

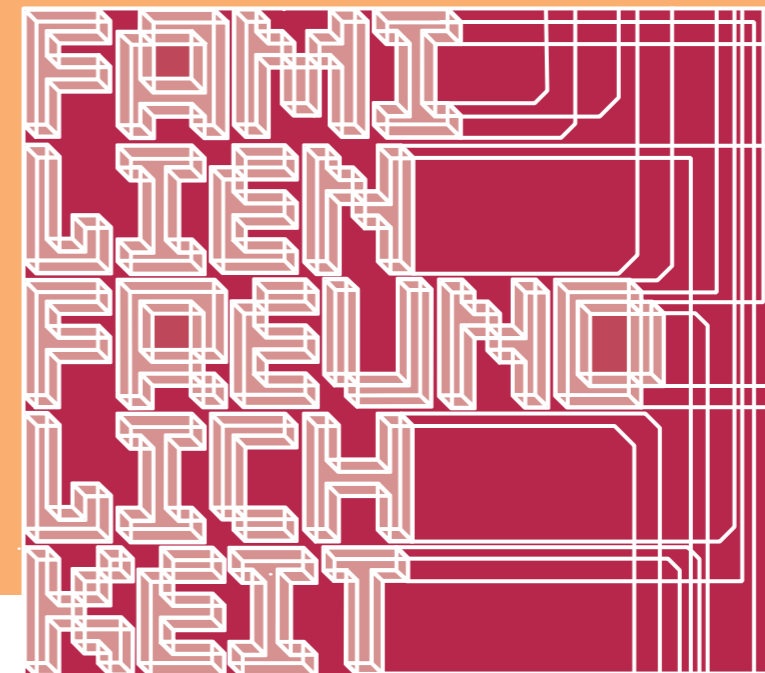
RheinlandPfalz



Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit

Kongress

Familienbewusste Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz



Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Politische Zielsetzungen und betriebliche Erfahrungen

13. Dezember 2005 in Mainz



Arbeit

Soziales

Familie

Gesundheit

Kongress

Familienbewusste Arbeitswelt in Rheinland Pfalz

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
Politische Zielsetzungen und betriebliche Erfahrungen



Sehr geehrte Damen und Herren,

am 13. Dezember 2005 fand in Mainz der Kongress „Familienbewusste Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz“ statt, der vom Institut für Soziologie der Johannes Gutenberg-Universität Mainz in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit ausgerichtet wurde. Ziel des Kongresses war es, mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft über Perspektiven, Potentiale und Probleme einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Rheinland-Pfalz zu diskutieren.

Die Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt ist zweifellos eine der bedeutenden gesellschaftspolitischen Aufgaben der Gegenwart. Infolge des demografischen Wandels, des zunehmenden Bedarfs an qualifizierten Fach- und Führungskräften sowie einer neuen Generation von Frauen und Männern, die Kinder und Karriere wollen, sind Anstrengungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter Investitionen in die Zukunft.

Eine erfolgreiche Umsetzung dieses Vorhabens setzt voraus, dass die Politik die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schafft. Aber auch Unternehmen müssen einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten - und tun dies vielfach auch schon erfolgreich, wie die Beispiele aus der Praxis gezeigt haben, die im Rahmen des Kongresses vorgestellt wurden. Dabei wurde auch deutlich, dass sich eine familienbewusste Personalpolitik für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch bezahlt macht, zum Beispiel durch eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, einen niedrigeren Krankenstand oder geringere Fluktuationsraten. Dies belegen auch wissenschaftliche Studien.

Klar wurde allerdings auch, dass noch viel Überzeugungsarbeit und Aufklärung zu leisten ist. Noch immer sind die zahlreichen Initiativen von Bund und Ländern

zur Förderung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen und Regionen kaum bekannt und viele Unternehmen scheuen die Mühen und Kosten der Einführung familienbewusster Maßnahmen, weil sie deren ökonomischen Nutzen bezweifeln.

Wir danken allen Referentinnen und Referenten für ihre Bereitschaft zur Mitwirkung und hoffen, dass wir mit dieser Dokumentation dazu beitragen, wichtige Erkenntnisse zu transportieren, Anregungen zu geben und den Erfahrungsaustausch zu unterstützen.



Malu Dreyer
Ministerin für Arbeit, Soziales
Familie und Gesundheit
des Landes Rheinland-Pfalz



Norbert F. Schneider
Professor für Soziologie
an der Johannes Gutenberg-
Universität Mainz

Programm zum Kongress

„Familienbewusste Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz.
Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
Politische Zielsetzung und betriebliche Praxis“

13. Dezember 2005 in Mainz

Seite 11

09.30 - 09.45

Begrüßung

Familienbewusste Arbeitswelt
– eine lohnende Investition in die Zukunft
Malu Dreyer
Ministerin für Arbeit, Soziales, Familie und
Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz

Seite 21

09.45 - 10.45

Wirtschaftspolitische Aspekte und zukünftige Bedeutung einer familienbewussten Arbeitswelt

09.45

Ludwig Georg Braun
Präsident des Deutschen Industrie- und
Handelskammertages

10.15

Dietmar Muscheid
DGB-Landesvorsitzender Rheinland-Pfalz

10.45 - 11.15

Kaffeepause

Seite 35

11.15 - 12.15

Familienbewusste Personalpolitik: Wissenschaftliche Studien über die betriebliche Praxis

11.15

Ergebnisse einer landesweiten Befragung.
Prof. Dr. Norbert F. Schneider
Johannes Gutenberg - Universität Mainz

11.45

Familienfreundlichkeit aus
betriebswirtschaftlicher Sicht
Prof. Dr. Jutta Rump
Fachhochschule Ludwigshafen

12.15 - 13.00 Mittagspause

Seite 57

13.00 - 13.30 **Erfahrungen aus dem betrieblichen Alltag**

13.00 WKV Direktvertriebsservice GmbH
Claudia Brenner, Projektmanagerin

13.15 Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co.KG
Beate Hunzinger, Leiterin der Gruppe
Sozialleistungen

Seite 71

13.30 - 14.00 **Überbetriebliche Kooperationen: Lokale Bündnisse für Familie**

13.30 Vorstellung der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“
Sabine Gaidetzka, Viva Familia – Servicestelle für lokale Bündnisse des Landes Rheinland-Pfalz

13.45 Mainzer Bündnis für Familie
Michael Ebling, Dezernent für Soziales, Jugend, Gesundheit und Wohnen der Stadt Mainz

Seite 81

14.00 - 15.00 **Podiumsdiskussion „Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb: Kontroversen, Barrieren, Potenziale“**

Es nehmen teil:

Dr. Richard Auernheimer
Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz

Rolf-Bodo Brombacher
Gesamtwerkleiter der SIEGENIA-AUBI KG

Edeltraud Glänzer
Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes
der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie,
Energie (IG BCE)

Michael Schuchardt
Personalleiter der Mannheimer Morgen
Großdruckerei und Verlag GmbH

Es moderiert:

Gundula Gause - ZDF

15.00 - 15.30 Kaffeepause

Seite 107

15.30 - 16.30 Verleihung der Grundzertifikate zum Audit
Beruf & Familie® an rheinland-pfälzische
Unternehmen und Institutionen

15.30 Vorstellung des Audits Beruf & Familie ®
Stefan Becker, Geschäftsführer der
Beruf & Familie gGmbH

15.45 Verleihung der Zertifikate an die
Unternehmen und Institutionen durch
Ministerin Malu Dreyer

15.46 Ende des Kongresses

Es führt Sie durch den Tag:

Silvia Ruppenthal, Johannes Gutenberg - Universität Mainz

Begrüßung

“Familienbewusste Arbeitswelt
– eine lohnende Investition in die Zukunft”

1



“Familienbewusste Arbeitswelt – eine lohnende Investition in die Zukunft”

Malu Dreyer,
Ministerin für Arbeit, Soziales, Familie und
Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz

Gliederung:

1. Begrüßung
2. Familienpolitik im Wandel
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
4. Für eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen
5. Schlussbemerkung

Begrüßung

Meine sehr geehrten Herren und Damen,

ich freue mich, Sie alle heute hier zu begrüßen.

Ich begrüße:

- den Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, Herrn Ludwig Georg Braun,
- den DGB-Landesvorsitzenden Herrn Dietmar Muscheid,
- Frau Prof. Dr. Jutta Rump von der Fachhochschule Ludwigshafen und
- Herrn Prof. Dr. Norbert Schneider von der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Ich freue mich über die zahlreiche Anwesenheit von Vertreterinnen und Vertretern aus der Wirtschaft, das heißt der Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräte,

- aus der Wissenschaft,
- den Verwaltungen,
- aus den Kommunen,
- Verbänden und familienpolitischen Initiativen.

Seien Sie alle sehr herzlich begrüßt und willkommen!

Genau diese breite Mischung, meine Herren und Damen, von Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ist das Ziel dieses Kongresses. Denn für alle großen Zukunftsprojekte in unserer Gesellschaft - und für das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ganz besonders - gilt der Grundsatz: Wirksame und nachhaltige Lösungen lassen sich nur im Dialog der relevanten Akteurinnen und Akteure erreichen.

Mit dem heutigen Kongress wollen wir diesen Dialog anstoßen, das heißt den Austausch von Erwartungen, Erkenntnissen und Erfahrungen zwischen den potentiellen Gestaltern, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ermöglichen.

Ich danke Herrn Prof. Schneider von der Johannes Gutenberg-Universität sehr herzlich dafür, dass er diese Fachtagung in Zusammenarbeit mit meinem Ministerium vorbereitet hat und wünsche uns allen, Ihnen allen eine ertragreiche Auseinandersetzung mit dem Thema "familienbewusste Arbeitswelt".

Familienpolitik im Wandel

Meine sehr geehrten Herren und Damen, die gesellschaftliche und politische Diskussion in Deutschland ist heute so intensiv wie nie zuvor durch die Auseinandersetzung über Zukunftsfragen geprägt.

Und dabei macht uns immer wieder nachdenklich, dass wir ein außergewöhnlich kinderarmes Land geworden sind. Schon in den nächsten Jahren wird der Bevölkerungsanteil der jungen Menschen unter 20 Jahren geringer sein als der Anteil der Älteren über 65 Jahren. Und das ist kein wirklich überraschendes Ergebnis, wenn man bedenkt, dass in Rheinland-Pfalz – sicher nicht das geburtenärmste

Bundesland – gegenwärtig nur noch halb so viel Kinder geboren werden wie vor 40 Jahren. Nur noch 34.000 Geburten im Jahre 2003 stehen 68.000 Geburten im Jahre 1963 gegenüber.

Gut ist, dass wir wieder damit begonnen haben, Kinder wertzuschätzen und gut ist auch, dass wir aufgehört haben, nach einfachen monokausalen Erklärungen für den Geburtenrückgang zu suchen, z.B. ein zu niedriges Kindergeld oder die wachsende Erwerbsorientierung von Frauen hierfür verantwortlich zu machen. Individuelle Lebensentscheidungen wie die Familiengründung stehen ebenso wie das Gelingen von Bildung oder das Funktionieren unserer sozialen Sicherungssysteme in immer komplexeren Zusammenhängen.

Meine sehr geehrten Herren und Damen, auch der Vertrag der Koalitionsparteien auf Bundesebene macht deutlich, dass wir auf einem guten Weg sind, Konzepte für eine nachhaltige Familien-, Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik einschließlich der Bildungs- und sozialen Infrastrukturpolitik zu entwickeln.

Auch in der Familienpolitik geht es uns darum, Dinge wieder stärker zusammen zu führen, die in der Vergangenheit stark segmentiert wurden und damit an Effizienz eingebüsst haben.

Diesen Paradigmenwechsel weg von der Konzentration auf Geldleistungen hin zu einem wirksamen Mix von Geld, Zeit und sozialer Infrastruktur haben wir in Rheinland-Pfalz seit langem unterstützt. Die originäre Familienförderung des Landes setzt ohnehin eindeutig die Priorität „sozial infrastrukturell vor monetär“.

Und auch das von mir zu Beginn des Jahres aufgelegte familienpolitische Aktionsprogramm „VIVA FAMILIA“ mit einer Fülle neuer Ansätze und Projekte zu den Aspekten:

- Familienkompetenzen,
- Gesundheit,
- Arbeit und Ausbildung für junge Menschen,
- familienbewusste Arbeitswelt
- und Hilfen für Familien in Notlagen

ist ein eindeutiger Beleg für die strukturelle Alltagsbezogenheit unserer Familienförderungskonzepte.

Unser Programm „VIVA FAMILIA“ ist auch sehr stark vom Bündnisgedanken geprägt, d.h. wir wollen viele beteiligen, möglichst all diejenigen, die Gestaltungsmöglichkeiten haben und den Wunsch, die Lebensbedingungen für Familien vor Ort strukturell verbessern oder ganz konkrete Hilfe- oder Fördermaßnahmen für Familien realisieren wollen.

Wir wollen Rheinland-Pfalz insgesamt zu einem besonders kinder- und familienfreundlichen Land machen. Wir wollen, dass junge Menschen wieder mehr Lust auf Kinder und Freude am Leben mit Kindern haben. Und wir wollen die bestehenden Familien noch stärker unterstützen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ist dabei ganz sicher ein zentrales Anliegen. Es ist das Anliegen, bei dem besonders deutlich wird, dass staatliche Politik allein die Probleme nicht lösen kann. Hier muss vor allem die Arbeitswelt in eine Allianz zur Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einbezogen werden.

Die Bedingungen der Arbeitswelt waren schon immer ein wesentlicher „Machtfaktor“ für die Gestaltung von Familie. Denn die elementaren Grundbedingungen für Familien, nämlich Geld und Zeit, hängen auch heute dominant von der Arbeitswelt ab. Deren Anforderungen an die Arbeitsleistung, an Präsenz und Mobilität und insbesondere die von ihr vorgegebenen Zeitstrukturen bestimmen ganz wesentlich den Familienalltag. Wie viel Zeit und in welcher Qualität gestaltbare Zeit für Familien zur Verfügung steht, ist wesentlich eine Frage der Arbeitsorganisation, insbesondere der Arbeitszeitgestaltung.

Die mit der Industrialisierung einhergehende Trennung von Familie und Arbeit hat die Familie zu größten Anpassungsleistungen gezwungen. Dass diese historisch nahezu selbstverständlich vollzogenen Anpassungsleistungen der Familien an die jeweiligen Bedingungen der Arbeitswelt so in Zukunft nicht mehr zu erwarten sind, zeigt heute auch der Geburtenrückgang.

Die Zunahme von Lebensentscheidungen junger Paare gegen Kinder, beziehungsweise nicht für Kinder und Familie, sollte hier nicht nur die gesamte Gesellschaft alarmieren, sondern vor allem auch diejenigen, die die Arbeitsbedingungen gestalten.

Denn der Familienalltag findet untrennbar im Kontext von Erwerbsarbeit und Privatleben statt. Und wenn es von Seiten der Erwerbsarbeit kein größeres Entgegenkommen im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geben wird, dann bleibt für viele junge Menschen der Spagat zwischen beiden „Welten“ zu groß, um sich für eine Familie mit Kind oder Kindern entscheiden zu können.

Meine sehr geehrten Herren und Damen, wir alle werden gewinnen, wenn es uns durch gemeinsame Kraftanstrengungen gelingt, den strukturellen Gegensatz zwischen Familie und Beruf zu überwinden. Ich denke, es ist auf jedem Fall schon ein Fortschritt, dass sich in den letzten Jahren auch in den Unternehmen ein Bewusstsein für die Bedeutung einer familienbewussten Arbeitswelt entwickelt hat. Woran es allerdings meist noch fehlt, ist der Mut zur praktischen Umsetzung.

Umso erfreulicher ist es natürlich, dass sich nicht wenige Unternehmen in Rheinland-Pfalz für eine Zertifizierung als familienfreundlich interessieren bzw. dazu entschlossen haben, sich am Auditierungsverfahren der Beruf & Familie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung zu beteiligen.

Ohne übermäßig zu idealisieren und die reale wirtschaftliche Situation außer Acht zu lassen, kann man sagen, dass es ein großes Potenzial noch ungenutzter Chancen in Unternehmen gibt, stärker auf die Anliegen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familie Rücksicht zu nehmen.

Deshalb habe ich die im Rahmen des Audits „Beruf & Familie“ aktiven Unternehmen eingeladen, um ihnen meine besondere Anerkennung auszusprechen und sie zugleich als Vorbilder zur positiven Verstärkung unseres gemeinsamen Anliegens zu beteiligen.

Ich bedanke mich bereits an dieser Stelle für Ihr Engagement und Ihre aktive Teilnahme am Kongress.

Sie alle machen am eigenen Beispiel deutlich, dass es – wie inzwischen zahlreiche Studien belegen – betriebswirtschaftlich klug ist, ein gutes, attraktives Klima für Beschäftigte mit Familien und Kindern zu schaffen und in vielfältiger Weise auf sie Rücksicht zu nehmen.

Sie machen klar, dass durch Familienfreundlichkeit die Qualifizierung, Produktivität

und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten hochgehalten werden können. Und nicht zuletzt beweisen Sie durch Ihr Engagement, dass es ganz einfach auch Spaß macht, über den „Tellerrand“ hinaus zu schauen und auch im sozialen Nahraum Mitgestalter zu sein.

Eine familienbewusste Arbeitswelt – vor allem das Bemühen um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – endet nicht am „Fabriktor“, sondern sucht Partnerinnen und Partner im lokalen Umfeld.

Hier bietet sich die Verbindung zu den so genannten Lokalen Bündnissen für Familien an, die in Rheinland-Pfalz von der VIVA FAMILIA-Servicestelle für lokale Bündnisse bei der Landeszentrale für Gesundheitsförderung unterstützt werden. Die Arbeit dieser erst im Mai dieses Jahres von mir eingerichteten Servicestelle ist gut vorangekommen und ich freue mich sehr darüber, dass auch in diesem Rahmen das Engagement der Arbeitswelt – hier möchte ich ganz besonders die Gewerkschaften nennen – einen wichtigen Anteil hat.

Für eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen

Meine sehr geehrten Herren und Damen, die anschließenden Beiträge werden sich eingehender mit dem Thema „Familienbewusste Arbeitswelt“ auseinandersetzen, mir war jetzt wichtig, den familien- und gesellschaftspolitischen Kontext zu verdeutlichen.

Positiv können wir also festhalten, dass es in punkto Familie inzwischen eine konstruktive Grundstimmung gibt, und zwar:

- für mehr Familienfreundlichkeit, auch in der Arbeitswelt,
- für mehr Gleichberechtigung und Partnerschaftlichkeit zwischen Frauen und Männern,
- für eine stärkere Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit
- und für ein besseres Miteinander der Generationen.

Es geht – wie bereits gesagt – einerseits um die angemessene Gewährleistung von Zeit, um gestaltbare Zeit für Kinder, für die Familie, für die Betreuung Angehöriger,

Zeit für die Pflege sozialer Beziehungen und es geht andererseits natürlich auch um soziale, ökonomische Sicherheit.

In diesem Sinne möchte ich der Besorgnis entgegentreten, die stärkere Teilhabe von Frauen, auch von Müttern an der Erwerbsarbeit könnte kinder- und familienwidrig sein. Das Gegenteil ist richtig und wird von den jungen Menschen auch zunehmend gewollt!

Andere Länder belegen es: Die höhere Erwerbstätigkeit von Frauen bedeutet bei entsprechendem gesellschaftlichen Bewusstsein und bei entsprechend günstigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht weniger sondern mehr Kinder! Eine angemessene Teilhabe an der Erwerbsarbeitswelt schafft Lebenszufriedenheit, eröffnet persönliche Entwicklungsperspektiven und vermittelt auch zusätzliche Kraft und Kompetenz für die Erziehung und Bildung der Kinder – vorausgesetzt es mangelt nicht an der notwendigen Zeit.

Aufgrund der beruflichen Orientierung von Frauen und Müttern haben Kinder - so die Erfahrungen anderer Länder - keinen geringeren, sondern einen höheren persönlichen und gesellschaftlichen Stellenwert erhalten.

Schlussbemerkung

Meine sehr geehrten Herren und Damen, die „Rabenmutter-Diskussion“ wird in unserem Land zwar nicht mehr offiziell geführt, sie wirkt jedoch unterschwellig auch heute noch, vor allem auch in Form hoher normativer Erwartungen und Vollkommenheitsvorstellungen von der Mutterrolle.

Der von negativen Erfahrungen, von Resignation und Befürchtungen aufgeladene „Komplex“ gegenüber der Familiengründung sitzt inzwischen so tief, dass er nicht nur die Realisierung vorhandener Kinderwünsche behindert, sondern auch das Entstehen von Kinderwünschen selbst deutlich einschränkt. Viele haben die Probleme und Stimmungen bereits derart verinnerlicht, dass sie schon gar nicht mehr entsprechende Wünsche und Gefühle in sich aufkommen lassen.

Auch diese mentalen Hürden müssen wir überspringen helfen. Lebensläufe abweichend von dem „klassischen Modell“ – erst Ausbildung, dann Beruf und dann erst vielleicht Kinder und Familie - müssen leichter als bislang realisierbar sein.

Die besonders hohe Zahl kinderlos bleibender Akademikerinnen zeigt, dass das

Zeitfenster für die Familiengründung auch unter Einbeziehung der Ausbildungszeiten weiter geöffnet werden muss. Es muss wirtschaftlich, ausbildungsrechtlich und ausbildungsorganisatorisch möglich sein, Kinder auch während der Ausbildung zu bekommen und zu erziehen. Ebenso muss der Wiedereinstieg in Ausbildung oder Beruf nach einer Kindererziehungsphase abgesichert sein.

Das sind nur zwei Beispiele für eine Fülle von Maßnahmen, die insgesamt dazu beitragen könnten, die kulturellen und strukturellen Bedingungen rund um Familie und Kinder offener zu gestalten.

Meine sehr geehrten Herren und Damen, der Kongress wird noch viele andere Möglichkeiten einer familienbewussten Arbeits- und Ausbildungswelt diskutieren. Ich bin sehr gespannt und freue mich auf die Beiträge aus den verschiedensten Perspektiven.

Ich bedanke mich nochmals sehr herzlich für Ihr reges Interesse wünsche dem Kongress einen guten Verlauf und Ihnen allen eine ertragreiche Teilnahme.

Vielen Dank!

**Wirtschaftspolitische Aspekte
und zukünftige Bedeutung
einer familienbewussten Arbeitswelt**

2



Ludwig Georg Braun,
Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages

Wirtschaftspolitische Aspekte und zukünftige Bedeutung einer familienbewussten Arbeitswelt

Vom Feuilleton zur Wirtschaftsseite

Familienfreundlichkeit ist „in“. Sie hat es sogar bis in den Wirtschaftsteil überregionaler Tageszeitungen gebracht. Angesichts der demografischen Entwicklung diskutieren wir das Thema „Familie“ immer stärker auch unter ökonomischen Aspekten: Die Bedeutung von Kindern für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, für Innovation und für den Arbeitsmarkt.

Diese Akzentverschiebung – weg von der gesellschaftspolitischen hin zur ökonomischen Betrachtung – ist gut, insoweit sie das Thema Familie in das Zentrum der politischen und gerade auch wirtschaftspolitischen Debatte rückt. Das darf aber nicht den Blick auf den Kern verstellen:

Zuallererst bedeutet Familie Lebensglück, Chancen und Potenziale. Denn Familie ist in Wirklichkeit bemerkenswert vielfältig und vital. Sie ist der Ort, in dem Eltern Verantwortung übernehmen und Kinder Verantwortung lernen. Werte wie Gemeinsinn und Rücksichtnahme werden hier gelebt und gelernt. Familie ist damit immer zuerst eine persönliche Lebensentscheidung – allerdings mit Folgen für die Gesellschaft insgesamt. Daraus erfährt dann die ergänzende ökonomische Perspektive ihre Berechtigung, denn Deutschland – und damit die hier lebenden Menschen – steht eben auch im internationalen Standortwettbewerb um Investoren und Unternehmen stehen im internationalen Wettstreit um die besten Köpfe. Nur eine mit Augenmaß und ausgewogen geführte Diskussion wird daher den vielen Facetten von Familien gerecht.

Familienfreundlichkeit ist zukunftsweisend

Bei einer extrem niedrigen Geburtenrate (1,4 Kindern pro Frau) ist Familienfreundlichkeit ein immer wichtigerer Zukunftsfaktor: Gelingt Unternehmen die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, liegen sie als attraktive Arbeitgeber vorn und können das Fachkräftepotenzial besser ausschöpfen. Des Weiteren ist die umlagefinanzierte soziale Sicherung auf „Nachwuchs“ angewiesen, weil sonst die Beiträge explodieren und mit ihnen die Lohnzusatzkosten. Und last but not least: Jüngere sind oftmals innovativer und treiben den Fortschritt voran – gibt es weniger kreative Köpfe, sinken die Aussichten auf Innovationen und somit die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts.

Verschiedene Studien belegen zudem, dass sich Familienfreundlichkeit in Euro und Cent auszahlt. Als Unternehmer kann ich das aus eigener Erfahrung bestätigen: Eltern kehren z.B. schneller aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurück, Fehlzeiten sinken und die Unternehmenskultur verändert sich positiv.

Familienfreundlichkeit im Betrieb ist vielfältig

Doch wo kann Familienfreundlichkeit in Betrieben ansetzen? Die Zeiten, als Familienfreundlichkeit und Betriebskindergärten Synonyme waren, sind glücklicherweise vorbei, denn Betriebskindergärten sind nur in den wenigsten Fällen die beste Lösung. Das Spektrum von Möglichkeiten ist vielmehr breit gefächert: Im Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik“¹, das der Deutsche Industrie- und Handelskammertag und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam herausgegeben haben, werden ausführlich die einzelnen Möglichkeiten und ihre Rentabilität erörtert. So kann Familienfreundlichkeit beim Zeitmanagement, beim Arbeitsablaufmanagement, bei der Unternehmenskultur und beim Familienservice für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ansetzen.

Die Maßnahmen sind dabei sehr unterschiedlich. Sie reichen von Arbeits- und Urlaubsregelungen bis hin zur Entscheidung, wo die Arbeit verrichtet wird – zuhause oder im Betrieb; von Kontakthalteangeboten während der Elternzeit bis hin zum

¹ Familienorientierte Personalpolitik – ein Checkheft für kleinere und mittlere Unternehmen. Im Internet unter: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/familie-und-arbeitswelt.html> abrufbar.

Eltern-Kind-Arbeitszimmer; von Unterstützung haushaltsnaher Dienstleistungen bis hin zu Notfallkrediten; von Belegplätzen in Kitas bis hin zu der Möglichkeit, Essen aus der Kantine mit nach Hause nehmen zu können. Die Bandbreite ist groß und jedes Unternehmen kann zusammen mit der Belegschaft die Varianten wählen, die individuell am besten passen. Mit Engagement, Fantasie und den neuen technischen Möglichkeiten kann vieles erreicht werden, was noch vor einiger Zeit unmöglich war: So machen Innovationen im Bereich der Telekommunikation und des Internets die ständige Präsenz am Arbeitsplatz nicht mehr nötig. Intelligentes Arbeiten ist im Sinne des Unternehmers und des Arbeitnehmers, so dass die Balance von Familie und Arbeit erleichtert wird.

Gemeinsam entstehen die besten Lösungen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt jedoch nur, wenn alle Seiten an einem Strang ziehen und die Bedürfnisse des jeweils Anderen berücksichtigen. So ist nicht nur der Arbeitgeber gefragt, was er der Belegschaft ermöglichen kann, sondern auch der Arbeitnehmer, der versuchen sollte, für seine individuelle Situation gute Lösungen zu finden. Z.B. ist es sinnvoll, auch während der Elternzeit Kontakt zur Firma zu halten. Wer selbst Engagement an den Tag legt, wird feststellen, dass auch von Seiten des Arbeitgebers die Bereitschaft zu unkonventionellen Lösungen steigt. Alle sind gefragt, gute Vorschläge zu machen und anzupacken – nur so bewegt sich etwas.

Bei aller Kreativität und maßgeschneiderten Lösungen, ist die Kinderbetreuung in der Kita, im Hort und im Kindergarten mit das wichtigste Element bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nur wenn eine gute Infrastruktur gegeben ist, können Eltern überhaupt arbeiten. Hier kommt der dritte Akteur ins Spiel: Neben Eltern und Unternehmen trägt auch die öffentliche Hand eine wichtige Verantwortung bei der Balance von Arbeits- und Berufswelt, denn der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur ist in erster Linie eine staatliche Aufgabe, die durch betriebliches Engagement sinnvoll ergänzt werden kann.

Stolperstein Kinderbetreuung

Was nützen die besten Ideen zwischen Betrieb und Eltern, wenn die Kinderbetreuungssituation allen einen Strich durch die Rechnung macht? Hier ist die Politik

gefordert, auf Bundes-, aber vor allem auch auf Landes- und Kommunalebene bessere Betreuungsangebote zu ermöglichen. Denn laut einer Umfrage des DIHK zum Thema Kinderbetreuung¹ haben zwar gut 70 Prozent der Kitas vor 7:30 Uhr geöffnet, aber nur 5 Prozent nach 18 Uhr. Eltern, die samstags arbeiten, haben so gut wie keine Chance, ihre Kinder in einer Kita betreuen zu lassen, da nur gut 1 Prozent auch dann geöffnet hat. Etwa die Hälfte aller Erwerbstätigen arbeitet regelmäßig am Wochenende und/ oder in Schichtdiensten – also ist es an der Realität vorbei argumentiert, wenn man die „nine to five“ Arbeitsverhältnisse als Normalfall bezeichnet und dementsprechend die Kinderbetreuungszeiten daran ausrichtet.

Gut 60 Prozent der Kitas haben während der Schulferien geschlossen – eine Herausforderung für arbeitende Eltern und die Urlaubsplaner in den Betrieben. Öffnungszeiten der Kitas sind große Stolpersteine bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und es kann nicht sein, dass die Öffnungszeit der Kita den Arbeitsablauf einer Firma bestimmt. Teilzeitarbeit darf nicht gleichbedeutend mit „nur vormittags arbeiten“ sein. Funktionen, die in einer Firma in Teilzeitarbeit ausgeübt werden, können nicht immer nachmittags ruhen. In einer Telefonzentrale beispielsweise wäre dies unmöglich. Die Infrastruktur muss sich also an der Erwerbssituation von Eltern orientieren.

Kinderbetreuung an Erwerbsrealitäten anpassen

Schließzeiten über Mittag sind deswegen von den Kommunen generell abzuschaffen, da sie mit den meisten Formen der Erwerbstätigkeit nicht vereinbar sind und so Eltern im Job behindern.

Etwa die Hälfte aller Erwerbstätigen arbeitet nicht von montags bis freitags im Zeitraum von 9:00 bis 17:00 Uhr. Der Gesetzgeber (Land, Kommune, Kreis) muss die Kitas in die Lage versetzen, auf solche Anforderungen reagieren zu können und gegebenenfalls Samstagsöffnung oder späte Öffnungszeiten bei Bedarf anzubieten. Nur so unterstützt die Kita die erwerbstätigen Eltern und diktiert nicht deren Arbeitszeiten. Deswegen müssen flexiblere Öffnungszeiten möglich und Alternativen während längerer Schließzeiten verpflichtend angeboten werden.

Es ist nicht einzusehen, dass Eltern, die beispielsweise an zwei Tagen Vollzeit arbeiten und an drei Tagen Teilzeit, nicht den tatsächlichen Stundenbedarf an Kita-

¹ Zukunftsfaktor Kinderbetreuung – Mehr Freiraum für Beruf und Familie. Im Internet unter : www.dihk.de abrufbar.

Betreuung wählen können, sondern in der Regel für die ganze Woche Vollzeitbetreuung buchen und bezahlen müssen. Individuell vereinbarte Stundenkontingente und deren Abrechnung müssen deshalb Standard werden, damit Kinderbetreuung besonders auch für Teilzeitbeschäftigte nicht nur passgenau ist, sondern auch bezahlbar bleibt. Hier sind die Kommunen gefordert, mehr Freiräume zu schaffen.

Nicht für jede Situation können einzelne Kitas Lösungen anbieten. Deshalb müssen trägerübergreifende Kooperationen und Netzwerke noch intensiver ausgebaut werden, damit Eltern und Unternehmen mit dem Anpassungsdruck nicht alleine gelassen werden. Dazu gehören auch ergänzende Angebote familiennaher Dienstleistungen wie z.B. Tagespflege, die nicht nur bei fehlenden Belegplätzen, sondern auch in speziellen Konstellationen die Betreuungsinfrastruktur vervollständigen würden.

Sinnvoll könnte hier auch eine Zusammenarbeit mit den „Lokalen Bündnissen für Familie“ sein, die ein freiwilliger Zusammenschluss aus Akteuren vor Ort sind und sich rund um das Thema Familienfreundlichkeit organisieren. Wie wichtig das Thema auch aus Sicht der Wirtschaft ist, zeigt sich beispielsweise daran, dass es in jeder Industrie- und Handelskammer (IHK) einen Ansprechpartner zum Thema „Familie und Beruf“ gibt und sich schon mehr als die Hälfte der IHKs an „Lokalen Bündnissen für Familie“ beteiligen. Neben den Vorschlägen zur Verbesserung der Infrastruktur kann die Politik auch noch andere wichtige Weichen hin zu mehr Familienfreundlichkeit stellen: Mit dem Elterngeld ab 2007 fällt es Berufstätigen leichter, sich für Kinder zu entscheiden. Gleichzeitig können viele Eltern, die das wünschen, schneller an den Arbeitsplatz zurückkehren. Diese Vereinbarkeit von Familie und Beruf klappt jedoch nur mit einer gut ausgebauten Kinderbetreuung. Ich hoffe deshalb, dass sich beim Thema Kita und Tagesmütter in den Kommunen – auch mit Unterstützung der lokalen Bündnisse für Familie – in nächster Zeit noch viel tut. Es ist deshalb auch folgerichtig, dass erwerbsbedingte Betreuungskosten künftig stärker steuerlich absetzbar sein sollen: So investieren wir in die Steuerzahler von morgen. Das macht zudem Dienstleistungen rund um die Familie attraktiver und wird zu mehr Beschäftigung in diesem Bereich führen.

Diese Anregungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen alle Bereiche: Eltern, Unternehmer und auch die öffentliche Hand. Nur wenn alle miteinander an einem Strang ziehen, kann die Balance zwischen Arbeits- und Familienwelt gelingen. Diese Herausforderung lohnt angenommen zu werden – nicht nur aus ökonomischer Sicht: Kinder bedeuten Glück und Lebenssinn und sind Reichtum der besonderen Art.



Dietmar Muscheid,
DGB-Landesvorsitzender Rheinland-Pfalz

Wirtschaftspolitische Aspekte und zukünftige Bedeutung einer familienbewussten Arbeitswelt

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank, dass ich heute im Rahmen Ihres Kongresses „Familienbewusste Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz“ die Gelegenheit habe, unsere gewerkschaftlichen Positionen und Erfahrungen in der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu skizzieren.

Wir tun gut daran, uns sehr viel ernsthafter und nachhaltiger damit zu befassen, wie wir Familie und Arbeitswelt besser miteinander vereinbaren können – nicht zuletzt auch mit Blick auf die demografische Entwicklung.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und ein immer noch vorherrschendes traditionelles Rollenverständnis zwingen viele Frauen in eine Entscheidungsfalle: entweder Beruf und Karriere oder Kinder.

Gleichzeitig hatten wir noch nie eine Frauengeneration, die so gut ausgebildet war; qualifizierte Frauen, die den Unternehmen heute schon fehlen, wenn sie sich für Familie und Kinder entscheiden.

Seit Jahren sind wir uns alle darin einig: Frauen sollen verstärkt in den Erwerbsprozess einbezogen werden. Und tatsächlich ist die Quote der erwerbstätigen Frauen bis Ende 2004 auf rund 60 Prozent gestiegen. Das klingt Erfolg versprechend, doch, wie so häufig in der Statistik, liegt auch hier der Teufel im Detail: der Anstieg der Frauenbeschäftigung führt nicht gleichzeitig zum Anstieg des Arbeitsvolumens.

Im Gegenteil: immer mehr Frauen müssen sich ein immer kleineres Stück vom Erwerbskuchen teilen. Würde man auf Vollzeitplätze umrechnen, wären Frauen nur zu rund 39 Prozent am Erwerbsleben beteiligt.

Mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet Teilzeit; jede zehnte Frau ist geringfügig beschäftigt. Und das bedeutet: niedriges Einkommen, hohe Gefahr der Arbeitslosigkeit, Armut im Alter. Das sind nicht unser Verständnis und unser Ziel von Vereinbarkeit!

Was wir miteinander feststellen müssen, ist: solange Frauen den größten Teil der Familien- und Erziehungsarbeit übernehmen, sind sie am Arbeitsmarkt benachteiligt.

Was wir aber auch feststellen sollten: Frauen, die den Unternehmen nicht mit ihrer Kompetenz und ihrem Engagement zur Verfügung stehen, sind ein wirtschaftlicher Nachteil für uns.

Deshalb brauchen wir gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die es Frauen, aber auch Männern möglich machen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

An dieser Stelle lohnt ein Blick in andere europäische Länder: die dänischen Frauen haben mit 75 Prozent die höchste Erwerbsquote, dicht gefolgt von den Norwegerinnen mit 73 Prozent und den Schwedinnen mit 71 Prozent. In diesen Ländern bleiben – und das finde ich ganz besonders interessant – gerade auch Mütter mit Kleinkindern erwerbstätig.

Bei uns dagegen schränken Frauen ihre Erwerbstätigkeit sehr stark ein, sobald Kinder zu betreuen sind. Wie Herr Braun sehr treffend beschrieben hat, steigen Frauen erst etwa ab dem 40. Lebensjahr – also nach dem Ende der aktiven Familienphase – wieder stärker in das Berufsleben ein.

Wir sollten uns ein Beispiel nehmen an unseren europäischen Nachbarn – dort ist die Tagebetreuung von Kindern selbstverständlich und für jeden verfügbar.

Die Familienpolitik orientiert sich am Leitbild der berufstätigen Eltern; der Staat muss deshalb die notwendigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen.

Gestatten Sie mir an dieser Stelle aber noch eine weitere Bemerkung: wer staatliches Handeln einfordert, muss diesen Staat aber auch so handlungsfähig machen und halten, dass er die Rahmenbedingungen organisieren und finanzieren kann.

Dänemark beispielsweise investiert massiv in die Familienpolitik. 4 Prozent des Bruttoinlandsproduktes werden für Familien mit Kindern ausgegeben. Was mir aber noch wichtiger erscheint: die Hälfte der familienpolitischen Leistungen fließen in die öffentliche Kinderbetreuung.

Wären wir in Deutschland genauso weit, dann hätten wir die wichtigsten

Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen.

Ich glaube, wir sind in Rheinland-Pfalz auf einem guten Weg und deshalb unterstützen wir die Programme und Initiativen der Landesregierung.

Wir müssen aber auch das traditionelle Rollenverständnis verändern. Die Diskussion über die Einführung eines Elterngeldes ist für mich der richtige Ansatzpunkt; vor allem dann, wenn es als Lohnersatzleistung und nur in voller Höhe gezahlt wird, wenn Mütter und Väter Elternzeit in Anspruch nehmen. Wir müssen Männer auch dazu zwingen, sich zu ihrer Familienrolle zu bekennen.

Unsere skandinavischen Nachbarn zeigen uns auch hier den richtigen Weg: so hat Norwegen schon 1993 eine „Väterquote“ bei der Elternzeit eingeführt. Von den insgesamt 52 Wochen sind 4 Wochen allein den Vätern vorbehalten – verzichten sie darauf, so verfällt der Anspruch. Daraufhin stieg der Anteil der Väter in Elternzeit von 4,1 Prozent 1993 auf 85 Prozent im Jahr 2001.

Ich hoffe sehr, dass die Pläne zum Elterngeld als Chance begriffen werden, das traditionelle Rollenverständnis aufzubrechen und einen Bewusstseinswandel in unserer Gesellschaft einzuleiten. Das hätte weit reichende Auswirkungen auf die Debatte um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Glauben, dass Kinder und Kindererziehung Frauensache sind.

Der wichtigste Schlüssel zur praktischen Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt allerdings in einer familienbewussten Arbeitswelt.

Familienpolitik ist eine Chance für Beschäftigte und Unternehmen. Wenn wir sie nutzen, profitieren alle.

Viele junge Frauen und Männer wollen heute beides: Erfolg im Beruf und ein Familienleben mit Kindern. 70 Prozent der Mütter, die zu Hause sind, wären lieber berufstätig; jeder dritte Vater wünscht sich mehr Zeit für sich und seine Familie.

Wenn wir wirtschaftlich international bestehen wollen, brauchen wir eine familienbewusste Unternehmenskultur.

Wir können es uns nicht länger leisten, gut ausgebildete Frauen nach der Geburt ihrer Kinder zurück an den Herd zu schicken.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine demografische Herausforderung, sie ist eine gleichstellungspolitische Notwendigkeit und sie ist eine volkswirtschaftliche Zukunftsfrage – das müssen wir deutlich machen und danach handeln.

Die Grundlagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden in den Betrieben gelegt. Kinder brauchen Zeit mit ihren Eltern; und Eltern brauchen Zeit für ihre Kinder. Zeit ist das Schlüsselwort für die Vereinbarkeit von Arbeiten und Leben.

Ich will an dieser Stelle ausdrücklich darauf hinweisen: eine Unternehmensphilosophie, die nur allzeit verfügbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennt, ist die denkbar schlechteste Grundlage für die dringend notwendige Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Genauso wenig ist es familienpolitisch zu verantworten, wenn Arbeitgeber öffentlich über die pauschale Verlängerung von Wochenarbeitszeiten diskutieren. Eine Verlängerung der Arbeitszeit verschärft die Arbeitsbedingungen zu Lasten von Frauen und Kindern und hat fatale Auswirkungen auf das Leben der Familien.

Lange Wochenarbeitszeiten, Überstunden, Samstags- und Sonntagsarbeit lassen sich nur schwer mit Familien- und Erziehungsaufgaben vereinbaren. Was wir brauchen sind flexible Arbeitszeiten, die die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Interessen der Unternehmen miteinander verbinden.

Wenn wir die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer danach fragen, wie sie sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorstellen, dann steht der Wunsch nach familienfreundlichen Arbeitszeiten an erster Stelle.

Sicher, die Arbeitszeiten sind in den vergangenen Jahren sehr viel flexibler geworden – allerdings unter rein betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten.

Flexible Arbeitszeiten sind nicht automatisch familienfreundlich; sie sind es nur dann, wenn die Beschäftigten selbst Einfluss auf ihre Gestaltung nehmen können.

Hier liegt eine der großen Herausforderungen sowohl für die Arbeit unserer Betriebs- und Personalräte als auch für unsere tarifpolitische Arbeit.

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es aber genauso wichtig, dass sie während der Elternzeit den Kontakt zum Unternehmen nicht verlieren.

Und die Unternehmen täten gut daran, diesen Wünschen Rechnung zu tragen – nicht zuletzt auch in wohlverstandener Eigeninteresse. Die regelmäßige Kontaktpflege sorgt dafür, dass Qualifikationen auf dem neuesten Stand bleiben und der Wiedereinstieg am Arbeitsplatz leichter fällt.

Es gibt viele Möglichkeiten, die Unternehmen ihren Beschäftigten anbieten können: etwa Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit; oder sie können Beschäftigte in Elternzeit mit Aushilfstätigkeiten, Urlaubsvertretungen oder Projektarbeiten betrauen, damit sie beruflich am Ball bleiben können.

Wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, sind weniger die großen

Lösungen gefordert; es muss nicht gleich ein eigener Betriebskindergarten sein.

Gefragt sind Lösungen für die Alltagsprobleme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und dies hat in den meisten Fällen nichts mit hohen Investitionen zu tun, sondern mit dem Verständnis von Vorgesetzten, mit der Arbeitsorganisation und der Führungskompetenz.

Ich will an dieser Stelle gerne noch auf zwei konkrete Beispiele eingehen, die zeigen, dass es hier bei uns in Rheinland-Pfalz Betriebe gibt, die schon gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen haben. Die erkannt haben, dass Familienfreundlichkeit kein Kostenfaktor ist, sondern eine Investition in die Motivation ihrer Beschäftigten und damit in die Zukunft ihres Unternehmens, die sich lohnt.

Die Landesbank Rheinland-Pfalz hat bereits im Jahr 2001 eine Dienstvereinbarung „Familie und Beruf“ abgeschlossen. Darin ist beispielsweise geregelt, dass Beschäftigte innerhalb des Arbeits- und Servicezeitraumes sowohl Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit als auch die Pausen individuell und flexibel gestalten können. Das schafft Raum und Zeit für familiäre Verpflichtungen, etwa wenn das Kind von der Schule abgeholt oder zur Tagesmutter gebracht werden muss.

Zusätzlich zur gesetzlichen und tariflichen Elternzeit können Beschäftigte 6 Monate unbezahlte betriebliche Elternzeit in Anspruch nehmen; kehrt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Interesse der Bank vorzeitig aus der Elternzeit zurück, beteiligt sich die Bank an den Kinderbetreuungskosten.

Schließlich betreibt die Bank einen „Notfallkindergarten“ im eigenen Haus, der zur Verfügung steht, wenn die regelmäßige Betreuung ausfällt oder nicht planbare berufliche Aufgaben übernommen werden müssen.

Auch die Firma Rasselstein in Andernach tut etwas für die Familienfreundlichkeit. Bei Rasselstein gilt Vertrauensarbeitszeit. Damit haben Beschäftigte grundsätzlich die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten – auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Produktion können bestimmte Aufgaben – etwa das Schreiben von Protokollen – zu Hause erledigen und bekommen die dafür benötigte Zeit gutgeschrieben. Wer kurzfristig freinehmen muss, etwa um eine wichtige Angelegenheit in der Schule zu regeln, kann das mit seinem Teamleiter individuell absprechen.

Nach der Rückkehr aus der Elternzeit ist eine abgestufte Teilzeitarbeit möglich – d.h.

die Arbeitszeit kann schrittweise erhöht werden.

Und schließlich kooperiert Rasselstein mit einer Kindertagesstätte vor Ort und bezuschusst die Unterbringung von Kindern unter 3 Jahren.

Beide Unternehmen haben erkannt, dass die Familienorientierung eine ganz wesentliche Voraussetzung ist, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

In der Tarifpolitik haben wir allerdings noch großen Nachholbedarf.

Bislang ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch kein zentraler tariflicher Regelungsbereich. In den vergangenen Jahren hat sich jedoch auch hier einiges getan, worauf es gilt, in gemeinsamer Verantwortung der Tarifvertragsparteien, aufzubauen.

Vor wenigen Tagen haben wir im Rahmen unserer Landeskonzferenz unsere Ziele und Aufgaben für die nächsten Jahre definiert. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eines der vordringlichsten Ziele, die wir uns gesetzt haben.

Wenn wir über Vereinbarkeit reden, dürfen wir allerdings die Frage der beruflichen Karriere nicht außen vor lassen.

Denn trotz aller positiven Bekenntnisse und Regelungen zur Familienfreundlichkeit sind Karriere und Kinder immer noch schwer zu vereinbaren.

Viele Beschäftigte befürchten berufliche Nachteile, wenn sie familienfreundliche Angebote nutzen; und die Arbeitgeber bezweifeln ihrerseits die Vereinbarkeit von Führungsaufgaben und Familie.

Qualifizierte Frauen landen nach der Geburt eines Kindes allzu oft im Karriere-Aus und Väter werden belächelt, wenn sie wegen ihrer Kinder beruflich kürzer treten.

Wir brauchen deshalb eine Unternehmenskultur, die neben der Karriere ganz selbstverständlich auch Familie und Kinder möglich macht. Eine Unternehmenskultur, in der Vereinbarkeit nicht mehr nur Frauensache ist, sondern als notwendige Balance zwischen Arbeit und Leben begriffen wird, die den Beschäftigten und dem Unternehmen nützt.

Familienfreundlichkeit muss von allen Beschäftigten erlebt und gelebt werden können – auch und gerade in der Personalpolitik und der Personalplanung.

Immer mehr Unternehmen in Rheinland-Pfalz erkennen die Vorteile und Chancen von Familienfreundlichkeit – aber es fehlt noch an den notwendigen Konsequenzen.

Betriebe, die eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie schaffen, können nur gewinnen. Sie haben die Nase vorn im Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Sie sind attraktiv für Fach- und Führungskräfte, denen die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben genauso wichtig ist wie Verdienst- und Karrierechancen.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, Arbeitswelt und Familie einander näher zu bringen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist schon längst kein individuelles Problem mehr. Sie ist eine gesellschaftliche Herausforderung, der wir uns gemeinsam stellen wollen.

Vielen Dank.

**Familienbewusste Personalpolitik:
Wissenschaftliche Studien über
die betriebliche Praxis**

3



Work-Life Balance – Neue Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik

Prof. Dr. Norbert F. Schneider,
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Work-Life Balance als gesellschaftspolitische Herausforderung

Zum 20. Mal hat die Zeitschrift „Working Mother“ im Oktober 2005 die Liste mit den 100 amerikanischen Betrieben vorgelegt, die aus Sicht berufstätiger Eltern die Besten sind, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Renommiertere Firmen legen viel Wert darauf, auf diese Liste zu gelangen. Sie gilt als wichtiges Rekrutierungsinstrument. Die Kriterien sind streng: Die Unternehmen müssen Kinderbetreuung anbieten, ebenfalls Notfallhilfen, flexible Arbeitszeiten und die Beurlaubung für Eltern ermöglichen. Schließlich ist ein wichtiges Kriterium, dass der Frauenanteil in den Führungspositionen über 20 Prozent liegt.

Wettbewerbe, die auf ähnlich strengen Kriterien beruhen, gibt es in Deutschland bislang nicht.

Dieses Beispiel ist ein Beleg dafür, dass das Thema Work-Life Balance in Deutschland - und das gilt auch für die meisten anderen europäischen Länder - im Vergleich zu den USA noch eine geringe Bedeutung hat. Vielen Unternehmen fehlt es an Willen und an Problembewusstsein innerbetriebliche Abläufe familienorientierter zu gestalten. Hinzu kommt der weithin sehr geringe Kenntnisstand über die Möglichkeiten und positiven Wirkungen einer familienorientierten Unternehmenskultur. Auch die Gewerkschaften zeigen, von Ausnahmen abgesehen, bislang nur geringes Interesse an der Thematik. Auch sie haben die Bedeutung der Work-Life Balance bisher nicht ausreichend erkannt.

Es ist davon auszugehen, darin sind sich viele Beobachter einig, dass angesichts der demografischen Entwicklung, des Wandels der Familie und der Veränderungen

auf den Arbeitsmarkt Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance in Deutschland weiter an Bedeutung gewinnen werden. Work-Life Balance beinhaltet dabei mehr als nur die bloße Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Work-Life Balance ist zum Vorteil aller Akteure auf die Schaffung gesellschaftlicher Verhältnisse und auf die Etablierung einer Unternehmenskultur gerichtet, die es für beide Geschlechter ermöglicht, erfolgreich und zufrieden im Beruf zu sein, ein glückliches Familienleben zu führen und Raum für individuelle Selbstentfaltung zu haben.

Staat, Kommunen, Unternehmen und Beschäftigte tragen eine gemeinsame Verantwortung dafür, dass eine Situation entsteht, von der Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen profitieren - und nur dann gelingt eine Neugestaltung.

Gründe für die wachsende Bedeutung von Work-Life Balance

Warum wird die Bedeutung einer familienorientierten Arbeitswelt zunehmen?

Deutschland hat seit fast 40 Jahren eine der niedrigsten Geburtenraten der Welt. Im Durchschnitt haben in dieser Zeitspanne 100 Frauen etwa 66 Mädchen zur Welt gebracht. Das heißt, jede Generation ist um ein Drittel kleiner als die vorherige. Die Folgen dieser Entwicklung sind gegenwärtig noch wenig spürbar, da die großen Geburtskohorten der 1960er Jahre, trotz niedriger Geburtenrate, insgesamt viele Kinder hervorgebracht haben. Das wird sich bereits in den nächsten Jahren rasch und mit hohem Tempo ändern.

Eine der vielfältigen Folgen der niedrigen Geburtenrate betrifft das Potenzial an Erwerbspersonen. Hochrechnungen gelangen zu dem Ergebnis, dass dieses Potenzial in den kommenden 20 Jahren um 20 Prozentpunkte von derzeit 39 auf 32 Mio. schrumpfen wird.

Für die niedrige Geburtenrate sind m.E. drei Ursachen maßgeblich:

1. Hohe und weiter steigende Opportunitätskosten von Elternschaft, insbesondere für Frauen. Die Opportunitätskosten steigen, weil Elternschaft für viele Frauen auch heute noch den Rückzug aus dem Erwerbsleben bedeutet. Mit steigender Bildung verzichten Frauen damit auf immer mehr Lohn und Gehalt und auf ein Stück Selbstverwirklichung und sozialer Anerkennung. Solange Erfolg im Beruf sozial und gesellschaftlich hoch, Erfolg in der Familienarbeit gesellschaftlich dagegen überhaupt nicht anerkannt wird, ist Elternschaft unter Verzicht auf berufliche Teilhabe für eine wachsende Zahl von Frauen und Männern unattraktiv. In Verbindung mit der

Verbindung mit der weiterhin unzureichenden Infrastruktur zur Kinderbetreuung, insbesondere für 1-3 und für 6-12-Jährige, wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig erschwert.

2. Die zweite Ursache gründet im unvollständigen Wandel der Geschlechterrollen und der daraus resultierenden Unbestimmtheit. Zwar setzen sich normativ egalitäre Geschlechtsrollen allmählich durch, faktisch ist aber festzustellen, dass Männer- und Frauenrollen in ihrem Kern von Wandel kaum tangiert und nach wie vor sehr traditionell sind. Mütter erbringen weiterhin den Großteil der Erziehungsleistungen, während die Väter nach wie vor auf ihre Rolle als Ernährer festgelegt und kaum in Familienarbeit integriert sind.

Eine Familien- und eine Personalpolitik, die weitgehend am Ernährermodell der Familie ausgerichtet bleibt, fördern den Rückzug der Frauen aus dem Berufsleben und die Zunahme von Kinderlosigkeit. Je mehr sich Frauen modernisieren und je weniger Männer in die Familienarbeit einbezogen werden, desto geringer ist der Kinderwunsch höher qualifizierter Frauen.

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es keine einfachen Lösungen. Erkennbar ist auch, dass zahlreiche politische und personalpolitische Instrumente in ihren Wirkungen ambivalent sind. Nehmen wir das Beispiel „Ausweitung von Teilzeitarbeit“: Mit dieser Strategie wird die Erwerbsbeteiligung der Mütter unter den gegebenen Umständen überhaupt ermöglicht und gleichzeitig wird die klassische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zementiert.

Ähnliches gilt für die dreijährige Elternzeit. Eingeführt als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, führt auch sie zur Aussteuerung der Mütter aus dem Arbeitsmarkt. Die Überlegungen der neuen Bundesregierung, die Ansprüche beider Eltern an Elternzeit nicht mehr übertragbar zu machen, sondern zum Teil als individuelle Ansprüche von Müttern und Vätern zu definieren, ist vor dem geschilderten Hintergrund sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung. Allein mit dieser Strategie sind jedoch keine nachhaltigen Wirkungen zu erhoffen, denn ohne die Mitwirkung der Unternehmen geht es nicht. Solange Unternehmen von ihren Beschäftigten erwarten, dass sie familiäre Verpflichtungen stets hinten anzustellen haben, werden sich die Möglichkeiten Beruf und Familie erfolgreich zu vereinbaren, nicht nennenswert verbessern.

Ob hier in naher Zukunft mit einem Richtungswechsel zu rechnen ist, bleibt abzuwarten. Die jüngeren Entwicklungen liefern jedenfalls nicht in diese Richtung.

3. Damit komme ich zur dritten Ursache der niedrigen Geburtenrate. Der Wandel der Erwerbsarbeit mit seinen gestiegenen Anforderungen an Mobilität, Flexibilität und Verfügbarkeit fordert die ganze Person und lässt ihr kaum noch Raum, sich um eine Familie zu kümmern. Derart belastete Berufstätige benötigen zuhause jemanden, der sich um Familie und Haushalt kümmert. Wer keinen Partner hat, der sich in eine traditionelle Arbeitsteilung fügt, reagiert oft mit einem Verzicht auf Familiengründung.

Viele Beobachter des gegenwärtigen Wandels der Erwerbsarbeit verweisen auf paradox anmutende Entwicklungen (z.B. Arlie Hochschild: Keine Zeit). Ein wachsender Teil der Beschäftigten von den Chefetagen bis zur Fertigung klagt über Überarbeitung, Zeitnot und (Selbst-)Ausbeutung, oft verbunden mit der Vernachlässigung der Familie, des Privatlebens und der Gesundheit. Im Wesentlichen sind es zwei sehr unterschiedliche Gründe, die diese Entwicklung beschleunigen. Ein Grund liegt in der wachsenden Angst um den Verlust des eigenen Arbeitsplatzes, der die Beschäftigten veranlasst immer verfügbarer zu werden. Der andere Grund ist darin zu suchen, dass erfolgreiche Versuche, ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen, dazu geführt haben, dass sich insbesondere Väter im Betrieb wohler fühlen als zuhause. Für Männer und nun auch für eine wachsende Zahl gut ausgebildeter Frauen ist Erwerbsarbeit kein rein instrumenteller Zweck, sondern auch ein Stück Selbstverwirklichung und ein legitimierbarer Grund, um den wenig attraktiven familialen Anforderungen entfliehen zu können.

Für Unternehmen stellt sich in dieser Situation die Aufgabe, verstärkt zu einer ganzheitlichen Betrachtung des Menschen zurückzukehren. Die Zukunft der Arbeit liegt nicht darin, den Beschäftigten immer mehr zuzumuten und sie mit ihren familiären Belangen allein zu lassen, vielmehr wird es darum gehen, Männer und Frauen nicht nur als Funktionsträger im Betrieb, sondern als Personen mit Verantwortung für eine Familie und die eigene Gesundheit zu respektieren.

Was bedeutet Familienfreundlichkeit für die Unternehmen

Wer sich etwas intensiver mit den Folgen von Work-Life Balance Maßnahmen beschäftigt, stößt immer wieder auf Hinweise über positive Auswirkungen im Hinblick auf eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine gesteigerte Produktivität. Exemplarisch möchte ich auf zwei empirische Studien aus Großbritannien und aus den USA verweisen und danach ausgewählte Resultate einer jüngst selbst durchgeführten Befragung bei rheinland-pfälzischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorstellen.

Eine der ersten bekannt gewordenen Studien wurde 1996 beim Pharmariesen MERCK in den USA durchgeführt. Zentrales Ergebnis war, dass die Einführung familienorientierter Maßnahmen eine Produktivitätssteigerung von 10 Prozent erbracht haben, u.a. in dem sie den Krankenstand und sonstige Fehlzeiten gesenkt, die Fluktuation reduziert und die Arbeitszufriedenheit erhöht haben.

Eine der größten bisher durchgeführten Studien zum Thema ist die britische „Work-Life Balance Study 2“ aus dem Jahr 2003 im Auftrag des „Departments of Trade and Industry“. Befragt wurden 1509 Unternehmen im Hinblick auf die gemachten Erfahrungen bei der Einführung von Work-Life Balance Maßnahmen. Aus Sicht der Unternehmen war ein positiver Impact feststellbar auf folgende Bereiche:

Arbeitsbeziehungen in der Belegschaft	71%
Arbeitsmotivation der Beschäftigten	69%
Reduktion der Fluktuationsrate	54%
Produktivitätssteigerung	49%
Rückgang der Fehlzeiten	48%
Bessere Rekrutierungsmöglichkeiten	47%

66 Prozent der Unternehmen sagen Work-Life Balance Maßnahmen seien kosteneffektiv, 14 Prozent sprechen von hohen und 20 Prozent von moderaten Kosten.

Um die Entwicklungspotenziale und Zukunftschancen einer familienbewussten Gestaltung der Arbeitswelt hier im Lande zu erschließen, haben wir im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit im Winter 2005 eine Studie zum Thema „Familienfreundliche Erwerbsarbeit in RLP“ durchgeführt. Im Rahmen dieser Studie wurden 528 Führungskräfte öffentlicher und privatwirtschaftlicher Arbeitsstätten sowie 358 Erwerbstätige im Alter zwischen 25 und 50 Jahren interviewt.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen von Arbeitgebern und mehr noch von Arbeitnehmern positiv beurteilt werden.

Item-Ranking: Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

1	Arbeitszufriedenheit wird gesteigert	89	99
2	Loyalität wird erhöht	80	89
3	Fluktuationsraten sinken	76	91
4	Fehlzeiten werden gesenkt	70	85
5	Familienfreundliches Image bringt Vorteile	65	-
6	Leistungsfähigkeit wird erhöht	65	89
7	Rekrutierung von Fachpersonal leichter	64	20
8	Kosten lassen sich einsparen	32**	-

*Basis: Fünferskala: 1= stimme sehr zu, 5= stimme gar nicht zu. Die Prozentangaben fassen die Kategorien 1 und 2 zusammen.

** Die Beurteilung der Kosten familienfreundlicher Maßnahmen fällt sehr unterschiedlich aus: Zwar ist knapp ein Drittel der Ansicht, dass sich familienfreundliche Maßnahmen finanziell lohnen, aber für 37 Prozent der Arbeitgeber ergibt sich eindeutig eine negative Kosten-Nutzen-Bilanz. 32 Prozent glauben, dass den realisierten Einsparungen Investitionen in gleicher Höhe gegenüberstehen.

Trotz der insgesamt überwiegend positiven Beurteilung sind 52 Prozent der Arbeitgeber der Meinung, dass das Thema für die eigene Arbeitsstätte keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielt. Die Studie verdeutlicht, dass trotz einer allgemein positiven Einschätzung hinsichtlich der Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen kaum (neue) Maßnahmen eingeführt bzw. ausgebaut werden sollen, auch dort nicht, wo keine wirtschaftlichen Probleme vorliegen. Wenn Maßnahmen angeboten werden, bleiben die oftmals auf flexible Arbeitszeiten beschränkt.

Im Kern heißt das, dass die Aufgeschlossenheit gegenüber dieser Thematik verbreitet nur oberflächlich besteht und tieferes Interesse oder gar entsprechende Überzeugungen fehlen. Diese These wird durch einen Befund gestützt, der uns besonders überrascht hat:

Der ausgesprochen geringe Kenntnisstand der Arbeitgeber über Maßnahmen und Aktionen von Bund und Ländern: Von vier Initiativen zur Förderung und Unterstützung der Familienfreundlichkeit von Betrieben und Dienststellen hatten jeweils etwa neun von zehn Arbeitgebern noch nie gehört:

Allianz für die Familie	90 %
Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik“	97 %
Lokale Bündnisse für Familien	89 %
„Audit Beruf und Familie“	90 %

78 Prozent der Befragten kannten keine der nachgefragten Aktionen. Zugleich wünschen sich jedoch über die Hälfte der befragten Arbeitgeber sowohl mehr Informationen über bestehende Möglichkeiten als auch mehr Unterstützung von Verbänden und Politik bei der Implementierung von Maßnahmen.

Besonders bedenklich stimmt zudem, dass viele Erwerbstätige bei der Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen berufliche Nachteile befürchten. 49 Prozent der Arbeitnehmer stufen z.B. die Nutzung von Teilzeitarbeit oder Elternzeit als ein Karrierehemmnis ein und 9 von 10 Führungskräften befürchten im Nutzungsfalle Nachteile für ihre eigene berufliche Karriere.

Work-Life Balance als Aufgabe einer zukunftsorientierten Personalpolitik

Die immer komplexer und dynamischer werdende Unternehmensumwelt – und dazu gehören nicht nur die Entwicklungen der Märkte, sondern eben auch die Entwicklungen in Bereich der Familie – zieht einen erheblichen personalwirtschaftlichen Handlungsbedarf nach sich. Die berufliche Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter wird von den Bedingungen im Familienleben genauso beeinflusst wie die Situation im Beruf Auswirkungen auf den Familienalltag hat. Klar ist: Nur solche Mitarbeiter, die keine betrieblich mit verursachten Probleme in ihrem Privatleben haben, entfalten ihre volle Leistungsfähigkeit im Unternehmen. Und nur jene Familienangehörigen spielen im Entscheidungsprozess über Themen wie Auslandsaufenthalt, Arbeitsplatzwechsel oder Mehrarbeit eine positive Rolle, die sich durch den Arbeitgeber des Partners in irgendeiner Form unterstützt fühlen.

Work-Life Balance Maßnahmen müssen im engen Kontakt zwischen allen Beteiligten entwickelt und beständig an die veränderte Lage angepasst werden. Ohne die volle Überzeugung der Wirksamkeit solcher Maßnahmen durch das Management und ohne eine familienfreundliche Unternehmenskultur bleibt die Wirkung beschränkt. Unternehmenskultur ist ebenso wichtig wie das Angebot selbst. Das zeigen auch die Ergebnisse unserer Studie: Die Einschätzung der Familienfreundlichkeit der eigenen Arbeitsstätte ist durch das Betriebsklima maßgeblich mitbestimmt. Wenn es problemlos möglich ist, durch Absprachen mit Kollegen und Vorgesetzten individuelle Lösungen für Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden, steigen Zufriedenheit und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten. Für Arbeitgeber heißt das, und das ist eine entscheidende Botschaft, Familienfreundlichkeit muss nicht teuer und aufwändig sein.

Ich fasse zusammen:

Eine zukunftsorientierte Personalpolitik

- betrachtet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als bloße Privatangelegenheit der Beschäftigten,
- sieht familienfreundliche Maßnahmen nicht als betriebliche Sozialleistungen an, sondern als Investition, die sich betriebswirtschaftlich lohnt, weil sie versteht, dass nur zufriedene Mitarbeiter dauerhaft leistungsbereit und leistungsfähig sind,
- behandelt das Thema „Familienfreundlichkeit“ nicht als „Frauenförderung“, sondern richtet das Angebot gleichermaßen an Mütter und Väter auf allen Ebenen der betrieblichen Hierarchie, ist nicht nur auf eine kurze Familienphase mit Kleinkindern ausgerichtet, sondern anerkennt, dass sich die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie über weite Strecken des Erwerbslebens erstrecken kann, z.B. im Falle pflegebedürftiger Angehöriger,
- bleibt nicht auf große, teure betriebliche Lösungen fixiert, sondern setzt auf flexible Angebote und persönliche Absprachen, die den individuellen Bedürfnissen entgegenkommen,
- zieht überbetriebliche Kooperationen in Betracht um ihre Ziele zu erreichen; so können Ressourcen gebündelt und Netzwerke aufgebaut werden, die es erlauben, auch dann auf Bedürfnisse der Beschäftigten zu reagieren, wenn das finanzielle

3

- oder organisatorische Leistungsvermögen des eigenen Betriebs für rein betriebliche Lösungen nicht ausreicht,
- versteht sich als „Kulturarbeit“. Erst wenn Familienfreundlichkeit einen integralen Bestandteil der Unternehmenskultur darstellt, die von Unternehmensleitung, Vorgesetzten und Kollegen gelebt wird, kann sich eine Win-Win-Situation entfalten, von der Arbeitgeber und Arbeit-nehmer gleichermaßen profitieren.



Familienfreundlichkeit aus betriebswirtschaftlicher Sicht

Prof. Dr. Jutta Rump,
Fachhochschule Ludwigshafen

Gliederung

1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kontext von ...
2. Ökonomische Entscheidungskriterien
 - Talking-Action-Gap
 - Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 - Kosten-Nutzen-Relationen
 - Flexibilisierungspotenzial der Arbeitsplätze
3. Beschäftigungsfähigkeit
4. Fazit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kontext von ...

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist u.a. mit den Themenfeldern Demografie, ökonomische Entwicklungen, gesellschaftliche Werten sowie Arbeitsmarkttrends verbunden.

- Demografie und Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Wir leben in einer schrumpfenden und älter werdenden Gesellschaft. Während

heute in Deutschland 81,5 Mio. Menschen leben, werden es im Jahr 2030 – bei Zugrundelegung eines mittleren Szenarios – ca. 75 Mio. Menschen sein. Das Durchschnittsalter liegt heute bei ca. 40 Jahren, im Jahr 2030 wird es 50 Jahre sein. Eine wesentliche Ursache für diesen demografischen Wandel ist die seit mehr als 30 Jahren niedrige Fertilitätsrate. Eine wichtige Stellschraube zur Steigerung der Fertilitätsrate wird in der Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen.

- Ökonomische Entwicklungen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

In Hochlohnländern und post-industriellen Gesellschaften gilt Innovationskraft als wichtiger Wettbewerbsfaktor. Strategien müssen im Sinne von „Me First“ statt „Me Too“ ausgerichtet sein. Wissen und Kompetenzen sind Rohstoffe für Innovationskraft. Die Bedeutung von Innovationen geht mit einer steigenden Veränderungsgeschwindigkeit einher, die u.a. aus der zunehmenden Globalisierung und der Integration der Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der mobilen Applikationen resultiert. Dies hat zur Folge, dass der Rohstoff der Innovationskraft – Wissen und Kompetenzen – eine sinkende Halbwertszeit aufweist. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in einem solchen Kontext notwendig, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und die Innovationskraft zu stabilisieren. Selbst ein temporäres, mittelfristiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben kann fatal sein. Eine Re-Integration wird immer schwieriger.

- Arbeitsmarktentwicklungen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Der Arbeitsmarkt wird weiblicher. 44 Prozent aller Erwerbstätigen sind Frauen. Für 2012 wird mit einem Anteil von 47 Prozent gerechnet. Derzeit sind 65 Prozent aller Frauen erwerbstätig. Im Vergleich: 80 Prozent aller Männer befinden sich im Erwerbsprozess. Für das Jahr 2012 wird eine Frauenerwerbsbeteiligung von 75 Prozent vorhergesagt. Darüber hinaus ist festzustellen, dass aufgrund der ökonomischen Entwicklungen der Arbeitsmarkt qualifikationsorientierter wird. Während die Anzahl der Arbeitsplätze im niedrig-qualifizierten Bereich stetig abnimmt, ist heute schon ein Fachkräftemangel in einigen Branchen und Berufsfeldern spürbar, der sich angesichts der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren verschärfen wird. Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt in einem solchen Kontext eine Retention- und Rekrutierungsaufgabe zu.

- Gesellschaftliche Werte und Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Das Alleinverdienermodell ist nicht mehr das absolute Leitbild für Familien. Das Familienmuster, bei dem die Frau die Steigbügel für die Karriere ihres Mannes hält, hat längst ausgedient. Das Selbstverständnis und das Selbstbild von Frauen hat sich u.a. aufgrund eines verbesserten Qualifikationsstandes geändert. Die zunehmende Beschäftigungsunsicherheit hat ebenfalls zu einem veränderten Rollenverständnis beigetragen. Viele Beschäftigte sehen ihr Beschäftigungsverhältnis als nicht mehr sicher an. Wenn beide Lebenspartner erwerbstätig sind, reduziert sich das wirtschaftliche Risiko. Daneben haben steigende Lebenshaltungskosten Einfluss. Der Verzicht auf das Einkommen eines Lebenspartners führt nicht selten zu Konsumeinschränkungen und zu einer Verringerung des Lebensstandards. Viele können oder wollen es sich nicht leisten, auf ein Einkommen zu verzichten. Nicht zuletzt nimmt der Anteil der alleinerziehenden Eltern stetig zu. Ein Ausscheiden aus dem Beruf kommt nur bedingt in Frage. Die Entwicklungen zeigen, dass der Wert für den Beruf insbesondere bei Frauen gestiegen ist. Unter Rahmenbedingungen, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur eingeschränkt möglich ist, sinken die Fertilitätsraten. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: 35 Prozent aller nach 1960 geborenen Frauen bleiben kinderlos, 76 Prozent aller weiblichen Führungskräfte (in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen) haben keine Kinder. Der Wunsch, Beruf und Familie zu kombinieren, spiegelt den Wandel im Rollenverständnis und bei den individuellen Lebensentwürfen wider. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zudem eine ökonomische Notwendigkeit.

Die Zusammenhänge zwischen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einerseits und den ökonomischen, demografischen, gesellschaftlichen und Arbeitsmarkt-Entwicklungen andererseits werden mehr und mehr wahrgenommen. Trotzdem lässt sich ein typischer Talking-Action-Gap beobachten. Es wird vermehrt darüber geredet, doch das Handeln bleibt aus. Wenn gehandelt wird, dann häufig eher im Sinn der althergebrachten Handlungsmuster:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Frauenthema
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie als sozialpolitisches Thema

Dies zeigt sich auch darin, dass vielfach Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf Kinderbetreuung reduziert wird. Ein ganzheitlicher Ansatz der Vereinbarkeit von

Beruf und Familie, der von der Flexibilisierung der Arbeitszeit, des Arbeitsortes, der Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte bis zur Sensibilisierung von Führungskräften, der Erleichterung des Wiedereinstiegs sowie den Services für die Familie reicht, wird erst vereinzelt umgesetzt.

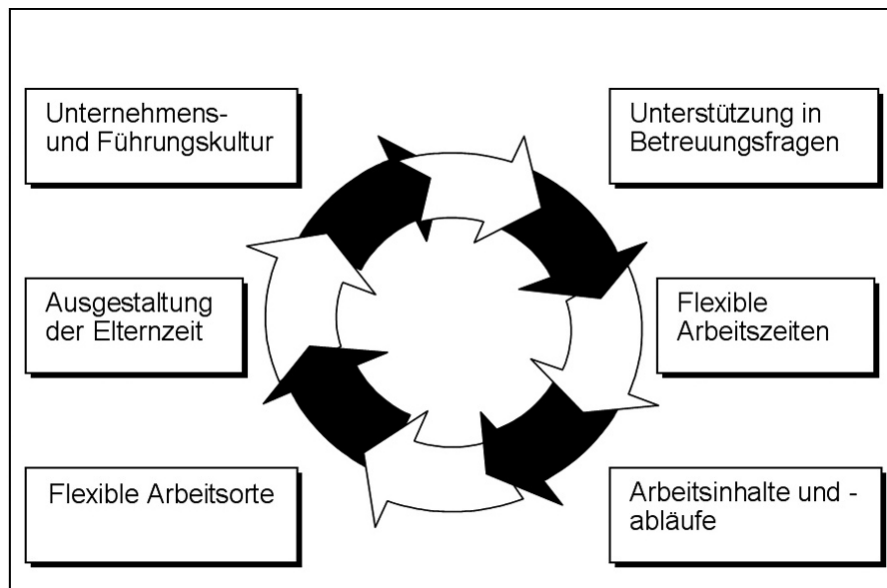


Abb. 1: Handlungsfelder im Unternehmen zur Realisierung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine mögliche Ursache für den Talking-Action-Gap könnte der Unterschied zwischen den betrieblichen Entscheidungsmustern sowie der Art und Weise, wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen wird, sein. Ökonomische Entscheidungskriterien werden mit dem Themenfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher selten in Verbindung gebracht. Anders ausgedrückt: Wenn Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ganzheitlicher Ansatz wahrgenommen und implementiert wird, dann sind in der Regel ökonomische Entscheidungskriterien berücksichtigt.

Ökonomische Entscheidungskriterien

In der betrieblichen Realität besteht die Notwendigkeit, ökonomisch zu handeln.

Die Bereitschaft der Unternehmen, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten, wird somit von betriebswirtschaftlichen Faktoren abhängen. Es ist zwar auch zu beobachten, dass in einigen Unternehmen auf der Basis von sozialen Motiven und aufgrund von gesellschaftlichem Engagement gehandelt wird, dies ist jedoch mehr und mehr eine Seltenheit. Relevante betriebswirtschaftliche Faktoren sind:

- die Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- Kosten-Nutzen-Relationen,
- das Flexibilisierungspotenzial der Arbeitsplätze.

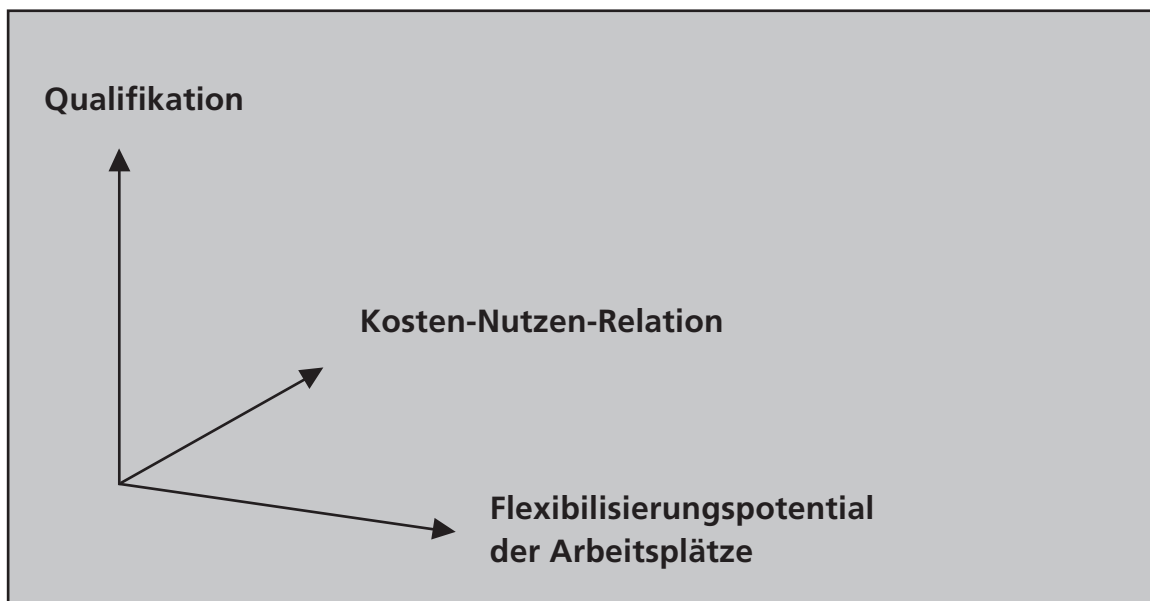


Abb.2: Ökonomische Entscheidungskriterien

Verfügen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über das so genannte erfolgskritische Wissen und die erfolgskritische Kompetenz, haben Arbeitgeber großes Interesse, dass sie das Unternehmen nicht verlassen – auch nicht temporär im Rahmen von Elternzeit. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Aufgaben nur bedingt übertragen werden können, das Wissen und die Kompetenz kaum substituierbar sind und ein Ersatz nur schwer auf dem Arbeitsmarkt zu finden ist – insbesondere wenn ein Ersatz für eine befristete Zeit gesucht wird. Es ist zu beobachten, dass Trägern von erfolgskritischem Wissen und erfolgskritischer Kompetenz Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten werden. Verfügen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht

über das erfolgskritische Wissen und die erfolgskritische Kompetenz, so verhalten sich viele Unternehmen eher zurückhaltend, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Ihr mangelndes Interesse resultiert u.a. daraus, dass die Aufgaben, die im niedrig qualifikatorischen Sektor anfallen, übertragbar sind und ein Ersatz auf dem Arbeitsmarkt zu finden ist – auch mit der Bedingung einer Befristung. Darüber hinaus sollte nicht verschwiegen werden, dass gerade im niedrig qualifikatorischen Aufgabenbereich Rationalisierungspotenziale vermutet werden, die in Zeiten von Kostendruck realisiert werden. Selbst ein befristetes Ausscheiden aufgrund von Elternzeit kann Anlass für eine Umstrukturierung sein.

Ob ein Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als personalwirtschaftliches Handlungsfeld anerkennt und implementiert, hängt darüber hinaus von den Kosten-Nutzen-Relationen ab. Die Kosten-Nutzen-Relation zu bestimmen, ist kein leichtes Unterfangen. Zwar sind die Kosten exakt zu kalkulieren. Die Erfassung des Nutzens gestaltet sich hingegen schwieriger. Kosten entstehen durch die Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unter die Kategorie ‚Nutzen‘ fallen u.a. Einsparungspotenziale. Solche Einsparungspotenziale betreffen zum einen die Reduktion von Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten. Dazu gehören:

- Kosten für unbesetzte Stellen,
- Ausfallkosten,
- Einstellungskosten,
- Aus- und Weiterbildungskosten,
- Einarbeitungskosten,
- Kosten aufgrund von Minderleistungen in der Einarbeitungsphase.

Zum anderen lassen sich mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Überbrückungskosten verringern. Nicht zuletzt kann eine ausgeglichene Work-Life-Balance zur Senkung von Fehlzeiten führen, die etwa durch Betreuungsaufwand und stressbedingte Krankheiten entstehen. Die Gegenüberstellung der Kosten, die mit der Implementierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einher gehen, und der Kosteneinsparungen, die mit der Balance zwischen Beruf und Familie verbunden sein können, vermittelt einen ersten Eindruck über Kosten-Nutzen-Relationen. Um einen umfassenderen Blick auf die Kosten-Nutzen-Relationen werfen zu können, bedarf es des Weiteren einer Analyse der nicht direkten monetären und nicht-monetären Auswirkungen. Eine solche Analyse sollte jedoch nicht theoretisch-konzeptionell erfolgen, sondern unter Berücksichtigung

der betrieblichen Bedingungen durchgeführt werden.

- Würden Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem qualifiziertes Personal an das Unternehmen binden?
- Steigern Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Arbeitsproduktivität?
- Tragen Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Imagegewinn bei?
- Erleichtern Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Rekrutierung von Beschäftigten?

Indikatorenmodelle, die Balanced Scorecard, Wissensbilanzen können bei der Evaluierung des Nutzens, der nicht nur quantitative, sondern auch qualitative Komponenten beinhaltet, hilfreich sein.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht häufig mit Veränderungen am Arbeitsplatz einher. Die Flexibilisierung der Arbeit (Zeit, Ort, Ablauf) ist ein wichtiges Handlungsfeld. Besteht im betrieblichen Kontext keine Möglichkeit der Flexibilisierung, entfällt eine wesentliche Bedingung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Diskussion um die Qualifikation, die Kosten-Nutzen-Relationen und die Arbeitsplatzbedingungen macht deutlich, dass ein Mehr bei einem Kriterium ein Weniger bei einem anderen Faktor nicht ausgleicht. Jeder Faktor benötigt ein Mindestmaß, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu einem personalwirtschaftlichen Aktionsfeld wird. Der ökonomische Ansatz als Entscheidungs- und Handlungsgrundlage im Kontext von Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der einzige Weg zur institutionalisierten Verankerung und zur Erreichung von Nachhaltigkeit.

Beschäftigungsfähigkeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert Employability. Employability zeigt

sich in der Fähigkeit fachliche, persönliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich zu entwickeln und einzusetzen, um eine Erwerbsfähigkeit zu erlangen und zu erhalten.

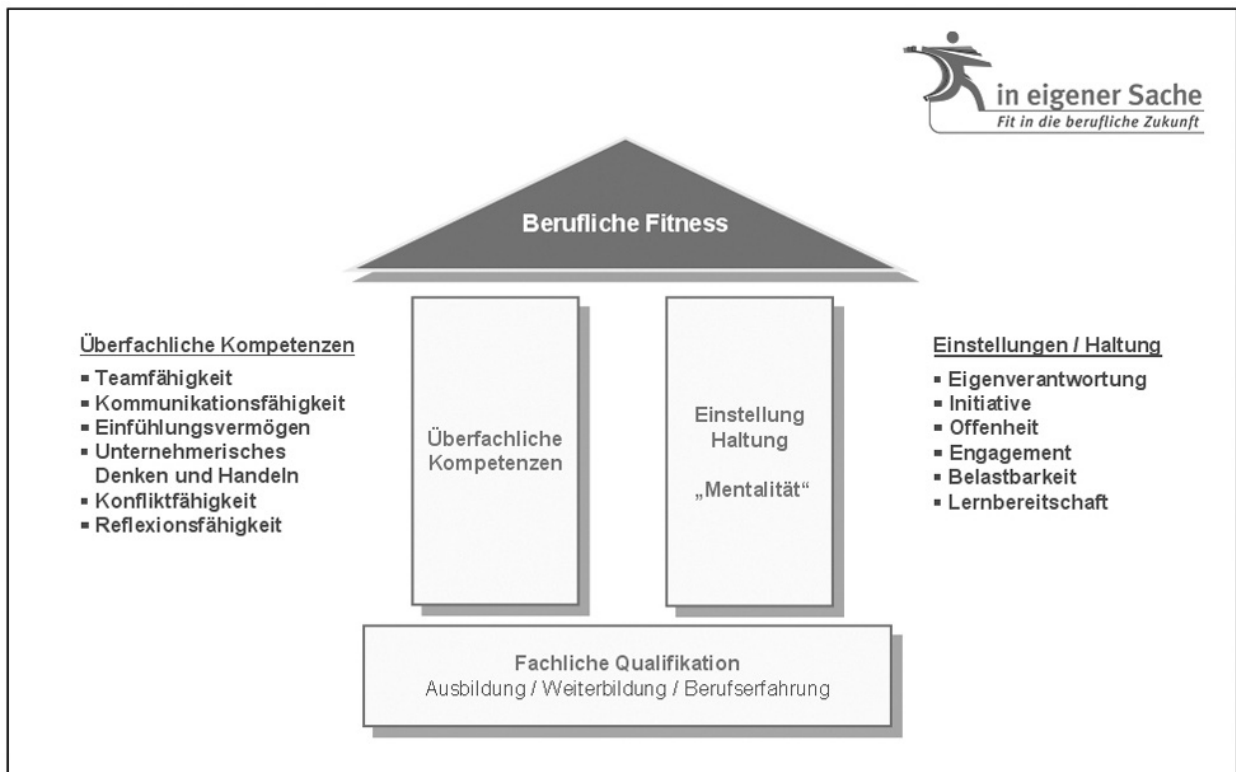


Abb. 3: Das Modell der Employability
(Rump, J. / Eilers, S.: Employability Management, Ludwigshafen 2005.)

Das Konstrukt umfasst fachliche Qualifikation ebenso wie überfachliche Kompetenzen und Einstellungen bzw. grundlegende Haltungen. Unbestritten stellt die fachliche Qualifikation das Fundament der Employability dar. Die überfachlichen Kompetenzen sowie Einstellung/ Haltung – die Schlüsselkompetenzen der heutigen und künftigen Arbeitswelt – bilden die Säulen. Fachliche Qualifikation und Schlüsselkompetenzen sind also untrennbar miteinander verbunden.

Untersuchungen im Hinblick auf die Zukunft der Arbeitswelt und die damit verbundene Debatte um Employability zeigen, dass viele Arbeitgeber im Hinblick

auf die Schlüsselqualifikationen einen großen Handlungsbedarf sehen. Sie wünschen sich diese Kompetenzen, beobachten sie jedoch bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nur bedingt.

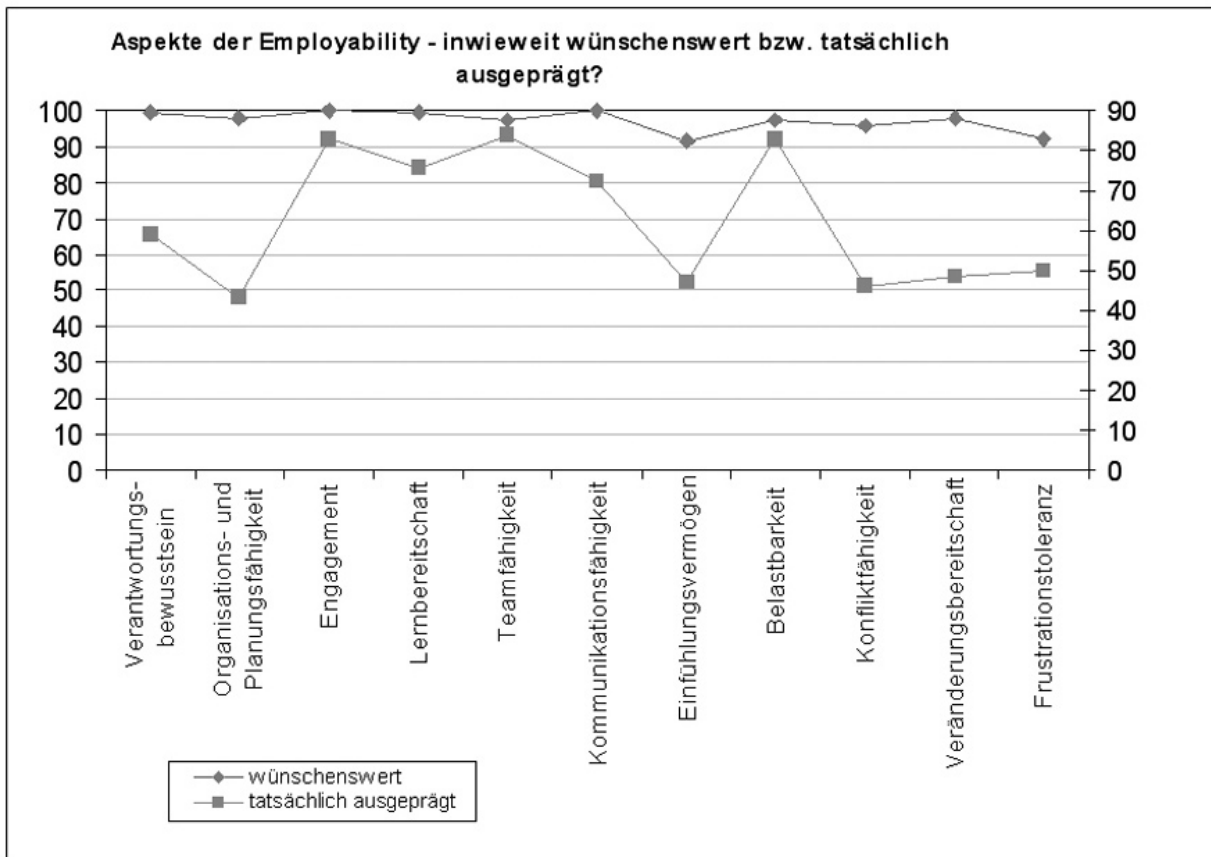


Abb. 4: Anforderungen und tatsächliche Ausprägung von Employability (Rump, J. / Eilers, S.: Employability Management, Ludwigshafen 2005.)

Wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dazu beiträgt, Employability zu entwickeln, müssten Arbeitgeber an einer familienbewussten Personalpolitik interessiert sein. In mehr und mehr Betrieben wird dieser Zusammenhang und die damit einhergehende wirtschaftliche Relevanz wahrgenommen. Nichtsdestotrotz sei an dieser Stelle erwähnt, dass dieses positive Bild durch zwei Faktoren getrübt sein kann:

- Zwar bringen viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aktiv Beruf und Familie

vereinbaren, ein hohes Maß an Organisations-, Planungs-, Improvisationsfähigkeiten mit und sind grundsätzlich belastbarer. Dennoch ist zu konstatieren, dass das Potenzial an Belastbarkeit auf mindestens zwei Lebensbereiche – Beruf und Familie – aufgeteilt werden muss, wenn die infrastrukturellen Rahmenbedingungen nicht ausreichend vorhanden sind. Damit kann die Belastbarkeit am Arbeitsplatz sinken.

- Darüber hinaus kann die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die zeitliche und örtliche Flexibilität einschränken.

Nun ist hier die Frage zu stellen, ob Belastbarkeit und zeitliche bzw. örtliche Flexibilität für sich allein genommen einen Erfolgsfaktor darstellen oder ob sie nicht in Kombination mit anderen Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu sehen sind. Vor dem Hintergrund der Employability-Debatte ist wohl eher der kombinatorische Ansatz zu verfolgen. Dennoch: der positive qualifikatorische Effekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hebt eine Reduktion von Belastbarkeit und Flexibilität nicht auf.

Fazit

Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hängen in hohem Maße von ökonomischen Kriterien ab. Die Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Kosten-Nutzen-Relationen und das Flexibilisierungspotenzial des Arbeitsplatzes sind hier zu nennen. Durch die konsequente Fokussierung – aber nicht eindimensionale – auf wirtschaftlich relevante Entscheidungskriterien besteht die Chance der Institutionalisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Realisierung von Nachhaltigkeit. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausschließlich im betrieblichen Kontext zu diskutieren, ist einseitig. Eine weitere Diskussionsebene stellt der Brancheneffekt dar. Eine qualitative und quantitative Ausweitung der familienorientierten Infrastruktur (z. B. Kinderbetreuung und Ganztagschulen) kann zum einen direkte Beschäftigungseffekte generieren – trotz demografischer Entwicklung und wegen des großen Nachholbedarfs. Zum anderen lassen sich indirekte Beschäftigungseffekte z.B. durch die Qualifizierung des Betreuungspersonals, durch eine steigende Beschäftigungsquote von Eltern und durch eine zunehmende Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen realisieren, wenn rechtliche, politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen dies zulassen.

**Erfahrungen
aus dem betrieblichen Alltag**

4



Familienfreundliche Personalpolitik bei Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co.KG

Beate Hunzinger,
Leiterin der Gruppe Sozialleistungen

„When life works, work benefits. When work is effective, life benefits.“ Diese beiden Sätze spiegeln das wider, was wir an vielen Stellen im betrieblichen Alltag erleben.

Familienfreundliche Rahmenbedingungen unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, eigenverantwortlich ihr privates Leben mit dem betrieblichen Alltag zu vereinbaren. Derjenige, der mit sorgenfreiem Kopf bei der Arbeit sein kann, kann gute oder oft sogar überdurchschnittliche Arbeitsergebnisse erzielen. Das brauchen wir, um auch mittel- bis langfristig konkurrenzfähig zu bleiben.

Themenschwerpunkte familienfreundlicher Personalpolitik liegen bei Boehringer Ingelheim

- auf der Gestaltung der Arbeitsbeziehung,
- der Unterstützung der Kinderbetreuung
- und auf weiteren, zunehmend wichtigeren Maßnahmen.

Gestaltung der Arbeitsbeziehung

Rund 80 Prozent der Belegschaft an den beiden deutschen Standorten in Ingelheim und Biberach arbeiten mit flexiblen Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit. Wir halten diese Rahmenbedingung vielleicht sogar für den wichtigsten Baustein, um Vereinbarkeit

um Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Bei Herausforderungen im privaten Bereich kann die Gleitzeitregelung nach Absprache mit dem/der Vorgesetzten sehr großzügig gelebt werden. Anfang des Jahres 2006 wird auf freiwilliger Basis am Standort Ingelheim für alle außertariflichen Mitarbeiter Vertrauensarbeitszeit angeboten. Dies bietet zusätzlich die Möglichkeit, den Arbeitsort flexibler zu wählen.

Für die rund 10.000 Beschäftigten an beiden Standorten werden zurzeit mehr als 120 verschiedene Teilzeitmodelle angeboten. In der Praxis erleben wir, dass es sehr schwer ist, Mitarbeiter zu finden, die bereit sind, nur Nachmittage zu arbeiten. Vor diesem Hintergrund bieten wir verstärkt Modelle an, bei denen tageweise Anwesenheit praktiziert wird (z.B. Mo - Mi und Mi - Fr / Do - Fr).

Alternierende Telearbeit, d.h. Arbeit von zu Hause aus mit Präsenzpflcht im Büro an festgelegten Tagen, und Angebote zu Arbeit in der Elternzeit runden unser Angebot im Bereich der Gestaltung der Arbeitsbeziehung ab. Eine Kombination aus den vorstehenden beiden Angeboten halten wir bei Eltern mit Kleinstkindern in den meisten Fällen aufgrund von Erfahrung aus der Praxis nur für geeignet, wenn während der Arbeit zu Hause zusätzliche Betreuung für das Baby/Kleinkind gewährleistet ist oder die Arbeit während der Schlafenszeit des Kindes erledigt werden kann.

Kinderbetreuung

Unsere Errungenschaft im Bereich der Kinderbetreuung bestehen in:

- Kinderkrippen an beiden Standorten, die in Kooperation mit den Kommunen betrieben werden,
- einer Kinderbetreuung in Ausnahmesituationen, wenn die Regelbetreuung unplanmäßig ausfällt und/oder private Notsituationen oder betriebliche Belange eine zusätzliche Kinderbetreuung erfordern,
- dem Angebot der Stadt Ingelheim auch „Nicht-Ingelheimer“- Kinder in Kindergärten und Ganztagsgrundschulen aufzunehmen,

- einem Ferienprogramm in Kooperation mit der Stadt Ingelheim für die kompletten Oster- und Herbstferien und insgesamt vier Wochen in den Sommerferien
- und einem Angebot, mit Hilfe des Familienservices Tagesmütter oder Au-Pairs zu finden.

Uns ist es bei all diesen Maßnahmen wichtig, nicht in Konkurrenz zu etablierten, lokalen Anbietern zu treten, sondern Kooperationen mit ihnen einzugehen.

Unsere Kinderkrippen sind zurzeit komplett belegt. In Ingelheim wird 2006 eine Kapazitätserweiterung um zehn Plätze auf insgesamt 30 Plätze erfolgen. Die Nachfrage ist sehr groß, was wir neben dem vorhandenen Bedarf auf die besonders hohe Qualität der Betreuung zurückführen. Die Eltern zahlen nach Einkommen gestaffelte Preise, die den Preisen entsprechen, die auch für die über die Stadt belegten Plätze zu entrichten sind. Sie liegen zwischen 125 € und 450 € pro Monat. Die Betreuungszeiten sind montags bis donnerstags von 06:45 Uhr bis 17:30 Uhr und freitags von 06:45 Uhr bis 14:00 Uhr.

Weitere, zunehmend wichtigere Maßnahmen

Die nachstehend genannten Maßnahmen sind nicht vollständig. Es handelt sich hierbei um die aus unserer Sicht derzeit wichtigsten Maßnahmen im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Individuelle Mitarbeiterberatung

Schon seit mehreren Jahrzehnten besteht das Angebot der Individuellen Mitarbeiterberatung, die eine Anlaufstelle für Mitarbeiter bildet, die Sorgen und Nöte haben. Egal ob es sich um Partnerschaftsprobleme, Suchtprobleme, pflegebedürftige Eltern, Probleme mit Kindern oder Probleme am Arbeitsplatz handelt, unsere Beraterinnen helfen unter Wahrung der Anonymität.

- Schuldnerberatung

Seit Jahren nimmt die Verschuldung von Privathaushalten stark zu. Wir bieten

eine Schuldnerberatung, die Unterstützung angefangen von der Übernahme des Schriftverkehrs mit den Gläubigern bis hin zu Firmendarlehen zur Ablösung von Schulden bzw. bis hin zur Durchführung von Insolvenzverfahren leistet. Voraussetzung dazu ist allerdings Wille und Eigeninitiative der Schuldner.

- Firmendarlehen

Firmendarlehen werden von uns zum Erwerb von Immobilien zur Eigennutzung vergeben. Für diese Darlehen sind keine zusätzlichen Sicherheiten nötig.

- Gesundheitsprävention

Für die nächste Zeit ist vor dem Hintergrund zunehmender Lebenserwartungen und vermutlich auch verlängerter Lebensarbeitszeiten der Ausbau von Gesundheitsprävention von besonderer Bedeutung. Dazu haben wir eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung von Gesundheits-Check-Up Untersuchungen aller Mitarbeiter ab Alter 40 geschlossen.

- Elder Care

Diesem Thema werden wir uns im Laufe der nächsten drei Jahre genauer annehmen. Im November dieses Jahres wurde uns das Grundzertifikat zum Audit Beruf und Familie zuerkannt. Eine Bedarfserhebung und eine Evaluation von Maßnahmen zum Thema Elder Care sind während des Audits als eines der insgesamt 17 festgelegten Ziele vereinbart worden.

Abschließend ist es uns wichtig hervorzuheben, dass wir den Freiraum und die finanziellen Mittel, die uns Boehringer Ingelheim zur Verfügung stellt, um familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen, sehr schätzen, wohl wissend, dass diese hervorragenden Rahmenbedingungen auch durch den geschäftlichen Erfolg bedingt sind, aber genau dazu tragen wir mit unserer Arbeit erheblich bei.

WKV Direktvertriebsservice GmbH Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ein Erfahrungsmodell aus der Eifel

Claudia Brenner,
Projektmanagerin

Gliederung

1. Wer wir sind...
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. Was wir tun...
 - Flexible Arbeitszeiten
 - Kostenfreie Nutzung...
 - ... der Betriebskindertagesstätte
 - ... des Fahrservices (Kindergartenbus)
 - ... der Hausaufgabenbetreuung und Nachhilfe
 - ... der Ferienbetreuung
 - Jährlicher Besuch aller Veranstaltungen der Kinderuniversität an der Fachhochschule Koblenz
 - Kostenlose Plätze für unter Dreijährige "betriebsfremde" Kinder
4. Förderung von Gesundheit und Teamgeist
 - Kostenlose Benutzung des Fitnessraums
5. Betriebseigene Kindertagesstätte für jedes Unternehmen ein geeignetes Modell?

Wer wir sind...

Das Unternehmen WKV Direktvertriebsservice GmbH wurde im Jahr 2000 gegründet.

WKV steht für Werbung, Kommunikation und Vertrieb. Bereits zum Zeitpunkt der

Firmengründung wurde das Thema Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als bedeutende Herausforderung gesehen und vorausschauend gedacht. Ohne öffentliche Fördermittel plante Kathrin Weber, unsere Geschäftsführerin, bereits im Jahr 2001 die Betriebskindertagesstätte mit 40 Plätzen für die Kinder der Mitarbeiter nebst eigener Turnhalle zum Toben und Turnen, welche im April 2002 eröffnet werden konnte. Entstanden ist die Idee aus eigenen, persönlichen Erfahrungen (sie selbst ist Mutter von zwei Kindern im Alter von sechs und neun Jahren) und aus der Mitarbeiterstruktur. 80 Prozent unserer Mitarbeiter/innen sind Frauen; 70 Prozent unserer Führungspositionen sind von Frauen besetzt. Durch die Öffnung der Kindertagesstätte sollte keine Konkurrenz zu den öffentlichen Einrichtungen in der Region entstehen. Unser Betreuungsschwerpunkt liegt bei Kindern im Krabbelgruppenalter.

Als innovatives, kreatives und reaktionsschnelles Dienstleistungsunternehmen in der Vertriebsbranche mit Schwerpunkt Buch- und Bildungsmedien, konnten wir durch unsere Leistungen unseren Mitarbeiterstamm in kurzer Zeit von ca. 15 Beschäftigten in der Gründungsphase auf heute ca. 100 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an zwei Standorten ausbauen.

Zu unseren bedeutendsten Kunden zählen Bertelsmann, Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus und der Cornelsen Verlag.

Stammsitz der Firma ist Wiesbaum mit ca. 80 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und als neuen Standort seit dem 01.09.2005 Koblenz mit ca. 20 Beschäftigten. Auch für unseren neuen Standort ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geplant. Die genauen Maßnahmen lassen sich erst nach der kompletten Auslastung des neuen Standortes mit Personal und einer Bedarfsplanung für die zu betreuenden Kinder ableiten.

Unsere Mitarbeiter sind unser Kapital. Führungskräfte rekrutieren wir aus eigenen Reihen und bereiten sie durch interne Schulungsmaßnahmen eingehend auf ihre neuen Aufgaben vor.

Auch Langzeitarbeitslose und ältere Bewerber haben bei uns eine Chance. Zu unserem Mitarbeiterstamm zählen außerdem drei Schwerbehinderte. Wir sind Ausbildungsbetrieb im Bereich Fachinformatik.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Was wir tun...

Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch:

- flexible Arbeitszeiten

Unser flexibles Arbeitszeitmodell im Bereich Direktvertrieb ermöglicht den Mitarbeiter/innen eine hohe Selbstbestimmung ihrer Arbeitszeit. Sie können ihre Arbeitsstunden bis auf zwei vorgegebene Kernarbeitsstunden pro Tag selbst bestimmen. Die Sollvorgabe liegt bei 100 Std. im Monat, darüber hinaus ist es freigestellt die Arbeitszeit zu erhöhen. Möglich wird dies durch ein Grundgehalt und eine leistungsbezogene Komponente.

Auch in anderen Abteilungen wird die Arbeitszeit flexibel geregelt, d.h. die Arbeitszeiten sind an das tatsächlich anfallende Arbeitspensum angepasst. Unentgeltliche Auszeiten (Sabbaticals) gehören ebenfalls zum Programm.

- kostenfreie Nutzung der Betriebskindertagesstätte

Durch unsere Betriebskindertagesstätte in Wiesbaum mit 40 Belegplätzen und einem kostenlosen Betreuungsangebot bereits im Krabbelgruppenalter (sechs Monate bis drei Jahre) haben wir ideale Voraussetzungen geschaffen, um einen schnellen Berufswiedereinstieg zu ermöglichen und auch Alleinerziehenden eine Chance zu geben.

Der Betreuungsschwerpunkt liegt bei den unter Dreijährigen. Kinder ab drei Jahren besuchen die öffentlichen Kindergärten.

Sozialer Aspekt

Als besonderen sozialen Aspekt möchten wir hervorheben, dass wir keine Konkurrenz zu den kostenpflichtigen, öffentlichen Kindergärten aufbauen wollen, um hierdurch Arbeitsplätze zu gefährden. Die sozialen Kontakte der Drei- bis Sechsjährigen sollen erhalten bleiben, d. h. die Kinder sollen in den öffentlichen Kindergärten mit ihren Freunden spielen, mit denen sie später in die Schule gehen.

- kostenfreie Nutzung des Fahrservices

Da die öffentlichen Kindergärten und auch die Schulen gegen 12.00 Uhr bis 13.00 schließen, haben wir hierfür einen Kindergartenbus angeschafft, mit dem wir die Kinder von den umliegenden Schulen bzw. Kindergärten abholen. Anschließend essen sie in unserer Kindertagesstätte zu Mittag. Die Kleineren können danach schlafen oder spielen und die Schulkinder erledigen ihre Hausaufgaben mit einer Betreuerin. Die Öffnungszeiten der Betriebskindertagesstätte sind an die Arbeitszeiten angepasst; wochentags von 08.00 Uhr bis 15.30 Uhr und samstags von 08.00 bis 14.00 Uhr.

- der Hausaufgabenbetreuung und Nachhilfe

Die Vermittlung von Wissen stellt einen wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie dar und wird, angefangen bei den Kindern, im Unternehmen gelebt. Auch die ganz Kleinen werden bereits mit Hilfe von Büchern spielerisch an das Lernen herangeführt. Nachhilfeunterricht für die Schulkinder in den Ferien gehört ebenfalls zum Programm: Grillnachmittage, Zeltlager und Ausflüge runden das Angebot ab. Neben der erwähnten Hausaufgabenhilfe für die Schulkinder wird nicht nur der Geist, sondern auch der Körper in der betriebseigenen Turnhalle „fit“ gemacht.

- der Ferienbetreuung

Unsere Kindertagesstätte ist auch in den Ferien geöffnet. In dieser Zeit werden die schulpflichtigen Kinder unserer Mitarbeiter/innen bis zum Alter von 15 Jahren mit einem abwechslungsreichen Programm betreut. Die verschiedenen Aktivitäten und Ausflüge, die wir in den Ferienzeiten mit den Kindern unternehmen, sind sehr beliebt.

- „Kinderuniversität“ an der FH Koblenz

Alljährlich besuchen wir die Veranstaltungen (in diesem Jahr 13 Veranstaltungen an acht Tagen) an der „Kinderuniversität“ der FH Koblenz, um die Kinder aus unserer Belegschaft – und wenn noch Plätze in unserem Kindergartenbus frei sind, auch deren Freunde – mit interessanten Veranstaltungen an einer Universität vertraut zu machen. Fünf Mitarbeiter werden pro Veranstaltung freigestellt. Dieses Engagement erfährt große Resonanz und die Kinder erhalten nach Abschluss aller Veranstaltungen auch ein Uni-Diplom, auf das sie sehr stolz sind. Der Besuch dient

dazu, den Kindern Einblick in ein mögliches Studium zu geben und Interesse hierfür zu wecken. Gleichzeitig haben wir dadurch auch gute Kontakte zur FH Koblenz und eine bessere Möglichkeit zur Rekrutierung von neuem Personal geschaffen.

Wir bieten Studenten Praktikummöglichkeiten in verschiedenen Bereichen an und erhalten dadurch einen Know-how-Transfer. Ebenso vermitteln wir auch Praktikantenstellen an unsere Geschäftspartner. Auch interessante Kontakte zu anderen Unternehmen haben sich hierdurch ergeben, die zukünftig neue Wege der Geschäftsbeziehungen generieren können.

- Kostenlose Plätze für unter Dreijährige „betriebsfremde“ Kinder

Besonders hervorheben möchten wir, dass wir auch „betriebsfremde“ Kinder im Krabbelgruppenalter, je nach Belegungsgrad, aufnehmen. Wir erweitern somit das regionale Betreuungsangebot für Kinder im Krabbelgruppenalter. Dies ermöglichen wir, um Spielgruppen bilden zu können, die wiederum für das Miteinander förderlich sind.

Nutzen für die WKV

Gerade in einem strukturschwachen Gebiet wie der Eifel, ist es enorm wichtig für uns, gutes Personal langfristig zu binden. Die Beschaffung von qualifiziertem Personal wird gerade auf dem Land zunehmend problematisch. Die hohe Frauenquote führt häufig zu durch Elternzeit bedingtem Ausscheiden von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und damit zu Verlust von wertvollem Know-how.

Durch unsere Maßnahmen sind wir ein attraktiver Arbeitgeber in der Region, da unser familienfreundliches Angebot einzigartig ist. Entspanntes Arbeiten ohne Sorgen bezüglich der Kinderbetreuung ist möglich. Hierdurch verzeichnen wir eine gesteigerte Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit sowie eine stärkere Identifikation der Mitarbeiter/innen mit dem Unternehmen. Als weiteren Effekt können wir eine Senkung der Fluktuations- und Krankheitsquoten aufzeigen. Wir haben hier eine hervorragende Win-Win-Situation für beide Seiten geschaffen.

Alles hat seinen Preis...

Sämtliche Angebote die Kinder betreffend, sind für unsere Mitarbeiter/innen kostenlos, obwohl jährliche Kosten in Höhe von ca. 100 000 Euro anfallen, die

von uns ohne jegliche Zuschüsse getragen werden. Der Nutzen, den wir durch diese Einrichtung haben, ist allerdings weitaus höher, sei es durch die geringeren Personalkosten und Fehlzeiten oder durch das Ansehen des Unternehmens bei Kunden (die sich vorwiegend im Bereich Bildungsliteratur für Kinder bewegen) und in unserer Region.

Förderung von Gesundheit und Teamgeist

- Kostenlose Benutzung des betriebseigenen Fitnessraums

Damit bieten wir den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einen Ausgleich zu ihrer überwiegend sitzenden Tätigkeit, denn „mens sana in corpore sano“!

Wir fördern aktiv den Kontakt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um ein gutes Arbeitsklima zu schaffen. Dies gelingt uns, indem wir kostenlos die Nutzung des firmeneigenen Fitness-Studios anbieten, welches oft und regelmäßig frequentiert wird. Der Teamgeist und das Zusammengehörigkeitsgefühl werden somit gefördert. Außerdem haben wir hierdurch einen Gegenpol für kinderlose Mitarbeiter geschaffen.

Betriebseigene Kindertagesstätte – für jedes Unternehmen ein geeignetes Modell?

Die eigene Betriebskindertagesstätte als eine Möglichkeit zur Unterstützung von Familien und damit als einen Beitrag zur Sicherung qualifizierter Frauen für das eigene Unternehmen von vornherein aus Kostengründen abzulehnen, scheint ein übereilter Entschluss zu sein.

Unternehmen, die eine Unterstützung der Kinderbetreuung nur unter dem Kostenaspekt betrachten, raten wir deshalb, den vielfältigen Nutzen nicht unberücksichtigt zu lassen. Unser Beispiel mit ca. 100 Mitarbeiter/innen zeigt, dass auch ein mittelständisches Unternehmen in der eigenen Betriebskindertagesstätte eine für sich optimale Lösung finden kann.

Ob nun die eigene Kindertagesstätte, die Reservierung von Belegplätzen in öffentlichen Einrichtungen oder andere Formen der Unterstützung von

Kinderbetreuungen für das jeweilige Unternehmen notwendig und zweckmäßig sind, hängt unserer Ansicht nach von zahlreichen unternehmensinternen und -externen Faktoren ab. Zunächst ist es deshalb sinnvoll, die Struktur der Beschäftigten sowie deren Bedarf an Unterstützung in Bezug auf die Kinderbetreuung zu ermitteln. Wie groß ist der Anteil der Beschäftigten mit Kindern? Welchen Betreuungsbedarf haben diese? Welche Unterstützung erhoffen sich die Mitarbeiter/innen vom Unternehmen? Wie sollte diese konkret aussehen? Solche und ähnliche Fragen sind vorab zu beantworten.

Darüber hinaus spielt die regionale Infrastruktur eine zentrale Rolle. Wenn bspw. das Angebot an öffentlichen Kindergartenplätzen in Unternehmensnähe groß ist, so ist hier eine Kooperation mit diesen und eine Reservierung von Belegplätzen für die eigenen Mitarbeiter/innen evtl. eher zu empfehlen als der Betrieb einer eigenen Kindertagesstätte. Zwar wird vielfach von Eltern kritisiert, dass sich die Öffnungszeiten der öffentlichen Betreuungseinrichtungen oft nicht mit den Arbeitszeiten berufstätiger Eltern decken. Aber auch hier gibt es Bewegung und Lösungen, bspw. durch Kooperation zwischen Unternehmen und Kommunen, sodass sich die Öffnungszeiten öffentlicher Kindergärten an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren.

Wir haben mit unserem Modell die besten Erfahrungen gemacht und geben diese gerne an andere Institutionen und Unternehmen weiter.

Kontakt:

Claudia Brenner

HIGIS-Ring 2

54578 Wiesbaum

Tel.: 0 65 93 - 99 88 240

Fax: 0 65 93 - 99 88 200

E-Mail: claudia.brenner@wkv-direkt.de

Überbetriebliche Kooperationen: Lokale Bündnisse für Familie

5

Lokale Bündnisse für Familie

Sabine Gaidetzka,
VIVA FAMILIA – Servicestelle für lokale Bündnisse des Landes
Rheinland-Pfalz

VIVA FAMILIA – Servicestelle für lokale Bündnisse

Am 11. Mai 2005 hat Familienministerin Malu Dreyer im Rahmen ihrer Initiative „VIVA FAMILIA“ in der Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V. (LZG) die „VIVA FAMILIA - Servicestelle für lokale Bündnisse“ eingerichtet. Die Servicestelle unterstützt den Aufbau und die Entwicklung lokaler Bündnisse für Familien.

Lokale Bündnisse für Familie

„Lokale Bündnisse für Familie“ ist eine Initiative der Bundesfamilienministerin Renate Schmidt. Lokale Bündnisse für Familien wollen dazu beitragen, ein Mehr an Familienfreundlichkeit in den Regionen zu schaffen. Mit der Einrichtung der rheinland-pfälzischen Servicestelle in der LZG sollen lokale Bündnisse für Familien in Rheinland-Pfalz in besonderer Weise unterstützt und gefördert werden.

- Was sind lokale Bündnisse?

Lokale Bündnisse sind lokale Netzwerke, in denen Partnerinnen und Partner aus ganz unterschiedlichen Handlungsfeldern mit folgenden Zielen zusammenarbeiten:

- Familien zu fördern (Stichwort: Familienkompetenz stärken)
- Rahmenbedingungen familienfreundlich zu gestalten (Stichwort: Arbeits- und Lebensbedingungen, Wohnumfeld)
- ein familienfreundliches Klima zu stärken

Familienfreundlichkeit wird in zunehmendem Maße auch ein Standortfaktor sein, denn er wird über Zuzüge und Abwanderungen mitentscheiden.

- Wer arbeitet in lokalen Bündnissen mit?

In lokalen Bündnissen arbeiten Partnerinnen und Partner aus unterschiedlichen Handlungsfeldern zusammen, z.B.:

- Bildungseinrichtungen
- Erziehungseinrichtungen
- Gewerkschaften
- Industrie- und Handelskammern
- Handwerkskammern
- Arbeitsagenturen
- Initiativen engagierter Bürgerinnen und Bürger
- Kirchen
- Kommunen
- Träger der freien Wohlfahrt
- Wirtschaftsunternehmen
- und viele andere mehr

Wer im Einzelnen mitarbeitet, entscheidet das jeweilige Bündnis vor Ort. Es gibt, abhängig von regionalen Erfordernissen, größere und kleinere Bündnisse.

- Themenfelder der lokalen Bündnisse

Die Bündnispartnerinnen und -partner verpflichten sich zur regelmäßigen und auf Dauer angelegten Zusammenarbeit. Die inhaltlichen Schwerpunkte werden von den Bündnispartnerinnen und -partnern vor Ort dem jeweiligen regionalen Bedarf entsprechend festgelegt. Als Orientierungsmaßstab können dabei die folgenden Themenfelder dienen:

- Stärkung der Familienkompetenz
- Gesundheit für Kinder und Familien
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Kinderbetreuung
- familienfreundliches Wohnumfeld

- Aufgaben / Funktionen lokaler Bündnisse

Wenn sich die Bündnispartnerinnen und -partner auf ein oder mehrere Themenfelder verständigt haben, dann nehmen sie zu diesen Arbeitsschwerpunkten folgende Aufgaben wahr:

- Koordination/ Vernetzung bestehender Angebote

Hier geht es darum, trägerübergreifend für mehr Transparenz zu sorgen und Angebote besser aufeinander abzustimmen. Nicht immer wissen die verschiedenen Träger so gut über das Bescheid, was ein anderer in der Region zum selben Thema tut.

- Öffentlichkeitsarbeit

Mit Öffentlichkeitsarbeit ist weniger die Pressearbeit über die Arbeit der Lokalen Bündnisse gemeint, auch wenn das ebenfalls wichtig ist. Gemeint sind Formen der Öffentlichkeitsarbeit, die die Bündnispartnerinnen und -partner benötigen, um die Zielgruppe der Familien, der Eltern, der Alleinerziehenden direkt mit Angeboten zu erreichen. Klassisches Beispiel ist ein gut aufgemachter Beratungsführer über beratende Angebote in der Region.

Ein anderes Beispiel: Die Möglichkeit, über das Internet rasch und unkompliziert zum Beispiel kurzfristig einen Babysitter ordern zu können. Für solche Angebote wird eine gute Öffentlichkeit benötigt.

- Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen und Projekten

Beispiele für Maßnahmen regionaler Bündnispartnerinnen und -partner sind:

- Austausch zwischen den Generationen: Mehr-Generationen-Haus mit Mittagstisch für Jung und Alt, Oma-Opa-Service zur Kinderbetreuung, Erzählcafés, Einkaufsdienste

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf: familiengerechte Arbeitsbedingungen, z.B. Telearbeit oder flexible Arbeitszeiten

- Patenschaften: Unterstützung für sozial schwache Familien und ihre Kinder

Projekte zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Arbeitsschwerpunkt in den lokalen Bündnissen ist das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Hier wird die Zusammenarbeit von Partnerinnen und Partnern aus Familien-, Bildungs- und sozialen Einrichtungen bei den Trägern der Freien Wohlfahrt oder in den Kommunen auf der einen, Akteuren aus der Wirtschaft auf der anderen Seite unumgänglich. Freilich sind solche Formen der Kooperation noch nicht selbstverständlich. Wo sie jedoch gelingen erschließen sich zusätzliche Lösungspotenziale, die letztlich allen Beteiligten zugute kommen. Für Betriebe liegen die Vorteile in einer höheren Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich positiv auf die Leistungsfähigkeit auswirkt. Familienfreundliche Lösungen in Betrieben tragen auch dazu bei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an ein Unternehmen zu binden.

Die Formen der Zusammenarbeit sind in den verschiedenen Bündnissen recht unterschiedlich und orientieren sich am jeweiligen Bedarf und den Möglichkeiten vor Ort. Einige Beispiele sollen Ihnen ein Eindruck davon vermitteln, wie die Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in den Bündnissen aufgegriffen wird.

In einem Bündnis wurde in verschiedenen Betrieben eine Umfrage unter den Angestellten durchgeführt, welche Unterstützung sie sich am meisten mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen würden. An erster Stelle genannt wurde eine gute Versorgung der Kinder während der Schulferien, da die Schulferien der Kinder ja nicht deckungsgleich zum Urlaub der Eltern liegen. Ferner wurde eine Notfallbetreuung der Kinder gewünscht. Die Vorschläge wurden anschließend Schritt für Schritt realisiert.

In einem Bündnis arbeiten Unternehmen, ARGE, Kirchen, Schulen und soziale Einrichtungen zusammen, um schwer vermittelbaren Jugendlichen konkrete Hilfestellungen bei der Arbeitssuche zukommen zu lassen. Dies geschieht u.a. durch Patenschaften.

In einem anderen Bündnis arbeiten Betriebe in einem Bündnis an dem Aufbau einer branchenübergreifenden Kindertagesstätte mit. Die Kindertagesstätte soll mitten in einem Industriegebiet angesiedelt werden, auch um Wege zum Arbeitsplatz und Wege, Kinder zur Kinderbetreuung zu bringen, unkompliziert miteinander vereinbaren zu können.

Es gibt Bündnisse, die aktiv für die Beteiligung an dem Audit „Beruf und Familie“ der Hertiestiftung werben. In Rheinland-Pfalz werden dabei die Kosten für das Zertifizierungsverfahren für kleine und mittlere Betriebe vom Land übernommen.

In Rheinland-Pfalz gibt es eine wachsende Zahl von Betrieben, die zur Mitarbeit in den lokalen Bündnissen bereit ist. Auch die IHK, die HWK, der DGB und die Wirtschaftsunioren unterstützen die Mitwirkung in lokalen Bündnissen.

Nähere Informationen:

VIVA FAMILIA – Servicestelle für lokale Bündnisse
Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V.
Sabine Gaidetzka
Karmeliterplatz 3
55116 Mainz
Tel.: 06131 / 206928
sgaidetzka@lzg-rlp.de



Mainzer Bündnis für Familie

Beigeordneter Michael Ebling,
Dezernent für Soziales, Jugend, Gesundheit und Wohnen
der Stadt Mainz

Durch Bündnisse kommen wir zu einer neuen Qualität in der Familienpolitik!

Dieser Satz umschreibt einen neuen Ansatz in der Familienpolitik, der durch lokale Bündnisse für Familien im Entstehen ist. Nur ein breites, gesellschaftliches Bündnis kann an dem ansetzen, was Familien bewegt und dazu beitragen, ein familienfreundliches Klima in unserer Stadt und in unserem Land zu schaffen.

Mehr junge Menschen sollen motiviert werden, den durchaus weit verbreiteten Wunsch nach Elternschaft und einer Familie auch in die Tat umzusetzen. Und alle gesellschaftlichen Kräfte sind gefordert, hierzu günstige Rahmenbedingungen zu schaffen.

Die neue Form der Politik für und mit Familien grenzt sich von der traditionellen Familienpolitik deutlich ab. Mit lokalen Bündnissen für Familien werden nicht (weitere) Plattformen geschaffen, an denen Forderungen an die öffentliche Hand gestellt werden, sondern Bündnisse ermöglichen es, dass hier jede und jeder aktiv an der weiteren Verbesserung der Situation von Familien mitarbeiten und sich einbringen kann.

Herkömmliche Familienpolitik - gerade auf der kommunalen Ebene - kennt vielfach nur Interessensverbände, soziale Einrichtungen und deren Träger.

Der Bündnisgedanke knüpft daran an, dass sich die Familienfreundlichkeit

einer Gesellschaft nicht allein an der Frage bemisst, ob es zehn Euro mehr oder weniger an Kindergeld gibt. Alle für Familien relevante Themenfelder, z.B. die Frage, wie Familie und Berufstätigkeit miteinander zu vereinbaren sind, ob ausreichender Wohnraum zur Verfügung steht, ob Wohngebiete auch den Bedürfnissen von Familien - und nicht nur von PKW-Besitzern - Rechnung tragen, müssen praxisnahen Lösungen zugeführt werden. Dies geht über die klassischen kommunalen Handlungsfelder für Familie, in der Fragen der Kinderbetreuung, der Jugendarbeit oder der Beratung eine dominante Rolle spielen, weit hinaus.

Dazu müssen neue Partner, die sich ansonsten nicht im Bereich der sozialen Arbeit tummeln, gewonnen werden. Hierzu gehören auch Betriebe, Gewerkschaften, Kammern, Schulen, die kommunale Stadtplanung, Wohnungsbauunternehmen, ÖPNV-Unternehmen oder Krankenkassen. Eine große gesellschaftliche Breite ist der Schlüsselfaktor zum Erfolg einer nachhaltigen kommunalen Familienpolitik.

In unserer Stadt ist dies mit dem Mainzer Bündnis für Familie gut gelungen. Die Gründungsveranstaltung am 22. Juni 2005 mit Bundesfamilienministerin Renate Schmidt in der Industrie- und Handelskammer Rheinhessen war ein voller Erfolg. Nicht nur die große Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich an diesem Tag in der IHK versammelt haben, sondern auch die sehr gute Berichterstattung in Presse, Funk und Fernsehen haben gezeigt, dass „Familie“ für viele Mainzerinnen und Mainzer ein Thema ist.

Die Gründung des Mainzer Bündnisses für Familie wurde auf Initiative der Stadt Mainz unter der Federführung des Sozialdezernates zusammen mit einem Kreis von weiteren zehn Institutionen vorbereitet. Dazu gehörten – neben der Stadt Mainz – der Caritasverband Mainz e.V., der Deutscher Gewerkschaftsbund Mainz, der Deutscher Kinderschutzbund Mainz, die Evangelische Erwachsenen- und Familienbildung Mainz, die Handwerkskammer Rheinhessen, die Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen, die Katholische Familienbildungsstätte Mainz, die Landeszentrale für Gesundheitsförderung, die Wirtschaftsunioren Mainz (Rheinhessen) und das Zentrum gesellschaftliche Verantwortung der Evangelischen Kirche in Hessen-Nassau.

Das Mainzer Bündnis für Familie ist wie folgt aufgebaut:

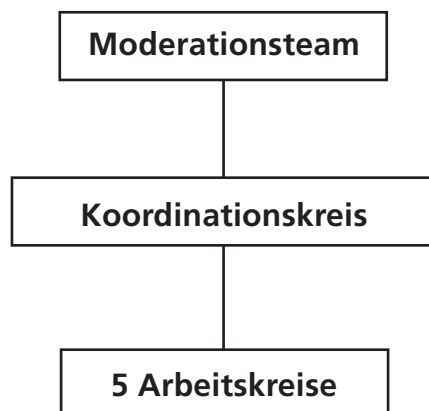
Der Koordinationskreis des Mainzer Bündnisses für Familie steht allen offen, die für Familien in Mainz etwas bewegen wollen, egal ob einzelnen Personen, Unternehmen, Verbänden, Initiativen und natürlich auch Familien selbst. Im Koordinationskreis

laufen alle Fäden des Mainzer Bündnisses für Familie zusammen, hier wird über die Arbeitskreise berichtet, Entscheidungen getroffen und über das weitere Vorgehen beraten. Der Koordinationskreis trifft sich circa drei Mal im Jahr.

Ein Moderationsteam – bestehend aus Dr. Brigitte Bertelmann (Zentrum gesellschaftliche Verantwortung der Evangelischen Kirche Hessen-Nassau), Daniela Schmitt (Vorstandssprecherin Wirtschaftsjuvenen Mainz-Rheinessen) und Regine Schuster (Geschäftsführerin Deutscher Kinderschutzbund in Mainz) – moderiert und bereitet die Treffen des Koordinationskreises vor.

Es wurden zunächst fünf Arbeitskreise gebildet, in denen die inhaltliche Arbeit im Mainzer Bündnis für Familie stattfindet:

- Familie & Arbeitswelt
- Familie & Gesundheit
- Familie & Wohnumfeld
- Kinderbetreuung
- Stärkung der Elternkompetenz



Die Arbeitskreise stehen allen Interessierten offen.

Das Sozialdezernat der Stadt, Herr Thomas Hauf, übernimmt weiterhin Koordinierung und Öffentlichkeitsarbeit - letztere in Zusammenarbeit mit dem Familienmagazin Kuckuck! - des Mainzer Bündnisses für Familie.

**Podiumsdiskussion zum Thema
„Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb:
Kontroversen, Barrieren, Potenziale“**

6

Podiumsdiskussion zum Thema „Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb: Kontroversen, Barrieren, Potenziale“

Es nehmen teil:



Dr. Richard Auernheimer,

Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und
Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz,



Rolf-Bodo Brombacher,

Siegenia-Aubi KG



Edeltraud Glänzer,

Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie



Michael Schuchardt,

Personalleiter Mannheimer Morgen, Großdruckerei und Verlag GmbH



Es moderiert:

Gundula Gause - ZDF

Podiumsdiskussion zum Thema „Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb: Kontroversen, Barrieren, Potenziale“

Gause:

Guten Tag hier vom Podium aus. Ja, wir alle hier im Raum sind Überzeugungstäter, das ist klar geworden. Der Tag steht im Zeichen unseres Themas. Ich habe heute Morgen zu Herrn Braun gesagt, schön, dass Sie sich für mein Thema engagieren. Das finde ich sehr gut, denn vor Jahren bin ich mal gefragt worden, in einer ganz anderen Runde „Haben Sie so ein großes Thema, das Ihr Thema ist?“ Dann habe ich gesagt: „Na ja, Vereinbarkeit von Beruf und Familie! Als junge Mutter oder als Mutter, nicht mehr ganz so jung, aber doch von zwei kleinen Kindern, geht man es dann frisch an, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzubekommen“. Herr Braun sagte heute Morgen auch, was wir bräuchten, seien Testimonials. Ich habe mir vorgenommen, Ihnen hier das Testimonial abzuliefern, dass es klappt. Ich habe einen Jungen „mitgeheiratet“, der nun schon die Schule beendet hat. Später bekam ich einen heute fünfjährigen Sohn und eine heute siebenjährige Tochter. So bin ich voll an der Mutterfront! Zugleich bin ich auch aktiv an der heute-journal-Front: in der Redaktion und in der Moderation. So ist man mit allerlei beschäftigt, auch immer wieder mit diesem unserem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Jetzt werden wir ein knappes Stündchen diskutieren. Ich darf vorstellen:

- Herrn Dr. Richard Auernheimer, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit in Rheinland-Pfalz,
- Herrn Rolf-Bodo Brombacher, Gesamtwerkleiter von Siegenia-Aubi
- Frau Edeltraud Glänzer, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie
- Herrn Michael Schuchardt, Personalleiter Mannheimer Morgen, Großdruckerei und Verlag GmbH

Unsere Diskussion steht unter der Überschrift „Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb“. Sie haben gerade in der letzten Stunde, während ich gerade schnell mal bei meinen zwei Kindern war, gehört, wie es ausschaut an der Basis, einmal bei Boehringer und dann bei dem kleineren Unternehmen WKV aus der Eifel. Ich möchte aber erst einmal die beiden Betriebsvertreter hier nach ihren Erfahrungen befragen und beginne mit Herrn Schuchardt, Mannheimer Morgen Großdruckerei. Sie setzen familienpolitische Maßnahmen in Ihrem Betrieb um. Welche genau?

Schuchardt:

Wir haben beim Mannheimer Morgen etwa 450 Mitarbeiter. Angeschlossen sind noch einige Tochtergesellschaften, zum Teil auch mit am Werksgelände sitzend, und wir praktizieren seit einigen Jahren eine intensive Umsetzung der Teilzeit. D.h., bei einer Frauenquote von etwa 50 Prozent haben wir eine Teilzeitquote von insgesamt 21 Prozent im Betrieb. Es wird seit Jahren versucht, den Wünschen der Mitarbeiterinnen, was eine flexiblere Arbeitszeit oder eine Reduzierung der Arbeitszeit angeht, nachzukommen. Wir haben weiterhin in den letzten Jahren einige Telearbeitsverträge geschlossen mit Mitarbeiterinnen, insbesondere auch wegen der Elternzeit oder in der Elternzeit und – worauf wir sehr stolz sind – wir haben seit einem halben Jahr eine betriebliche Kinderbetreuung. Wir können unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern im Alter zwischen einem und sechs Jahren eine Vollzeitbetreuung anbieten, d.h. die Mitarbeiter können ihre Kinder von morgens 7:00 bis abends 20:00 Uhr betreuen lassen und das während des ganzen Jahres, ohne einen Ferienausfall. Das sind die Kernmaßnahmen, die wir unter dem Begriff familienorientierte Personalpolitik betreiben.

Gause:

Für wie viele Mitarbeiter steht dieses Angebot?

Schuchardt:

Wir haben eine Mitarbeiterbefragung diesbezüglich gemacht, eine Erhebung. Da waren es 12 bis 24 Mitarbeiter je nachdem, wie eng man das jetzt fasst, die gesagt haben, wir haben tatsächlich einen Bedarf an so etwas. Wir haben in diesem Jahr im September begonnen und bisher ist ein einziges Kind angemeldet worden. Wir haben für dieses Jahr zwei weitere Kinder angemeldet, d.h. die Nachfrage ist eigentlich viel geringer als wir vermutet haben und wir müssen noch herausfinden,

woran das liegt und ob es vielleicht einfach ein bisschen Zeit braucht, bis die Eltern ihre Kinder wirklich in einem Kindergarten, in einer Kindertagesstätte abgeben, die sich eben nicht in ihrem Wohnort befindet, sondern irgendwo im Industriegebiet oder in der Nähe eines Industriegebietes.

Gause:

Das ist ja auch eine weit bekannte Forderung nach betriebsnahen Kindergärten, die Sie jetzt umsetzen und die nicht so angenommen wird, wie Sie sich das erwartet hatten. Das bietet natürlich Diskussionsstoff. Ich möchte jetzt aber noch die anderen Podiumsteilnehmer in das Gespräch einbinden. Deswegen die gleiche Frage an Herrn Brombacher von Siegenia-Aubi. Wie schaut das familienpolitische Angebot in Ihrem Betrieb, in Ihren Werken aus?

Brombacher:

Wir haben vor zehn Jahren damit angefangen. Und warum haben wir damit angefangen? Wir sind Bauzulieferer und in der Bauzulieferbranche waren die Daten rückläufig, wir wollten aber wachsen und wenn man wachsen will, dann muss man etwas besser machen im Wettbewerb, als die direkten Mitanbieter für die Produkte. Wir haben ein Führungssystem entwickelt, ein ganzheitliches und das beinhaltet eben auf der einen Seite den Mitarbeiter und auf der anderen Seite auch den Kunden. Ganz grob gesprochen ist es so: Wir bekommen zufriedene Kunden oder können nur zufriedene Kunden bekommen, wenn wir auch zufriedene Mitarbeiter haben. D.h. wir mussten dafür sorgen, dass unsere Mitarbeiter zufriedener werden und deswegen haben wir verschiedene Programme aufgelegt, damit wir Beruf und Familie besser zusammen bringen.

Gause:

Wie viele Mitarbeiter haben Sie und wie viele brauchen Kinderbetreuung oder wollen diese familienpolitischen Angebote überhaupt nutzen?

Brombacher:

Also wir haben mehrere Standorte. Wir sind ein mittelständisches Unternehmen mit über 2000 Beschäftigten und ich vertrete hier den auditierten Standort. Der auditierte Standort hat insgesamt 614 Mitarbeiter. Wir haben 493 gewerblich Beschäftigte und

haben von diesen gewerblich Beschäftigten einen Frauenanteil von 360 Frauen. D.h. also hauptsächlich in den Montagen haben wir einen sehr hohen Frauenanteil und dieser Frauenanteil – das ist ja so beim Frauenanteil – der ist meist mehrfach belastet durch den Beruf und die Familie. Und den Frauen bieten wir dann innerhalb unserer Möglichkeiten Teilzeitmodelle an. Boehringer hat hier 120 genannt glaube ich, da können wir leider nicht mithalten. Wir haben „nur“ 72. Aber ich denke, auch diese Zahl ist relativ ungewöhnlich.

Gause:

Die nächste Frage möchte ich an Frau Glänzer richten, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie. Natürlich haben die Gewerkschaften das Problem der gesamtwirtschaftlichen, wie soll ich sagen, „strammen“ Lage. Wir alle wissen um die Problematik hoher Arbeitslosigkeit und den Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätzen.

Wie tragen Sie das Thema an die Unternehmen, an die Betriebe heran? Wenn wir an die großen aktuellen Entlassungswellen denken, bei der Telekom, gestern die Meldung, dass das AEG-Werk in Nürnberg geschlossen wird. Da geht es dann nicht mehr um die Einrichtung von familienfreundlichen Maßnahmen, sondern es geht um den Erhalt von Arbeitsplätzen. Also, wie können Sie als einer der Tarifpartner dieses große Thema in das noch größere Thema des Erhalts der Arbeitsplätze einklinken?

Glänzer:

Zunächst einmal ist ganz wichtig, was vorhin auch erwähnt worden ist, dass wir dieses Thema aus der „sozialen Kuschelecke“ herausholen. Wir haben natürlich schon das Problem, wie Sie beschrieben haben, dass in vielen Betrieben die wirtschaftliche Situation nicht so ist, dass Arbeitsplätze aufgebaut werden. Das ist auch mit ein Grund, warum viele Unternehmensleitungen sagen, dieses Thema ist für uns im Moment nicht das, welches wir diskutieren wollen. Im Übrigen argumentieren nicht nur Unternehmensleitungen so, sondern auch Betriebsräte heben hervor „uns brennt der Kittel an ganz anderer Stelle“. Gleichwohl kann man feststellen, dass wenn Aktivitäten entwickelt werden, die Betriebsräte diejenigen sind, die initiativ werden. Weitere Aspekte, die immer genannt werden, um diesem Thema jetzt nicht die Aufmerksamkeit zu widmen, die es in dieser Veranstaltung erfährt, sind: zu hohe Kosten, mangelnde Zeit, keine entsprechende Infrastruktur. Wir versuchen gemeinsam mit unserem Sozialpartner – und Frau Achenbach vom Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie Rheinland-Pfalz ist ja heute auch

bei dieser Veranstaltung – das Thema familienfreundliche Arbeitszeiten oder familienfreundliche Arbeitsbedingungen insgesamt in die Betriebe zu tragen. Das finde ich wichtig, dass die Sozialpartner hier gemeinsam auf die Unternehmensleitungen und natürlich auch auf die Betriebsräte zugehen, um dann mit ihnen, abgestimmt auf die jeweilige betriebliche Situation, Konzepte zu entwickeln. Hier kann man feststellen, dass vor allem Betriebsräte initiativ sind. Und weil Sie die wirtschaftliche Situation angesprochen haben: Für uns geht es insgesamt um das Thema Chancengleichheit und es geht um Arbeitsplätze nicht zuletzt auch von Frauen. Wenn wir da nicht die entsprechenden Bedingungen schaffen, dann sind es die Frauen, die den Kürzeren ziehen und dann ganz schnell wieder draußen sind. Ein weiterer wichtiger Punkt ist gerade in einer wirtschaftlich schwierigen Situation den Kosten-Nutzen-Aspekt deutlich zu machen, also aufzuzeigen, dass die Unternehmen aber auch die Beschäftigten etwas davon haben. Dies kann eine Türöffnerfunktion haben, das sind unsere Erfahrungen.

Gause:

Herr Dr. Auernheimer, jetzt natürlich die große Frage, was kann die Politik leisten in diesem Kontext? Wäre es nicht vorstellbar, die Familienpolitik dem Wirtschaftsressort zuzuordnen? Die Frage an Sie: Wir haben heute Morgen auch die Ministerin gehört. Könnte man nicht andere Kräfte bündeln und dann eben zu anderen Ergebnissen kommen?

Dr. Auernheimer:

Der Ansatz ist interessant. Aber ich denke, man muss auch noch einmal sagen, wie Politik heute diese Schwerpunkte setzt. Natürlich gibt es diesen klassischen Unterschied zwischen den Ressorts Arbeit und Wirtschaft. Das ist in der Regierung von Rheinland-Pfalz nicht ganz so ausgeprägt, wie manche sich das als echten Gegensatz vorstellen. Man kann auf der anderen Seite auch sehen, dass Wirtschaftspolitik sich häufig und früher beschäftigt hat mit der Standortbeschäftigung, mit Bedingungen und auch mit der Philosophie des guten Wirtschaftens, also der Wirtschaftsentwicklung. Und das Arbeitsministerium war sicher das Ministerium, das stärker darauf setzte einzelne, auch gezielte Maßnahmen im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer natürlich in eine solche Wirklichkeit einzubringen. Also von daher gibt es schon möglicherweise von den ursprünglich zugeordneten Gesprächspartnern eine gewisse Unterscheidung. Aber ich würde es – also nicht nur aus dem eigenen Interesse des Hauses – eigentlich für einen Verlust halten, dass man diese



Frage plötzlich wieder an eine Stelle zuordnet, weil damit der Verlust verbunden ist zu sagen, es ist eine gesellschaftliche Aufgabe, und die haben alle Ressorts in der Landesregierung. Wir haben übrigens mindestens drei Ressorts die damit zu tun haben, natürlich das Ressort, das für die Kinderbetreuung im weitesten Sinne inhaltlich zuständig ist und damit sagen kann, Bildung von Anfang an, Chancen für Kinder sind wichtig. Das beginnt natürlich auch für das Kind der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers im Alter von zwei Jahren und ich muss auch auf ganz verschiedene Kombinationen von Alltagsschwierigkeiten achten können. Die Gesellschaft muss sich in der Zukunft Lösungen ausdenken in der Bundesrepublik, besonders nachdem wir uns im Rückstand zu den anderen europäischen Ländern befinden. Man kann auch nicht mehr eine vermeintlich wirtschaftlich schwere Situation vorschieben. Wir haben insgesamt eine gute wirtschaftliche Situation. Aber es ist wichtig, dass wir Standortvorteile realisieren und Standortvorteile beginnen bei der Identifikation mit dem Standort. Die beginnen auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, also insofern denke ich, wir haben von verschiedenen Punkten aus Lösungen in die Wirklichkeit hineinzutragen, teilweise mit einem drängenden Ansatz, teilweise mit motivierendem Ansatz, teilweise auch mit informativen Ansätzen. Wir müssen Möglichkeiten aufzeigen, wir müssen sie verbinden und mit Best-Practice belegen können. Also deshalb ist es so wichtig, dass wir auch zertifizierte, auditierte

Unternehmen haben, die zeigen können, was man machen kann, dass es auch kein Nachteil ist, dass es auch nicht nur ein sozialer Touch ist, dass es nicht eben jetzt irgendwelche Schwerpunkte vielleicht der Personal- und Betriebsräte sind und auch nicht nur der Schwerpunkt des Geschäftsführers und der Geschäftsführerin, sondern dass es notwendig ist, dass es dringend notwendig ist und dass wir diese Vorteile nur dann weiter behalten können, wenn wir hier noch besser werden. Wir sind heute ja im europäischen Vergleich in diesem Punkt sicher im unteren Viertel der Wettbewerber.

Gause:

Herr Dr. Auernheimer, ich muss mich ein bisschen mit Ihnen streiten, wenn Sie sagen, bei uns sei „alles in Ordnung“. Herr Ebling erklärte gerade, hier in Mainz gebe es in Sachen Krippenplätze einen Deckungsgrad von 10%, das sei doppelt so hoch wie im Land. Wir wissen auch um die Schulproblematik: auf dem Land müssen Schulen umstrukturiert werden, weil natürlich wegen des Kindermangels der Zulauf immer geringer wird. Wenn wir uns das Ziel Bildung, Bildung, Bildung vergegenwärtigen, sehen wir auch, was wir da noch zu leisten haben. Was könnte denn das Landesministerium noch tun, um auch wieder in die Fläche des Landes hineinzukommen?

Dr. Auernheimer:

Also, wir denken wirklich auch in der Fläche und nicht nur in den Städten, aber das wollte ich nicht jetzt schon als guten Zustand beschreiben. Die Frage der Betreuung der Kinder, besonders in der ersten Phase, in der Familiensituation unter drei, ist natürlich wirklich nur an einzelnen Stellen gelöst. Es ist meistens nicht dort gelöst, wo wirklich jemand darauf angewiesen ist. Wir haben ja bis heute im Vermittlungssystem die Regel, dass vermittlungsfähig nur diejenigen sind, die praktisch nachweisen können, dass sie für die Betreuung des Kindes eine Lösung haben. Aber das kann man in vielen Stellen überhaupt nicht nachweisen. Deshalb ist auch unsere Belastung hinsichtlich der Empfängerinnen von SGB II-Leistungen zu groß. Also ich glaube schon, dass wir dort einen sehr hohen Handlungsbedarf haben, also die Kommunen, die wir natürlich auch bitten, wirklich intensiver nachzudenken über freie Kapazitäten, über die Umsteuerung. Wenn heute Kommunen stolz sind, wie hier im Nachbarlandkreis zum Beispiel gerade geschehen, dass man um weitere 100 Plätze für unter Dreijährige erweitert, dann zeigt das schon, dass man dort vielleicht an der Spitze einer Entwicklung ist. Aber das heißt im nächsten

Nachbarlandkreis vielleicht noch gar nichts oder ganz wenig. Das alles sind wirklich unterlassene Chancen für Eltern. Viele Familien wünschen sich die Wohnortnähe der Tagesbetreuung, weil nur dann das System der Absprache funktioniert, z.B. dass Großeltern die Kinder abholen können. Deshalb ist es wichtig, dass Angebote am Arbeitsplatz zusätzliche Lösungen sind. Wir brauchen gewissermaßen für den einen Tag, der einmal im Monat vorkommt, eine Lösung. Und wenn die Betreuung der Kinder sich sonst nur mit Krankheitstagen oder mit Urlaubstagen lösen ließe, dann ist das so ein enormer Nachteil für die betroffenen Eltern, den kann man nicht hinnehmen.

Gause:

Ludwig Georg Braun, der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages hat heute Morgen das Konzept aus seiner Heimatgemeinde beschrieben, das ein virtuelles „Haus des Kindes“ beinhaltet, in dem sich alle Initiativen dieser Stadt koordinieren, miteinander vernetzen, um Notsituationen abzufedern. Auch den Aspekt der Freiwilligkeit betonte er, z.B. seien Großeltern zu aktivieren. Wie schaffen wir es Frau Glänzer, dass wir die Akteure dieses Spiels zu mehr Aktivität bringen?

Glänzer:

Ich hatte es eben schon gesagt, wichtig ist einfach, dass erstens die Sozialpartner ihre gesellschaftliche Verantwortung an dieser Stelle wahrnehmen und das sind die Wirtschaftsverbände, die Arbeitgeberverbände und das sind die Gewerkschaften. Wir müssen gemeinsam auf die Betriebsparteien zugehen, sie ermutigen und ihnen gerade mit Best-Practice-Beispielen aufzeigen, dass es sehr wohl möglich ist, Aktivitäten nicht nur in größeren Unternehmen zu entfalten. Das ist ein Vorbehalt, der uns häufig begegnet: Ja, das geht bei der BASF oder bei Boehringer. Aber das geht nicht bei uns. Wir haben in einem Projekt, das wir unterstützt vom rheinland-pfälzischen Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend sowie dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit durchgeführt haben, erlebt, dass sich auch kleinere Betriebe sehr wohl auf den Weg begeben können. So hat ein Betrieb mit 170 Beschäftigten beispielsweise Initiativen zur Kinderbetreuung entwickelt. In diesem Zusammenhang ist außerdem von Bedeutung, dass wir, so wie es auch im lokalen Bündnis dargestellt worden ist, versuchen, Aktivitäten auf der regionalen Ebene zu vernetzen. Dies bietet sich gerade bei der Kinderbetreuung an. Wir wissen, dass die Situation für Kinder von null bis drei Jahren außerordentlich schwierig ist. Wir haben ferner erhebliche Probleme, was die Kinderbetreuungssituation von

sechs Jahren aufwärts anbelangt und wir haben nach wie vor die Situation, dass die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen nicht mit den Bedürfnissen der Eltern übereinstimmen. Auch hier gibt es erheblichen Handlungsbedarf. Wir müssen die Chancen, die dieses Thema bietet, jetzt nutzen, denn Familienpolitik befindet sich gerade im „politischen Aufwind“. Wir müssen alle auf regionaler Ebene zusammenholen, so wie es vorhin dargestellt wurde. Die Kommunen, die Arbeitsämter, die Unternehmen, die Gewerkschaften – alle müssen zusammen kommen und dieses Thema gemeinsam voranbringen.

Gause:

Frage an Herrn Schuchardt in diesem Kontext: Wenn man sich die Studie von Herrn Professor Schneider vergegenwärtigt, ist es so, dass viele Betriebe das Thema Familienpolitik und familienfreundliche Maßnahmen als wichtig erachten und sagen, bei den Großunternehmen sei es gut angesiedelt, aber für uns zu teuer und schwierig. Was war bei Ihnen, bei der Mannheimer Morgendruckerei der Grund, dass Sie gesagt haben, ja wir stellen uns dem Thema, wir gehen es an?

Schuchardt:

Ja, es ist vielleicht ganz interessant. Ich selber habe noch vor vier Jahren gesagt, mit diesem Thema beschäftige ich mich nicht, es ist nicht die Aufgabe eines Betriebes, sich z.B. um die Kinderbetreuung zu kümmern. Natürlich ist es so, dass die Betriebe für familienorientierte Arbeit, Personalarbeit auch etwas leisten könnten und sollten. Aber es gibt eben auch Dinge, bei denen ich der Meinung bin, dafür sind die Unternehmen nicht kompetent, dafür sind sie nicht da, dafür haben wir z.B. die Kommunen, dafür haben wir den Staat. Das beste Beispiel ist für mich die Kinderbetreuung. Also da war ich wirklich der Auffassung, das ist nicht das Thema, womit wir uns beschäftigen sollten. Aber wir haben erkannt, dass sich die Dinge in Deutschland leider an dieser Stelle sehr, sehr langsam entwickeln und wir haben gesagt, wir können nicht so lange warten, bis alle in Gang gekommen sind und genügend Kinderbetreuungsplätze vorhanden sind. Wir haben erkannt, dass wir zunehmend ein Problem bekommen, nämlich dass wir trotz fünf Millionen Arbeitsloser in Deutschland nicht genügend Fachkräfte akquirieren können. D.h. wir stellen schon bei unseren Auszubildenden fest, die wir einstellen wollen, dass da das Vorbildungsniveau von Jahr zu Jahr zurückgeht und wir, egal bei welcher Stelle wir ansetzen, zum Teil größte Mühe haben, neues Personal an Bord zu bekommen. Wir haben gesagt, wir fangen mit dem Thema Kinderbetreuung auch deswegen

an, damit wir einen Standortvorteil, einen Imagevorteil haben gegenüber anderen Unternehmen, die so etwas nicht anbieten können. Wir hoffen damit auch den einen oder anderen gewinnen zu können, der sagt, Menschenskinder hier kann ich Karriere machen, hier kann ich aber auch meine Kinder betreuen lassen. Wir bieten dies natürlich auch für Qualifizierte, für Leistungsträger, für Führungskräfte an, bei denen es weh tut, wenn sie eben drei Jahre in Elternzeit gehen. Wir bieten hier etwas an, das die Elternzeit unter Umständen deutlich reduzieren kann und können damit Reibungsverluste innerhalb der Organisation, der betrieblichen Organisation auch reduzieren.

Gause:

Wenn Sie jetzt eine Kostennutzenanalyse durchführen, rechnet sich das für Ihr Unternehmen?

Schuchardt:

Ja, also es gibt da ja die berühmte Prognosstudie, die konnten wir für unsere Verhältnisse nicht anwenden, ganz einfach schon deswegen, weil wir kostenlos bei uns im Blatt Anzeigen schalten können. Dieses Problem haben andere Unternehmen schon, dass sie erhebliche Akquisitionskosten haben, also das Schalten von Anzeigen beispielsweise. Was wir aber sehen und das haben wir gar nicht genau ausgerechnet. Wir haben gesagt, wenn wir jetzt anfangen würden, mal auszurechnen, was kostet uns eine Elternzeit, was sind denn da für Reibungsverluste mit einzurechnen, dann können wir das alles tun. Wir können aber auf der anderen Seite sagen, na ja wenn wir mal für drei Jahre einen Auszubildenden übernehmen oder einen Volontär übernehmen, dann ist es sogar günstiger. Also diese Rechnung wollen wir gar nicht machen. Wir wollen einfach feststellen, dass wir einen erheblichen Verlust hinnehmen müssen, wenn ein qualifizierter Mitarbeiter, der unter Umständen gerade in der Blüte seines beruflichen Lebens steht, wenn der für drei Jahre oder auch nur zwei Jahre dem Unternehmen nicht zur Verfügung steht. Das kann sich jeder mal vor Augen führen, was es bedeutet, wenn ich eben eine solche Stelle jemanden übertragen muss, der von der Sache wenig Ahnung hat und was das bedeutet, wenn man dazu noch bedenkt, dass viele Stellen im Unternehmen auch einfach besetzt sind, d.h. wenn ein singuläres Wissen da ist, was bei einzelnen Mitarbeitern liegt, wo man also nicht sagen kann, na gut, da gibt es eben eine Vertretung, die springt dafür ein.

Gause:

Herr Schuchardt, konkrete Zahlen in Bezug auf meine Frage haben sie noch nicht vorliegen, oder? Also ich möchte wirklich wissen: rentiert sich diese familienpolitische Investition für Sie oder ist es bislang eher ein Kostenfaktor?

Schuchardt:

Also für uns ist es im Moment kein Kostenfaktor, weil wir ganz einfach noch nicht so viel Geld für diese Maßnahmen, die ich vorhin auch beschrieben habe, ausgehen. Es kann natürlich zu einem Kostenfaktor werden, denn ich persönlich bin der Meinung, dass der Nutzen unserer Maßnahmen bei weitem die Kosten übersteigt. Also wir haben erheblich mehr Nutzen als wir Kosten haben.

Gause:

Dann möchte ich die gleiche Frage an Herrn Brombacher richten dürfen. Ist die Belastung eher da oder sehen Sie familienfreundliche Maßnahmen als Investition?

Brombacher:

Ich sehe es nicht als Investition, es ist auch keine Belastung da, sondern am besten bringt man die Sache voran, wenn für beide Seiten eine Win-Win-Situation entsteht und die entsteht ganz einfach, wenn man sich mal klar macht, was passiert, wenn ein Problem in der Familie da ist. Also der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin hat ein Problem. Dieses Problem mündet oft, wenn nicht sogar immer, in Ausfallzeiten. Und diese Ausfallzeiten müssen überbrückt werden. Es gibt verschiedene Ausfallzeiten. Es kann auch eine Ausfallzeit in Folge von Krankheit sein, die muss überbrückt und bezahlt werden. Das eine sind dann die Kosten die entstehen, nämlich ich muss diese Abwesenheit bezahlen und muss evtl. jemanden neues hinnehmen, den ich auch bezahlen muss. Dann kommt das zweite: In einem Unternehmen laufen Prozesse ab, und ich habe vorhin gesagt, am Standort haben wir 614 Mitarbeiter und alle sind in irgendwelchen Prozessen. D.h. also wenn der Prozess nicht stattfindet, muss der Prozess umorganisiert werden und das kostet natürlich auch Geld. Deshalb denke ich, die Unternehmen haben natürlich was davon, wir können es messen. Bei uns ist die Krankenquote deutlich gesunken durch unsere Maßnahmen, d.h. die Gesamtausfälle sind gesunken und damit ist die Produktivität gestiegen. D.h. wir haben das nicht gemacht, weil wir einen sozialen Touch haben, sondern wir haben das gemacht, weil

wie ich vorhin schon gesagt habe, wir etwas anderes machen wollen, etwas besseres machen, wir wollen wachsen und wir wollen das mit zufriedenen Mitarbeitern und wir wollen es, da kommen wir vielleicht noch drauf, mit gesunden Mitarbeitern.

Gause:

Familienfreundliche Maßnahmen, die Sie jetzt beschrieben haben, richten sich aber, wenn ich Sie richtig verstanden habe, bislang eher an die Frauen in Ihrem Betrieb?

Brombacher:

Diese Maßnahmen richten sich an alle in unserem Betrieb.

Gause:

Und sie werden genutzt von...?

Brombacher:

Vorhin wurde auch so ein bisschen beklagt, dass noch kein Mann in dem System drin ist. Also bei uns sind es mittlerweile drei Männer, die diese Angebote annehmen, wobei ich immer den Eindruck habe, dass Männer, die solche Angebote annehmen, von ihrem Nachbarn belächelt werden. Sonst wären es nicht 3, sondern 30 oder 40.

Gause:

Also ich glaube, alleine die Tatsache, dass wir heute darüber sprechen und es einfach artikulieren, wird hoffentlich diesen Mentalitätswechsel, den wir alle fordern, in unseren jeweiligen Arbeitsgebieten vorantreiben. Professor Schneider sagte vorhin, es gehe nicht nur darum, Frauen und Mütter wieder in die Erwerbstätigkeit zu bekommen, sondern auch Väter für das Familienthema zu gewinnen. Da müsse einfach in den Köpfen was passieren. Frau Glänzer, vielleicht haben Sie einen Ansatz, oder wo sehen Sie Handlungsmöglichkeiten für die Gewerkschaften, auch Männer für das weiche Thema Mentalitätswechsel zu gewinnen? Wie schaffen wir es, dass Männer wieder mehr das Familienleben mitzugestalten? Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage, ist man in vielen Familien schon froh, wenn der Mann eine Arbeit hat.

Glänzer:

Was eben gerade angesprochen worden ist, spielt bei dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor dem Hintergrund des traditionellen Rollenbewusstseins eine besondere Rolle. Hierzu ist mir gerade ein Beispiel eingefallen aus dem Projekt, das wir in Rheinland-Pfalz durchgeführt haben. Bevor ich dazu komme, will ich selbstkritisch äußern, dass wir in den letzten 10 bis 15 Jahren bei dem Thema Chancengleichheit für Frauen und Männer immer geschaut haben, wie können wir es den Frauen denn erleichtern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sich zu ermöglichen und weniger oder gar nicht darüber nachgedacht haben, wie die Väter zu motivieren sind, hier Verantwortung zu übernehmen. Wir müssen zukünftig stärker darauf achten, das Prinzip von Gender-Mainstreaming auch in die Realität und in den betrieblichen Alltag umzusetzen. Nun zurück zu dem Beispiel: Wir haben in 2001 ein Projekt auf den Weg gebracht und dem Geschäftsführer eines Betriebes unser Anliegen vorgetragen, Aktivitäten zur Chancengleichheit für Frauen und Männer zu erarbeiten. Seine Reaktion: „Ja, o.k., wir haben ja die Sozialpartnervereinbarung im Bereich der Chemischen Industrie und das, was Sie beschrieben haben, gehört ja alles dazu, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und dies und das und jenes. Ja, Frau Glänzer, da haben Sie recht, wir müssen etwas für unsere Frauen hier tun.“ Ich habe dann dagesessen und gedacht, wie sagst du es ihm jetzt? – Meine Antwort: „Entschuldigung, wir sagten Chancengleichheit für Frauen und Männer, das bedeutet die konsequente Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips.“ Der Geschäftsführer räumte ein: „Au Panne, jetzt habe ich es aber wirklich verstanden.“ In einem später durchgeführten Workshop haben wir ähnliches erlebt. Teilgenommen haben zwölf Führungskräfte und bei dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichtete ein Vorgesetzter aus dem Produktionsbereich: „Meine Frau war im letzten Jahr schwanger und wir haben überlegt, wie wir das machen. Wir haben beschlossen, uns die Elternzeit zu teilen. Mit diesem Entschluss bin ich morgens in den Betrieb gegangen, habe mit meinen Kollegen ganz vorsichtig darüber gesprochen und bin abends aus dem Betrieb rausgegangen und habe gesagt, ich mache das nicht.“

Das ist leider bittere Realität und zeigt „Chancengleichheit fängt in den Köpfen an“. Ich schließe gar nicht aus, dass ich nicht selber an der einen oder anderen Stelle noch ein bestimmtes geschlechtsspezifisches Denken habe. Aber wenn wir das nicht aufbrechen, dann werden wir in dem gesamten Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht vorankommen, das ist meine feste Überzeugung. Das bedeutet, ein Unternehmen muss dann auch Väter ansprechen, ermutigen, also fördern und fordern. Hierfür gibt es viele kleine Ansatzpunkte. Ich bin bei der

B. Braun Melsungen AG im Aufsichtsrat und habe in diesem Jahr das erste Mal an einer Betriebsversammlung teilgenommen und bei dem Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern sprach Herr Braun im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur die Frauen an. Auf meinen Hinweis: „Aber Herr Braun sie haben auch Väter im Unternehmen“, antwortete er: „Ach, stimmt ja, selbstverständlich, also auch die Herren sind gemeint.“ Das zum Beispiel sind wichtige Signale und zwar nach dem Top-Down-Prinzip. Dies meint, die Unternehmensleitung bekennt sich ausdrücklich zum Ziel der Chancengleichheit für Frauen und Männer.

Gause:

Ich werde häufig gefragt: „Wie machen Sie das?“ Einer meiner Ansätze ist: Es geht nur mit guten Männern in der Partnerschaft, in der Familie! Also mit Vätern und auch Großvätern, die bereit sind, sich einzubringen und im beruflichen Umfeld braucht es Männer, Vorgesetzte, die Familie nicht nur akzeptieren, sondern aktiv unterstützen, indem sie eben auch Väter fördern, aber es ist immer noch so, dass eher eine Frauenförderung stattfinden muss. Frage an Herrn Dr. Auernheimer: Jetzt gibt es ja von der Bundesebene aus der großen Koalition den Vorschlag, die Idee, man weiß nicht wie es finanziert werden soll, dieses Elterngeld ab 2007 zu zahlen, was dann im vollen Umfang nur über zwölf Monate gezahlt werden soll, wenn der Vater sich zwei Monate bereit erklärt, den Start ins Leben zu ermöglichen, was, das muss man auch immer wieder sagen, eine Supersache ist. Ich möchte einmal betonen dürfen: Kinder sind einfach großartig! Ich finde das eigene Kind ist so ziemlich das Schönste, was es gibt. Elterngeld soll also jetzt nur gezahlt werden, wenn sich auch der Vater diesem Großereignis widmet. Ist das ein richtiger Weg, die Männer da zu sensibilisieren und diesen Weg zu beginnen?

Dr. Auernheimer:

Ja ich halte das Elterngeld für richtig. Möglicherweise ist es nicht hoch genug, möglicherweise müsste es noch stärker gespreizt werden können. Also das löst ja alle möglichen Debatten aus. Aber ich glaube man muss hier einfach auf die jeweilige Situation einer Familie reagieren. Der Ansatz ist richtig und auch die Bedingung ist richtig. Vorher war es nur ein Monat, der Mindestbedingung war, jetzt sind es zwei Monate, die dann von den Vätern geleistet werden müssen, damit das Elterngeld in vollem Umfang - zwölf mal den Betrag von maximal 1800 Euro - ausgezahlt wird. Es ist natürlich ein Hinweis auf den Lernprozess, den wir machen müssen. Es ist einfach notwendig, dass wir aus vielen Anlässen im Alltag Kursänderungen herbeiführen.

Wichtig sind natürlich auch die Vorgesetzten, die das beeinflussen können. Wie selbstverständlich transportieren sie dieses Denken, dass man sich die eine Karriere so vorstellt und die andere Karriere so. Die eine Karriere, die hat gewissermaßen immer den Durchzug bis zum übernächsten Sprung und bei der zweiten Karriere, nämlich der Karriere der Frauen, da gibt es dann die einzelnen Hindernisse. Der Hürdenlauf wird bei Frauen voraus gesetzt. Man ist verständnisvoll und insofern ist das Verständnis vermutlich schon ein Problem. Man räumt aber die Hindernisse nicht weg und Elterngeld ist ein echter Beitrag, solche Hindernisse wegzuräumen, die jetzt noch bestehen. Die Diskussion, die dann angesetzt hat, war vielleicht auch das Interessante. Ich kann mich an den ersten Beitrag erinnern, der in dem Kirchenblatt der Katholischen Diözese erschienen ist. Das war sofort der Hinweis, das die Familie kaputt geht oder der Einwand von irgendeinem berühmten Politiker, der hat gemeint, das darf man nicht machen, das wäre doch verfassungswidrig, so eine Einflussnahme auszuüben auf die Familien. Wir haben ständig Einflussnahmen auf die Familien, indem wir bestimmte Bedingungen setzen. Die sind akzeptiert und es ist auf Dauer ewig so, seit dem 19. Jahrhundert. Jetzt wird es umgedreht, das finde ich richtig. Aber es ist nur ein kleiner Schritt. Bis das Elterngeld eingeführt wird, es wird ja 2007 werden, wird es dann sicherlich langsam wirksam werden. Aber es ist ein notwendiger Schritt, genau wie viele andere Schritte des Bündnisses ähnlich wirksam sein werden oder das Audit ähnlich wirksam sein wird im Sinne langsamer Vorgehensweise, aber es muss dahin führen. Wir müssen diese Veränderungen so vornehmen.

Gause:

Ein Stichwort, das Herr Schuchardt auch am Anfang gab, das der flexiblen Arbeitszeiten und der Einrichtungen von Telearbeitsplätzen, ist ein erster Ansatz, um auch Führungskräfte dahin zu bekommen, die Familienzeit zu realisieren oder die Fürsorge für eine gewisse Zeit zu übernehmen. Es ist ja schon mal machbar, zwei oder drei Stunden lang zuhause einige Emails zu beantworten, einige Telefonate zu führen und ein bisschen etwas auf den Weg schicken. Aber wie schaffen Sie das in Ihrem Unternehmen? Lässt sich da nur in einem gewissen Segment des Unternehmens etwas umsetzen oder können Sie auch so Führungskräfte ansprechen? Nehmen die das in Anspruch?

Schuchardt:

Also bisher haben wir sogar nur und ausschließlich Mitarbeiter in der Telearbeit, die Führungsverantwortung haben. Bei denen war es uns besonders wichtig, dass sie dem ganzen Prozess erhalten bleiben und natürlich ist es nicht so, dass die ausschließlich zuhause arbeiten, sondern die arbeiten einen Teil ihrer Arbeitszeit von zuhause und kommen dann an bestimmten Tagen in den Betrieb, um sich abzustimmen. Im Produktionsbereich ist das Ganze natürlich nicht möglich. Aber wir können uns das sehr wohl vorstellen, beispielsweise bei den Redakteuren – unabhängig von irgendwelchen Elternzeiten –, dass Telearbeit im größeren Umfang angeboten werden kann. Ich glaube, das ist tatsächlich eine sehr gute Möglichkeit für die Kinderbetreuung, die die Unternehmen auch anbieten, wenn die technischen und organisatorischen Voraussetzungen einfach da sind oder geschaffen werden können. Also ich habe bisher nur Positives von unseren Fällen gehört. Es gab da keinerlei Probleme und ich denke, mit diesen guten Erfahrungen werden wir in der Zukunft auch weitere Angebote dieser Art machen können.

Gause:

Wieder die gleiche Frage an Herrn Brombacher: Schaffen Sie es, Ihr Führungspersonal zumindest für das Thema zu sensibilisieren?

Brombacher:

Ja, ich denke schon, dass wir das schaffen. Wir bieten auch die Möglichkeit an, Telearbeit zu machen. Wir haben bei allen Führungskräften Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Das ist vorhin auch schon angesprochen worden. Bei uns ist es nicht wichtig, dass der Mitarbeiter vor Ort ist. Wichtig ist bei uns, dass er seine Ziele erfüllt, die wir vereinbaren. Wir arbeiten mit Zielvereinbarung und deshalb, ich sage es jetzt einmal ein bisschen provokativ, ist es mir egal, an welchem Ort er arbeitet, wenn er seine Ziele, die wir vereinbart haben, erfüllt.

Gause:

Ich möchte jetzt schon in Richtung Ausblick gehen. Die Situation schaut folgendermaßen aus: Wir haben zu wenig Kinder und die Gesellschaft wird immer älter. Herr Dr. Auernheimer, deshalb die Frage: Sollten sich familienfreundliche Maßnahmen nur auf die Kinderbetreuung konzentrieren, oder eben auch die

Fürsorge für ältere Mitmenschen mit beachten?

Dr. Auernheimer:

Ja, das wird ja schon diskutiert mit Vorschlägen, besonders die Situation in der Pflege zu berücksichtigen. Dabei gibt es natürlich auch schon den Einwand, nicht nur die die Frauenbiografie zu belasten. Dieser Einwand ist auch richtig. Insofern war der Vorschlag, den damals die saarländische Ministerin gemacht hat, gut gemeint, ging aber in die verkehrte Richtung. Der Vorschlag war, eine Pflegezeit arbeitsvertraglich zuzulassen. Das hätte bedeutet, dass jemand in dieser Sandwich-Generation die eine Aufgabe eben gemeistert hat mit 45 Jahren und dann schon beginnt mit der Pflegesituation eine neue Aufgabe mit der Perspektive, wieder nicht in den Betrieb zu kommen, den Beruf praktisch wieder wegzulassen. Also da muss man sagen, das gleiche, was jetzt Familie und Beruf bedeutet, muss auch für die Pflege von älteren Angehörigen gelten, aber von vornherein gewissermaßen. Das ist genauso schwierig und die Männer müssen natürlich wiederum in diese Situation mit hinein genommen werden. Es kann nicht so sein, dass wir das hinnehmen. Ich glaube, das würde sich erst ändern, wenn wir andere Strukturen haben, die die Benachteiligung der Frauen nicht so begünstigen. Wir haben heute die privaten Lebensverhältnisse so, dass sie die Betreuungsaufgaben den Frauen zuschreiben. Das Vorurteil entsteht ja nicht daraus, dass es etwas beeinflusst, sondern es bestätigt sich permanent aus der Praxis, aus dem Alltag. Die nächste Alltagslösung ist immer wieder die gleiche wie vorher, denn das andere kann ich nicht ändern. Und deshalb glaube ich, muss man in diese Perspektive rechtzeitig hineingehen. Es muss selbstverständlicher werden, dass die Entscheidungen – und hier geht es dann doch um Frauen, dass sie ihren Beruf so ausüben können, ohne diese privaten Einflüsse und ständigen Zwänge – eben anders getroffen werden müssen, dass man die Betreuung nicht nur der Frau zuweist oder der Tochter, die langsam in die Pflegebedürftigkeit der Großelterngeneration hineinwächst. Aus der Sicht ist natürlich das, was wir mit Familie und Beruf, also nur vielleicht in einer Dimension machen, wichtig, denn das wird ja auch gleichzeitig die Lösung sein für die nächste Generation. Und wenn wir das bei diesen Dimensionen von Zeit und einer Chance eines längeren Lebens nicht lösen, dann werden wir das nie hinbekommen. Dann sind wir natürlich bis zum Ende immer frustriert und denken, das schaffen wir nicht. Man muss es umkehren.

Gause:

Ich möchte auch noch einmal auf folgenden Gedanken abheben: Wir bekommen

die Kinder nicht, um sie in die Krippe zu geben und sie komplett fremd betreuen zu lassen. Großeltern haben wir nicht, um sie im Altersheim von fremden Menschen pflegen und betreuen zu lassen. Insofern: Wie sieht das Ziel des Ganzen aus? Auch ein größerer gesellschaftlicher Zusammenhalt, eine größere Solidarität der Generationen untereinander? Und da möchte ich schon gerne die letzte Frage an Herrn Schuchardt stellen: Mit welcher Perspektive sehen Sie denn in die Zukunft, wenn Sie sich in den Fluss dieser Diskussion von heute und der Gesamtdiskussion stellen. Vorhin kam das Stichwort, es müsse eine „Win-Win-Situation“ entstehen.

Schuchardt:

Zurecht, denn familienbewusste Maßnahmen haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitseinbringung und da wollen wir das tun, was wir tun können, um dem Mitarbeiter zu helfen, bestimmte Lasten abzunehmen und die Gedanken freizuhalten für das, was er eben in seiner Arbeit eigentlich zu leisten hat. Ich denke mal, da haben wir in den letzten Jahren einiges aufgeholt. Wo wir vielleicht nicht gerade an der Spitze waren, da haben wir jetzt einige Angebote machen können, die auch von den Mitarbeitern ganz dankbar angenommen werden. Das wird von der Belegschaft auch honoriert und das kommt dem Unternehmen natürlich zugute. Wenn wir in dieser Form mit unserer Belegschaft zusammenarbeiten, bin ich der Überzeugung, dass die Prozesse besser klappen, dass dann auch die Bereitschaft von den Mitarbeitern da ist, mal was zu tun, was vielleicht nicht im Arbeitsvertrag steht oder was auch mal über die Arbeitszeit hinausgeht. Ich glaube, das ist tatsächlich etwas, was ein Unternehmen besser macht als ein anderes. Insofern bin ich ganz optimistisch, was diesen Punkt unserer Personalpolitik angeht, ja.

Gause:

Also darf ich Ihnen sozusagen Best-Practice konzedieren und möchte die gleiche Frage an Herrn Brombacher stellen dürfen: Welchen Tipp würden Sie einem Arbeitgeber geben, der noch keine familienfreundlichen Maßnahmen in seinem Betrieb umsetzen kann, der aber vielleicht darüber nachdenkt, allerdings eher die Probleme, die Kosten sieht. Welchen Generaltipp würden Sie einem solchen Arbeitgeber geben wollen?

Brombacher:

Ich habe es vorhin schon angeführt, er soll sich bitte dann mal Gedanken machen, ob er nicht vielleicht die Ausfälle reduzieren kann, wenn er die Mitarbeiter dann

arbeiten lässt, wenn die Mitarbeiter auch Gelegenheit haben, arbeiten zu können. Weil letztendlich auch, jetzt übertrieben gesagt, also bei uns ist es so, mit den 72 Modellen, jeder sucht sich dann irgendein Modell aus, wo er wirklich da sein kann. Deshalb ist die Vielzahl der Modelle und nicht die starren Arbeitszeiten bei uns gegeben. Es ist doch klar, dass damit Ausfälle wegfallen, dass damit Prozesse nicht anders oder umorganisiert werden müssen, dass damit mehr Effektivität und Produktivität gegeben ist und wenn man das geschickt macht, ist das sicherlich auch ein Standortvorteil.

Gause:

Und ab welcher Mitarbeiterzahl rechnet es sich? Ein Vorbehalt ist häufig der Gedanke, der Betrieb sei zu klein und das sei alles straff organisiert.

Brombacher:

Sobald sie einen Mitarbeiter haben, denke ich rechnet sich das, weil auch dieser Mitarbeiter ja was erledigen muss und ja auch irgendeinen Prozess hat. Natürlich ist das so, dass sich das in einem einstelligen Prozentbereich befindet, die Verbesserung. Das macht natürlich bei vielen Mitarbeitern mal zwei bis fünf Prozent, das ist schon eine große Menge. Aber bei dem einen ist das eben halt dieser kleine Beitrag.

Gause:

Letzte Frage an Frau Glänzer. Sie haben die Möglichkeit, über Ihre Gewerkschaft an viele Unternehmen heranzutreten. Haben Sie heute neue Impulse erhalten für diesen, ich sage mal, steten Kampf, den Sie zu kämpfen scheinen?

Glänzer:

Wichtig ist, das zeigt auch diese Veranstaltung, dass wir wirklich gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis vorweisen, denn das ist es, was die Unternehmen im jeweiligen betrieblichen Fall überzeugen kann, sich selber auf den Weg zu begeben. Wenn wir es außerdem schaffen, in den Betrieben deutlich zu machen, dass auch betriebliche Probleme, die hier teilweise ja beschrieben worden sind, mit entsprechenden Lösungen zu beheben sind, dann sind wir einen großen Schritt weiter. Bedeutend ist ferner der Aspekt, der sich auch durch die ganze Diskussion gezogen hat, die Kosten-Nutzen-Relation. Wir müssen den Unternehmen deutlich

machen, dass sie etwas davon haben und die Beschäftigten natürlich auch. Außerdem müssen wir schauen, wo sind weitere Bündnispartner, die Hilfestellung geben können, die also einerseits – das werden wir noch gleich hören – die Maßnahmen in den Unternehmen bewerten, aber gleichzeitig auch mit Rat und Tat und vielen Tipps zur Seite stehen. Letztlich brauchen wir natürlich die Vernetzung, auch weil es in der Tat so ist, dass kleinere Unternehmen nicht alles, mal salopp formuliert „wuppen“ können. Hier können wir einen wichtigen Beitrag leisten, beispielsweise indem wir Betriebe aus unserem Organisationsbereich in einer Region an einen Tisch holen und sie motivieren, gemeinsam überbetrieblich Aktivitäten zu initiieren.

Gause:

Allerletzte Frage an Herrn Dr. Auernheimer der in Vertretung der Ministerin hier ist – mit der Bitte um eine kurze Antwort: Nehmen Sie von dem heutigen Tag etwas besonders mit in Ihre Arbeit, in Ihr Ministerium, das sich ja auch mit dem Thema Arbeit befasst?

Dr. Auernheimer:

Ja, wir sind auch auditiert, aber das heißt, wir, die Ministerin, ich und auch die Kollegen, die hier sind, werden mitnehmen, dass wir in vielen Alltagsentscheidungen noch besser werden können. Also das betrifft sicher Dinge, die fast täglich auftreten. Grundsätzlich ist es schon auf den richtigen Weg gebracht, also zumindest auch bei uns. Von uns kann man ja verlangen, dass wir uns in dieser Hinsicht nach vorne bewegen, wo wir das Programm aufgestellt haben, aber die Unternehmen, von denen kann man nicht einfach sagen, ihr müsst euch so oder so verhalten. Deshalb sind die Beispiele, die heute dargestellt werden, so enorm wichtig. Andere werden das aufgreifen, die Landesvereinigung der Unternehmerverbände zum Beispiel wird das auch weitergeben. Das finde ich, ist die eigentliche Wirkung dieses Tages. Also die Erkenntnis, die Analyse und auch die Schlussfolgerung, das liegt nahe beisammen, ist sehr greifbar und man kann was damit tun.

Gause:

Dann danke ich Ihnen, ich danke dem Podium für das Gespräch, Ihnen für die Aufmerksamkeit und dann lassen Sie uns an die Arbeit gehen; jeder weiß, was er da zu tun hat. Wir Frauen müssen versuchen, Männer für unsere Themen zu gewinnen und die Männer müssen uns Frauen ins Erwerbsleben besser integrieren. Und auf

6

den gesellschaftlichen Zusammenhalt sollten wir doch als letztes und großes Ziel den größten Wert legen. Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen noch einen schönen und ertragreichen Tag.

**Verleihung der Grundzertifikate zum Audit
Beruf und Familie® an rheinland-pfälzische
Unternehmen und Institutionen**


7



Das Audit Beruf & Familie[®]

Stefan Becker,
Geschäftsführer der Beruf & Familie gGmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Folienvortrag Audit:




Audit Beruf & Familie

Familienbewusste Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz
Mainz, 13. Dezember 2005

Beruf & Familie gGmbH
- eine Initiative der
Gemeinnützigen Hertie-Stiftung
www.beruf-und-familie.de


1

2




Wie gehen Unternehmen mit der Frage der Vereinbarkeit um?

- ◆ Sie ignorieren sie!
- ◆ Sie experimentieren mit Einzelangeboten
- ◆ Sie informieren sich über weitere Möglichkeiten
- ◆ Sie strukturieren ihr Angebot
- ◆ Sie profitieren von einer familienbewussten Personalpolitik





3



Die Handlungsfelder des Audits - systematische Zusammenstellung möglicher Maßnahmen für die betriebliche Praxis


1. Arbeitszeit
2. Arbeitsorganisation
3. Arbeitsort
4. Informations- und Kommunikationspolitik
5. Führungskompetenz
6. Personalentwicklung
7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
8. Service für Familien






Ziele des Audits Beruf & Familie

- ◆ Begutachtung vorhandener Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie
 - Identifizierung von Stärken und Schwächen familienbewusster Personalmaßnahmen
- ◆ Hilfe bei der Umsetzung neuer Maßnahmen
 - Vernetzung familienbewusster Angebote
 - Impulse für neue Handlungsstrategien
 - Realisierung betriebsindividueller und bedarfsgerechter Lösungen
- ◆ Etablieren einer familienbewussten Unternehmenskultur





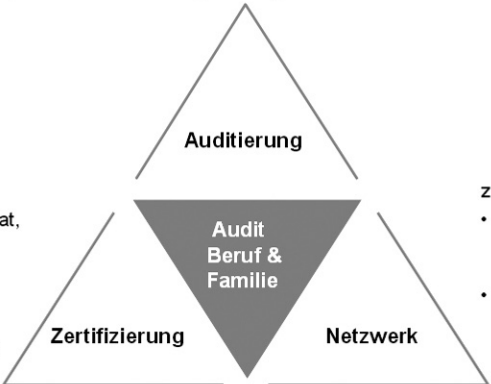
Das Audit Beruf & Familie unterstützt nachhaltig eine familienbewusste Personalpolitik

ergebnisorientiert

- unternehmensspezifische Ziele und Maßnahmen werden erarbeitet
- die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen ist durch das Auditierungsverfahren nachhaltig sicher gestellt

öffentlichkeitswirksam

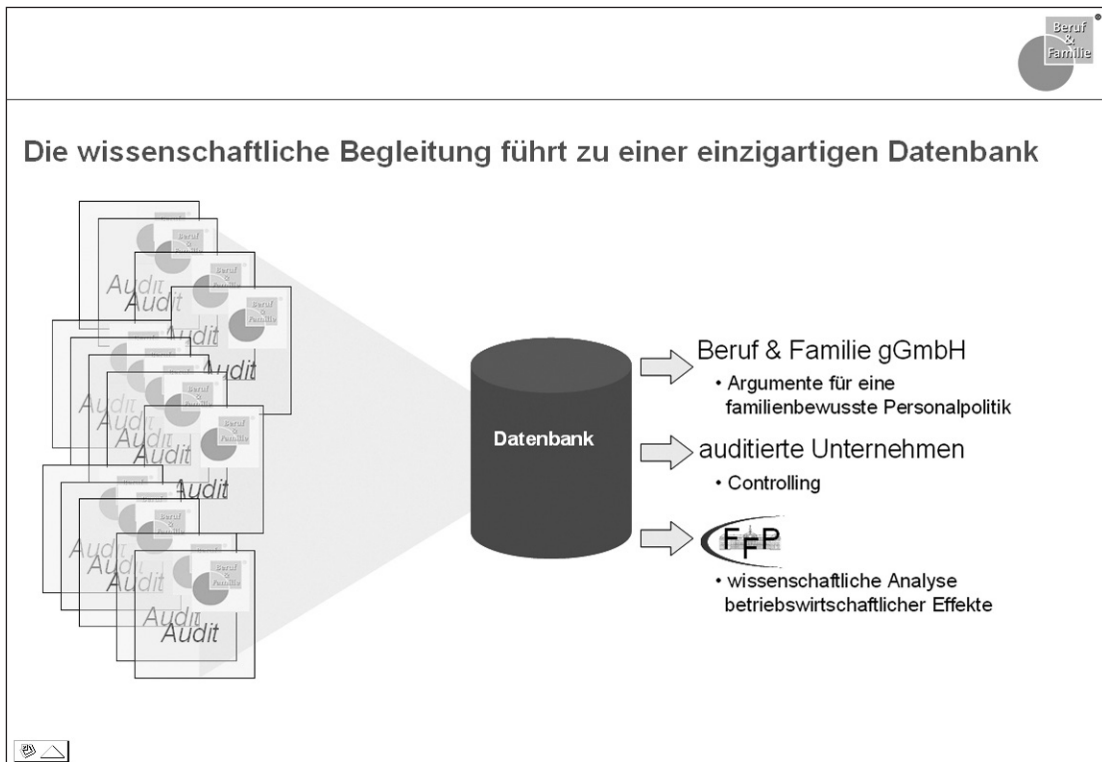
- zwei Stufen: Grundzertifikat, Zertifikat
- Verleihung durch BMWA, BMFSFJ
- breites Medienecho und sehr gute Vermarktbarkeit



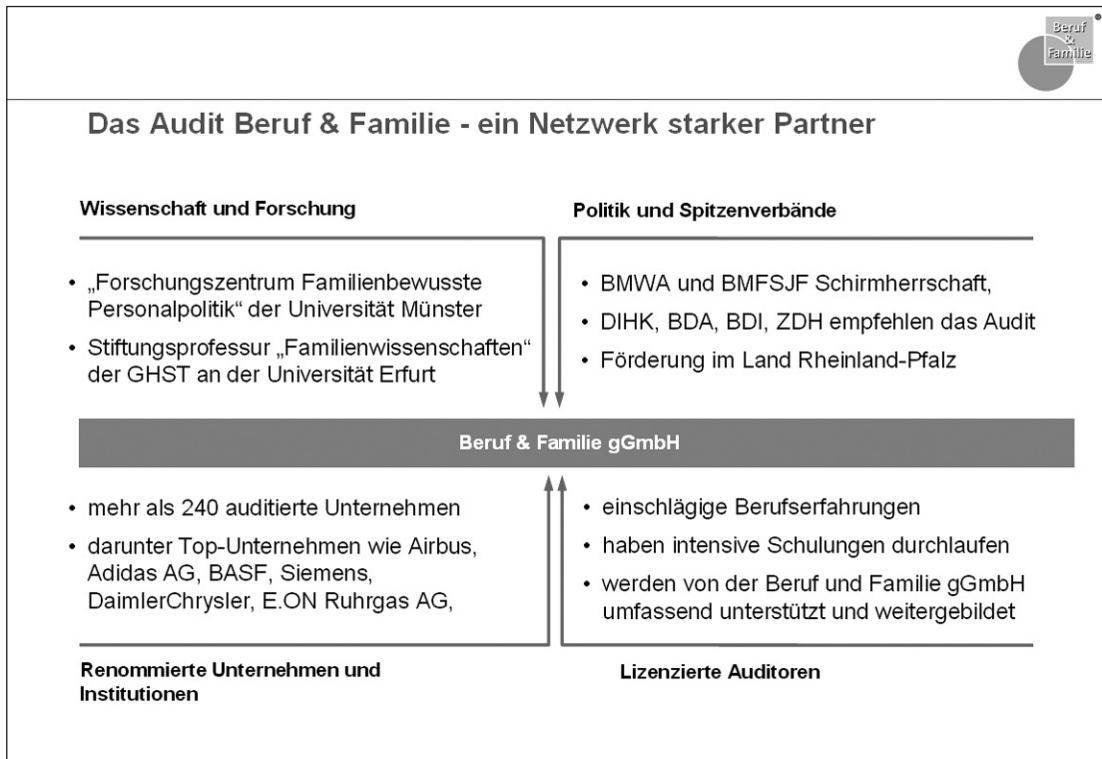
zukunftsweisend

- praktische Informationen in einer Datenbank ständig aktuell abrufbar
- zertifizierte Unternehmen haben Zugang zu hilfreichen Erfahrungsaustauschtreffen

6



7



Audit Beruf & Familie – erreichter Stand

- Übernahme der Schirmherrschaft durch Bundesfamilienministerin und Bundeswirtschaftsminister
- Zertifikatsverleihung in den Bundesministerien
- Institutionelle Einbindung der Wirtschaftsverbände (BDI, BDA, DIHK, ZDH)
- Förderung des Audits durch Bund und Länder
- 250 auditierte Unternehmen/Institutionen/Hochschulen mit mehr als 500.000 Beschäftigten
- intensive Berichterstattung in den Medien
- über 2.000 Newsletter-Abonnenten

Verleihung des Grundzertifikats zum Audit Beruf & Familie an rheinland-pfälzische Unternehmen und Institutionen

Bereits ausgezeichnete Unternehmen / Institutionen aus RLP

- AG ELPIS - Dehn Theobald GdB
- BASF AG
- Ministerium für Umwelt und Forsten
- SIEGENIA-AUBI KG

Verleihung der Grundzertifikate zum Audit Beruf & Familie

- AOK - Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz
- Boehringer Ingelheim GmbH & Co. KG
- KSB AG
- Ministerium für Bildung, Frauen, und Jugend
- Ministerium der Finanzen
- Ministerium für Wirtschaft, Verkehr,
Landwirtschaft und Weinbau
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung,
Forschung und Kultur
- Nestwärme gGmbH
- Staatskanzlei Rheinland-Pfalz
- Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz
beim Bund und in der EU
- Nassauische Sparkasse

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



AG ELPIS – Dehn Theobald GbR

Münchhofstraße 39, 67691 Hochspeyer

Der AG ELPIS – Dehn Theobald GbR wurde am 21. Juni 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Die AG ELPIS – Dehn Theobald GbR ist ein kreativer Dienstleistungsbetrieb im technisch-handwerklichen Bereich. Sie ist ökologisch ausgerichtet und bietet kompetente Planung, Beratung und Umsetzung von handwerklichen und technischen Maßnahmen im und am Haus aus einer Hand.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 6 gewerblich und 2 angestellt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 25 Prozent. Teilzeitbeschäftigt waren 25 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Vorhandene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen weiterentwickelt werden.
- Eine ausgewiesene familienbewusste Personalpolitik als Teil des ganzheitlichen Unternehmensverständnisses soll die Positionierung des Unternehmens in der Region unterstützen.
- Darüber hinaus ist der AG ELPIS die Vernetzung und der Austausch mit Unternehmen, die eine ähnliche Unternehmenspolitik verfolgen, wichtig.

Vorhandene Maßnahmen

- Familienbedingte Teilzeit
- Bevorzugung von Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern bei der Urlaubsplanung
- Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes für alle Mitarbeiter
- Regelmäßige Kommunikationstage
- Firmenwagen zur privaten Nutzung
- Möglichkeit, Kinder in Notfällen mit in den Betrieb zu nehmen
- Netzwerk zur Kinderbetreuung
- Vater-Kind-Tag im Betrieb
- Betriebsfeiern mit Angehörigen

Zukünftige Maßnahmen

- Einführung Teilzeit im handwerklich-technischen Bereich
- Berücksichtigung familiärer Belange bei der Einsatzplanung
- Optimierung des Überstundenausgleichs unter familiären Gesichtspunkten
- Ausbau der externen Information und Kommunikation zur familienbewussten Ausrichtung des Unternehmens
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird Teil der Führungsverantwortung
- Ausbau der geldwerten Leistungen
- Informationspool zu Seniorenservice

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Fellbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz

Virchowstraße 30, 67304 Eisenberg

Der AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz wurde am 22. November 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Die AOK Rheinland-Pfalz ist der größte gesetzliche Krankenversicherer in Rheinland-Pfalz. Sie bietet ihren Kunden einen umfassenden Krankenversicherungsschutz. Sie nutzt alle sich ihr bietenden Möglichkeiten, um Familien zu fördern und das Gesundheitsbewusstsein ihrer Versicherten zu stärken. Dadurch ist sie führend in der Entwicklung attraktiver Gesundheitsangebote.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 3.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Angestellte beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 64 Prozent. Teilzeitbeschäftigte waren 34 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Sensibilisierung für das Thema »Vereinbarkeit« und Entwicklung zu einem neuen »Miteinander«
- Entwicklung lebensphasenorientierter Personalkonzepte
- Bessere Nutzung des vorhandenen Mitarbeiterpotenzials
- Generierung von Wettbewerbsvorteilen durch die Aufnahme der Familienorientierung in die Marketing-Strategie und durch die Positionierung des Unternehmens in seiner familienbewussten Ausrichtung bei Firmenkunden und Kooperationspartnern

Vorhandene Maßnahmen

- Familienbedingte Teilzeit
- Telearbeit
- Umfassende Trainings für Führungsnachwuchskräfte
- Gesundheitsmanagement
- Vielfältige Informationen zu familienrelevanten Themen
- Frauenförderung
- Rückkehrprogramm
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Zukünftige Maßnahmen

- Teilzeit und Jobsharing für Führungskräfte
- Ausweitung angewandter Teilzeitmodelle
- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Ausbau des Gesundheitsmanagements
- Ausweitung alternierender Telearbeit
- Interne und externe Vermarktung der familienbewussten Personalpolitik
- Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Mentoring für Frauen
- Förderinstrumente, die die Vereinbarkeitsthematik berücksichtigen
- Ausweitung der Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



BASF AG

Carl-Bosch-Straße 38, 67056 Ludwigshafen

Der BASF AG wurde am 25. Juli 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Die BASF ist das führende Chemieunternehmen mit 82.000 Mitarbeitern weltweit und Produktionsstandorten in 41 Ländern. Sie bietet intelligente Lösungen und hochwertige Produkte für fast alle Branchen. Darüber hinaus verbindet sie wirtschaftlichen Erfolg mit Schutz der Umwelt und gesellschaftlicher Verantwortung.

Zertifiziert wurde die BASF AG mit rund 34.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 17 Prozent. 8 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten in Teilzeit.

Ziel der Auditierung
Für die Teilnahme am Audit Beruf & Familie® sprachen vielfältige Gründe:

- Anstöße für die Überprüfung und Verbesserung der existierenden und geplanten Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Vorbereitung auf den demographischen Wandel
- Unterstützung der unternehmensinternen Diskussion zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Sichtbarmachen des familienpolitischen Engagements der BASF in der Öffentlichkeit und Darstellung als attraktiver Arbeitgeber

Vorhandene Maßnahmen

- Verschiedene Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit
- Telearbeit
- Kinderkrippe »Lukids«
- Ferienbetreuung »Kids on Tour« und »Teens on Tour«
- Eltern-Kind Programm
- Sozialberatung und Hilfe (auch finanziell) bei verschiedensten Krisensituationen
- Umfangreiches Social Sponsoring und Freizeitangebote für Beschäftigte und deren Angehörige
- Gesundheitsprogramm mit vielfältigen Fitness- und Entspannungsangeboten
- Finanzielle Zuschüsse wie Darlehen bei Geburt eines Kindes

Zukünftige Maßnahmen

- Offensive Teilzeit
- Erhöhung der Anzahl der Kinderkrippenplätze
- Einrichtung einer ad hoc-Betreuung für Mitarbeiterkinder
- Ausbau der inner- und außerbetrieblichen Kommunikation zum Thema Beruf und Familie
- Optimierung der vorhandenen Serviceleistungen
- Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen
- Schnelle Wiedereingliederung nach Elternzeit

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Standorte Ingelheim und Biberach

Binger Straße 173, 55216 Ingelheim

Der Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, Standorte Ingelheim und Biberach, wurde am 22. November 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Die Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG erforscht, entwickelt und produziert innovative Wirkstoffe und Arzneimittel für den internationalen Unternehmensverband und steuert die Marketing- und Vertriebsaktivitäten in Deutschland. Der Unternehmensverband Boehringer Ingelheim ist weltweit das größte pharmazeutische Unternehmen in Familienbesitz.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren an den Standorten Ingelheim und in Biberach 8.950 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 45 Prozent. Die Teilzeitquote betrug 13 Prozent.

Ziel der Auditierung

In der Firmenkultur ist das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest verankert. Maßnahmen hierzu gibt es seit über 100 Jahren. Mit dem Audit Beruf & Familie® werden Verbesserungspotenziale erkannt und Impulse für die Ausgestaltung neuer Maßnahmen gegeben. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung ist es unabdingbar, den Beschäftigten weiterhin ein Arbeitsumfeld mit dem nötigen Freiraum für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten, um auch künftig einer der attraktivsten Arbeitgeber zu bleiben.

Vorhandene Maßnahmen

- Arbeitszeitflexibilität, ohne Kernarbeitszeit, für 80 Prozent der Belegschaft
- Unterschiedlichste, flexible Teilzeitmodelle
- Alternierende Telearbeit
- Möglichkeit von Sabbaticals
- Großzügige Freistellungsmöglichkeiten bei familiären Notfällen
- Angebot von Kinderkrippenplätzen
- Individuelle Mitarbeiterberatung auch bei privaten und familiären Problemen
- Unterstützungsangebote der Schuldnerberatung

Zukünftige Maßnahmen

- Fortführung und Ausbau des Angebots flexibler Arbeitszeiten
- Angebot zu alternierender Telearbeit bekannter machen und Akzeptanz erhöhen
- Sensibilisierung der Führungskräfte für die Thematik weiter vorantreiben
- Kontakthalteprogramm für Elternzeitler etablieren
- Wissen der Mitarbeiter über familienfreundliche Maßnahmen des Unternehmens vertiefen
- Angebot der Kinderbetreuung durch Ferienbetreuung ergänzen

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300988-0
Fax +49 69 300988-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



KSB AG

Standorte Frankenthal, Pegnitz und Halle (Saale)

Johann-Klein-Straße 9, 67227 Frankenthal

Der KSB AG, Standorte Frankenthal, Pegnitz und Halle (Saale), wurde am 22. November 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Die KSB AG ist ein Maschinenbauunternehmen, das 1871 in Deutschland gegründet wurde. Weltweit arbeiten 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den KSB Konzern, in Deutschland beschäftigt KSB 4.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. KSB entwickelt, produziert und vertreibt Pumpen und Armaturen sowie die zugehörigen Systeme und branchenspezifische Serviceleistungen.

Auditiert wurden die drei Fertigungsstandorte Frankenthal, Pegnitz und Halle (Saale). Zum Zeitpunkt der Auditierung waren dort insgesamt 3.574 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 1.528 gewerblich und 1.858 angestellt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 15 Prozent. Teilzeitbeschäftigte waren 8 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Bestandsaufnahme der bereits vorhandenen familienbewussten Maßnahmen
- Familienfreundliche Strukturen verbessern und ausbauen und damit eine familienbewusste Unternehmenskultur fest etablieren
- Die Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt erhöhen
- Einen bisher unzureichend genutzten Teil des Bewerbermarktes erschließen

Vorhandene Maßnahmen

- Gleitende Arbeitszeit
- Individuelle Teilzeitmodelle
- Standort Frankenthal: Kooperation mit dem städtischen Kindergarten (festes Platzkontingent)
- Kooperation mit einem Ferienbetreuungsanbieter
- Standort Halle (Saale): aktive Mitwirkung im Lokalen Bündnis für Familie
- Möglichkeit der Telearbeit
- Ausführliches Gesundheits- und Sportprogramm
- Sozialberatung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen Lebenssituationen
- Vielfältiges Weiterbildungsangebot

Zukünftige Maßnahmen

- Einführung von Teilzeit in Führung
- Optimierung der Arbeitsabläufe für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Stärkere Kommunikation der Möglichkeit von Telearbeit
- Benennung eines Ansprechpartners für das Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« an allen drei Standorten
- Sensibilisierung der Führungskräfte für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gestaltung eines familiengerechten Fortbildungsangebots
- Unterstützung bei der Ferienbetreuung
- Vermittlung einer Kinderbetreuung durch einen externen Anbieter

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21
D-60329 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



nestwärme gGmbH Kinderkompetenzzentrum

Paulinstraße 125, 54292 Trier

Dem nestwärme gGmbH Kinderkompetenzzentrum wurde am 22. November 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

nestwärme gGmbH Kinderkompetenzzentrum ist eine noch junge Einrichtung zur ambulanten Kinderkrankenpflege und Familienberatung in Familien mit schwerstkranken und behinderten Kindern. Aufgabe ist es, dem Kind oder Jugendlichen und seiner Familie bzw. seinem nächsten sozialen Umfeld zu einem möglichst zufriedenen und sinnerfüllten Leben zu verhelfen und die in der Familie oder dem sozialen Umfeld dafür erforderlichen Strukturen zu schaffen.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren beim nestwärme gGmbH Kinderkompetenzzentrum 11 Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter in der Pflege beschäftigt; eine Verwaltungskraft, die Geschäftsführerin sowie Honorarkräfte verschiedener Berufsrichtungen ergänzen das Team.

Ziel der Auditierung

- Verstärkte Mitarbeiterbeteiligung und -bindung
- Konkrete Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarung von Beruf und Familie
- Präsentation in der Öffentlichkeit als familienbewusster Arbeitgeber
- Steigerung der Attraktivität als (potenzieller) Arbeitgeber

Vorhandene Maßnahmen

- Jahresarbeitszeitkonto
- Verschiedene Teilzeitmodelle
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notsituationen
- Kinder können in die Geschäftsstelle mitgebracht werden – »Spielecke«
- Leitungsebene lebt Vereinbarkeit vor
- Private Belange werden bei der Diensterteilung berücksichtigt
- Mitglied im Lokalen Bündnis für Familien in der Region Trier

Zukünftige Maßnahmen

- Unterstützung der Beschäftigten beim Umgang mit den beruflichen Belastungen
- Einrichtung eines Telearbeitsplatzes zur Erleichterung des Wiedereinstiegs
- Entwicklung und Umsetzung eines Intranet-Angebotes für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Möglichkeit zur Interaktion
- Schaffung bzw. Weiterentwicklung eines Klimas der gegenseitigen Wertschätzung und Wahrnehmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die berufliche Sicht hinaus
- Formulierung des Leitgedankens einer familienfreundlichen Kultur als Unternehmensphilosophie
- Aufnahme von Fragen zur Vereinbarkeit in den Leitfaden für Mitarbeitergespräche
- Unterstützung der Beschäftigten bei der Organisation der Kinderbetreuung in Notsituationen und Ferienzeiten

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feltbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



Medizinischer Dienst der Krankenversicherung des Landes Rheinland-Pfalz

Albiger Straße 19d, 55232 Alzey

Dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung Rheinland-Pfalz (MDK RLP) wurde am 25. Juli 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Der MDK RLP ist der sozialmedizinische Beratungs- und Begutachtungsdienst der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für Rheinland-Pfalz.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 440 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 95 Prozent angestellt und 5 Prozent verbeamtet. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 78 Prozent. Teilzeitbeschäftigt waren 36 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Ergänzung des Qualitätsmanagements um eine familienbewusste Personalpolitik
- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und damit Stärkung von Motivation, Kreativität und Leistungsfähigkeit
- Verbesserung der Chancen, auch künftig qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen. Angesichts der demographischen Entwicklung und der künftigen Lebensgestaltung von jüngeren und älteren Menschen muss der MDK dafür neue Arbeitsbedingungen schaffen.
- Öffentlichkeitsarbeit

Vorhandene Maßnahmen

- Verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle, darunter Gleitzeit mit Jahresarbeitszeitkonto
- Arbeiten von zu Hause aus
- Möglichkeit der privaten Nutzung von Dienstwagen und Diensthandy
- Teamkultur ist im Leitbild verankert
- Familienfreundliche Urlaubsregelung

Zukünftige Maßnahmen

- Flexible Dienstplangestaltung im Team
- Ausbau gesundheitsfördernder Angebote
- Systematische Kommunikation zum Thema »Beruf und Familie«
- Sensibilisierung der Führungskräfte für das Spannungsfeld Familie und Beruf im Rahmen von Führungskräfte-seminaren
- Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Elternzeit und familienbedingter Freistellung, darunter Mentoring und Wiedereinarbeitungsplan
- Besondere Angebote für Kinder von Beschäftigten, darunter eine einwöchige Ferienfreizeit, Aufbau einer Kompetenzdatenbank mit Kontaktadressen zu Kinderbetreuungsangeboten – auch zur Nutzung bei Betreuungsnotfällen

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



SIEGENIA AUBI KG

Werk I, Standorte Hermeskeil und Reinsfeld

Zum Grafenwald, 54411 Hermeskeil

Der SIEGENIA AUBI KG, Werk I, Standorte Hermeskeil und Reinsfeld, wurde am 25. Juli 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

SIEGENIA-AUBI, 2003 durch die Fusion der beiden Traditionshäuser SIEGENIA und AUBI entstanden, zählt zu den europäischen Marktführern für Fensterbeschläge sowie moderne Gebäude- und Lüftungstechnik. Unter dem Motto »Solutions Inside« hat sich das Unternehmen mit seinen insgesamt rund 2.000 Beschäftigten eine feste Marktposition in der Entwicklung kundenspezifischer Systemlösungen gesichert.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren an den ehemaligen AUBI-Standorten Hermeskeil und Reinsfeld insgesamt 614 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 493 gewerblich und 121 angestellt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 59 Prozent. Teilzeitbeschäftigt waren 36 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Begutachtung des aktuellen Stands der Maßnahmen zur familienbewussten Unternehmenspolitik, Personalführung und Personalentwicklung
- Ableiten weiterer Maßnahmen zur Erzeugung der Win-win-Situation für Unternehmen und Belegschaft unter Berücksichtigung heutiger und zukünftiger Markt- und gesellschaftlicher Gegebenheiten

Vorhandene Maßnahmen

- Hoch flexible Arbeitszeitmodelle, die familienbedingte Freistellung und abgestufte Teilzeit für Familienpflichten ermöglichen, z.T. Vertrauensarbeitszeit
- Qualitätszirkel, Prozessmanagement
- Zielvereinbarungen und Einbeziehung in Veränderungsprozesse, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
- Gesundheitsmanagement
- Mobile Telearbeit
- Intensive interne Kommunikation von Gruppensitzungen
- Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb
- Wiedereingliederung nach Freistellung

Zukünftige Maßnahmen

- Die vorhandene familienbewusste Unternehmensphilosophie wird in die Führungsgrundlagen aufgenommen
- Verbesserungen regionaler Infrastrukturen bei Kinderbetreuung
- Aufrechterhaltung teilautonomer Gruppen- und Arbeitszeitgestaltung
- Ausbau lebensphasenorientierter Arbeitszeitflexibilität, Gesundheitsmanagement
- Bedarfsabfrage zu Kinderbetreuung und zu familienentlastenden Dienstleistungen
- Individuelle Personalentwicklung

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21
D-60523 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz

Bauhofstraße 9, 55116 Mainz

Dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz (MASFG) wurde am 30. November 2004 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Das MASFG ist die oberste Landesbehörde in Rheinland-Pfalz, die für die Bürgerinnen und Bürger die Politik in den Themenfeldern Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit gestaltet und umsetzt.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 181 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, darunter 53 Prozent Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 45 Prozent. An alternierender Telearbeit nehmen 14 Prozent der Beschäftigten teil. 22 Prozent der Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt und die Quote der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt 18 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Weiterentwicklung des Angebots familienfreundlicher Maßnahmen
- Erhöhung der Motivation und Zufriedenheit der Bediensteten
- Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil und Imagegewinn
- Vorbild für die Wirtschaft und Verwaltungen in Rheinland-Pfalz

Vorhandene Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten im Rahmen einer Gleitzeitregelung sowie zahlreiche verschiedene Teilzeitmodelle
- Alternierende Telearbeit
- Teamkultur ist im Leitbild verankert
- Qualifizierungsangebot zum Wiedereinstieg

Zukünftige Maßnahmen

- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Stärkere Berücksichtigung der Familienvereinbarkeit bei der Terminierung dienstlicher Veranstaltungen
- Dezentrales Arbeiten in familiären Ausnahmesituationen
- Verbesserung und Systematisierung der hausinternen Kommunikation familienorientierter Maßnahmen und Angebote
- Werben für eine familienorientierte Personalpolitik
- Weitere Kontakthaltemaßnahmen zu Beurlaubten
- Familiengerechtere Gestaltung des Fortbildungsangebots
- Überprüfung des Arbeitsumfangs bei Arbeitszeitreduzierung
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers
- Unterstützung bei der Ferienbetreuung
- Förderung der Gründung einer Elterninitiative zur Organisation einer Kindernotfallbetreuung in Kooperation mit der Landesbank RLP

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



Ministerium für Umwelt und Forsten Rheinland-Pfalz

Kaiser-Friedrich-Straße 1, 55116 Mainz

Dem Ministerium für Umwelt und Forsten Rheinland-Pfalz wurde am 21. Juni 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Das Ministerium für Umwelt und Forsten Rheinland-Pfalz steht unter der Leitung von Frau Staatsministerin Margit Conrad und Frau Staatssekretärin Jacqueline Kraege. Zu seinem Zuständigkeitsbereich gehören: Nachhaltige Entwicklung, Naturschutz, Länderübergreifende Umweltpolitik; Wasserwirtschaft; Veterinärwesen, Lebensmittelüberwachung, Gesundheitlicher Verbraucher- und Umweltschutz; Forsten; Gewerbeaufsicht, Immissionsschutz, Chemikaliensicherheit, Gentechnik; Abfallwirtschaft, Altlasten, Bodenschutz; Grundsatzfragen der Umweltpolitik; Strahlenschutz, Radioökologie, Reaktorsicherheit und Umweltaufklärung.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren im Ministerium insgesamt 255 Bedienstete beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 33 Prozent, der Anteil Teilzeitbeschäftigter bei 16 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber
- Stressabbau und Verbesserung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten bei Doppelbelastungen
- Darüber hinaus möchte das Ministerium beispielgebend sein für andere öffentliche und private Arbeitgeber.

Vorhandene Maßnahmen

- Sehr flexible Arbeitszeitgestaltung: 33 verschiedene Teilzeitmodelle
- Alternierende Telearbeit
- Frauenförderplan mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Führungskräftebildungen zur Sozialkompetenz

Zukünftige Maßnahmen

- Flexibilisierung der Arbeitszeit (Jahresarbeitszeitkonto)
- Temporäre Telearbeit zur flexibleren Gestaltung des Arbeitsortes in familiären Ausnahmesituationen
- Ausweitung des Angebots an Telearbeitsplätzen
- Verbesserung des Beratungsangebotes: Zentrale/r Ansprechpartner/in
- Sensibilisierung für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im gesamten Geschäftsbereich des Ministeriums
- Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Grundsatzpositionen des Ministeriums: Aufnahme in Leitbild und Führungsleitlinien
- Sensibilisierung von Führungskräften
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers
- Unterstützung bei der Ferienbetreuung sowie bei der Suche nach individuellen Betreuungsmöglichkeiten für ältere und/oder pflegebedürftige Angehörige

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feilbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz

Wallstraße 3, 55122 Mainz

Dem Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz (MBFJ) wurde am 22. November 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Aufgabe des MBFJ ist das Angebot qualitativ hochwertiger Bildungsmöglichkeiten für junge Menschen in Rheinland-Pfalz zur Sicherung ihrer Zukunftschancen, die Unterstützung der Belange von Kindern und Jugendlichen, sowie die Wahrnehmung der Interessen von Frauen und Mädchen bei allen wichtigen politischen Entscheidungen im Einflussbereich der Landesregierung.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 208 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am MBFJ beschäftigt. Rund 62 Prozent aller Beschäftigten waren Frauen. 50 Prozent der Führungspositionen waren mit Frauen besetzt. Die Teilzeitquote betrug 33 Prozent.

Ziel der Auditierung

Das MBFJ möchte mit Hilfe des Audits Beruf & Familie® erreichen, dass alle Beschäftigten eine optimale berufliche Aufgabenerfüllung mit ihren familiären Belangen in Einklang bringen können. Hierdurch sollen Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft gesteigert werden. Für das MBFJ geht es auch darum, die familienfreundliche Bildungs-, Frauen- und Jugendpolitik durch geeignete Maßnahmen im internen Bereich noch stärker zu verankern, um so ein hohes Maß an Glaubwürdigkeit zu erlangen und nach außen eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

Vorhandene Maßnahmen

- Gleitzeit, flexible Arbeitszeiten
- Vielzahl verschiedener Teilzeitmodelle
- Alternierende Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Ausgeprägte Teamkultur
- Leitung unterstützt eine familienorientierte Personalpolitik

Zukünftige Maßnahmen

- Weitere Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit
- Flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit im Jahresverlauf
- Flexibilisierung der alternierenden Telearbeit in familiären Notsituationen
- Verbesserung der internen Information
- Verstärkte Außendarstellung des MBFJ als »familienbewusster Arbeitgeber«
- Verstärkte Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema
- Weitere Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Erziehungszeit oder längerer Beurlaubung aus familiären Gründen
- Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung während der Schulferien und in Notsituationen
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feilbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz

Wallstraße 3, 55122 Mainz

Dem Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz wurde am 22. November 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Der Aufgabenbereich des Ministeriums umfasst die Angelegenheiten der Hochschulen, die Förderung von Wissenschaften, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung und alle kulturellen Angelegenheiten.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 254 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 14 gewerblich, 234 angestellt oder verbeamtet. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 57 Prozent. Teilzeitbeschäftigte waren 22 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Eine familienfreundlichere Organisationskultur
- Stärkung der Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten
- Verbesserungen im betrieblichen Ablauf
- Attraktivität als Arbeitgeber

Vorhandene Maßnahmen

- Gleitzeit
- Zahlreiche Teilzeitmodelle
- Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Alternierende Telearbeit
- Gleichstellungsplan
- Jobticket
- Betriebliche Altersvorsorge

Zukünftige Maßnahmen

- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Information zu Betreuungsangeboten und Beratungsstellen in der Region
- Optimierung des Telearbeitsangebots
- kurzfristiges Arbeiten von zu Hause in familiären Ausnahmesituationen
- Flexibilisierung der Gleitzeitregelung
- Berücksichtigung familiärer Planung bei der Arbeitsorganisation im Rahmen jährlicher Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche und regelmäßiger Dienstbesprechungen

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Felsbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz

Kaiser-Friedrich-Straße 5, 55116 Mainz

Dem Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz wurde am 22. November 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Das Ministerium der Finanzen ist u.a. die oberste Dienstbehörde der rheinland-pfälzischen Steuer- und Bauverwaltung.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 227 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 69 Prozent verbeamtet und 31 Prozent angestellt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 35 Prozent. Teilzeitbeschäftigt waren 9 Prozent.

Ziel der Auditierung

Mit dem Audit Beruf & Familie® soll im Finanzministerium eine weitere Optimierung der Balance zwischen Arbeitsorganisation und Familienaufgaben erreicht werden. Der Prozess soll darüber hinaus die Kultur des vertrauensvollen Zusammenwirkens fördern. Mit dem Engagement für eine bessere Vereinbarkeit übernimmt das Ministerium eine Vorbildfunktion für den Geschäftsbereich und bewirkt eine Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber.

Vorhandene Maßnahmen

- Vielfältige flexible Möglichkeiten der Arbeitszeit-/Teilzeitgestaltung
- Umfassende Beurlaubungsmöglichkeiten
- Angebote zur Gesundheitsförderung
- Telearbeitsplätze
- Kontakthalten in der Elternzeit
- Frauenförderplan

Zukünftige Maßnahmen

- Verbessertes Übergang Familienphase
- Optimierung frühzeitiger Wiedereinstieg
- Unterstützung von Heimarbeit in familiären Notfällen
- Benennung einer Ansprechperson für alle Fragen der Vereinbarkeit
- Verbesserung der internen und externen Information
- Verstärkte Einbindung der Führungskräfte in die Thematik Beruf und Familie
- Optimierung der Teilnahmemöglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten an Fortbildung
- Abfragemöglichkeit Betreuungsangebote
- Angebote für Kinderferienbetreuung, Notfallbetreuung und haushaltsnahe Dienstleistungen
- Vernetzung der vorhandenen Angebote unter dem Aspekt Beruf und Familie

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300988-0
Fax +49 69 300988-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz

Stiftsstraße 9, 55116 Mainz

Dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz wurde am 22. November 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 414 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 48 Prozent, 24 Prozent von ihnen waren teilzeitbeschäftigt.

Ziel der Auditierung

Nur motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den steigenden beruflichen Anforderungen gerecht werden. Daher möchte das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau die Rahmenbedingungen weiter optimieren, die es den Beschäftigten ermöglichen, Beruf und Familie noch besser in Einklang zu bringen. Die Möglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, kontinuierlich am Erwerbsleben teilzunehmen, sollen verbessert werden.

Damit möchte das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau ein Signal senden und der rheinland-pfälzischen Wirtschaft Vorbild sein.

Vorhandene Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Alternierende Telearbeit
- Flexible Gestaltung des Arbeitsortes in familiären Notfällen
- Offenheit für Patchwork-Biographien
- Gezielte Förderung von Frauen im Schreibdienst
- Hoher Grad an Altersteilzeit

Zukünftige Maßnahmen

- Alternierende Telearbeit vor allem für Beschäftigte mit Familie
- Rücksichtnahme auf familiäre Belange bei Terminplanungen und Schulungsangeboten
- Intensivierung der internen Kommunikation: Darstellung aller vorhandenen und weiterentwickelten familienorientierten Angebote
- Weiterer Ausbau der externen Kommunikation u.a. durch Tage der offenen Tür für Angehörige
- Förderung von familienorientiertem Führungsverhalten
- Programm für Wiedereinsteigerinnen/ Wiedereinsteiger
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers nach Bedarf

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feltbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



Staatskanzlei Rheinland-Pfalz

Peter-Altmeier-Allee 1, 55116 Mainz

Der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz wurde am 22. November 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Die Staatskanzlei ist die Behörde des rheinland-pfälzischen Ministerpräsidenten. Geleitet wird sie vom Chef der Staatskanzlei. Die Staatskanzlei hat als Koordinierungsstelle der Landes- und Bundespolitik und der damit einhergehenden Gesetzgebung zentrale Bedeutung. Neben den Verwaltungsaufgaben und der Öffentlichkeitsarbeit liegt ein weiterer Schwerpunkt der Aufgaben im Bereich der Medienpolitik.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug 61 Prozent. Teilzeitbeschäftigte waren 23 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Die Staatskanzlei sieht sich in einer Vorbildfunktion im Land bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Die in der Staatskanzlei praktizierten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen überprüft, bedarfsgerecht ergänzt und weiterentwickelt werden.
- Auf allen Funktionsebenen soll möglichst die Vereinbarkeit von Beruf und Familie realisiert werden.

Vorhandene Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitgestaltung mit umfangreichen Ausgleichsmöglichkeiten
- Verschiedene Teilzeitmodelle mit unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen
- Alternierende Telearbeit
- Frauenförderplan
- Mitarbeitergespräche
- Arbeit in Projektteams
- Arbeit von zu Hause

Zukünftige Maßnahmen

- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch Erprobung von Funktionszeiten
- Flexiblere Gestaltung des Arbeitsortes in familiären Notsituationen
- Bereitstellung von Informationen im Intranet
- Sensibilisierung der Führungskräfte für die Thematik »Beruf und Familie«
- Aufnahme der Thematik »Beruf und Familie« in den Leitfaden des Mitarbeitergesprächs
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers
- Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ferienbetreuung ihrer Kinder

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Wir machen Rheinland-Pfalz familienfreundlich!



Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und bei der Europäischen Union

In den Ministergärten 6, 10117 Berlin

Der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und bei der Europäischen Union wurde am 22. November 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt.

Die Landesvertretung ist dem Geschäftsbereich des rheinland-pfälzischen Ministerpräsidenten zugeordnet. Sie vertritt über ihre Gesetzgebungsarbeit im Bundesrat die Interessen des Landes Rheinland-Pfalz auf Bundesebene. Darüber hinaus vertritt sie rheinland-pfälzische Interessen auf europäischer Ebene und übernimmt die Aufgabe der Repräsentation des Landes in der Hauptstadt und in Brüssel. Die Beschäftigten der Landesvertretung arbeiten in Berlin, Mainz und in Brüssel. Alle drei Standorte wurden auditiert.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 62 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 45 Prozent. Teilzeitbeschäftigt waren 11 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Anregungen für Maßnahmen und deren erfolgreiche Umsetzung
- Weiterentwicklung in ausgewählten Handlungsfeldern, z.B. durch Pilotprojekte
- Bessere Vereinbarkeit durch mehr Flexibilität, nicht durch stärkeres Reglement erreichen
- Sensibilisierung für familiäre Belange und Vereinbarkeitsprobleme
- Verbesserung der Kommunikation des Themas

Vorhandene Maßnahmen

- Gute Teilzeitmöglichkeiten, auch nach Erziehungsfreistellungen
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, z.B. Altersteilzeit
- Umfangreiche und gut zugängliche Informationsmedien und -materialien
- Familienfreundliches Klima als gelebte Kultur
- Aktives Engagement für die betriebliche Gleichstellung von Mann und Frau
- Regelmäßige Mitarbeitergespräche

Zukünftige Maßnahmen

- Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit durch Vergrößerung des Gleitzeitrahmens
- Verbindliche Gestaltung fester Dienstpläne und Schaffung von familienfreundlicheren Urlaubsregelungen
- Eröffnung der Möglichkeiten dezentralen Arbeitens (Pilotphase)
- Umfassende interne wie externe Kommunikation des Themas z.B. durch Veranstaltungen der Landesvertretung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Unterstützung der Eltern bei der Ferienbetreuung (Kooperationen)
- Erleichtertes Mitbringen von Kindern in Ausnahmesituationen

Eine Initiative der

Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21
D-60323 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 300388-0
Fax +49 69 300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de



Gruppenbild der Zertifikatempfänger mit Ministerin Dreyer:

Herzlichen Glückwunsch!

Teilnehmerliste

8

Teilnehmerliste

- AG ELPIS - Dehn Theobald GdB, Hochspeyer
 - Dehn, Eberhard

- AG Freier Stillgruppen AFS, Bingen
 - Egbert, Christa

- AGV Chemie Rheinland-Pfalz, Ludwigshafen
 - Achenbach, Liselotte

- AL-Institut, Konfliktberatung & Mediation, Piesport
 - Leyendecker, Aloys

- AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz, Eisenberg
 - Becker-Schmolke, Karin
 - Weismüller, Jupp

- AOK-Bundesverband, Bonn
 - Meihack-Jung, Sigrid

- Apel Metallgestaltung, Trier
 - Kuchenbrandt, Alexandra

- Audit-Rat der Beruf & Familie gGmbH Frankfurt,
 - Dr. Becker, Antje

- AWO-Kreisverband e.V., Neuwied
 - Litz, Rainer

- Baff e.V., Ludwigshafen
 - Butz, Marcus

- BASF AG, Ludwigshafen
 - Grüning, Reiner
 - Obermann, Jürgen

Beratung Familie + Beruf, Kassel

- Fricke, Renate

Beruf & Familie gGmbH, Frankfurt

- Becker, Stefan
- Janousek, Lucie

Berufliches Trainingszentrum Rhein-Neckar gGmbH (BFZ)

- Wignanek, Katrin

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, Ingelheim

- Fuggis-Hahn, Ursula
- Hagmann, Mark
- Hunzinger, Beate
- Keßel, Roswitha
- Lassak, Anne-Karin
- Rittinger, Heidi
- Schreeb, Sigrid

ConSens Leben+Arbeit, Gusterath

- Rahner, Sibylle

DGB Region Trier

- Pölgen, Karl Heinz

DGB-BV, Trier

- Winter, Angelika

DGB-Rheinland-Pfalz, Mainz

- Muscheid, Dietmar

DIHK, Berlin

- Braun, Ludwig Georg

Dyckerhoff AG, Wiesbaden

- Wewel, Uta

Ebbing Betriebswirtschaftliche Beratung, Wenhof

- Abels, Jörg
- Ebbing, Tanja
- Schneider, Annemarie

Evangelische Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft, Kaiserslautern

- Müller, Sascha

Fachhochschule Koblenz

- Prof. Dr. Baum, Detlef
- Pullig, Sylvia

Fachhochschule Ludwigshafen

- Prof. Dr. Rump, Jutta

Fachhochschule Mainz

- Friedrich, Steffi
- Hofmann, Bernhard

Frankfurter Sparkasse 1822, Frankfurt

- Klein, Susanne
- Schawe, Yvonne

Frauen, Arbeit, Bildung GmbH, Echzell

- Noruzi-Shafei, Mahwash

Haus Bergfried, Bausendorf

- Wehinger, Horst

HWK Koblenz

- Becker-Keip, Daniela

HWK Trier

- Dr. Centner, Carl-Ludwig

IFOK GmbH / Institut für Organisationskommunikation, Bensheim

- Eschenbeck, Silke

IG Metall Bezirksleitung Frankfurt

- Nötzel, Silke

IHK Koblenz

- Hauptvogel, Birgit

IHK Pfalz, Ludwigshafen

- Lill, Karen

IHK Rheinhessen, Mainz

- Jertz, Günter

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hannover

- Glänzer, Edeltraud

INFO-Institut an der HTW, Saarbrücken

- Ries, Karsten

Innenministerium Saarbrücken

- Lambert, Gabi

Johannes Gutenberg - Universität Mainz

- Freund, Julia
- Gepp, Andreas
- Häuser, Julia
- Dr. Jonda, Bernadette
- Ruppenthal, Silvia
- Prof. Dr. Schneider, Norbert F.
- Stegmann, Monika
- Stengel, Stephan

Junge Union Rheinland-Pfalz / Landesvorstand/
Arbeitskreis Junge Familien, Kaiserslautern

- Lenz-Naumann, Melanie

JungTeam Management Consulting, Königswinter

- Jung, Peter M.

Klinikum der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

- Erny-Eirund, Anouschka

Krähberg Consulting GmbH, Sensbachtal

- von Kettler, Benita

Kreisverwaltung Mainz-Bingen, Ingelheim

- Alt, Irene

KSB AG, Frankenthal

- Fischbeck, Petra
- Dr. Kölpfen, Joachim
- Steinmetz-Gauck, Sabine

Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer
Unternehmerverbände e.V. (LVU), Mainz

- Assessor Jur., Brückner, Thilo

Landtag Rheinland-Pfalz

- Klöckner, Dieter, MdL

Landtag Rheinland-Pfalz

- Leppla, Ruth, MdL

Lokale Agenda 21 Ludwigshafen

- Meyer, Nicola

Mannheimer Morgen Großdruckerei und Verlag GmbH, Mannheim

- Schuchardt, Michael

Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit
Rheinland-Pfalz, Mainz

- Ministerin Dreyer, Malu
- Staatssekretär Dr. Auernheimer, Richard
- Degen, Inge
- Glöckner, Wolfgang
- Hoetzel, Wolfgang
- Kornely, Gislinde
- Krähe, Beate

Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz, Mainz

- Gilcher, Harald
- Palmes, Arnold
- Pöllmann, Sigrid
- Theisen, Sabine

Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz, Mainz

- Dreßing-Steinhübel, Ulrike
- Nett, Anja
- Weidenbach, Markus

Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz, Mainz

- Feth, Karin
- Manz, Richard

Ministerium für Umwelt und Forsten Rheinland-Pfalz, Mainz

- Hermes, Karl-Josef
- Herzog, Elke
- Schreiner, Thomas

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau
Rheinland-Pfalz, Mainz

- Eggerding, Daniel
- Gemmer, Anja
- Göttel, Martina
- Grünewald, Norbert

Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur
Rheinland-Pfalz, Mainz

- Charlier, Christoph
- Hoffmann, Jörg

Nassauische Sparkasse, Wiesbaden

- Obst, Angela

Nestwärme gGmbH Trier

- Schuh, Elisabeth

Oberfinanzdirektion Koblenz

- Moser, Marieluise
- Simon-Gail, Renate

Organisationsberatung Beruf/Studium & Familie, Trier

- Bald, Christine

Personal Expert, Wiesbaden

- Klinge-Hagenauer, Dagmar

POLYGON CONCEPT, Bad Dürkheim

- Beideck, Jürgen

Pro Familia, Landesverband Rheinland-Pfalz, Mainz

- Dr. Zeh, Barbara

Pro Familia, Landesvorstand, Mainz

- Janik, Bärbel

Projekte & Beratung/ Audit „Beruf & Familie“, Ludwigshafen

- Bremmer, Michael

Sensus Metering Systems GmbH, Ludwigshafen

- Fels, Ingrid
- Hatzfeld-Baumann, Ute

Servicestelle für lokale Bündnisse des Landes
Rheinland-Pfalz, Mainz

- Gaidetzka, Sabine
- Wagner, Gesa

SIEGENIA-AUBI KG, Hermeskeil

- Brombacher, Rolf-Bodo
- Burg, Karl-Ewald
- Sellmann, Michael

Sozialpsychiatrischer Dienst Mainz-Bingen, Mainz

- Richter, Kathrin

Sparkasse Saarbrücken

- Dorn, Gaby
- Gerhardt, Eva

Spedition Balter GmbH und Co. KG, Mülheim-Kärlich

- Wölfel, Jörg

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz,

- Dr. Frank, Rainer
- Mißkampff, Cornelia
- Molka, Ursula

Stadtverwaltung Lüdenscheid,

- Wilfart, Elisabeth

Stadtverwaltung Mainz, Dezernat für Soziales, Jugend,
Gesundheit und Wohnen

- Ebling, Michael
- Hauf, Thomas

Stadtverwaltung Wiesbaden,

- Trutzel, Brigitta

Stadtverwaltung Worms,

- Bürgermeister Büttler, Georg

Väter & Karriere / IMBSE e.V., Moers

- Nelles, Hans-Georg

Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund
und der Europäischen Union, Berlin

- Brandstaeter, Monika
- Dr. Kühl, Carsten

WKV Direktvertriebsservice GmbH, Wiesbaum

- Brenner, Claudia

work & life/ forschung und beratung, Bonn
- de Graat, Elena

ZDF, Mainz
- Gause, Gundula

Zeitzeichen / Inmit, Trier
- Hemmerich-Bukowski, Uta
- Josten, Martina

Selbstständig:
- Fehre, Rena, Bremen
- Beiten, Maria, Schwalmtal

Impressum

Herausgeber: Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit
Rheinland-Pfalz

Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit
Bauhofstraße 9, 55116 Mainz

www.msafg.lrp.de, www.vivafamilia.de
Broschürentelefon: 06131/16-2016
Bürgerservice-Telefon: 0800/1181387


Text: Norbert F. Schneider, Julia C. Häuser
Institut für Soziologie, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Fotorechte: Seite 22, Ludwig Georg Braun: © Frank Eidel
Seite 83, Gundula Gause, © Carmen Sauerbrei

Gestaltung: Michael Kuhlmann, Mainz

Druck: johnen-druck GmbH & Co. KG, Bernkastel-Kues

© März 2006



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz. herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und -bewerbern oder Wahlhelferinnen und -helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.