüber hinaus plant das Immobilienunternehmen im Rahmen eines Pilotprojektes in Bestensee (südlich von Berlin gelegen), barrierefreie Wohnungen neben Mietern auch Angehörigen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten.



Partner des Unternehmensprogramms



Bundeskanzlerin Angela Merkel und Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen haben gemeinsam mit der Impulsgruppe „Allianz für Familie“ am 16. Oktober 2006 die Erklärung „Deutschland braucht eine familienbewusste Arbeitswelt“ verabschiedet. Mitglieder der Impulsgruppe sind (von links): Ludwig Georg Braun (DIHK), Dr. Burkhard Schwenker (Roland Berger Strategy Consultants), Liz Mohn (Bertelsmann Stiftung), Prof. Dr. Hans Bertram (Humboldt-Universität zu Berlin), Dr. Hubertine Underberg-Ruder (Underberg AG), Dr. Michael Endres (Gemeinnützige Hertie-Stiftung), Michael Sommer (DGB), Margret Suckale (Deutsche Bahn AG), Dr. Warnfried Dettling (Publizist) und Dr. Dieter Hundt (BDA).

71%

... der Unternehmen sehen eine Mitverantwortung, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern (Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, 2008).

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 481009, 18132 Rostock
Tel.: 0 18 05 / 77 80 90*
Fax: 0 18 05 / 77 80 94*
publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

* 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

Konzeption, Redaktion, Gestaltung

ergo Kommunikation, Berlin

Bildnachweis

A Vitamin Kreativagentur GmbH, Bildarchiv BMFSFJ, Getty Images, promeos GmbH, RitterSlagman Werbeagentur GmbH & Co KG

Stand

August 2008