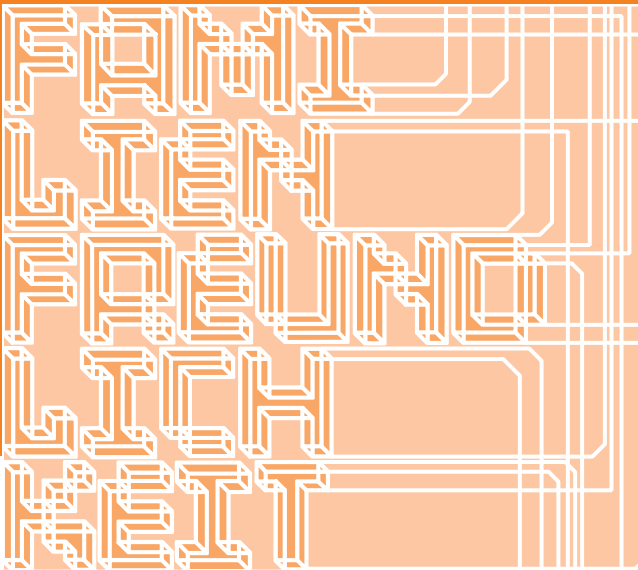


RheinlandPfalz



Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit

Und es lohnt sich wirklich!



Familienfreundliche Maßnahmen
in der betrieblichen Praxis:
Gemeinsam handeln – gemeinsam profitieren

VIVA
FAMILIA

sozial
AKTIV

für Rheinland-Pfalz

Arbeit

Soziales

Familie

Gesundheit

Und es lohnt sich wirklich!

Familienfreundliche Maßnahmen in der betrieblichen Praxis:
Gemeinsam handeln – gemeinsam profitieren






Vorwort

Wenn wir in unserer Gesellschaft die auch für die Wirtschaft notwendige Vitalität und Kreativität in Zukunft erhalten wollen, dann müssen wir wieder für mehr Lust auf und Freude mit Kindern sorgen.

Hierzu können und müssen über die staatliche Gemeinschaft hinaus alle mitwirken, die das Klima und die Lebensbedingungen für Kinder und Familien prägen. Die Arbeitswelt mit ihren weitgehenden Anforderungen an Leistung, Zeit und Mobilität ist eine dominante Mitgestalterin von Familienleben. Für Familien wiederum ist vor allem zur Sicherung ihres Einkommens die Teilhabe an der Erwerbsarbeit unverzichtbar. Ohne die grundsätzliche Bereitschaft der Wirtschaft, auf die Belange von Familien im Alltag Rücksicht zu nehmen, lässt sich das Ziel einer familienfreundlichen Gesellschaft nicht erreichen.

Ich bin optimistisch, dass wir in Rheinland-Pfalz hierfür immer mehr Partner gewinnen werden, weil das Werben um mehr Familienbewusstsein in den Betrieben und Verwaltungen nicht auf moralische Appelle an Gemeinwohldenken angewiesen ist. Es beruht vielmehr auf der gesicherten Erkenntnis, dass Familienfreundlichkeit insgesamt ein gutes Betriebsklima schafft, Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung stärkt und Kosten ungelöster Probleme vermeidet; das heißt, sie liegt im ureigensten betriebswirtschaftlichen Interesse. Das alles belegt diese Broschüre deutlich. Sie stützt sich auch auf eine von mir in Kooperation mit dem Landesbeirat für Familienpolitik in Auftrag gegebene Studie zur Familienfreundlichkeit in rheinland-pfälzischen Unternehmen. Darin ist belegt, dass das Anliegen einer familienbewussten Arbeitsweltgestaltung bei rheinland-pfälzischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine hohe Wertschätzung genießt – 89 Prozent glauben, dass die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Folge besserer Bedingungen für die



Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigt und über zwei Drittel sind von einer höheren Leistungsfähigkeit durch familienfreundliche Angebote überzeugt. Was Not tut, ist die konsequente Umsetzung dieser Überzeugungen in die betriebliche Wirklichkeit.

Mir ist bewusst, dass es je nach Branche, Betriebsgröße und Wirtschaftslage große Unterschiede für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen gibt. Dennoch – bei entsprechender Einsicht und Offenheit kann nahezu jeder beginnen und einen wesentlichen Schritt tun. Denn es ist erwiesen, dass zumeist nicht die großen Lösungen gefragt sind. Oft reicht ein Entgegenkommen, das nichts oder nur wenig kostet, aber im Einzelfall große Wirkungen hat und zudem das betriebliche Klima positiv beeinflusst.

Ich hoffe, die Broschüre kann Sie überzeugen und auch ermutigen, einen Anfang zu machen oder einen weiteren wichtigen Schritt zu tun. Es ist zu Ihrem eigenen Vorteil und hilft zugleich, unsere Gesellschaft wieder voranzubringen. Wir unterstützen Sie. Das Land übernimmt zum Beispiel zur Hälfte, bei Betrieben bis zu 25 Beschäftigten sogar in vollem Umfang die Kosten, wenn Sie sich zur Entwicklung von mehr Familienfreundlichkeit für das Audit Beruf & Familie® entscheiden.



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

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Ministerin Malu Dreyer 3

Warum diese Broschüre? 6

Teil A

Den Betrieben über die Schulter geschaut: Familienfreundliche Maßnahmen in der betrieblichen Praxis

- 1 „Zu aufwändig, zu teuer, nicht wichtig, nicht jetzt!“ ... 10
- 2 Ein Werkzeugkasten zur familienfreundlichen Gestaltung von Betrieben 17
- 3 Familienfreundlichkeit zahlt sich aus! 30

Teil B

Den Beschäftigten zugehört: Familienfreundlichkeit aus der Sicht der Erwerbstätigen

- 4 Was erwarten Beschäftigte von einem familienfreundlichen Betrieb? 40
- 5 Familie *und* Beruf? Probleme der Vereinbarkeit näher betrachtet 43

Teil C

Ein Blick ins Land: Informationen rund um Rheinland-Pfalz

- 6 Familienfreundlichkeit in Rheinland-Pfalz 52
- 7 Weiterführende Informationen 59

Warum diese Broschüre?

Die meisten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen stimmen darin überein, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein bedeutsames politisches und wirtschaftliches Handlungsfeld darstellt. Dennoch haben viele Unternehmen Bedenken, wenn es darum geht, betriebliche Lösungsmöglichkeiten für die Vereinbarkeitsproblematik anzubieten: Familienfreundliche Angebote werden als zu teuer, zu aufwändig und für den eigenen Betrieb nicht wichtig eingeschätzt. Diese Vorbehalte sind zum Teil berechtigt, gehen jedoch mitunter auch auf fehlende Informationen zurück.

Deshalb und weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukünftig noch bedeutsamer werden wird, ist diese Broschüre entstanden. In ihr finden Sie Informationen und Fakten zum Thema. Die Broschüre zeigt verschiedene betriebliche und überbetriebliche Möglichkeiten auf, die Unternehmen haben, um ihre Beschäftigten zu unterstützen. Sie setzt sich mit den Bedenken der Arbeitgeberseite auseinander und stellt die vielfältigen positiven Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen dar. Eine bessere Balance von Privatleben und Beruf ist nicht nur für die Beschäftigten von Bedeutung, auch Unternehmen profitieren: Die Fluktuationsrate sinkt, die Produktivität steigt und das Unternehmen gewinnt an Attraktivität für qualifiziertes Fachpersonal – Effekte, die in Zukunft einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil ausmachen werden.

Schon jetzt wird in einigen Branchen ein Fachkräftemangel bemerkbar, der sich zukünftig noch verstärken wird. Eine Ursache hierfür ist die niedrige Geburtenrate in Deutschland, die zu einer Schrumpfung und Überalterung der Gesellschaft führt. Die Tatsache, dass in Deutschland so wenige Kinder geboren werden, liegt unter anderem an der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Lösung dieses Problems kann ohne die aktive Mitwirkung der Wirtschaft nicht erreicht werden.


Darüber hinaus sind die Folgen dieser gesellschaftlichen Entwicklungen jedoch zu umfassend, um durch punktuelle Maßnahmen allein auf Unternehmensebene beeinflusst werden zu können. Wirkungsvoller und nachhaltiger ist ein gemeinsames Vorgehen von Bund, Ländern, Kommunen, Betrieben und Erwerbstätigen. Nur konzertierte Aktionen können dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich zu verbessern. Es geht darum, gemeinsam zu handeln und gemeinsam zu profitieren.

Zum Aufbau der Broschüre

→ Teil A richtet sich speziell an die Arbeitgeberseite. Er setzt sich mit Argumenten von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen auseinander, die scheinbar gegen eine familienbewusste Personalpolitik sprechen. Im Anschluss daran informiert er über ein breites Spektrum an betrieblichen und überbetrieblichen Maßnahmen, die für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingesetzt werden können. Abschließend werden die betriebswirtschaftlichen Vorteile familienfreundlicher Maßnahmen ausführlicher dargestellt.

→ Teil B beleuchtet die Arbeitnehmerperspektive und berichtet über Erwartungen, Einschätzungen und Probleme der Erwerbstätigen: Wann empfinden die Beschäftigten einen Betrieb als familienfreundlich? Welche Angebote beurteilen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als besonders nützlich und für welche Beschäftigtengruppen ergeben sich besondere Probleme bei der Vereinbarung von Privatleben und Beruf?

→ Teil C liefert Informationen zur Familienfreundlichkeit in Rheinland-Pfalz. Die Bedeutung der Familienfreundlichkeit als Standortfaktor steht im Vordergrund. Initiativen und Projekte der Landesregierung werden kurz vorgestellt.



Am Ende der Broschüre finden interessierte Leser Literaturhinweise, Einrichtungen und Internetseiten, die weiterführende Informationen bereitstellen und Unterstützung bieten.

Was beim Lesen zu beachten ist

Die Broschüre richtet sich an Dienststellen und öffentliche Einrichtungen ebenso wie an Großunternehmen, kleine und mittelständische Betriebe. Um lange Aufzählungen zu vermeiden und den Lesefluss nicht zu stören, wird im Text jedoch ausschließlich von Betrieben oder Unternehmen gesprochen. Dennoch sind damit alle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gleichermaßen angesprochen. Darüber hinaus werden die Begriffe „Betrieb“ und „Unternehmen“ in dieser Broschüre synonym verwendet.

Zahlen, die ohne Quellenangaben im Text erscheinen, entstammen der Studie „Familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz – Gegenwart und Zukunft –“. Die Studie wurde von 2004 bis 2005 vom Institut für Soziologie der Johannes Gutenberg - Universität Mainz im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit durchgeführt.

Teila

Den Betrieben über die Schulter geschaut:
Familienfreundliche Maßnahmen in der betrieblichen Praxis

- 1** „Zu teuer, zu aufwändig, nicht wichtig, nicht jetzt!“ ...
- 2** Ein Werkzeugkasten zur familienfreundlichen Gestaltung von Betrieben
- 3** Familienfreundlichkeit zahlt sich aus!

„Zu teuer, zu aufwändig, nicht wichtig, nicht jetzt!“ ...

Wieso Unternehmen auf familienfreundliche Maßnahmen verzichten und was sie dabei mitunter übersehen

Das Engagement von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist heute mehr denn je gewünscht. Der bloße Appell an die unternehmerische Verantwortung geht aber oftmals an

37% der rheinland-pfälzischen Betriebe halten familienfreundliche Maßnahmen für nicht finanzierbar, 33% erachten sie als kostenneutral und 30% halten sie für rentabel.

der betrieblichen Rationalität vorbei. Familienfreundliche Maßnahmen können nur dann in Unternehmen eingeführt werden, wenn sie sich auch für die Betriebe rechnen. Viele Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bezweifeln, dass sich die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen

tatsächlich rentiert. Eine familienorientierte Personalpolitik erscheint ihnen eher als betriebliche Sozialpolitik denn als lohnende betriebswirtschaftliche Investition. Diese Meinung wird noch verstärkt durch die Einschätzung, dass Familienfreundlichkeit im Vergleich zu ihrem Nutzen zu teuer, zu aufwändig und für den eigenen Betrieb nicht wichtig ist.

In diesem Kapitel stehen die Einwände gegen Familienfreundlichkeit im Mittelpunkt. Allerdings gibt es bei diesen Einwänden Lösungsmöglichkeiten und Argumente, die in Betracht gezogen werden sollten, bevor die Entscheidung für oder gegen eine familienbewusste Personalpolitik getroffen wird.

„Die Finanzierung ist nicht möglich.“ – Es müssen keine Großprojekte sein!

Viele Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen führen familienfreundliche Maßnahmen nicht ein, da die Kosten zu hoch sind. Stellen große Unternehmen ihre

Maßnahmen vor, entsteht oft der Eindruck, dass zur Gestaltung einer familienfreundlichen Personalpolitik Großprojekte wie etwa Betriebskindergärten

notwendig sind. Dies übersteigt die Leistungsfähigkeit vieler Betriebe. Übersehen wird dabei, dass sich ein familienfreundlicher Betrieb nicht nur durch große und teure Standardlösungen auszeichnet. Beschäftigten wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon durch ein gewisses Maß an Entgegenkommen erleichtert. Bereits durch kleine Veränderungen in betrieblichen Strukturen und Abläufen entstehen Handlungsspielräume, die in hohem Maße zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können. Die meisten Betriebe ermöglichen es ihren Beschäftigten daher, individuelle Absprachen mit Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen zu treffen.

Es gibt unterschiedliche Formen individueller Absprachen, beispielsweise Teamabsprachen bei der Erstellung von Arbeitsplänen oder die Möglichkeit der Beschäftigten, untereinander selbst Vertretungen zu arrangieren. Flexible Pausenzeiten gestatten es z.B. Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen Arztbesuche zu machen.

Die Lösungswege können im Hinblick auf die betrieblichen Anforderungen sehr unterschiedlich sein. Gemeinsam ist solchen Betrieben, dass sie sich durch ein insgesamt familienfreundliches Betriebsklima auszeichnen. Familiäre Verpflichtungen werden wahrgenommen und – wenn möglich – berücksichtigt. Praxisbeispiele zeigen, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die ihren Beschäftigten auf diese Weise Verständnis und Vertrauen entgegenbringen, auch umgekehrt mit Loyalität und Einsatzbereitschaft ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen rechnen können.

82% der rheinland-pfälzischen Unternehmen setzen eher auf individuelle Absprachen und weniger auf Standardmaßnahmen.



„Der organisatorische Aufwand ist zu hoch.“ – Kleine Schritte und überbetriebliche Kooperationen!

18% der rheinland-pfälzischen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen halten den organisatorischen Aufwand für zu hoch, 28% sind skeptisch und 54% sehen darin kein Problem.

Die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen bringt einen erhöhten betrieblichen Koordinations- und Abstimmungsaufwand mit sich. Es gibt jedoch Strategien, durch die der innerbetriebliche Aufwand leichter zu handhaben ist bzw. gesenkt wird.

Zunächst gilt auch bei Bedenken gegenüber einem zu hohen organisatorischen Aufwand das bereits angeführte Argument: Es müssen nicht immer Großprojekte sein. Schon kleine Veränderungen können zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

Der Aufbau einer familienbewussten Personalpolitik kann zudem an die betrieblichen Zeiterfordernisse angepasst werden. Es ist zum einen nicht erforderlich, alle geplanten Veränderungen in einer kurzen Zeitspanne zu bewältigen. Ein langsamer, nachhaltigerer Aufbau einer familienfreundlichen Unternehmenskultur kann sogar der bessere Weg sein. Zum anderen können einzelne Schritte der Umstrukturierung in Zeiträume mit geringerem betrieblichem Arbeitsanfall verlegt werden.

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, Planung, Einführung und erste Bewertung von familienfreundlichen Maßnahmen extern zu vergeben. Anstatt Angebote selbst zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen, können diese auch bei externen Dienstleistern eingekauft werden. Viele Unternehmens- und Organisationsberatungen sind mittlerweile auf dieses Themenfeld spezialisiert. Nähere Informationen hierzu bietet Kapitel 2.

Es ist ebenfalls empfehlenswert, Formen überbetrieblicher Kooperationen in Erwägung zu ziehen. Durch die Kooperation mit mehreren Partnern können Kompetenzen gebündelt, Lasten und Kosten geteilt und Synergieeffekte ge-


nutzt werden. Schon bei der Planung der Zusammenarbeit führt die Aufgabenteilung zu erheblichen Entlastungen bei der Informationssuche. Solche überbetrieblichen Kooperationen werden zudem von der Bundesregierung und der rheinland-pfälzischen Landesregierung durch die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ unterstützt. Ausführlichere Informationen dazu finden Sie in Kapitel 2 und 6.

Ein letzter Aspekt ist ebenfalls nicht unbedeutend: Es kann davon ausgegangen werden, dass sich nach einer ersten Etablierungsphase die eingeführten Maßnahmen einspielen und der Koordinationsaufwand somit wieder sinkt.

„Das lohnt sich nur für Großbetriebe.“ – Im Gegenteil!

Wenn über familienfreundliche Maßnahmen berichtet wird, entsteht häufig der Eindruck, die Einführung sei nur bei großen Unternehmen sinnvoll. Gerade kleine und zum Teil auch mittlere Betriebe sind jedoch aufgrund ihrer geringeren Anzahl an Beschäftigten oft im Vorteil. Durch den engen Kontakt der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu ihren Beschäftigten ist es hier besonders leicht, den Bedarf einzuschätzen. Flache Hierarchien ermöglichen eine schnelle individuelle Abstimmung ohne großen bürokratischen Aufwand. Maßnahmen können passgenauer auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgestimmt werden. Auch Kooperationen zwischen kleineren Betrieben können häufig schneller arrangiert werden als dies bei Organisationsstrukturen größerer Unternehmen der Fall ist.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf macht sich außerdem durch eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit bezahlt. Die Beschäftigten sind motivierter, gemeinsam etwas für den Betrieb zu leisten. Dies kann sich beispielsweise auf den Kundenkontakt auswirken. Da Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen



hinter dem Betrieb stehen, sind sie an einer guten Außendarstellung interessiert, wollen Kunden gewinnen und binden.

Insbesondere bei der Anwerbung von qualifiziertem Fachpersonal können sich kleinere Betriebe im nationalen und internationalen Wettbewerb Vorteile verschaffen: Ein positives Image macht den Betrieb für Fachkräfte interessant.

Praxisbeispiel: Freie Holzwerkstatt

In dem Freiburger Schreinerbetrieb arbeiten 6 Festangestellte: 5 Männer und 1 Frau. 1-2 Aushilfen werden projektbezogen eingesetzt. Montagetätigkeiten, die eine Übernachtung erfordern, werden primär an Kinderlose vergeben. Arbeiten, die nicht zwingend im Betrieb abgewickelt werden müssen, können in Telearbeit auch zu Hause erledigt werden. Der Betrieb praktiziert zudem eine besondere Form der Kindergeldzahlung. Für das erste Kind werden 150 Euro und für jedes weitere 75 Euro monatlich gezahlt. Wahlweise wird das Geld bar oder in Form von Freizeit ausgezahlt. Einer der Geschäftsführer nutzt selbst dieses Angebot. Er verwendet die so gewonnenen 5-6 Stunden Freizeit im Monat, um seine beiden Kinder in den Kindergarten zu bringen. Ein anderer Geschäftsführer betreute seinen Sohn ein knappes Jahr lang zu Hause, damit seine Frau ihre Ausbildung beenden konnte. Seine Arbeitskraft und sein Fachwissen standen in dieser Zeit dem Betrieb via Telefon und PC zur Verfügung.

Auch auf Bewerberseite machen sich die besondere Kultur und Flexibilität des Betriebes bemerkbar: Väter interessieren sich vermehrt für eine Anstellung in der Freien Holzwerkstatt.

Quellen: www.freie-holzwerkstatt.de und „Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk.“ Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). Erhältlich unter: www.bmfsfj.de

„Es gibt wesentlich wichtigere Probleme.“ – Familienfreundlichkeit kann bei deren Lösung hilfreich sein!

Die Vorstellung, dass es während einer konjunkturellen Flaute nicht vernünftig sei, in Familienfreundlichkeit zu investieren, ist eng mit der Meinung verknüpft, dies sei ein kostspieliger Luxus oder eine Sozialleistung, die lediglich zum Wohle der Beschäftigten eingeführt wird. Die daraus resultierende Haltung „nicht wichtig und vor allem nicht jetzt“ wird noch bestärkt, wenn zu schlechten wirtschaftlichen Entwicklungsprognosen betriebliche Probleme hinzukommen.

Allerdings ist es lohnenswert darüber nachzudenken, ob nicht gerade Investitionen in die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Form einer familienbewussten Personalpolitik Probleme oder drohende Krisen abwenden können. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten, Fehlzeiten werden gesenkt und Fluktuation vermieden. Außerdem eröffnen z.B. unterschiedliche Arbeitsmodelle nicht nur den Beschäftigten Handlungsspielräume, sondern auch den Betrieben. In Absprache mit den Beschäftigten kann in Zeiten mit hohem Arbeitsanfall Mehrarbeit geleistet werden, bei weniger guter Auftragslage steht dann im Gegenzug den Beschäftigten mehr Zeit für die Familie zur Verfügung.

Innerhalb einer gut etablierten Unternehmenskultur, in der gemeinsames Lösen von betrieblichen und privaten Problemen ein fester Bestandteil ist, ist

58% der rheinland-pfälzischen Unternehmen sind der Ansicht, dass familienfreundliche Maßnahmen nur bei guter konjunktureller Entwicklung eingeführt werden.

49% der rheinland-pfälzischen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen geben an, dass es in ihren Unternehmen zur Zeit wichtigere Probleme gibt, wie etwa Stellenabbau und Standortsicherung, für 51% trifft dies dagegen nicht zu.



die Selbstverpflichtung der Beschäftigten gegenüber dem Betrieb größer. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nehmen oftmals die betrieblichen Erfordernisse bewusster wahr und agieren dort, wo flexible Lösungen für sie selbst gefunden werden, auch flexibel zum Wohle des Betriebes.

Familienfreundlichkeit ist kein Allheilmittel zur Bestandssicherung von Unternehmen. Sie ist aber durchaus ein Faktor, der Unternehmen während konjunktureller, branchenbezogener und betrieblicher Probleme Vorteile verschaffen kann.

Ein Werkzeugkasten zur familienfreundlichen Gestaltung von Betrieben



Dieses Kapitel heißt „Werkzeugkasten“, weil es über die Vielzahl an betrieblichen und überbetrieblichen Möglichkeiten informiert, die Sie einsetzen können, um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Des Weiteren enthält das Kapitel Informationen darüber, wie Sie die richtigen Maßnahmen auswählen – denn nicht jede Maßnahme ist für jeden Betrieb geeignet – und wer Ihnen dabei Hilfestellung leisten kann.

Arbeitszeit, Elternzeit und Telearbeit – Familienfreundliche Maßnahmen im Überblick

Die folgenden Seiten bieten Ihnen einen kurzen Überblick über das breite Spektrum an betrieblichen Maßnahmen, die Unternehmen anbieten können.

Arbeitszeitmodelle

Der Ausgestaltung von Arbeitszeitflexibilisierungen sind kaum Grenzen gesetzt. Meist werden mehrere Maßnahmen miteinander kombiniert und an die spezifischen Erfordernisse vor Ort angepasst.

→ Gleitzeit, freie Pausenwahl, Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit, Arbeitszeitabsprachen im Team zu treffen, erlauben es den Beschäftigten, flexibel mit privaten Verpflichtungen umzugehen, wie Elternsprechtagen, Arztbesuchen, Abstimmungen mit Betreuungseinrichtungen, Behördengängen etc.

→ Flexible Tages-, Wochen-, Jahres- oder Lebensarbeitszeiten beruhen meist auf Arbeitszeitkonten, die eine genaue Zeiterfassung voraussetzen. Mehr- oder Minderarbeitsstunden werden in einem vereinbarten Turnus ausgeglichen. Betriebe haben so auch die Möglichkeit, flexibel auf Auftragslage und Engpässe zu reagieren.

- Sabbatical ist ein geplanter Langzeiturlaub, der dazu genutzt werden kann, vorhersehbare Betreuungsaufgaben wahrzunehmen. Es gibt dabei unterschiedliche Arrangements: Ausgleich von angesammelten Mehrarbeitsstunden bei voller Bezahlung, Lohnausgleich über einen längeren Zeitraum hinweg oder Verzicht auf Lohnfortzahlung.
- Kurzfristige Freistellungen, mit oder ohne Lohnausgleich, ermöglichen es Beschäftigten, auf einen unvorhergesehenen Betreuungsbedarf zu reagieren, z.B. im Falle einer Erkrankung von Angehörigen.
- Teilzeit ist für Erwerbstätige oft eine gute Lösung, um familiäre Verpflichtungen und Beruf miteinander zu vereinbaren. Das Ausmaß der Reduktion und die Lage der Arbeitszeit kann dabei einzelvertraglich festgelegt werden. Teilzeitangestellte bedeuten zudem auch für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen oft einen erheblichen Flexibilitätsgewinn.
- Im Rahmen von Job-sharing, einer Sonderform von Teilzeitarbeit, teilen sich häufig zwei Beschäftigte eine Vollzeitstelle. Diese Teilung kann einem bestimmten Zeitrhythmus folgen, aber auch aufgabenspezifisch vorgenommen werden. Sind Anwesenheitszeiten und Kompetenzen gut aufeinander abgestimmt und arbeitet infolgedessen das „Team“ gut zusammen, ergeben sich meist erhebliche Synergie- und Innovationseffekte für das Unternehmen. Vertretungen im Krankheitsfall sind leicht möglich und beim Ausscheiden eines „Job-sharing-Partners“ aus dem Betrieb bleiben erworbene Kompetenzen und Erfahrungen dem Unternehmen erhalten.
- Die Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen bei der Planung von Urlaub, Dienstreisen oder Montagetagen mit Übernachtungen trägt ebenfalls in erheblichem Maße zu Entlastungen bei.

Praxisbeispiel: Siegenia-Aubi KG

In der Hermeskeiler Niederlassung des Herstellers von Fensterbeschlägen und Lüftungstechnik arbeiten 500 Beschäftigte. Um sich auf einem schwierigen Markt gegenüber der Konkurrenz zu behaupten, investierte das Unternehmen in eine ganzheitliche Umstrukturierung. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Strategie ist eine starke Mitarbeiterorientierung. „Gemeinsame Problemlösungen sind maßgebend. Wenn wir Probleme unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht lösen, wirkt sich dies auf die Arbeit aus oder führt zu Ausfällen. Viele Unternehmen glauben, dies sei eine zusätzliche Belastung, wir sehen dies nicht so und es widerspricht unseren Erfahrungen“, so der Gesamtwerkleiter Rolf-Bodo Brombacher. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen erfassen deshalb die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten. Eine offene Kommunikation mit den Vorgesetzten wird gefördert.

Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle erlauben es den Beschäftigten, Beruf und Familie besser aufeinander abzustimmen. Die Beschäftigten können z.B. zwischen verschiedenen Vollzeit- und Teilzeit-Schichtmodellen wählen oder auch nur einen Tag pro Woche, z.B. samstags, arbeiten. Die wöchentliche Arbeitszeit kann je nach Bedarf zwischen 22,5 und 45 Stunden schwanken und schafft für den Betrieb und die Beschäftigten Spielräume. Erweitert wird das Angebot durch eine eigenverantwortliche Personaleinsatzplanung innerhalb teilautonomer Arbeitsgruppen. Das Unternehmen stellt den Beschäftigten außerdem Informationen zu Suchthilfen, Altenheimen, Pflegeheimen und Kinderbetreuungsangeboten in der Region zur Verfügung. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden den Beschäftigten beispielsweise Gesundheitsschecks und Seminare angeboten. Weitere Maßnahmen wie Sabbaticals oder das Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen sind geplant.

Neben diesen betrieblichen Angeboten will sich Siegenia-Aubi in Zukunft auch für eine Verbesserung der Familienfreundlichkeit des regionalen Umfeldes einsetzen.

Heim- und Telearbeit

Die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, spart Zeit, die anderweitig genutzt werden kann. Fahrtwege entfallen, Betreuungs- und Arbeitszeiten können flexibel und eigenverantwortlich in den Tagesablauf eingebaut werden. Die Möglichkeiten zur Arbeitsplatzverlagerung sind je nach Branche und Aufgabengebiet unterschiedlich. Es lassen sich, sofern nicht Arbeitsschutz, maschinelle Rahmenbedingungen oder notwendige Arbeiten beim Kunden dagegen sprechen, oft sehr innovative Lösungen finden. Durch eine Anbindung an das Internet können Kommunikation und Informationsaustausch aufrechterhalten werden.

Angebote während der Elternzeit

Die Überbrückung von Elternzeiten – früher Erziehungsurlaub – stellt sowohl Erwerbstätige als auch Betriebe vor Herausforderungen. Insgesamt zeigen Praxiserfahrungen, dass durch die folgenden Maßnahmen eine schnelle Rückkehr der Beschäftigten aus der Elternzeit gefördert und damit wichtiges Know-how dem Betrieb nur kurzfristig entzogen wird.

- Durch die Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen oder Teilzeitarbeit stehen die Erfahrungen und Kenntnisse der Beschäftigten in Elternzeit dem Betrieb weiterhin zur Verfügung.
- Weiterbildungsmaßnahmen für Mütter und Väter in Elternzeit wirken dem Verlust der fachlichen Qualifikation entgegen: Beschäftigte verlieren, wie oft befürchtet wird, nicht den Anschluss.
- Bewusste Kontaktpflege und regelmäßige Informationen über betriebliche Vorgänge helfen, Beschäftigte in Elternzeit auf dem aktuellen Stand zu halten.

Betreuungsangebote

Ein Hauptproblem für Beschäftigte mit Familie stellt die Gewährleistung einer geeigneten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen dar.

→ Eine mögliche Variante der betrieblichen Unterstützung ist die Anmietung bzw. Reservierung von Plätzen in Kinderbetreuungs- oder Pflegeeinrichtungen.

→ Eine der bekanntesten Maßnahmen ist der Betriebskindergarten. Hier gibt es verschiedene Alternativen: Der Betriebskindergarten wird nur von den eigenen Beschäftigten genutzt. Aufgrund von Kostenüberlegungen oder bei einer geringen Auslastung können zusätzlich den Beschäftigten anderer Betriebe Plätze zur Verfügung gestellt werden. Neben dieser betriebsinternen Organisation sind überbetriebliche Kooperationen denkbar, z.B. mit anderen Betrieben, Kommunen, Vereinen etc. Der Kindergarten wird dann praktisch von mehreren Partnern getragen und steht einem großen Kreis von Eltern zur Verfügung.

→ Auch Kooperationen mit Einrichtungen, die Tagesmütter oder Pflegepersonal vermitteln, sind gangbare Wege.

→ Durch eine Notfallbetreuung kann kurzfristig der Ausfall von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verhindert werden. Das Unternehmen organisiert die Betreuung für ein krankes Kind oder eine Kurzzeitpflege.

→ Eine Möglichkeit, auf den Ausfall von Betreuungspersonen zu reagieren, ist die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers. Eltern können so das Kind mit in den Betrieb bringen und es während der Arbeit selbst beaufsichtigen.

→ Die Gewährung von Sonderurlaub bedeutet für Personen mit Betreuungsaufgaben ebenfalls eine Entlastung.

→ Die Ferienzeit erfordert die Organisation einer ganztägigen Betreuung durch die Eltern. Betriebe können ihre Beschäftigten unterstützen, indem sie Ferienbetreuungsangebote zur Verfügung stellen oder vermitteln.

Praxisbeispiel: WKV Direktvertriebsservice GmbH

Das Dienstleistungsunternehmen aus Wiesbaum in der Eifel mit ca. 80 Mitarbeitern zeigt, dass eine eigene Kindertagesstätte auch für mittelständische Unternehmen möglich ist. 40 Betreuungsplätze stehen den Beschäftigten der WKV kostenfrei zur Verfügung. Auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der umliegenden Unternehmen können die Einrichtung, die an die Arbeitszeiten der WKV angepasst ist, nutzen – in der Regel morgens ab 8.00 Uhr bis nachmittags 16.30 Uhr und in den Ferien auch bis 18.00 Uhr.

Der betriebseigene Kindergarten betreut vormittags Kinder im Alter zwischen sechs Monaten und drei Jahren und mittags auch ältere Kinder bis zu 12 Jahren, die durch den WKV Kindergartenbus aus den öffentlichen Kindergärten und Schulen abgeholt werden. „Wichtig ist, dass das soziale Umfeld der Kindergartenkinder erhalten bleibt – sie spielen in den öffentlichen Einrichtungen mit ihren Freunden bis diese Einrichtungen schließen – und werden im Anschluss durch die WKV weiter betreut“, so Claudia Brenner, WKV – Projektmanagerin.

Im Betriebskindergarten können die Kinder zu Mittag essen und auch in einem liebevoll eingerichteten Schlafraum schlafen. Für die Schulkinder gibt es anschließend eine Hausaufgabenbetreuung. Für ausreichend Bewegung sorgt eine gut ausgestattete Turnhalle; in Ferienzeiten werden Ausflüge und Grillfeste veranstaltet.

Auch die Erwachsenen werden nicht vernachlässigt. Von dem Fitnessstudio, das von der Belegschaft kostenfrei genutzt werden kann, profitieren auch Beschäftigte ohne Kinder.

Informations- und Beratungsangebote

Informations- und Beratungsangebote sind für Erwerbstätige oftmals hilfreich.

→ Für Eltern können etwa Informationen zu Betreuungseinrichtungen, Ferienbetreuungen oder Tagesmüttern bereitgestellt werden.

→ Gerade Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen müssen sich mit zahlreichen Informationen auseinandersetzen. Eine Beratung zu rechtlichen Regelungen und Betreuungsmöglichkeiten spart hier Zeit und ermöglicht so wieder die Konzentration auf die Arbeit.

→ Auch Rechts-, Familien- oder Schuldnerberatungen beheben Probleme, die Beschäftigte belasten und ihre Leistungsfähigkeit mindern. Die Beratung muss dabei nicht unbedingt vom Betrieb selbst vorgenommen werden. Möglich ist beispielsweise auch das Hinzuziehen von Spezialisten aus öffentlichen Beratungsstellen. Dabei ist vor allem die zeitliche Koordination für die Beschäftigten wichtig. Das Aufsuchen von Beratungsstellen nach der Arbeitszeit ist oft wegen der Öffnungszeiten nicht möglich.

Finanzielle Unterstützungsleistungen

Die Möglichkeiten zur finanziellen Unterstützung von Beschäftigten mit Familie sind vielfältig. In Kombination oder isoliert können folgende Maßnahmen angeboten werden: kurzfristige finanzielle Hilfen in Notlagen, zinsgünstige Darlehen, einmalige Zahlungen bei der Geburt eines Kindes, betriebliches Kindergeld oder die Beteiligung an Betreuungskosten.

Eine verbesserte Work-Life Balance für alle

Viele der bisher dargestellten Angebote können auch von Beschäftigten ohne Familien genutzt werden, wie etwa flexible Arbeitszeiten oder Beratungsangebote. Einige Unternehmen gehen sogar noch einen Schritt weiter: Gesundheitsvorsorge und eine verbesserte Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben aller Beschäftigten stehen bei dieser Firmenpolitik im Vordergrund. Unter anderem können folgende Maßnahmen für dieses Ziel eingesetzt werden: Gesundheitschecks, Sportmöglichkeiten, Massagen während der Arbeitszeit, Ruheräume, Reinigungs- und Bügelservice, Wohnungsreinigung, Lebensmittel-Lieferservice, Autoservice, Einkaufsmöglichkeiten auf dem Firmengelände.

Externe Dienstleister: Eine Alternative zur Unterstützung von Beschäftigten

Bisher wurden Maßnahmen vorgestellt, die im Betrieb selbst organisiert werden. Unternehmen können Dienstleistungen aber auch bei externen Anbietern einkaufen. Diese Leistungen werden als Employee Assistance Programs (EAP) bzw. als Mitarbeiter-Unterstützungsprogramme bezeichnet. Mitunter können sogar Familienangehörige der Beschäftigten auf diese Dienstleistungen zurückgreifen.

Ein Ziel des EAP ist es, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Bewältigung schwieriger Lebenslagen zu unterstützen, indem individuelle Lösungsansätze für akute Probleme entwickelt werden. Es kann aber auch „einfach nur“ darum gehen, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Rechts-, Einkommens- und Budgetberatung gehören somit ebenso in dieses Feld wie Beratung in Beziehungskonflikten, Gesundheitsmanagement, Wellnessdienste oder haushaltsnahe Dienstleistungen.

Vertrauen und Vertraulichkeit sind zwei wesentliche Aspekte des EAP. Deswegen wird den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen oftmals auch die Möglichkeit zur (anonymen) Telefonberatung geboten. Eine derartige Vorgehensweise ist speziell dann wirkungsvoll, wenn es um sensible Themen geht, wie etwa Alkoholerkrankung oder Verschuldung. Mitunter werden die Ratsuchenden auch an spezialisierte Einrichtungen weitergeleitet, die auch längerfristige Problemlösungen mit den Betroffenen erarbeiten können.

Praxisbeispiel: Rasselstein GmbH

Der Weißblechhersteller Rasselstein aus Andernach bietet seinen ca. 2400 Beschäftigten eine Vielzahl von Maßnahmen an, die eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ermöglichen.

Auslöser für eine familienorientierte Personalpolitik war akuter Personalmangel: Zwei Mitarbeiterinnen wurden zeitgleich schwanger, qualifizierter Ersatz war nicht zu finden. Da die Mitarbeiterinnen gerne wieder frühzeitig in ihren Job zurückkehren wollten, entschied sich das Unternehmen dafür, eine Kooperation mit der Kindertagesstätte vor Ort einzugehen, die inzwischen auch die Notfallkinderbetreuung übernimmt. „Was wir damals für Stellenanzeigen in Tageszeitungen ausgegeben haben! Da habe ich meinem Vorstand gesagt, das Geld können wir nehmen und die Kindertagesstätte unterstützen. Da ist das Geld besser angelegt. So haben wir es dann auch gemacht.“, berichtet Andrea Mathä, Leiterin des Personalservice.

Darüber hinaus bietet Rasselstein weitere Maßnahmen an: Vertrauensarbeitszeit, unbezahlte Freistellung zur Betreuung von Familienangehörigen, Altersteilzeit, eine Vielzahl an Schichtmodellen, besondere Berücksichtigung von Eltern bei der Urlaubsplanung sowie die Möglichkeit, nach der Erziehungsfreistellung den Arbeitsumfang nach Absprache allmählich aufzustocken. Restplätze bei Weiterbildungsangeboten können gegen ein geringes Entgelt auch von Familienangehörigen genutzt werden und ein kostengünstiger Wasch- und Bügelservice, der vor allem von Männern in Anspruch genommen wird, entlastet von der Hausarbeit. Ebenso besteht die Möglichkeit, bei Bedarf den Arbeitsort nach Hause zu verlagern. Der Weißblechhersteller hilft auch bei der Wohnungssuche oder stellt mitunter eine Werkswohnung zur Verfügung.

Ergänzt wird das Angebot durch flache Hierarchien und Gruppenarbeit, die es erlauben, auch für unvorhergesehene Vereinbarkeitsprobleme in Abstimmung mit Kollegen und Kolleginnen oder Vorgesetzten Lösungen zu finden. Wichtig ist Rasselstein die Informations- und Kommunikationspflege zu allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Auch das Personal in Elternzeit bzw. jene, die zu Hause arbeiten, erhalten eine Mitarbeiterzeitschrift. Eltern können auch während der Elternzeit Vertretungen übernehmen und „bleiben so am Ball“.

Bedarfsgerechte Umstrukturierungen: Welche Maßnahmen machen Sinn?

Bei der Bereitstellung von familienfreundlichen Maßnahmen gibt es keine Patentrezepte, die unabhängig von betriebsspezifischen Gegebenheiten effektiv und effizient einsetzbar wären. Vielmehr erfordert eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen, von der sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen profitieren, dass Maßnahmen eingeführt werden, die den tatsächlichen Bedarf der Belegschaft abdecken.

Die Möglichkeiten der Bedarfsermittlung sind vielfältig und variieren je nach Betriebsgröße. In kleineren Betrieben sind persönliche Gespräche oft die einfachste Methode, um gemeinsam Lösungsansätze zu finden. In Unternehmen mit mehreren hundert Mitarbeitern bieten sich stattdessen Mitarbeiterbefragungen oder Workshops mit einem Teilnehmerkreis an, der die Beschäftigten möglichst gut repräsentiert. Sollte dies aufgrund von zeitlichen oder personellen Engpässen schwer realisierbar sein, gibt es weitere Alternativen. Diese reichen von der Beauftragung externer Berater und Forschungseinrichtungen bis hin zur Vergabe von Diplomarbeiten – einer zudem sehr kostengünstigen Lösung.

Einen ersten Überblick über den Bedarf der Beschäftigten liefern Personalkennzahlen sowie Erfahrungswerte:

→ Alterstruktur der Beschäftigten

Diese lässt Rückschlüsse darauf zu, ob sich die Beschäftigten eher in der Phase der Familiengründung befinden, ob sie Kinder im schulpflichtigen Alter haben oder ob sie bereits mit Pflegeaufgaben konfrontiert sind.

→ Anteil männlicher und weiblicher Beschäftigter

In der Regel kann noch davon ausgegangen werden, dass Frauen stärker in die Familienarbeit eingebunden sind. Allerdings sollten bei einer Bedarfserhebung Männer auf keinen Fall vernachlässigt werden.

→ Fehlzeiten und Fluktuationsrate

Hinweise auf Vereinbarkeitsprobleme geben auch die Anzahl der Krankheits-tage, Verspätungen, die Fluktuationsrate oder Gesuche um eine Arbeitszeit-reduktion.

→ Rücksprache mit betrieblichen Arbeitnehmervertretern und -vertreterinnen

Relativ leicht lässt sich feststellen, ob es bereits gezielte Anfragen nach Ange-boten beim Betriebs- oder Personalrat, der Personalabteilung oder Gleichstel-lungsbeauftragten gegeben hat.

Nicht nur für eine Bedarfsermittlung sollte Rücksprache mit den Beschäftigten und ihren Vertretern und Vertreterinnen gehalten werden. Auch bei der Ausar-beitung konkreter Angebote oder Umstrukturierungen ist es von Vorteil, wenn eine gemeinsame Vorgehensweise gewählt wird. Einerseits werden so oft neu-artige Lösungen erarbeitet, andererseits können die gewählten Maßnahmen im Unternehmen durch diese Vorgehensweise besser vermittelt werden.

Unterstützung durch externe Berater

Bei der Suche nach passgenauen Lösungen bieten inzwischen zahlreiche Un-ternehmensberatungen ihre Dienste an. Dabei sind solche Beratungsfirmen zu unterscheiden, die Fragen der Work-Life Balance in ihr Angebot integriert haben, und solche, die auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spezia-

lisiert sind. Eine Möglichkeit der bedarfsgerechten Umstrukturierung bietet das Audit Beruf & Familie® – ein Managementinstrument, das auf Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt wurde, um die Familienfreundlichkeit von Arbeitsstätten zu fördern. Die Stärke des Audits Beruf & Familie® liegt darin begründet, dass in jedem Betrieb individuell und unter Einbeziehung der Belegschaft ermittelt wird, welche Maßnahmen sich eignen, um die Familienfreundlichkeit des Betriebes für alle nutzbringend auszubauen. Dieses Instrument ist darüber hinaus nicht auf bestimmte Typen von Arbeitsstätten beschränkt, sondern prinzipiell bei allen Arten und Größen einsetzbar. Am Ende eines erfolgreichen Auditierungsprozesses erwerben Unternehmen ein Zertifikat, das sie als familienfreundlichen Betrieb auszeichnet.

Ausführlichere Informationen über das Audit sowie eine Liste von Referenzunternehmen aus ganz Deutschland, die den Auditierungsprozess bereits erfolgreich durchlaufen haben, finden Sie unter www.beruf-und-familie.de.

Ein Beispiel für überbetriebliche Kooperationen: „Lokale Bündnisse für Familie“

Eine weitere Möglichkeit, die familienfreundlichen Angebote eines Betriebes und zeitgleich auch die des jeweiligen Standortes auszubauen, stellen „Lokale Bündnisse für Familie“ dar.

Die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ wurde Ende 2003 vom Bundesfamilienministerium ins Leben gerufen. Ein Lokales Bündnis ist ein Zusammenschluss unterschiedlicher Akteure mit dem Ziel, die Familienfreundlichkeit einer Region zu fördern. Unternehmen, Kommunen, Verbände, Vereine etc., aber auch Einzelpersonen können sich in einer solchen Interessengemeinschaft zusammenfinden. Dieser lokale Schulterschluss ermöglicht die Umsetzung von Maßnahmen, die im Alleingang nicht denkbar oder nur schwer um-

setzbar wären. Durch die Bündelung finanzieller und personeller Ressourcen können auch Großprojekte, wie z.B. die Errichtung einer Kindertagesstätte, angegangen werden. Die Zusammenarbeit über verschiedene Bereiche hinweg kann dazu beitragen, dass gänzlich neuartige Lösungsansätze entwickelt werden.

Zur Unterstützung interessierter Akteure wurde ein bundesweit agierendes Servicebüro in Berlin, eine Niederlassung in Bonn und eine landesspezifische Servicestelle in Rheinland-Pfalz eingerichtet. Das Leistungsspektrum dieser Stellen umfasst Unterstützung bei der Suche nach Kooperationspartnern, Workshops zu ausgesuchten Themen, Beratung in Fragen der Öffentlichkeitsarbeit, Begleitung und Betreuung in der Projektphase etc. Auch wenn Sie einfach nur in Erfahrung bringen möchten, ob es bereits Kooperationen in Ihrer Region gibt, stehen diese Stellen mit Auskünften zur Verfügung. Auf www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de finden sich umfangreiche Informationen und Materialien zu den „Lokalen Bündnissen für Familie“, unter anderem praktische Handlungsanleitungen wie das „Arbeitsbuch zum Aufbau eines Lokalen Bündnisses“. Informationen zur Landesservicestelle in Rheinland-Pfalz erhalten Sie in Kapitel 6.

Quellen und weiterführende Informationen:

→ Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb. Eine Handreichung für Unternehmensleitungen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2001). Erhältlich unter: www.bmfsfj.de

→ Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practice. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). Erhältlich unter: www.bmfsfj.de

→ Unter www.mittelstand-und-familie.de werden verschiedene Handlungsfelder und Umsetzungsbeispiele vorgestellt.



Familienfreundlichkeit zahlt sich aus!

Verschiedene Studien aus dem In- und Ausland kommen zu dem gleichen Ergebnis: Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen beurteilen die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten sehr positiv.

Vorteile bei der Anwerbung von Fach- und Führungskräften

65% der rheinland-pfälzischen Betriebe sind der Ansicht, dass ein familienfreundliches Image zu Wettbewerbsvorteilen bei der Personalanwerbung führt.

Eine familienbewusste Personalpolitik trägt dazu bei, die Attraktivität eines Arbeitsplatzes zu steigern und verschafft den Unternehmen somit Vorteile bei der Rekrutierung von hoch qualifizierten

Fach- und Führungskräften. Ein familienfreundliches Image signalisiert Bewerbern, dass ihre familiären Verpflichtungen und ihre Bedürfnisse wahrgenommen und berücksichtigt werden. Diese Wirkung ist in Anbetracht des demografischen Wandels und der zunehmenden Konkurrenz um qualifiziertes Fachpersonal von großer strategischer Bedeutung für Betriebe. Deshalb setzen einige Unternehmen Programme und Maßnahmen zur Work-Life Balance inzwischen auch bewusst in Stellenausschreibungen und Internetauftritten ein, um qualifiziertes Personal auf sich aufmerksam zu machen.

Gesteigerte Unternehmensbindung

Ebenso wichtig wie die Akquise von gut ausgebildetem Fach- und Führungspersonal ist es, diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Unternehmen zu halten, da bei einem Ausscheiden wertvolles betriebspezifisches Know-how verloren geht. Familienfreundliche Maßnahmen können gezielt dazu verwen-

det werden, die Unternehmensbindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen positiv zu beeinflussen. Wenn Beschäftigte Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren können, besteht für sie keine Notwendigkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln. Außerdem erhöhen familienfreundliche Maßnahmen die Arbeitszufriedenheit, verbessern das Betriebsklima und steigern die Loyalität der Beschäftigten zum Unternehmen. Auch dadurch senken sie die Fluktuationsrate.

76% der rheinland-pfälzischen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nennen eine sinkende Fluktuationsrate als Auswirkung familienfreundlicher Maßnahmen.

Höhere Produktivität

Familienfreundliche Maßnahmen wirken sich leistungssteigernd aus. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf trägt wesentlich dazu bei, dass Fehlzeiten zurückgehen und somit die Produktivität steigt. Wenn Eltern z.B. bei Erkrankung des Kindes auf eine Notfallbetreuung zurückgreifen können, müssen sie dem Büro an diesem Tag nicht fern bleiben. Hinzu kommen eine erhöhte Arbeitszufriedenheit und ein angenehmeres Betriebsklima, die Einfluss auf die Leistungsbereitschaft nehmen und dadurch ebenfalls zu einer Produktivitätssteigerung beitragen.

Allein durch Fehlzeiten entstehen kanadischen Unternehmen im Jahr Kosten bis zu 5 Milliarden kanadischen Dollar.

Work-Life Conflict in Canada 2003

Auch in anderer Hinsicht macht es sich bezahlt, den Beschäftigten Raum für Familienarbeit zu schaffen. Die vielfältigen Fähigkeiten, die Beschäftigte z.B. in Elternzeit erwerben, wie Flexibilität, Belastbarkeit und Organisationsfähigkeit, lassen sich in der betrieblichen Praxis häufig gewinnbringend einsetzen.



Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben tragen jedoch nicht nur dazu bei, die Leistung zu steigern, sie stellen auch wichtige Voraussetzungen dar, um einem Leistungseinbruch vorzubeugen. Vereinbarkeitsprobleme führen zu Belastungen, die wiederum die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen können. Unterstützungsangebote der Unternehmen zur Verringerung dieser Belastungen sind deswegen auch betriebswirtschaftlich interessant.

Eine Studie des britischen Department of Trade and Industry aus dem Jahr 2003 belegt: 94% der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben die Erfahrung gemacht, dass Erwerbstätige besser arbeiten, wenn sie ihre Arbeit mit Anforderungen anderer Lebensbereiche in Einklang bringen können.

Kosten und Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen

Familienfreundliche Maßnahmen ermöglichen es, Kosten einzusparen. Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit machen sich z.B. infolge kürzerer Überbrückungszeiten finanziell für Betriebe bezahlt. Je schneller Eltern an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, umso geringer sind Such-, Auswahl- und Qualifizierungskosten für Ersatzpersonal.

Zwar ist die Haltung vieler Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bezüglich der Kosteneinsparungen durch Skepsis gekennzeichnet, allerdings nimmt ein Drittel der rheinland-pfälzischen Betriebe Einsparpotenziale wahr.

Nähere Informationen über die Kosteneffekte familienfreundlicher Angebote liefert die genannte britische Studie. Zwei Drittel der britischen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bewerten familienfreundliche Angebote als wirtschaftlich. 71% geben an, dass durch das Angebot flexibler Arbeitsmodelle keinerlei laufende Kosten entstanden sind. Nur 14% der Unternehmen, die von laufenden Kosten berichten, beurteilen diese als beträchtlich.

Inwieweit sich familienfreundliche Maßnahmen rentieren, hängt von der spezifischen betrieblichen Situation und der bedarfsgerechten Ausgestaltung ab. Bei der Einschätzung von Kostenaspekten ist zudem zu beachten, dass der Nutzen nicht immer leicht zu beziffern ist. Wenn sich Einsparpotenziale aber nicht exakt belegen lassen, kann dies dazu führen, dass die Kosten-Nutzen-Relation eher vorsichtig beurteilt wird.

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

Eine Modellrechnung der Prognos AG

Die im Auftrag der Bundesregierung 2003 von der Prognos AG durchgeführte Modellrechnung lässt erkennen, dass sich Investitionen in familienfreundliche Angebote auch finanziell lohnen. Sie gibt einen Einblick, wie dieser Nutzen ermittelt werden kann.

Die Prognos AG hat in einer Untersuchung von zehn Unternehmen die Kosten einer Kombination von familienfreundlichen Maßnahmen und deren Einsparpotenziale ermittelt. Zu den Maßnahmen zählten Beratungsleistungen, flexible Arbeitszeiten, Telearbeit und Kinderbetreuung.

Anhand von Veränderungen der Fluktuationsrate, der Verweildauer in Elternzeit und der Fehlzeiten von Eltern wurde überprüft, wie sich familienfreundliche Maßnahmen auf Eltern mit kleinen Kindern auswirken. Zusätzlich wurde ermittelt, welche Kosten bei längerfristiger Betriebsabwesenheit und Fluktuation anfallen. Zu den relevanten Kostengrößen zählen:

- Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten,
- Überbrückungskosten,
- Wiedereingliederungskosten,
- Kosten für Fehlzeiten.

Anhand der gesammelten Daten wurde die Kosten-Nutzen-Relation für das fiktive Unternehmen „Familien GmbH“ mit 1.500 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in verschiedenen Szenarien ermittelt. Einem Basisszenario – das Un-



ternehmen bietet keine familienfreundlichen Maßnahmen an – wurden ein Real- und ein Optimalszenario gegenübergestellt. Das Realszenario orientiert sich an den Daten der analysierten Unternehmen; das Optimalszenario bildet ein Unternehmen ab, das durch familienfreundliche Maßnahmen maximale Einsparungen erzielen konnte.

Im Realszenario wurden folgende Einsparungspotenziale errechnet: Die Überbrückungskosten können um 13% gesenkt werden, die Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten um 31%, die Wiedereingliederungskosten um 33%. Durch die Übernahme von Überbrückungskräften in den Bewerberpool können die Kosten für Personalakquisition zudem insgesamt gesenkt werden. Bei einem Aufwand von rund 300.000 Euro für die familienfreundlichen Maßnahmen betragen die Einsparungen insgesamt 375.000 Euro.

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die sich einen Eindruck über das Einsparpotenzial familienfreundlicher Maßnahmen in ihrem Unternehmen verschaffen möchten, finden im Internet unter www.work-and-life.de/aktuelles/download.php eine Exceltabelle, die bei einer Kosten-Nutzen-Kalkulation eingesetzt werden kann.

Sozial ist gut – ökonomisch ist besser? Familienfreundlichkeit aus betriebswirtschaftlicher Sicht

Ein Beitrag von Prof. Dr. Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability, Fachhochschule Ludwigshafen

Zum einen ist die wirtschaftliche Relevanz der Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unübersehbar. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist unter anderem im Kontext der ökonomischen Entwicklungen, der Arbeitsmarktveränderungen, der Bedeutung von Wissen und Qualifikation als

Wettbewerbsfaktor sowie des demografischen Wandels zu diskutieren. Zum anderen hängt die Bereitschaft, in Unternehmen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten, mehr und mehr von betriebswirtschaftlichen Faktoren ab – nicht zuletzt aufgrund des zunehmenden ökonomischen Drucks, unter dem Betriebe stehen. Es ist zwar auch zu beobachten, dass auf der Basis von sozialen Motiven und 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.

Die Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Verfügen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über das so genannte erfolgskritische Wissen und die erfolgskritische Kompetenz, haben Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen 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. Was die Gruppe der niedrig qualifizierten Beschäftigten betrifft, so verhalten sich viele Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eher zurückhaltend, wenn es um Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Ihre Zurückhaltung resultiert unter anderem 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.

Kosten-Nutzen-Relationen

Ob ein Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als personalwirtschaftliches Handlungsfeld anerkennt und implementiert, hängt auch von den Kosten-Nutzen-Relationen ab. Diese zu bestimmen, ist allerdings nicht leicht. Die Kosten lassen sich exakt kalkulieren, die Erfassung des Nutzens hingegen ist schwierig.

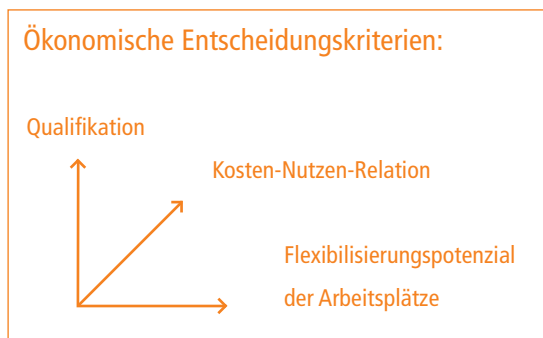
Kosten entstehen durch die Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unter die Kategorie „Nutzen“ fallen unter anderem Kosteneinsparungspotenziale. Solche Einsparungspotenziale betreffen zum einen die Reduktion von Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten. 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 einhergehen, und der Kosteneinsparungen, die mit der Balance zwischen Beruf und Familie verbunden sein können, vermittelt einen ersten Eindruck über Kosten-Nutzen-Relationen. Einen umfassenderen Blick auf die Kosten-Nutzen-Relationen ermöglicht eine Analyse der nicht direkten 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?

Flexibilisierungspotenzial der Arbeitsplätze

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht häufig mit Veränderungen am Arbeitsplatz einher. Flexibilisierungen von Zeit, Ort und Ablauf der Arbeit sind wichtige Handlungsfelder. Besteht im betrieblichen Kontext keine Möglichkeit der Flexibilisierung, entfällt eine wesentliche Bedingung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Abbildung gibt einen Überblick über betriebliche Handlungsfelder zur Realisierung der Work-Life Balance.



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 in Unternehmen und zur Erreichung von Nachhaltigkeit.

Quellen und weiterführende Informationen:

- The Second Work-Life Balance Study. Results from the Employer's Survey. Main Report. Herausgegeben vom Department of Trade and Industry (2003). Erhältlich unter: www.dti.gov.uk
- Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium. A Status Report. Final Report October 2003. Autoren: Linda Duxbury und Chris Higgins (2003). Erhältlich unter: www.phac-aspc.gc.ca
- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003). Erhältlich unter: www.bmfsfj.de

Teil B

Den Beschäftigten zugehört:
Familienfreundlichkeit aus Sicht der Erwerbstätigen

- 4 Was erwarten Beschäftigte von einem familienfreundlichen Betrieb?
- 5 Familie *und* Beruf? Probleme der Vereinbarkeit näher betrachtet

4

Was erwarten Beschäftigte von einem familienfreundlichen Betrieb?

Dieses Kapitel gibt Ihnen erste Antworten auf diese Frage und liefert so Anhaltspunkte für die Einschätzung der Situation in Ihrem Betrieb. Das Wissen um die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten spielt eine wichtige Rolle bei der Entwicklung eines bedarfsgerechten Angebotes.

55% der rheinland-pfälzischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bewerten ihre Arbeitsstätte als familienfreundlich. Die positive Beurteilung eines Betriebes wird vor allem von drei Faktoren beeinflusst:

- dem Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen,
- dem Betriebsklima bzw. der Unternehmenskultur und
- der Haltung der Vorgesetzten.

Das Angebot: Der Wunsch nach Vielfalt und Flexibilität

Rheinland-pfälzische Beschäftigte bewerten insbesondere das Angebot an flexiblen Arbeitszeiten, Notfallbetreuung und die Möglichkeit, zu Hause arbeiten zu können, als wichtig für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diesen Maßnahmen wird eine deutlich höhere Bedeutung beigemessen als beispielsweise einem Betriebskindergarten.

Auf die Bewertung der Familienfreundlichkeit der eigenen Arbeitsstätte nimmt das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in zweierlei Hinsicht Einfluss:

- Zum einen ist die Anzahl der angebotenen Maßnahmen von Bedeutung: Je größer das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in einer Arbeitsstätte ist, umso familienfreundlicher wird der Betrieb beurteilt.
- Zum anderen spielt die Art der angebotenen Maßnahmen eine Rolle: Je mehr eigene Handlungsspielräume den Beschäftigten zur Verfügung stehen und je besser das Angebot dem tatsächlichen Bedarf entspricht, desto positiver bewerten sie den Betrieb.

Das Betriebsklima: Ein wesentlicher Faktor

Auch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen mit einem vergleichsweise geringen Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen werden häufig als familienfreundlich beurteilt. Hier beeinflusst ein insgesamt familienfreundliches Klima die Bewertung.

Ein familienfreundliches Betriebsklima zeichnet sich durch mehrere Aspekte aus:

- Es ist möglich, individuelle Absprachen mit Vorgesetzten und Kollegen oder Kolleginnen zu treffen, um kurzfristig auf individuelle Vereinbarkeitsprobleme zu reagieren.
- Beschäftigte ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zeigen Verständnis für die Situation von Eltern und Pflegenden.
- Die Beschäftigten haben das Gefühl, dass Vorgesetzte und Unternehmensleitung sich des Problems der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewusst sind und ihnen entgegenkommen, wenn es die betrieblichen Erfordernisse zulassen.
- Die Bereitschaft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Möglichkeit zu erleichtern, ist ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Die Haltung der Führungskräfte

Gleichgültig, ob ein Betrieb ein breites Angebot an Standardmaßnahmen anbietet oder hauptsächlich durch individuelle Absprachen auf die Bedürfnisse der Beschäftigten reagiert: Die Haltung der direkten Vorgesetzten ist von herausragender Bedeutung für die Beschäftigten. Die Vorgesetzten sind diejenigen, die in direktem Kontakt mit den Beschäftigten das Unternehmensziel Familienfreundlichkeit umsetzen müssen.

Die Umsetzung kann dann gefährdet werden, wenn eine der folgenden Situationen zutrifft:

- Die Führungskraft ist über das bestehende Angebot nicht richtig informiert und kann deshalb nur unzureichend auf Nachfragen der Beschäftigten reagieren.
- Die Führungskraft hat selbst keine Erfahrung mit Vereinbarkeitsproblemen, weil beispielsweise der Partner oder die Partnerin den Hauptteil der Familienarbeit übernimmt. Daher erkennt sie diese Probleme seltener.
- Die Führungskraft ist skeptisch gegenüber dem Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen und daher weniger bereit, Maßnahmen in ihrem Bereich umzusetzen.

In allen Fällen ist eine umfassendere Information und Einbeziehung der Führungskräfte notwendig. Ansonsten kann das Verhalten der Vorgesetzten den erwarteten positiven Effekten familienfreundlicher Maßnahmen entgegenwirken.

Familienfreundlichkeit bedeutet „Kulturarbeit“: Erst wenn Familienfreundlichkeit ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur ist, die von Unternehmensleitung, Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen gelebt wird, kann sich eine Situation entfalten, von der Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen profitieren.

Wenn eine familienbewusste Personalpolitik von der Unternehmensleitung eingeführt wird, muss darauf geachtet werden, dass auch alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Betriebes entsprechend dieser Unternehmenspolitik handeln wollen und können.

Familie *und* Beruf? Probleme der Vereinbarkeit näher betrachtet



In diesem Kapitel geht es um Beschäftigtengruppen, für die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besondere Probleme mit sich bringt: Väter, Führungskräfte und Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Väter als Erzieher: Mangelnde Akzeptanz in der Arbeitswelt?

In vielen Betrieben wird nach wie vor davon ausgegangen, dass Frauen die Familienarbeit übernehmen. Zwar werden familienfreundliche Maßnahmen nicht explizit als Maßnahmen für Frauen entworfen, aber dennoch wird erwartet, dass Frauen die eigentlichen Nutzerinnen sind. Aus diesem Grund führen Betriebe auch häufig keine familienfreundlichen Maßnahmen ein, wenn der Anteil der weiblichen Beschäftigten gering ist.

Die traditionelle Familienkonstellation, in der die Frau für die Familienarbeit zuständig ist und der Mann sich um die finanzielle Absicherung kümmert, stellt heutzutage aber nur noch ein Familienmodell von vielen dar. Immer mehr Frauen sind und werden erwerbstätig. Aus dem Beruf auszusteigen, weil sich z.B.

Nachwuchs ankündigt, kommt für viele Frauen dabei nicht in Frage: Entweder sie können sich aus finanziellen Gründen nicht ausschließlich der Familie widmen oder aber sie wollen beides: Kind und


Karriere. Väter werden dadurch zwangsläufig verstärkt mit Erziehungs- und Betreuungsaufgaben konfrontiert. Gleichzeitig findet auch ein Bedeutungswandel bei der Definition der Vaterrolle selbst statt. Männer möchten sich zunehmend stärker in die Erziehung der Kinder einbringen.

Nur 25% der teilzeittätigen Väter, aber ca. drei Viertel der teilzeittätigen Mütter reduzierten 2004 ihre Arbeitszeit aus persönlichen oder familiären Gründen.

Statistisches Bundesamt 2005

Die Teilzeitquote der Väter von minderjährigen Kindern beträgt 3,2%.

Statistisches Bundesamt 2005



Nur 4,9% der deutschen Väter befinden sich einem Bericht der Bundesregierung zufolge in Elternzeit.

Bericht der Bundesregierung 2004

Dennoch reduzieren die wenigsten Väter ihre Arbeitszeit oder nehmen Elternzeit in Anspruch. Will der Mann in Elternzeit gehen, muss er diese Entscheidung oftmals vor Kollegen und Kolleginnen rechtfertigen und stößt verbreitet auf Unverständnis. Widerstände von Unternehmensleitung und Kollegium können in der Folge dazu führen, dass von einer Verkürzung der Arbeitszeit oder einer beruflichen Auszeit abgesehen wird.

fertigen und stößt verbreitet auf Unverständnis. Widerstände von Unternehmensleitung und Kollegium können in der Folge dazu führen, dass von einer Verkürzung der Arbeitszeit oder einer beruflichen Auszeit abgesehen wird.

Angst vor dem Karriereknick: Nach der Elternzeit aufs Abstellgleis?

Obwohl familienfreundliche Maßnahmen für die Mehrheit der Beschäftigten wichtig sind, werden die bestehenden Angebote manchmal nicht genutzt. Studien zeigen, dass Beschäftigte aus Angst vor einem „Karriereknick“ mitunter nicht in Eltern- oder Teilzeit gehen. Diese Befürchtung entwächst einer Arbeitskultur, die nur Vollzeittätigen ausreichendes berufliches Engagement unterstellt. Insbesondere Leistung und Einsatzbereitschaft von Führungs- und Nachwuchskräften werden daran gemessen, wie viel Zeit diese Personengruppe im Unternehmen verbringt.

49% der rheinland-pfälzischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen glauben, dass die Nutzung von Teilzeitarbeit und Elternzeit zu beruflicher Benachteiligung führen kann.

Deshalb reduzieren gerade gut qualifizierte Männer besonders selten die Arbeitszeit aus familiären Gründen, da sie überdurchschnittlich häufig Führungspositionen besetzen. Einem Bericht des statistischen Bundesamtes zufolge sind 67% der

Führungskräfte und sogar 79% der Top-Führungskräfte männlich.

Wenn aber Vorgesetzte familienfreundliche Maßnahmen selbst nicht nutzen, entsteht bei den übrigen Beschäftigten schnell der Eindruck, dass sich die

Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen nachteilig auf die eigene Karriere auswirken kann. Werden bestehende Maßnahmen infolgedessen nicht genutzt, entstehen zwar Kosten, die positiven Wirkungen bleiben jedoch aus.

Nichts als Arbeit: Work-Life Balance auch für Führungskräfte?

Auch Führungspersonal sollte dabei unterstützt werden, Arbeit und Privatleben in Ausgleich zu bringen, selbst wenn keine Familie zu Hause wartet.

Eine internationale Befragung von Managern und Managerinnen kommt zu dem Ergebnis, dass sich der typische Arbeitsalltag von Führungskräften der ersten und zweiten Leitungsebene durch Bewegungsmangel, unzureichende Sauerstoffzufuhr und zu wenige Pausen für Essen auszeichnet. Weniger als 30 Minuten verbringt diese Personengruppe täglich im Freien und auch für sportliche Abendaktivitäten bleibt kaum Zeit. Berücksichtigt man dann noch die psychischen Belastungen, die mit einer anspruchsvollen und verantwortungsvollen Tätigkeit einhergehen, ist leicht einzusehen, dass die Gesundheit bzw. das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit schnell beeinträchtigt werden können.

Vertrauensarbeitszeit oder flexible Arbeitszeiten können helfen, Raum für private Interessen und Verpflichtungen zu schaffen. Diese Maßnahmen tragen deshalb dazu bei, Belastungen zu mindern und das Wohlbefinden einer Person zu steigern. Schon einfach mal vor Ladenschluss aus dem Büro zu kommen, um in Ruhe notwendige Besorgungen zu erledigen, hilft Stress zu vermeiden. Körperliche Gesundheit, Motivation und Kreativität bleiben so erhalten und werden gefördert.

Zwar kann die Umsetzung von Teilzeitmodellen, Elternzeit oder anderen Maßnahmen grundsätzlich und für Führungskräfte im Speziellen dem Betrieb auch Probleme bereiten. Allerdings zeigen bereits erfolgreich praktizierte Maßnahmen aus der Wirtschaft, dass solche Probleme für alle Beteiligten zufriedenstellend gelöst werden können.

Der Leitfaden „Führungskräfte und Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zeigt anhand von verschiedenen Fallbeispielen, dass familienfreundliche Maßnahmen von Führungskräften ohne Verluste für Unternehmen genutzt werden können. So wird von einem Familienvater berichtet, der in einem Mittelstandsunternehmen in leitender Position tätig ist und trotzdem seine Arbeitszeit auf 30 Stunden reduzierte, um einen Tag unter der Woche Zeit für seinen Sohn zu haben. Dank einer gut organisierten und disziplinierten Arbeitsweise ließen sich alle anfallenden Aufgaben auch in dem festgelegten Zeitrahmen erledigen.

Beschäftigte zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege

2003 gab es in Deutschland 2,08 Mio. Pflegebedürftige. 69% wurden zu Hause versorgt, 987.000 davon ausschließlich von Angehörigen.

Statistisches Bundesamt 2003

Im Zuge des demografischen Wandels wird in den nächsten Jahren für Betriebe das Thema Pflege an Bedeutung gewinnen: Immer mehr Beschäftigte werden sich in Zukunft um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern müssen.

Für Beschäftigte stellen Pflegeverpflichtungen oft eine Doppel- oder sogar Dreifachbelastung dar: Sie sind erwerbstätig, kümmern sich um Kinder und zusätzlich um einen pflegebedürftigen Angehörigen.

Betrieblicher Umgang mit der Pflege Thematik

Die Ausgestaltung der betrieblichen Personalpolitik nimmt auf diese Entwicklung bisher kaum Rücksicht. Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen richtet sich noch überwiegend an den Bedürfnissen der traditionellen Kernfamilie „Mutter, Vater, Kind“ aus. Nur wenige Betriebe sehen die Notwendigkeit, ihr Angebot für Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen auszuweiten.

Langfristig gesehen ist eine Auseinandersetzung mit diesem Thema jedoch un-

umgänglich: Die Erwerbstätigen von heute werden länger berufstätig bleiben müssen als dies gegenwärtig der Fall ist. Je älter die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden, umso eher werden sie mit einem Pflegefall in der Familie konfrontiert. Ohne betriebliche Unterstützung bleibt den Betroffenen oftmals nur noch das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Das Wissen und die Erfahrung dieser Arbeitnehmergruppe gehen dem Betrieb dann verloren. In Anbetracht des steigenden Bedarfs an hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften ist eine derartige Entwicklung aus Arbeitgebersicht nicht wünschenswert. Um erfahrene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Unternehmen zu binden, sind zukünftig auch die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Pflegeverpflichtungen stärker zu berücksichtigen.

Fast 80% der rheinland-pfälzischen Unternehmen verfügen weder über Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen noch beabsichtigen sie, entsprechende Maßnahmen einzuführen

Erwerbstätige mit Pflegepflichten: Anforderungen und Belastungen

Pflegeleistungen stellen für die Pflegenden mitunter extreme körperliche und seelische Belastungen dar.

→ Pflegefälle treten meistens unvorhergesehen ein. Die Dauer der Pflegetätigkeit ist nicht planbar und kann sich mitunter über Jahre erstrecken. Auch nimmt der Betreuungsaufwand im Laufe der Zeit eher zu als ab.

- Ohne Vorbereitung müssen sich die Betroffenen mit einer neuen Lebenssituation arrangieren. Eine Fülle an Informationen muss zusammengetragen und verarbeitet werden, Anträge sind zu schreiben, Behördengänge zu erledigen etc.
- Der Alltag verändert sich grundlegend: Der Tagesablauf muss an den Bedürfnissen der zu pflegenden Person ausgerichtet werden. Dabei kollidieren die zu erbringenden Leistungen nicht selten mit den regulären Arbeitszeiten.

Welche Maßnahmen den Betroffenen im Betrieb tatsächlich helfen können, kann nicht pauschal festgelegt werden. Eine Bedarfsermittlung ist deshalb erforderlich, zumal sich nicht alle gängigen familienfreundlichen Angebote problemlos von Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen nutzen lassen.

Quellen und weiterführende Informationen:

- Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz. Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004).
Erhältlich unter: www.bmfsfj.de
- Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (2005).
Erhältlich unter: www.destatis.de
- Väter und Erziehungsurlaub. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 175, Stuttgart: Kohlhammer. Autoren: Harald Rost und Laszlo Vaskovics (1999).
- Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfaden für die Praxis. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004).
Erhältlich unter: www.bmfsfj.de

- „Work-Life-Balance“ von Führungskräften – Ergebnisse einer internationalen Befragung von Top-Managern 2002/2003. Autoren: Anke Hunziger und Mathias Kesting (2003). In: Fehlzeiten-Report 2003. Herausgegeben von Bernhard Badura, Henner Schellschmidt und Christian Vetter (2004).
- Bericht Pflegestatistik 2003. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (2005). Erhältlich unter: www.destatis.de
- Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger. Ein Praxisleitfaden. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2000). Erhältlich unter: www.bmfsfj.de
- Familienpflegeratgeber. Eine praktische Alltagshilfe für Angehörige von pflegebedürftigen älteren Menschen. Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz (2005). Erhältlich unter: www.masfg.rlp.de



Teil C

Ein Blick ins Land:
Informationen rund um Rheinland-Pfalz

- 6 Familienfreundlichkeit in Rheinland-Pfalz
- 7 Weiterführende Informationen

In diesem Kapitel geht es um die Bedeutung von Familienfreundlichkeit als Standortfaktor. Es informiert Sie über die Familienfreundlichkeit des Landes Rheinland-Pfalz und die Initiativen der Landesregierung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Familienfreundlichkeit als Standortfaktor

73% der rheinland-pfälzischen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sehen in der Familienfreundlichkeit der Region einen wichtigen Standortfaktor.

Für Betriebe ist die Familienfreundlichkeit einer Region ein wichtiger Standortfaktor, dessen Relevanz angesichts der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen noch zunehmen wird.

Die Familienfreundlichkeit der Region wird durch zwei Faktoren beeinflusst: die allgemeinen Rahmenbedingungen für Familien und den Beitrag von Unternehmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Allgemeine Rahmenbedingungen

Die allgemeinen Rahmenbedingungen für Familien umfassen die Betreuungsangebote, die Bildungsinfrastruktur, den Ausbau des Verkehrsnetzes, den vorhandenen Wohnraum, die Freizeitmöglichkeiten, ein intaktes gesellschaftliches Leben und die Anwesenheit anderer Familien mit Kindern.

→ Familienfreundliche Regionen erhöhen die Wahrscheinlichkeit von Familiengründungen und bewirken den Zuzug weiterer Familien. Durch das regionale Bevölkerungswachstum steigt die Kaufkraft.

→ Bevölkerungswachstum und eine gute Bildungsinfrastruktur erhöhen den Anteil junger, gut ausgebildeter Menschen in der Region. Der Fachkräftepool für Unternehmen vergrößert sich.

- Die Anwesenheit junger, gut ausgebildeter Menschen vergrößert die Wahrscheinlichkeit von Existenzgründungen und den Zuzug weiterer Betriebe. Die Region wächst und ihre Innovationskraft steigt.
- Ein Standort, der es ermöglicht Beruf und Familie in Einklang zu bringen, erhöht die Vorteile von Unternehmen im nationalen und internationalen Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte. Hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte sind leichter für einen Umzug in eine Region zu gewinnen, wenn auch Partner und Kinder gute Lebensbedingungen, Arbeitsmöglichkeiten und Betreuungsangebote vorfinden.

Beitrag der Unternehmen

Aus den genannten Gründen ist es für Unternehmen gewinnbringend sich für die Familienfreundlichkeit ihrer Region einzusetzen. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen können durch die familienfreundliche Gestaltung ihres Betriebes bereits einen Beitrag zur Familienfreundlichkeit der Region leisten. Allerdings kann ein Betrieb allein nur wenig an den Standortbedingungen insgesamt ändern. Deshalb sollten Unternehmen in Erwägung ziehen, sich auch überbetrieblich für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu engagieren. Betriebe, die bereits begonnen haben ihre Personalpolitik familienbewusst zu gestalten, können hier als Vorbilder fungieren und Erfahrungen weitergeben. Überbetriebliche Kooperationen können die Rahmenbedingungen am Standort Rheinland-Pfalz insgesamt verbessern.

Die Situation in den rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten

Für 88% der rheinland-pfälzischen Unternehmen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von großer Bedeutung für die Wirtschaft.

Viele Unternehmen leisten bereits einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf indem sie ihren Beschäftigten familienfreundliche Maßnahmen anbieten.

Ein Großteil der Angebote liegt im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung. Auch individuelle Absprachen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten sind in fast jedem Betrieb möglich. Notfallbetreuung, Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme während der Elternzeit oder die Möglichkeit zu Hause zu arbeiten gibt es jeweils in etwa 30% der Unternehmen. In anderen Maßnahmenbereichen ist das Angebot eher gering. Dies betrifft z.B. Unterstützungsangebote für Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen, finanzielle Unterstützungsleistungen und Angebote zur Kinderbetreuung.

Es besteht also noch Nachholbedarf auf der Angebotsseite. Dennoch sind die Zukunftschancen des Standortes Rheinland-Pfalz gut. Die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen stehen einer familienbewussten Personalpolitik aufgeschlossen gegenüber und sind zunehmend von den Vorteilen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf überzeugt.

Rahmenbedingungen für Familien in Rheinland-Pfalz

Die Prognos AG zeigt mit dem Familienatlas 2005 die Rahmenbedingungen für Familien in den 439 Landkreisen und kreisfreien Städten in Deutschland auf. Er beschreibt günstige und ungünstige Bedingungen, die die Entscheidung für oder gegen Kinder beeinflussen. Die Ergebnisse beruhen auf statistischen Analysen zu den Schwerpunktthemen Demografie, Betreuungsinfra-

struktur, Bildung und Arbeitsmarkt, Familie und Beruf sowie Sicherheit und Wohlstand.

In Rheinland-Pfalz dominieren zwei Typen von Landkreisen: Kreise „Wo es sich als Familie gut wohnen und leben lässt“ und die Gruppe der „Unauffälligen“.

→ „Wo es sich als Familie gut wohnen und leben lässt“

Diese Landkreise zeichnen sich durch eine relativ hohe Geburtenrate (1,6), eine hohe Zuwanderung von Familien und eine damit positive demografische Entwicklung aus. Der Kinderanteil an der Bevölkerung ist hoch.

Die Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation dieser Kreise wird als gut bewertet. Bei den Themenschwerpunkten Wohlstand und Sicherheit liegen sie über dem Durchschnitt. Dennoch bleiben hier Entwicklungspotenziale ungenutzt. Die Betreuungsangebote für Kinder sind ausbaufähig. Der hohe Anteil an Fachkräften zahlt sich für die Regionen selbst nicht aus. Es handelt sich hauptsächlich um Pendler- oder „Stadtflüchter“-Regionen, denen eine eigene Wirtschaftsdynamik fehlt. Durch Ansiedelung neuer Unternehmen könnte das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial den Regionen selbst zugute kommen.

→ „Die Unauffälligen“

Der Anteil der Kinder und Jugendlichen an der Bevölkerung und die Geburtenrate liegen hier über dem Durchschnitt. In einigen dieser Kreise ist die Arbeitsmarktsituation sehr gut. Eine hohe Ausbildungsplatzdichte und geringe Kriminalität zeichnen sie aus. Dennoch ist für diese Kreise, wenn keine Veränderungen eintreten, eine in Zukunft problematische Entwicklung vorhersehbar. Insbesondere die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind hier schlecht, da eine gute Betreuungsinfrastruktur und ein dynamischer Teilzeitarbeitsmarkt fehlen. In vielen dieser Kreise gibt es bereits eine Abwanderung

junger, gut ausgebildeter Menschen noch vor der Familiengründungsphase. Dies wird zukünftig auch den Fachkräftemangel verstärken.

Förderung der Familienfreundlichkeit in Rheinland-Pfalz

Insgesamt sind die Rahmenbedingungen für Familien in Rheinland-Pfalz gut. Allerdings müssen sowohl auf betrieblicher wie auch auf überbetrieblicher Ebene bestehende Angebote ausgeweitet und Potenziale besser genutzt werden. Nur so können die Chancen, die sich durch Familienfreundlichkeit bieten, wahrgenommen werden.

Um die Familienfreundlichkeit in Rheinland-Pfalz weiter auszubauen, hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes die Initiative „Viva Familia“ gegründet.

Die Initiative „Viva Familia“

Die Initiative ist auf eine Förderung fünf unterschiedlicher Bereiche ausgerichtet: Familienkompetenzen stärken, Gesundheit für Kinder und Familien, Arbeit und Ausbildung für junge Menschen, Hilfen für Familien in Notlagen und die familienbewusste Arbeitswelt.

Die Angebote innerhalb des Schwerpunktes „Familienbewusste Arbeitswelt“ sollen Betriebe bei der Gestaltung einer familienbewussten Personalpolitik unterstützen.

- Das Ministerium fördert die Zertifizierung von Unternehmen im Rahmen des Auditverfahrens „Beruf & Familie“. Unternehmen können so ihre Familienfreundlichkeit prüfen und verbessern lassen.
- Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und Unternehmen besser beraten zu können, ist das Wissen um die Probleme und die Erforder-

nisse vor Ort notwendig. Deshalb führt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Studien zur Situation in Rheinland-Pfalz durch.

→ Die aus den Studien, den Auditierungsprozessen und dem Dialog mit der Wirtschaft gewonnenen Erkenntnisse werden für eine Weiterentwicklung des Angebotes genutzt. Durch Modellprojekte sollen Unternehmen bei der Planung, Umsetzung und Evaluierung von familienfreundlichen Maßnahmen unterstützt werden.

→ Im Rahmen der Initiative „Viva Familia“ werden auch die auf Bundesebene ins Leben gerufenen „Lokalen Bündnisse für Familie“ auf besondere Weise gefördert.

„Lokale Bündnisse für Familie“ in Rheinland-Pfalz

Im Mai 2005 hat die Familienministerin die landesweite „Servicestelle für lokale Bündnisse“ in der Landeszentrale für Gesundheit eingerichtet. Unter www.lzg-rlp.de finden Sie Hintergrundinformationen, Ansprechpartner und die Beschreibung des Leistungspaketes der Servicestelle.

In Rheinland-Pfalz existieren bereits fünf Kooperationen: In der Region Trier, in Speyer (Stadt), in Neustadt an der Weinstraße, in Dernbach und in Mainz. Weitere Bündnisse befinden sich im Aufbau.

→ Lokales Bündnis für Familie der Region Trier

2004 entstand auf Initiative des DGB Trier ein lokales Bündnis in der Region Trier. In diesem Bündnis kooperieren neben dem DGB unter anderem die Vereinigung Trierer Unternehmer, die HWK und die IHK der Region Trier sowie die Stadt Trier. Die Unterstützung der „KiTa Trier-Monaise“ ist ein wichtiges Projekt des Bündnisses. Die KiTa wurde in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen vor Ort in einem Industriegebiet errichtet. Sie soll speziell die dort tätigen Beschäftigten entlasten. In einem weiteren Projekt wird ein Verzeichnis über die Betreuungsangebote für Kinder in der Region erstellt.

→ Mainzer Bündnis für Familie

Das 2005 entstandene Mainzer Bündnis für Familie vereint zahlreiche Akteure aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Dem Bündnis haben sich beispielsweise die Stadt Mainz, die HWK und die IHK der Region, die Wirtschafts-junioren und kirchliche Einrichtungen angeschlossen.

Die Kooperationspartner haben Arbeitskreise zu verschiedenen Themen gebildet, in denen sich die Partner je nach Interessenlage engagieren. Probleme des Wohnumfelds werden ebenso aufgegriffen, wie Aspekte der Vereinbarkeit von Arbeitswelt und Privatleben.

Quellen und weitere Informationen:

→ Familienfreundlichkeit als Standortfaktor für Regionen. Kurzexpertise. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). Erhältlich unter: www.prognos.de

→ Potenziale erschließen – Familienatlas 2005. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005).

Erhältlich unter: www.bmfsfj.de

→ Viva Familia. Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz (2005). Erhältlich unter: www.masfg.rlp.de

Weiterführende Informationen




Ministerien und Servicestellen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Auf den Internetseiten des Bundesministeriums www.bmfsfj.de können Sie unter anderem folgende Broschüren und Berichte bestellen oder downloaden:

- Potenziale erschließen – Familienatlas 2005 (2005)
- Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen. Ansatzpunkte, Erfolgsfaktoren, Praxisbeispiele (2005)
- Work-Life-Balance – Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität (2005)
- Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz. Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit (2004)
- Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices (2004)
- Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen (2004)
- Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfaden für die Praxis (2004)
- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse (2003)



→ Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb. Eine Handreichung für Unternehmensleitungen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte (2001)

→ Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger. Ein Praxisleitfaden (2000)

Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz (MASFG)

Auf den Internetseiten des Landesministeriums www.masfg.rlp.de können Sie folgende Broschüren und Ratgeber bestellen oder downloaden:

→ Familienpflegeratgeber. Eine praktische Alltagshilfe für Angehörige von pflegebedürftigen älteren Menschen (2005)

→ Broschüre „Viva Familia“ (2005)

→ Ratgeber Familie. Ein Wegweiser zu öffentlichen und privaten Hilfsangeboten (2003)

Bundesservicestelle Lokale Bündnisse für Familie

Die Seiten der Bundesservicestelle www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de liefern ausführliche Informationen rund um die „Lokalen Bündnisse für Familie“.

Servicestelle für lokale Bündnisse des Landes Rheinland-Pfalz


Auf den Seiten der Landesservicestelle www.lzg-rlp.de finden Sie Informationen bei Fragen zu Bündnissen in Rheinland-Pfalz.

Interessante Internetplattformen zum Thema

- Das Online-Familienhandbuch, www.familienhandbuch.de
- Beruf und Familie GmbH, www.beruf-und-familie.de
- Portal für kleine und mittlere Unternehmen, www.mittelstand-und-familie.de
- Beratungsfirma PME Familienservice GmbH, www.familienservice.de
- Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, www.fast-4ward.de
- Beratungs- und Forschungsinstitut, www.work-and-life.de
- Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft e.V., www.rkw.de

Wissenschaftliche Studien und weitere Publikationen

- Familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz. Gegenwart und Zukunft. Kurzbericht. Autoren: Norbert F. Schneider, Julia C. Häuser, Silvia M. Ruppenthal (2005).
Erhältlich unter: www.familienfreundlichkeit-rlp.soziologie.uni-mainz.de oder www.masfg.rlp.de
- Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (2005).
Erhältlich unter: www.destatis.de
- Bericht Pflegestatistik 2003. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (2005).
Erhältlich unter: www.destatis.de

- 
- Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben. Autorin: Christina Klenner (2004).
Erhältlich unter: www.bmfsfj.de
 - Familie bringt Gewinn. Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung. Herausgegeben von Renate Schmidt und Liz Mohn (2004).
 - Familienfreundlichkeit als Standortfaktor für Regionen. Kurzexpertise. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). Erhältlich unter: www.prognos.de
 - Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Betriebliche Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Berlin u.a.: Springer. Herausgegeben von Bernhard Badura, Henner Schellschmidt und Christian Vetter (2004).
 - Work-Life-Balance – neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Weiterbildungsmodul für Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“. Herausgegeben vom Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb) (2004).
 - Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? In: IW-Trends 2003, Heft 4. Autoren: Christiane Flüter-Hoffmann und Jörn Solbrig.
Erhältlich unter: www.iwkoeln.de

- The Second Work-Life Balance Study: Results form the Employer Survey. Main Report. Autoren: Stephen Woodland, Nadine Simmonds, Marie Thornby, Rory Fitzgerald und Aalice McGee (2003). Erhältlich unter: www.dti.gov.uk

- Dad's Army. The case for father-friendly workplaces. Herausgegeben von The Work Foundation. Autor: Richard Reeves (2002). Erhältlich unter: www.theworkfoundation.com

- Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium. A Status Report. Autoren: Linda Duxbury und Chris Higgins (2003). Erhältlich unter: www.phac-aspc.gc.ca

- Unternehmensziel: Familienbewusste Personalpolitik – Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem. Herausgegeben von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (1999).

- Väter und Erziehungsurlaub. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 175, Stuttgart: Kohlhammer. Autoren: Harald Rost und Laszlo Vaskovics (1999).

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz
Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit, Bauhofstraße 9, 55116 Mainz
www.masfg.rlp.de, www.vivafamilia.de
Broschürentelefon: 06131/16-2016
Bürgerservice-Telefon: 0800/1181387

Redaktion

Norbert F. Schneider, Julia C. Häuser, Silvia M. Ruppenthal
Institut für Soziologie, Johannes Gutenberg - Universität Mainz

Gestaltung

Julia Langfeldt, Mainz

Druckerei

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

© September 2005

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.