

Newsletter



Onlineausgabe Nr. 6 | Dezember 2012

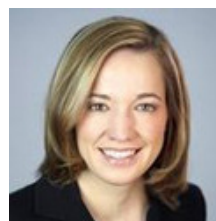
THEMEN

- Neuer Leitfaden: So sag ich's meinen Vorgesetzten
- Personalmarketingstudie 2012: Familienbewusstsein ist konjunkturrezistent
- „Familienfreundlichkeit ist keine Modeerscheinung“ - Interview mit Prof. Dr. Jutta Rump
- Familienbewusste Arbeitszeiten bieten dem Handwerk große Chancen
- Standpunkt: Dr. Markus Glasl, Stellvertretender Geschäftsführer, Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften
- Mehr Mut zu einer familienbewussten Arbeitszeitkultur im Krankenhaus
- Gutes Beispiel: Arbeitszeit nach Wunsch und Maß
- Mit wenigen Klicks die passende betriebliche Kinderbetreuung finden

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Zeiten, in denen Unternehmen aus einer Vielzahl von Bewerbungen die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswählen konnten, gehen zu Ende. Mittlerweile sind es die qualifizierten Fachkräfte, die sich ihren Arbeitgeber aussuchen. Dabei spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle, sei es für Eltern, sei es für Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Wettbewerbsfähig zu sein heißt damit heute auch, eine Unternehmenskultur zu entwickeln, die den Takt des Berufslebens besser mit dem Rhythmus des Familienlebens in Einklang bringt. Anregungen dazu finden Sie in unserem Newsletter.

Ihre Dr. Kristina Schröder



Dr. Kristina Schröder
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Publikation

So sag ich's meinen Vorgesetzten

PUBLIKATION Ein neuer Leitfaden hilft Müttern und Vätern, Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich mit dem Arbeitgeber abzustimmen.



Mutter oder Vater zu werden, bedeutet einen Einschnitt in den beruflichen Alltag. Und so gilt es, Elternzeit, Wiedereinstieg sowie familienbewusste Arbeitszeiten sorgfältig zu planen und mit den Vorgesetzten abzustimmen. Der neue Leitfaden „So sag ich's meinen Vorgesetzten“ von „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt Beschäftigte dabei, gemeinsam mit der Chefin oder dem Chef gute Lösungen für eine familienbedingte Auszeit oder ein flexibles Arbeitszeitmodell zu finden.

Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder betont, dass die Zahl der Betriebe, die Familienfreundlichkeit in ihre Unternehmenskultur integrieren, wächst. „Dennoch fühlen sich noch zu viele Eltern unwohl, wenn sie ihren Arbeitgeber von der bevorstehenden Mutter- oder Vaterschaft informieren wollen oder sich mehr Zeit für ihre Familie nehmen möchten. Dieser Leitfaden zeigt: Gemeinsam mit dem Arbeitgeber lassen sich gute Lösungen finden, durch die der Wiedereinstieg und familienfreundliche Arbeitsmodelle gelingen.“

In der Broschüre steht zum einen die Planung der Elternzeit und des Wiedereinstiegs im Mittelpunkt.

Beschäftigte erhalten Tipps, wie sie sich auf das Personalgespräch vorbereiten und welche eigenen Ideen und Vorschläge sie einbringen können, um Elternzeit und Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten. Zudem erfahren Leserinnen und Leser in Kurzporträts, welche Lösungen andere Eltern mit ihrem Arbeitgeber gefunden haben und was dabei besonders wichtig war.

Familienbewusste und flexible Arbeitsmodelle bilden einen zweiten Schwerpunkt des Leitfadens. Die Broschüre gibt einen Überblick über die gängigsten Modelle und die rechtlichen Rahmenbedingungen. Darüber hinaus wird aufgezeigt, wie berufstätige Mütter und Väter mithilfe von Elternnetzwerken ihre Interessen im Unternehmen voranbringen können.

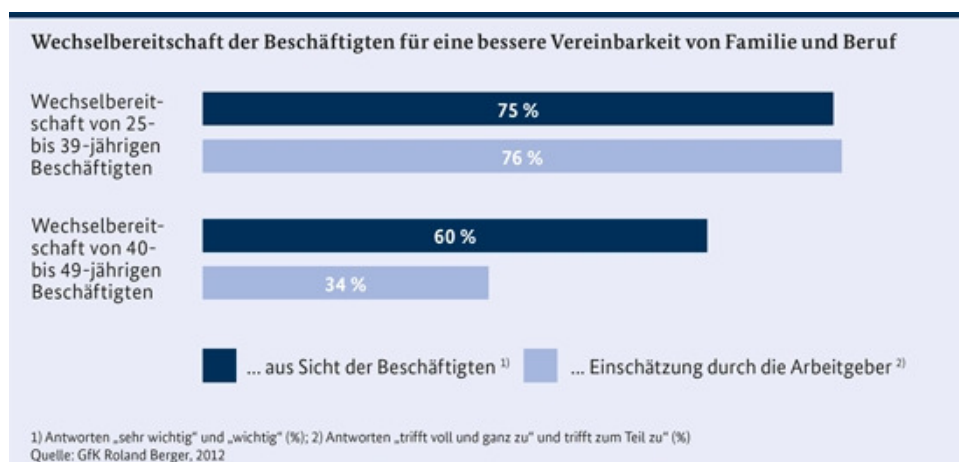
In allen Kapiteln geben Checklisten und Infokästen einen schnellen Überblick. Auch die wichtigsten Termine und Fristen zum Wiedereinstieg und zur Elternzeit sind enthalten.

Den neuen Leitfaden „So sag ich's meinen Vorgesetzten“ können Sie [hier](#) herunterladen.

Studie

Familienbewusstsein ist konjunkturreäsent

STUDIE Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt für Beschäftigte bei der Arbeitgeberwahl eine entscheidende Rolle – auch für Beschäftigte über 40 Jahre. Ein Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würde für bessere Bedingungen sogar den Job wechseln. Das zeigt die Personalmarketingstudie 2012.



Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat das Marktforschungsinstitut GfK zum dritten Mal Personalverantwortliche und Beschäftigte zur Bedeutung von Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl befragt. Die Studie macht deutlich: Trotz wechselnder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahren hat sich Familienbewusstsein als einer der entscheidenden Faktoren etabliert. Für 91 Prozent aller befragten Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Arbeitgeberwahl eine mindestens genauso wichtige Rolle wie das Gehalt.

Auch für Beschäftigte über 40 Jahre ist das Thema von großer Bedeutung. Für fast sieben von zehn Befragten zwischen 40 und 49 Jahren sind familienfreundliche Angebote wichtig, wenn sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden. 60 Prozent der Beschäftigten dieser Altersgruppe würde für bessere Bedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch den Job wechseln. Personalverantwortliche unterschätzen die Bedeutung für die über 40-Jährigen jedoch. Von den Verantwortlichen in den Personalabteilungen glaubt nur rund ein Drittel, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich für einen Wechsel entscheiden würden (siehe Grafik unten).

Defizite bestehen noch bei der Kommunikation familienfreundlicher Maßnahmen, zeigt die Personalmarketingstudie. So gaben zwar fast die Hälfte der befragten Unternehmen an, ihre familienfreundlichen Angebote nach außen zu kommunizieren. Jedoch nur etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten nimmt das auch wahr.

Zudem ist die Frage nach familienfreundlichen Angeboten in Vorstellungsgesprächen noch ein Tabuthema. Mehr als 60 Prozent der Befragten befürchten, dass ihnen eine solche Frage negativ ausgelegt wird.

Eine positive Entwicklung zeigt die Personalmarketingstudie beim Thema Beruf und Pflege auf. Kleine und mittelständische Unternehmen engagieren sich immer stärker für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen. 13 Prozent der befragten Unternehmen haben ihre Unterstützungsleistungen ausgebaut. Das sind fast doppelt so viele wie bei der letzten Personalmarketingstudie im Jahr 2010.

Für die Studie wurden zum einen 300 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten befragt. Zum anderen gaben 3.000 Beschäftigte zwischen 25 und 49 Jahren Auskunft.

Interview

Interview: „Familienfreundlichkeit ist keine Modeerscheinung“

INTERVIEW Prof. Dr. Jutta Rump erläutert, warum Familienfreundlichkeit so wichtig bei der Arbeitgeberwahl ist und was passieren kann, wenn die Interessen älterer Beschäftigter nicht berücksichtigt werden.



Frau Rump, die vergangenen Jahre zeigen: Auch unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung spielt Familienfreundlichkeit eine zentrale Rolle bei der Arbeitgeberwahl. Woran liegt das?

Die Beschäftigten wissen heute: Sie müssen ihr gesamtes Berufsleben permanent anpassungsfähig, flexibel und lernbereit sein. Sie fühlen dadurch eine gewisse Instabilität und suchen ein Gegengewicht. Und dieses Gegengewicht finden viele in der Partnerschaft oder in der Familie. Familienfreundlichkeit hat deshalb für sie eine große Bedeutung. Dass das Thema über Jahre hinweg nicht an Bedeutung verloren hat, zeigt: Es ist keine Modeerinterview, sondern bei den Beschäftigten fest als Wert verankert.

Zahlreiche Arbeitgeber vernachlässigen, dass das Thema auch für Beschäftigte über 40 Jahre eine wichtige Rolle spielt. Welche Folgen kann das haben?

Das kann ganz gravierende ökonomische Folgen haben: Die Fluktuation und der Krankenstand können steigen, die Produktivität sinken. Auch auf das Arbeitgeberimage und das Betriebsklima kann es sich negativ auswirken. Unternehmen sollten deshalb die Lebenssituationen beachten, die für diese Altersgruppe relevant sind. Vorbildliche Arbeitgeber setzen inzwischen auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die auch berücksichtigt, dass Beschäftigte später Angehörige pflegen müssen oder dass sie noch Kinder im Schulalter haben, die sie betreuen.

Prof. Dr. Jutta Rump ist Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Ludwigshafen, Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Veranstaltung

Familienbewusste Arbeitszeiten bieten dem Handwerk große Chancen

VERANSTALTUNG Der Parlamentarische Staatssekretär Dr. Hermann Kues und ZDH-Präsident Otto Kentzler unterstrichen bei einer Kooperationstagung die Vorteile familienfreundlicher Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte und Arbeitgeber.



Mit familienbewussten Arbeitszeiten unterstützen Handwerksbetriebe ihre Beschäftigten entscheidend bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und sie sichern sich dadurch gleichzeitig gut ausgebildete Fachkräfte. Das unterstrichen der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, Dr. Hermann Kues, und der Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH), Otto Kentzler, auf einer gemeinsamen Tagung am 19. November in Berlin. Im Mittelpunkt der Kooperationsveranstaltung stand die Frage, wie die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Arbeitszeiten für die Beschäftigten familienfreundlicher gestaltet werden können.

Dr. Hermann Kues ging auf die Chancen für die Vielzahl kleiner Handwerksbetriebe ein: „Kleine Betriebsgrößen sind für eine familienfreundliche Arbeitszeitkultur kein Hindernis, im Gegenteil: Hier kann flexibel und schnell auf die Bedürfnisse reagiert werden. Gerade für das Handwerk bietet Familienfreundlichkeit im Wettbewerb um Fachkräfte besondere Chancen.“ ZDH-Präsident Kentzler hob die wichtige Rolle des Handwerks bei der Umsetzung einer familienbewussten Arbeitswelt hervor. Mehr als drei Viertel aller Handwerksbetriebe sind familiengeführt. „Wenn sie familienfreundliche Unternehmensführung ausbauen und dies auch nach innen und außen kommunizieren, haben sie bessere Chancen, gute Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an sich zu binden“, so Kentzler.

Die Kooperationstagung ist Teil der Umsetzung der „**Charta für familienbewusste Arbeitszeiten**“. Mit der Charta haben sich Politik und Wirtschaft zu einem gemeinsamen Engagement für familienbewusste Arbeitszeiten verpflichtet.

Standpunkt

Schon heute ist in den Handwerksbetrieben teilweise das Personal knapp. Der demografische Wandel wird diese Problematik noch deutlich verstärken. Dann werden nur noch diejenigen Betriebe ihren Fachkräftebedarf decken können, die in den Augen der Arbeitnehmer attraktive Bedingungen bieten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat dabei in den letzten Jahren auch für Männer zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Im Vergleich zu Großunternehmen können die überwiegend kleinen Handwerksbetriebe jedoch keine aufwendigen oder kostenintensiven Lösungen anbieten. So scheitern beispielsweise eigene Kinderbetreuungs-einrichtungen am organisatorischen und finanziellen Aufwand. Auch weitgehend freie Arbeitszeitgestaltung durch die Mitarbeiter, wie sie unter anderem Gleitzeitmodelle vorsehen, ist nicht in allen Gewerken möglich.

Umso wichtiger sind deshalb flexible Einzelfalllösungen. Und hier haben die kleinen Handwerksbetriebe einen großen Vorteil: Durch den engen persönlichen Kontakt zwischen Chef und Beschäftigten lassen sich familienfreundliche Maßnahmen schnell und unbürokratisch an die Bedürfnisse jedes Einzelnen anpassen. Zusätzliche freie Tage für die Betreuung während der Ferienzeit oder eine 4-Tage-Woche bei Montagetätigkeit sind nur zwei von vielen Möglichkeiten.



Dr. Markus Glasl,
Stellvertretender
Geschäftsführer,
Ludwig-Fröhler-
Institut für
Handwerks-
wissenschaften

Kurz notiert

DGB-Tagung zu familienbewussten Arbeitszeiten

Unter dem Titel „Familienbewusste Arbeitszeiten im Praxistest. Auf dem Weg zu einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung?!“ lud der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) am 7. Dezember 2012 zu einer Tagung nach Berlin ein. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock und der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, Dr. Hermann Kues, eröffneten die Veranstaltung. Im Anschluss stellten Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalräte Beispiele familienbewusster Arbeitszeitmodelle vor. Die Veranstaltung fand im Rahmen des Kooperationsprojektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des DGB statt. Das Kooperationsprojekt wird in den Jahren 2013/2014 fortgesetzt.

www.familie.dgb.de

Auszeichnung familienfreundlicher Betriebe

Unternehmen, die in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf investieren, gewinnen: Sie steigern ihre Attraktivität als Arbeitgeber und die Motivation ihrer Beschäftigten. Um die ansässigen Unternehmen auf die personalpolitischen Vorteile durch Familienfreundlichkeit aufmerksam zu machen, hat der Rhein-Kreis Neuss zum zweiten Mal einen Wettbewerb unter dem Parlament- Motto „Familienfreundliche Unternehmen 2012 im Rhein-Kreis Neuss“ ausgelobt. Der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, Dr. Hermann Kues, wird die vornehmlich kleinen und mittleren Betriebe bei der feierlichen Preisverleihung am 17. Dezember 2012 auszeichnen. Insgesamt werden Preise in Höhe von 10.000 Euro verliehen.

Aktuelle Zahl

35 Prozent

der Arbeitgeber weisen im Internet und in Stellenanzeigen auf ihre Familienfreundlichkeit hin.

Quelle: Personalmarketingstudie 2012

Veranstaltung

Mehr Mut zu einer familienbewussten Arbeitszeitkultur im Krankenhaus

VERANSTALTUNG Ein Kongress des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ und der Deutschen Krankenhausgesellschaft gab Anregungen für neue Modelle.

Noch sind die meisten Klinikleitungen der Ansicht, dass sich familienbewusste Arbeitsbedingungen und hervorragende Medizin oder Pflege ausschließen. Darin waren sich die Teilnehmenden des Fachkongresses „Familienbewusste Arbeitszeit(kultur) im Krankenhaus“ am 7. November 2012 weitgehend einig. Bei der Veranstaltung des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“ und der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) in Berlin beschäftigten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Frage, wie Spitzenleistungen in Medizin und Pflege bei gleichzeitiger Balance von Privat- und Arbeitsleben gelingen können.

Im Mittelpunkt standen sieben Leitsätze, die Krankenhäuser auf Initiative des Netzwerkbüros erarbeitet haben. Die Leitsätze formulieren unter anderem Voraussetzungen und Instrumente für familienbewusstere Arbeitszeiten in Krankenhäusern.

Lutz Stroppe, Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, und Georg Baum, Hauptgeschäftsführer der DKG, betonten die Zukunftsträchtigkeit des Themas – gerade angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in Deutschland. Konsens herrschte unter den Teilnehmenden darüber, dass Führungskräfte der Schlüssel zu einer neuen Arbeitszeitkultur sind, die Mut zu neuen Modellen erfordert.

Der Fachkongress in Berlin fand im Rahmen der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ statt. Die Dokumentation der Veranstaltung können Sie unter www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk herunterladen.

Leitsätze

Arbeitszeit nach Wunsch und Maß

LEITSÄTZE Im Rahmen von „Erfolgsfaktor Familie“ wurden im Austausch mit Unternehmen acht Leitsätze für eine flexible und familienbewusste Arbeitszeitgestaltung entwickelt. Hier stellen wir sie Ihnen vor. In dieser Ausgabe: der Leitsatz „Passgenaue, individuelle Arbeitszeitlösungen suchen“ am Beispiel der Trumpf GmbH + Co. KG.



Zwei Jahre lang in Teilzeit arbeiten und so Zeit für die Kinder gewinnen? Überstunden ansammeln und im Notfall beruflich pausieren, um ein Familienmitglied zu pflegen? Eine Auszeit für eine Weiterbildung nehmen? Bei der Trumpf GmbH + Co. KG ist das möglich. Die Beschäftigten des Werkzeugmaschinenspezialisten mit Hauptsitz in Ditzingen können selbst entscheiden, wie viel sie arbeiten möchten. „Starre Arbeitszeitmodelle sind nicht mehr zeitgemäß“, erklärt Astrid Oellerer, Leiterin des Personal- und Sozialwesens. „Vielmehr muss die Arbeitszeit zur jeweiligen Lebensphase passen.“

Um das zu gewährleisten, hat Trumpf im Sommer 2011 zunächst für die 5200 Beschäftigten in Deutschland ein Modell mit drei Bausteinen eingeführt. Der erste ist die Wahlarbeitszeit: „Wir fragen alle Mitarbeiter alle zwei Jahre, ob sie ihre vereinbarte Basisarbeitszeit erhöhen oder reduzieren möchten“, sagt Oellerer. Im Rahmen von 15 bis 40 Stunden sind flexible, individuelle Lösungen möglich.

Bis zu 1.000 Stunden kann jeder Beschäftigte zudem auf seinem Familien- und Weiterbildungskonto ansparen und später blockweise abbauen. Das Konto ist zeitlich unbegrenzt gültig und kann für eine Auszeit von maximal sechs Monaten verwendet werden. „Manche Beschäftigten nutzen es, um während der Sommerferien Zeit für ihre Kinder zu haben“, erklärt Astrid Oellerer. Andere sparen Stunden für den Fall an, dass ihre Eltern pflegebedürftig werden.

Auch längere berufliche Auszeiten sind möglich: Für ein Sabbatical können Beschäftigte bis zu zwei Jahre aussetzen.

Mehr Infos zu den acht Leitsätzen erhalten Sie [hier](#).

Website

Mit wenigen Klicks die passende betriebliche Kinderbetreuung finden

WEBSITE Der Förderlotse von „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt Arbeitgeber bei der Suche nach dem Angebot, das sich für ihren Betrieb und die Beschäftigten eignet.

Bei der Wahl der passenden betrieblichen Kinderbetreuung kommt es auf zahlreiche Faktoren an: das Alter und die Anzahl der Kinder, die betreut werden sollen. Kann sich der Arbeitgeber bei der Organisation stark einbringen? Und: Sollen die Eltern einen Teil der Kosten übernehmen? Welches Betreuungsangebot sich letztlich für den Betrieb und die Beschäftigten eignet, ist somit von Fall zu Fall unterschiedlich. Wenn Sie auf der Suche nach dem passenden Angebot sind, nutzen Sie den Förderlotsen auf der Website von „Erfolgsfaktor Familie“.

Mithilfe weniger Fragen erfahren Sie innerhalb kurzer Zeit, welche Angebote zu Ihrem Unternehmen passen. Anschließend können Sie sich gezielt über die einzelnen Betreuungsmöglichkeiten und ihre Vorteile informieren. So sind Sie zum Beispiel sehr flexibel, wenn Sie Belegplätze in einer bestehenden Betreuungseinrichtung erwerben. Denn die Zahl der Betreuungsplätze kann dann individuell festgelegt werden.

Der Förderlotse gibt Ihnen aber nicht nur einen Überblick über geeignete Angebote. Er zeigt Ihnen darüber hinaus, welche davon durch das Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung bezuschusst werden. Den Lotsen finden Sie unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung

XING-Ticker

XING-Ticker



Wie hilft mobiles Arbeiten dabei, die Vereinbarkeit zu erleichtern?

Mobiles Arbeiten ist ein Teil der flexiblen Arbeitszeitorganisation, doch wie genau funktioniert es überhaupt? Welche Voraussetzungen sind nötig, damit die Umsetzung gelingt? Welche Herausforderungen gibt es? Wie sieht es damit in Ihrem Unternehmensaus?

Diskutieren Sie mit uns im Forum „Arbeitszeit 2021“ auf www.xing.com/net/erfolgsfaktor_familie

Netzwerk-Ticker

Netzwerk-Ticker

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ hat aktuell **4.456** Mitglieder.

+ 3,5 % seit 10.09.2012 +++ Firmensuche im Unternehmensnetzwerk jetzt auch nach Postleitzahlen möglich +++ Willkommenstage 2013 stehen fest – Übersicht unter „Veranstaltungen“ des Netzbüros +++

www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Glinkastraße 24
10117 Berlin

Telefon: (03018) 555-0
Telefax: (03018) 555-11 45

www.bmfsfj.de
www.erfolgsfaktor-familie.de
info@erfolgsfaktor-familie.de

Verantwortlich: Dirk Feldhaus

Redaktion, Gestaltung, Produktion:

ergo Unternehmenskommunikation, Berlin/Köln

Sollten Sie keine weiteren Informationen über „Erfolgsfaktor Familie“ per E-Mail empfangen wollen, klicken Sie hier: [Newsletter abbestellen](#).