



Industrie- und Handelskammer  
Nürnberg für Mittelfranken



**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Nürnberg



GÖNDNIS FAMILIE  
Nürnberg

Die Initiative Familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg wird im Jahr 2008 unterstützt von:

**Baumüller Holding Cortal Consors Datev eG Nürnberg Hofmann Personalleasing**

## **Newsletter der Initiative Familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg – Dezember 2008**

Liebe Interessentinnen und Interessenten,  
dieser Newsletter informiert Sie über Aktuelles zum Thema Familienbewusste Personalpolitik in Wirtschaft, Presse und Literatur sowie über Neuerungen auf der Internetseite

[www.Familienbewusste-Personalpolitik.de](http://www.Familienbewusste-Personalpolitik.de).

### **Inhalt:**

#### **1. Rückblick auf Veranstaltungen**

#### **2. Neue Informationen auf der Internetseite [www.Familienbewusste-Personalpolitik.de](http://www.Familienbewusste-Personalpolitik.de)**

#### **3. Termine und geplante Veranstaltungen**

#### **4. Aktuelles aus Politik und Wirtschaft**

- Initiativen und Statements
- Informationen über Dienst- und Finanzleistungen für Familien
- Förderprojekte

#### **5. Literaturhinweise / Infothek**

- Infos
- Wissenschaftliche Studien und Umfragen
- Literaturhinweise

## **1. Rückblick auf Veranstaltungen**

### **30. Oktober 2008, ElderCare Kompetenztag bei Rödl & Partner**

Unter dem Motto „Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen“ veranstaltete Rödl & Partner einen sehr informativen Fachtag.

Gerade in schwierigen familiären Situationen wie der Pflege von Angehörigen kommen hier große Herausforderungen sowohl auf Arbeitgeber als auch auf Arbeitnehmer zu. Der Kompetenztag bot Anregungen und konkrete Lösungsansätze.

Die Veranstaltung begann mit einer Präsentation zum Thema "Demenz Angehöriger und der Umgang damit" von Frau Prof. Dr. Engel vom Gedächtniszentrum Erlangen.

Weitere Informationen über ElderCare finden Sie hier:

<http://www.bff2-nbg.de/cms/Eldercare.468.0.html>

### **15. Dezember 2008, Initiative Familienbewusste Personalpolitik bei Faber-Castell**

Faber-Castell gehört zu den weltweit führenden Anbietern von hochwertigen Produkten zum Schreiben, Zeichnen und kreativen Gestalten sowie anspruchsvoller, dekorativer Kosmetik.

Im Rahmen dieser Veranstaltung präsentierte der Arbeitskreis „Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern“ seine bisherigen Ergebnisse. Ebenso wurde der neue Handlungsleitfaden „Väter im Betrieb“ und der Online-Selbstcheck für familienfreundliche Betriebe vorgestellt

[http://www.bff2-nbg.de/cms/index.php?id=474&backPID=474&tt\\_news=59](http://www.bff2-nbg.de/cms/index.php?id=474&backPID=474&tt_news=59)

## 2. Neue Informationen auf der Internetseite [www.Familienbewusste-Personalpolitik.de](http://www.Familienbewusste-Personalpolitik.de)

Auf der Internetseite der Initiative wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen, die Präsentationen und Teilnehmerlisten der Veranstaltungen eingestellt.

Neu ist u.a. auch der Online-Selbstcheck Familienfreundlichkeit für kleine und mittlere Unternehmen

[http://www.bff2-nbg.de/cms/index.php?id=443&backPID=443&tt\\_news=60](http://www.bff2-nbg.de/cms/index.php?id=443&backPID=443&tt_news=60) oder

<http://check.familienbewusste-Personalpolitik.de>

## 3. Termine und geplante Veranstaltungen

### 6. Februar 2009, 10:00 Uhr - 14:00 Uhr, Initiative Familienbewusste Personalpolitik bei den Städtischen Werken Nürnberg

Die Veranstaltung beinhaltet die Vorstellung des lebensphasenorientierten Ansatzes „Systematische und nachhaltige familienbewusste Personalpolitik“ im StWN-Konzern

Eine gesonderte Einladung mit dem geplanten Ablauf und den Inhalten der Veranstaltung wird Ihnen zeitnah zugehen

### 5. März 2009, Infobörse "Firma und Familie" in Fürth

Die Infobörse des Handlungsforums "Balance von Arbeitswelt und Familie" im Netzwerk "Fürther Bündnis für Familien" ist offen für alle Interessierten an einer familiengerechten Personalpolitik. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Führungskräfte und Entscheidungsträger, Firmeninhaberinnen und Firmeninhaber aller Unternehmensgrößen sind als Teilnehmer wie als Besucher herzlich willkommen.

Auf der Infobörse werden Informationen zu allen wichtigen Themen familienbewusster Personalpolitik gehandelt, konkrete Hilfestellungen für kleine und mittelständische Betriebe angeboten und Beispiele erfolgreicher familienfreundlicher Firmen vorgestellt.

#### Ziele der Infobörse "Firma und Familie":

- Information zum Nutzen familienfreundlicher Unternehmenspolitik
- Information und Austausch zu wichtigen Themen familienbewusster Personalpolitik
- Konkrete Hilfestellung auch für Klein- und mittelständische Betriebe
- Vorstellung von Best-Practice-Beispielen
- Informationen von Unternehmen für Unternehmen
- Informationen von Dienstleistern für Unternehmen

Die Infobörse "Firma und Familie" findet statt am **Donnerstag, den 5. März 2009 ab 16 Uhr im Fürther Hotel "Pyramide"**.

**Kontakt:** Christian Nowak, Geschäftsführer IHK-Gremium Fürth, Alexanderstr. 15, 90762 Fürth, Telefon: 7418699, E-Mail: [nowak-ihkg-fuerth@nuernberg.ihk.de](mailto:nowak-ihkg-fuerth@nuernberg.ihk.de)

### 3. Februar 2009, Girls' Day Regionalkonferenz Süd im Haus der Wirtschaft in Stuttgart

Mitveranstalter ist das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg. Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft liefern informative Fachbeiträge und stehen für anregende Diskussionen bereit.

Eingeladen sind alle Girls' Day-Aktiven und Interessierten, vor allem aus dem Süden und Westen Deutschlands. Auf der Tagung werden neben der aktuellen Entwicklung des Girls' Days auch regionale Themenstellungen erörtert und diskutiert. Eine Vertiefung bieten Workshops für die Zielgruppen Arbeitskreise, Schulen und Unternehmen. Informationen zum Programm und zur Anmeldung finden Sie hier.

[http://www.girls-day.de/Girls\\_Day\\_Info/Girls\\_Day\\_und\\_mehr/Fachtagungen/Regionalkonferenz\\_Sued\\_09](http://www.girls-day.de/Girls_Day_Info/Girls_Day_und_mehr/Fachtagungen/Regionalkonferenz_Sued_09)

## 4. Aktuelles aus Politik und Wirtschaft

### *Initiativen und Statements aus Politik und Wirtschaft*

#### **"Familienfreundlichkeit ist wichtiger denn je für Beschäftigte und den Unternehmenserfolg" Bundesfamilienministerin stellt ersten Arbeitsbericht zum Unternehmensprogramm "Erfolgsfaktor Familie" vor**

Familienfreundliche Strukturen bringen einen echten Nutzen und stärken die Habenseite in der Bilanz - bei den Unternehmen, in der gesamten Volkswirtschaft und bei den Familien. Das ist das Ergebnis des ersten Arbeitsberichts zum Unternehmensprogramm "Erfolgsfaktor Familie", den die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ursula von der Leyen, heute in Berlin vorgestellt hat. Der Bericht ermöglicht

einen Überblick über Kooperationen und Projekte der Wirtschaft im Bereich familienfreundliche Arbeitswelt, bilanziert bisherige Erfolge und gibt einen Ausblick auf geplante Aktivitäten und neue Zielmarken. (...)  
"Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine erhöhte Erwerbsquote von Frauen, entsprechend ihrer Qualifikationen, ist für die Zukunft der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands von strategischer Bedeutung", erklärt der Direktor des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI), Prof. Thomas Straubhaar. "Längst ist eine gute Familienpolitik unverzichtbarer Bestandteil einer guten Wirtschaftspolitik. Gute Familienpolitik, also eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sorgt für eine gute Ausschöpfung vorhandener Potenziale und damit für bessere Beschäftigung, mehr Wachstum und insgesamt mehr Wohlstand für alle", so Straubhaar weiter.  
Pressemitteilung, BMFSFJ 27.10.2008; Den gesamten Artikel:  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=113882.html>

### **Bei der Kinderbetreuung ist noch viel zu tun DIHK stellt Ergebnisse des Kita-Check 2008 vor**

Dringender Handlungsbedarf besteht in Deutschland noch immer bei der Kinderbetreuung. Das zeigt der neue Kita-Check des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), in den die Antworten von mehr als 6.700 Kindertagesstätten eingeflossen sind.  
"Familie und Beruf müssen vereinbar sein – darin sind sich alle gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Akteure einig", sagte DIHK-Präsident Ludwig Georg Braun, der die Erhebung heute in Berlin vorstellte.  
Voraussetzung hierfür sei eine flexible Kinderbetreuung, die sich an den Bedürfnissen von Eltern und Betrieben orientiere, und das bundesweit. "Leider sind wir davon immer noch weit entfernt", bedauerte Braun. Die Ergebnisse des DIHK-Kita-Check 2008 offenbarten vielmehr "dringenden Handlungsbedarf".  
Als ganz wesentlichen Hemmschuh hob der DIHK-Präsident die Öffnungszeiten hervor: "96 Prozent der Kitas haben unter der Woche nach 18 Uhr nicht mehr geöffnet. 99 Prozent der Kitas sind am Samstag geschlossen." Ein weiteres Problem seien die Schließzeiten während der Ferien.  
Die Organisation der Industrie- und Handelskammern (IHKs) fordert laut Braun daher unter anderem, generelle Schließzeiten am Samstag und in den Ferien ohne Ersatzangebot abzuschaffen. Darüber hinaus müssten die Kitas Freiräume für die Aushandlung individueller Betreuungszeiten erhalten.  
Der DIHK-Check habe ergeben, so Braun weiter, dass Betriebs-Kitas und privatgewerbliche Träger in fast allen Bereichen überdurchschnittliche Ergebnisse erzielten. Entsprechend fordert die IHK-Organisation, dass alle Träger von Einrichtungen – auch die privat-gewerblichen – die öffentliche Förderung erhalten, wenn sie die vorgeschriebenen qualitativen Anforderungen erfüllen. Der DIHK-Präsident sprach sich in diesem Zusammenhang auch dafür aus, die Betreuungsförderung mittelfristig auf ein Gutscheinsystem umzustellen.  
"Der Kita-Check 2008 zeigt, dass noch viel zu tun ist", resümierte Braun. "Nur wenn sich alle Beteiligten engagieren, können die dringend notwendigen Verbesserungen erreicht werden"  
<http://www.dihk.de/inhalt/informationen/news/meldungen/meldung011092.html>

### *Informationen über Dienst- und Finanzleistungen für Familien*

#### **Familienleistungsgesetz beschlossen: Entlastungen für Familien**

Die Koalition hat Anfang Oktober folgende finanzielle Entlastungen für Familien beschlossen. Das Kindergeld wird vom 1. Januar 2009 an um 10,- € für die ersten beiden Kinder auf 164,- € je Kind angehoben. Bei weiteren steigt das Kindergeld um 16,- €. Für das dritte Kind bekommen Eltern demnach 170,- € und für jedes weitere 195,- €. Der Kinderfreibetrag wird um etwa 200,- € auf 6.000,- € erhöht.  
Ausgaben für Putzhilfen und Kinderbetreuung (haushaltsnahe Dienstleistungen) dürfen in Höhe von 20 % bis max. 20.000,- € pro Jahr abgesetzt werden. Die maximale Steuerermäßigung liegt bei 4.000,- €. Kinder von Hartz-IV-Empfängern sollen in einem "Schulbedarfspaket" bis zum 10. Schuljahr jeweils zu Schuljahresbeginn 100,- € erhalten.  
[www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/familie,did=113778.html](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/familie,did=113778.html)

### *Förderprojekte*

#### **Sozial investieren – günstige KfW-Kredite**

Im Rahmen des Programms „Sozial investieren“ bietet die staatliche Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) günstige Kredite mit langer Laufzeit für gemeinnützige Organisationen, die in soziale Infrastruktur, zum Beispiel in Kindertageseinrichtungen, investieren. Der Hebel für Firmen: Sie müssen einen eingetragenen Verein gründen, der die Trägerschaft übernimmt.

Informationen zum Programm auf der KfW Internetseite:

[http://www.kfw-foerderbank.de/DE\\_Home/Infrastruktur/DieProgram81/SozialInve25/index.jsp](http://www.kfw-foerderbank.de/DE_Home/Infrastruktur/DieProgram81/SozialInve25/index.jsp)

## 5. Literaturhinweise / Infothek

### Infos

#### Netzwerke: Väter machen mobil!

Das Ernährermodell hat ausgedient: Väter wollen heute im Beruf und in der Familie aktiv und erfolgreich sein. Die „Vereinbarkeitsfrage“ stellt sie jedoch vor andere Probleme als Mütter. Es geht um die Akzeptanz dieser „neuen Vaterschaft“ durch Vorgesetzte, Kollegen und zuweilen auch durch die Partnerin. Alte Rollenklischees erschweren den Schritt zu mehr Verantwortung in Kindererziehung und Haushalt. Und doch gelingt es Männern zunehmend, ihre Vaterrolle neu zu definieren. In Väternetzwerken propagieren sie sie und fordern eine neue Arbeitskultur in Deutschland. „Invest in Future“ stellt einige Internetplattformen dazu vor.

<http://kind-dachverband.de/de/baustein/kapitel989.html>

#### Bundesweite Onlinebefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestartet

Ist es für Beschäftigte in Deutschland leichter geworden, Familie und Beruf zu vereinbaren? Dieser Frage wollen die hessischen Unternehmerverbände (VhU), die „hessenstiftung - familie hat zukunft“ und die IGS Organisationsberatung gemeinsam mit der Tageszeitung Frankfurter Rundschau und der Arbeitnehmerzeitung AKTIV auf den Grund gehen. Unter dem Motto „Firma & Familie“ starteten sie jetzt eine Online-Umfrage unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. „Mit unseren Partnern wollen wir den ersten umfassenden Realitäts-Check durchführen und den vielen guten Absichten die harten Fakten zur Seite zu stellen“, sagte VhU-Präsident Prof. Dieter Weidemann zum Start der Online-Umfrage. „Wir möchten durch die Umfrage klären, wo wir in der Wirtschaft Fortschritte gemacht haben und an welchen Punkten wir weiter arbeiten müssen“, so der VhU-Präsident.

**Bis zum 19. Januar 2009 können Beschäftigte an der Umfrage teilnehmen.**

Zur Online-Umfrage: <https://staffadvance.net/survey/sta/284443013206693574805>

Weitere Infos: <http://www.vhu.de>

### Wissenschaftliche Studien und Umfragen

#### Neue Studie belegt erstmals positive betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik für die deutsche Wirtschaft

Aus Anlass ihres zehnjährigen Bestehens legte die berufundfamilie gGmbH heute eine wissenschaftliche Studie vor, die erstmals positive betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik belegt und misst. Durchgeführt hat die Studie mit einer repräsentativen Erhebung in 1.000 Unternehmen das von der berufundfamilie gGmbH gegründete Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der Universität Münster und der Steinbeis Hochschule Berlin.

Das Ergebnis: Familienbewusste Unternehmen stellen sich in allen relevanten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen eindeutig besser. Sie weisen eine um 17 Prozent höhere Mitarbeiterproduktivität auf. Dieser Mehrwert lässt sich unter anderem zurückführen auf eine um 17 Prozent höhere Motivation der Beschäftigten, 13 Prozent geringere Fehlzeiten und eine um 17 Prozent höhere Bindung von Fachkräften. Damit gelingt es familienbewussten Unternehmen, ihre Kunden langfristiger an sich binden (12 Prozent).

[http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=44&sid=&cms\\_det=483](http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=44&sid=&cms_det=483)

#### Gelungene Rückkehr in den Beruf

#### Studie zur Berufsrückkehr benennt als Erfolgsfaktoren Kinderbetreuung, Weiterbildung und Kontakt des Unternehmens zur Mutter in Elternzeit

Für einen gelungenen Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit gibt es belegbare Erfolgsfaktoren. Dies ergibt eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach für die hessenstiftung – familie hat zukunft. Entscheidend für die Zufriedenheit einer Mutter mit dem Wiedereinstieg in ihren Beruf sind

- die Dauer der Elternzeit
- der wechselseitige Kontakt zwischen Unternehmen und Mutter während der Auszeit
- qualifizierte Teilzeitstellen und flexible Arbeitszeiten
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Qualität und Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen

Das Gesamtergebnis der bundesweit repräsentativen Stichprobe zeigt, dass bei knapp zwei Drittel der 571 befragten Mütter im Großen und Ganzen der Wiedereinstieg geglückt ist. Die Ergebnisse werden bestätigt und ergänzt durch eine Umfrage unter 308 Personalchefs und Leitern von kleinen und mittelständischen Betrieben. 97 Prozent der Vorgesetzten sind der Meinung, dass den Müttern die Berufsrückkehr gut gelingt.

Allerdings kann das Ergebnis nicht über die Probleme hinwegtäuschen, die der Arbeitsalltag mit sich bringt. Darunter fallen etwa unflexible Arbeitszeiten, die Doppelbelastung von Beruf und Familie sowie Probleme mit

der Kinderbetreuung. Ein Drittel der Mütter gab an, dass die Unterbrechung ihnen beruflich geschadet hat. So seien sie in der Karriere nicht weitergekommen (10 Prozent) oder hätten in der Folge der Elternzeit kündigen müssen (8 Prozent). Allerdings sind sich über die Hälfte der Befragten einig, dass sie nach der Auszeit besser organisiert seien als zuvor und besser Wichtiges von Unwichtigem trennen könnten. Die bessere und effizientere Arbeitsorganisation der Rückkehrerinnen wird von 68 Prozent der Arbeitgeber bestätigt.

Presseinfo, 16.12.2008 – hessenstiftung-familie hat zukunft

Die gesamte Presseinfo und die Studie

[http://www.hessenstiftung.de/index.php?article\\_id=208](http://www.hessenstiftung.de/index.php?article_id=208)

## **Mütter und Väter arbeiten anders**

### **Frauen- und Männerarbeitszeiten driften auseinander**

Je mehr Kinder ein Mann hat, desto länger sind seine Arbeitszeiten, je mehr Kinder eine Frau hat, desto kürzer arbeitet sie. Das zeigt eine Sonderauswertung des Mikrozensus und der Europäischen Arbeitskräftestichprobe, die das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung erstellt hat. Trotz aller öffentlichen Debatten über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich der Einfluss von Ehe und Kindern auf die Arbeitszeiten von Frauen in den letzten Jahren weiter verstärkt. Ehefrauen und Mütter arbeiten heute deutlich weniger Stunden pro Woche als 2001, und die Schere zwischen ihren Arbeitszeiten und denen von Vätern hat sich weiter geöffnet.

Nach dem am 1. Dezember im aktuellen IAQ/HBS-Arbeitszeit-Monitor veröffentlichten Zahlen sind zwar immer mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig, sie arbeiten aber kürzer: Deutschland hat (mit 30,2 Wochenstunden) nach den Niederlanden die zweitkürzesten Frauenarbeitszeiten in Europa und es gibt es kein europäisches Land, in dem Teilzeit arbeitende Frauen so wenig Wochenstunden (18,2) leisten wie in Westdeutschland. Demgegenüber arbeiteten 2006 die erwerbstätigen Männer im Durchschnitt 40,1 Wochenstunden. Der Unterschied hat sich vergrößert: 2001 arbeiteten Männer 8,8 Stunden länger als die Frauen, fünf Jahre später waren es bereits 9,3 Stunden.

Die vollständige IAQ Pressemitteilung vom 1.12.2008:

<http://www.iaq.uni-due.de/archiv/presse/2008/081201.shtml>

## **Null Bock auf Familie? – Warum sich junge Männer so schwer tun, Vater zu werden**

### **Studie „Wege in die Vaterschaft: Vaterschaftskonzepte junger Männer“ zeigt Defizite und Handlungsansätze auf**

Von „Zeugungsstreik“ kann nicht die Rede sein. Junge Männer haben „Bock auf Familie“. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle Studie „Wege in die Vaterschaft: Vaterschaftskonzepte junger Männer“, die das Deutsche Jugendinstitut in München im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellt hat.

Mehr als neun von zehn der befragten kinderlosen jungen Männer sagen ja zu Kindern. Für 66 Prozent ist dazu eine „gefestigte Partnerschaft“ die persönliche Voraussetzung. Auch die Bedeutung finanzieller Sicherheit als Grundlage für eine Familiengründung wird deutlich. Das Ernährermodell ist in den Köpfen verankert: Bevor sich die Väter von morgen nicht in der Lage sehen, für eine Familie zu sorgen, kommen Kinder für sie nicht in Frage. Denn 95,5 Prozent sehen es als ihre Aufgabe an, der Familie ein Heim zu bieten. Eine frühe Vaterschaft, noch in Ausbildung oder in der Phase des beruflichen Einstiegs, ist daher für 57,2 Prozent der Befragten aus finanziellen Gründen unvorstellbar.

Die Studie „Wege in die Vaterschaft“ geht über die derzeitige Väterforschung hinaus. Sie untersucht die Lebenskonstellationen junger Männer in verschiedenen Lebensphasen auf dem Weg des Erwachsenwerdens – und zwar auch in den Phasen vor der Vaterschaft.

Veränderte Geschlechter- und Rollenverhältnisse sowie höhere Ansprüche an den Partner und die Kindererziehung rücken Männer und Väter zunehmend ins Rampenlicht. Zwar ist heute viel von den „neuen Vätern“ die Rede, doch fehlt es nach wie vor an institutionellen Arrangements und an attraktiven, neuen, gesellschaftlich geteilten Väterbildern. 55,3 Prozent der Befragten geben an, dass sie durch die Vaterschaft sicherlich Lebensfreude gewinnen würden. 62,5 Prozent sind aber überzeugt, ihre finanzielle Situation werde sich deutlich verschlechtern.

Trotz traditioneller Rollenorientierungen haben junge Männer jedoch auch moderne Vorstellungen von Vaterschaft: Sie wollen heute nicht mehr nur „Brotverdiener“ sein. 94,9 Prozent der Befragten halten es für wichtig, sich Zeit für das Kind zu nehmen. Zugleich darf das Engagement in der Familie nicht zu Lasten des Berufs gehen. Daraus ergibt sich ein Spannungsfeld, das die Väter bis jetzt noch weitgehend individuell bewältigen müssen.

Die Vereinbarkeit von Familie, Privatinteressen und Beruf wird möglicherweise auch zum Problem für Männer. Je höher die Qualifikation und das berufliche Engagement, desto größer die Sorge um Karriereverlust und Nachteile im Beruf. 90,9 Prozent der Befragten wünschen sich am Arbeitsplatz Maßnahmen, die ihnen mehr Zeit mit der Familie ermöglichen (aktive Vaterschaft), z.B. Erleichterungen, um ihre Berufstätigkeit auch tatsächlich unterbrechen zu können. Aber nur drei Prozent der berufstätigen Väter geben an, dass sie am Arbeitsplatz ausreichend Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung vorfinden.

Rückfragen an: Anna Renkamp, Bertelsmann Stiftung, Telefon: 0 173 / 2330387

E-Mail: [anna.renkamp@bertelsmann.de](mailto:anna.renkamp@bertelsmann.de)

Andrea Macion, Deutsches Jugendinstitut, Telefon: 0 89 / 62 306-218  
E-Mail: [macion@dji.de](mailto:macion@dji.de)  
<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=778>

### **Die Verknüpfung von Beruf und Familie steht auch für Männer an erster Stelle ArbeitswissenschaftlerInnen der Ruhr-Universität Bochum und des Vereins Deutscher Ingenieure VDI befragten 544 Ingenieure.**

544 Ingenieurinnen und Ingenieure befragte der Lehrstuhl Arbeitsmanagement und Personal (Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum) zusammen mit dem VDI (Verein Deutscher Ingenieure) per Online-Studie nach ihren Karrierestrategien. Dabei zeigte sich, dass für die meisten nicht die klassische Karriere mit möglichst schnellem Aufstieg oder viel Personalverantwortung zu einem gelungenen Berufsweg zählt. Eine erfolgreiche Karriere sei vielmehr diejenige, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleiste. Ganz besonders stand die "Work-Life-Balance" für die jüngeren Befragten im Zentrum. "Da 88% der Teilnehmer männlich sind, kann dieses Thema auch nicht mehr als frauenspezifische Karrierebetrachtung gesehen werden", so Dipl.-Ing. Antje Lienert, die die Befragung im Rahmen ihrer Masterarbeit am IAW initiierte.

<http://www.vdi.de/41061.0.html>

### **Arbeitsbedingungen in Technikberufen schrecken Akademikerinnen ab**

Die Arbeitsbedingungen in Technikberufen sind nach wie vor stark auf Männer ausgerichtet. Dies ist der Hauptgrund dafür, dass Frauen mit einem entsprechenden Studienabschluss (wie etwa Maschinenbau, Elektrotechnik oder Informatik) über kurz oder lang in andere Jobs abwandern. Zu diesem Schluss kommt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Laut Studienautorin Franziska Schreyer ist nicht in erster Linie das Desinteresse der Frauen verantwortlich für den geringen Frauenanteil in stark männerdominierten Technikberufen. Ausschlaggebend seien vielmehr die für Frauen unattraktiven Arbeitsbedingungen, die oft auf traditionelle Geschlechterstereotypen zurückgingen. So sei beispielsweise Arbeiten auf Teilzeitbasis nur selten möglich. Zudem schreckten unflexible und überlange Arbeitszeiten, geringere Löhne und schlechtere Aufstiegschancen für Frauen diese ab. Frauen mit einem Studienabschluss in einem technischen Beruf verlassen die Unternehmen laut der Studie meist schnell wieder. So arbeite beispielsweise nicht einmal jede dritte ausgebildete Ingenieurin in einem Ingenieursberuf. Und die Erwerbslosenquote von Ingenieurinnen liegt über derjenigen der Männer. Schreyer fordert daher „ein Umdenken in den Betrieben: die Diskussion ist oft einseitig. Man denkt immer an die widerspenstigen Frauen, die zur Technik überredet werden müssen. Dabei muss auch die Arbeitswelt sich ändern“.

IAB-Kurzbericht 18/2008, „Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt - Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp“, von Wolfgang Biersack, Anja Kettner, Alexander Reinberg und Franziska Schreyer

<http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k081021a01>

### **Literaturhinweise**

#### **Unternehmensnetzwerk bietet einen maßgeschneiderten Branchenservice**

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ startet eine Broschürenreihe, die auf die spezifischen Bedarfe einzelner Branchen ausgerichtet ist. Den Anfang machen: Handel, Handwerk, Hochschule sowie Hotellerie und Gastronomie. Die Arbeitsbedingungen in Handwerksunternehmen sind mit denen an Hochschulen oder im Handel nicht vergleichbar. Branchenübergreifend sind Personalverantwortliche jedoch daran interessiert, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und an das eigene Unternehmen, den Betrieb oder die Institution zu binden. Ein zunehmend entscheidender Aspekt dabei ist ein familienbewusstes Arbeitsumfeld. Denn für 92 Prozent der Beschäftigten mit Kindern sind familienfreundliche Maßnahmen heute ebenso wichtig wie das Gehalt, so das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen tun sich jedoch schwer mit dem Thema familienbewusste Personalpolitik. Ihnen fehlt es an Zeit, Informationen und geschultem Personal, um Familienfreundlichkeit im eigenen Betrieb umsetzen zu können. Deshalb hat das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ zwischenzeitlich eine Servicestruktur entwickelt, die immer mehr auf spezifische Bedarfe von Branchen ausgerichtet ist und leicht umsetzbare, effiziente Lösungen anbietet. Anhand von Praxisbeispielen werden etwa in spezifischen Leitfäden Maßnahmen vorgestellt und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Unter dem Titel „Aus der Praxis für die Praxis – Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sind bisher in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Branchenverbänden vier Broschüren für den Handel, das Handwerk, Hochschulen sowie Hotellerie und Gastronomie erschienen. Im Januar 2009 wird ein weiterer Branchenservice für den Bereich Chemie veröffentlicht. Geplant sind zudem Broschüren für den Gesundheitssektor und das Ingenieurwesen.

Alle Leitfäden können auf der Website „Erfolgsfaktor Familie“ ([www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)) heruntergeladen oder auch kostenlos in gedruckter Version über die E-Mail-Adresse des Netzwerksbüros ([netzwerkbuero@dihk.de](mailto:netzwerkbuero@dihk.de)) bestellt werden.

### **Unternehmen im Gleichgewicht - zufriedene Mitarbeiter für erfolgreiche Unternehmen**

In Zeiten steigender Wettbewerbsintensität sind Unternehmen mehr denn je auf permanente Hochleistungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Globalisierung und demografische Entwicklung stellen die Unternehmensführung vor neue Herausforderungen. Bereits heute zeichnet sich in vielen Branchen ein Fachkräftemangel ab.

Unternehmen sind also gehalten, ihre Attraktivität nicht nur als Anbieter von Produkten und Dienstleistungen am Markt, sondern auch als Arbeitgeber zu erhöhen, um langfristig erfolgreich zu sein.

Hinter dem Begriff 'Work-Life-Balance' verbergen sich zahlreiche Einzelansätze für eine bessere Verzahnung von Arbeits- und Privatleben der Mitarbeiter. Kernbestandteile des Instrumentenkastens sind aus Unternehmenssicht Maßnahmen, die eine intelligente Verteilung der Arbeitszeit im Lebensverlauf und eine ergebnisorientierte Leistungserbringung ermöglichen.

Die IHK-Organisation hat einen Leitfaden erstellt mit Anregungen, Hinweisen, Praxisbeispielen, Materialien und Ansprechpartnern. Der Leitfaden steht zum Download bereit.

[http://www.ihk-muenchen.de/internet/mike/ihk\\_geschaetsfelder/standortpolitik/Wirtschaftspolitik/work-life-Balance/Unternehmen\\_im\\_Gleichgewicht\\_IHK\\_Broschuere.html](http://www.ihk-muenchen.de/internet/mike/ihk_geschaetsfelder/standortpolitik/Wirtschaftspolitik/work-life-Balance/Unternehmen_im_Gleichgewicht_IHK_Broschuere.html)

### **"Betrieblich unterstützte Ferienbetreuung"**

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt die Kinderbetreuung ein zentrales Thema dar.

Jedoch schließen in den Ferienzeiten oftmals nicht nur Schulen, sondern auch andere Betreuungseinrichtungen. Eltern können mit ihrem Jahresurlaub die 85 bis 98 Ferientage (je nach Bundesland) im Jahr nicht abdecken. An dieser Stelle entsteht eine Betreuungslücke, die zu einer ganz besonderen Herausforderung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird.

Daher lohnt es sich für Unternehmen, aktiv zu werden – zumal eine betrieblich unterstützte Ferienbetreuung nicht immer teuer oder aufwendig sein muss.

Der dritte Leitfaden aus der Reihe „für die praxis“ bietet Orientierung und zeigt Möglichkeiten auf, wie eine Ferienbetreuung auf verschiedene Art und Weise praktisch umgesetzt werden kann. Schritt für Schritt werden alle wichtigen Aspekte behandelt. Untermuert werden die Tipps durch bewährte Erfahrungen: Zahlreiche Praxisbeispiele zeigen auf, was andere Unternehmen bereits an Maßnahmen durchgeführt haben.

[http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=43&sid=&cms\\_det=484](http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=43&sid=&cms_det=484)

Angelika Koch

### **Elternzeit - Teilzeit - Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen**

Ungeachtet der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen ist ihre Gleichstellung in der Erwerbssphäre nicht eingelöst. In der politischen und wissenschaftlichen Diskussion um Chancengleichheitspolitik und die Modelle der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit spielt die Forderung nach einer besseren Kombination von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit seit Jahrzehnten eine zentrale Rolle. 2001 traten mit dem Bundeserziehungsgeld- und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erstmals Teilzeitrechte in Kraft, die es Beschäftigten ermöglichen sollten, ihre Arbeitszeit in der Elternzeit oder in weiteren Phasen der Kinderbetreuung zu reduzieren. Mit diesen Rechten wurde der Anspruch auf eine parallele Kombination von Erwerbstätigkeit und Familie bis in hoch qualifizierte Positionen normiert. Wie gehen Personalverantwortliche mit den Arbeitszeitrechten für den Führungskräftebereich um, dem Segment, in dem entgrenzte Arbeitszeiten zur betrieblichen Normalität gehören? Wo liegen Barrieren, wo Potenziale der neuen Normen in der betrieblichen Praxis? Der Beitrag stellt empirische Forschungsergebnisse einer qualitativen Befragung von Managern aus Unternehmen der Privatwirtschaft vor.

WSI-Mitteilungen 11+12/2008

Das Heft mit weiteren Artikeln kann für 8,- Euro bestellt werden:

[http://www.boeckler.de/169\\_93438.html](http://www.boeckler.de/169_93438.html)

### **Robert Habeck: Verwirrte Väter – oder: Wann ist der Mann ein Mann**

In familienpolitischen Debatten geht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um Elterngeld, Kinderbetreuung und die Frage, warum junge Frauen und Männer vor der Elternschaft zurückschrecken.

Meist aus der Sicht von Frauen. Mit Robert Habeck und Volker Ratzmann haben nun zwei Männer mit dem Hinweis auf ihre Vaterschaft auf eine Kandidatur für das Amt des grünen Bundesvorsitzenden verzichtet.

Sind Väter strukturell überfordert, wenn sie Familie und Beruf vereinen wollen? Welche arbeits- und sozialpolitischen Instrumente schaffen die Grundlagen für ein neues Gesellschaftsmodell?

Robert Habeck stellt die These auf, dass Männer heute emanzipierter leben wollen, als es ihnen die Gesellschaft ermöglicht. Er zeichnet nach, wie der Wandel des Vaterbildes historisch eng mit dem Wandel der

Arbeitswelt verknüpft ist und entwirft eine Gesellschaftsperspektive, die nicht vom Ideal des vollbeschäftigten, abwesenden Mannes ausgeht, sondern von einer Teilhabe aller an einem gelingenden Familienleben. Gütersloh 2008. ISBN 978-3-579-06989-0. 16,95 Euro

### **Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. So kann die Balance gelingen.**

Wer mehr wissen möchte über die Befindlichkeit von Vätern heute, wer ihre Bedürfnisse verstehen und evtl. als Arbeitgeber gezielter darauf reagieren können möchte, ist mit dem Buch von Thomas Gesterkamp gut beraten. Wer jedoch, wie dies der Untertitel suggeriert, auf Tipps zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wartet, wird eher enttäuscht. Das Buch beschäftigt sich in der Hauptsache mit der Beschreibung der unterschiedlichen Facetten des Ist-Zustandes. Aber das ist besonders darum wertvoll, weil der Blick auf das Vereinbarkeitsthema aus Männerperspektive noch relativ selten ist. In Gesterkamps Buch geht es unter anderem um das Experiment geteilter Elternschaft, um den Hausmann im Spiegel der Öffentlichkeit, um betriebliche Blockaden engagierter Vaterschaft und um den Weg des Themas vom „Gedöns“ zum Wahlkampfschlager.

Thomas Gesterkamp, Herder Verlag, Freiburg 2007, 8,90 Euro

### **In eigener Sache**

Zum Jahresende ist es soweit, dass Heinz-Peter Lehmann, einer der Initiatoren der Initiative Familienbewusste Personalpolitik, in seinen verdienten „Unruhestand“ geht. Wir haben viele Jahre mit ihm engagiert, kreativ und freundschaftlich zusammen arbeiten dürfen.

Wir bedanken uns herzlich bei Dir, lieber Heinz-Peter, und wünschen Dir auch für Deinen neuen Lebensabschnitt alles Gute!

### **Unser Angebot für Sie**

Wir bieten Ihnen die Chance, Sprachrohr für Sie und Ihre Belange zu den Ministerien zu sein. Wir können Ihre Anregungen und Forderungen auf direktem Weg zu den Verantwortlichen in der Politik transportieren. Lassen Sie uns so gemeinsam auf regionaler und bundesweiter Ebene die Ziele der familienbewussten Personalpolitik verwirklichen.

Mit freundlichen Grüßen

**Sabine Schwarz – Agentur für Arbeit**

Im Namen von:

Renate Doeblin – IHK Nürnberg für Mittelfranken  
Heinz-Peter Lehmann – Nürnberger Bündnis für Familie  
Susanne Bohn – susanne bohn Leadership Competence

P.S. Falls Sie den Newsletter nicht mehr erhalten möchten, geben Sie uns bitte per E-Mail Bescheid.

#### **Agentur für Arbeit**

Richard-Wagner-Platz 5  
90443 Nürnberg  
0911-529-2145

[nuernberg.bca@arbeitsagentur.de](mailto:nuernberg.bca@arbeitsagentur.de)  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)