



Industrie- und Handelskammer
Nürnberg für Mittelfranken



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit 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 – März 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.

Inhalt:

1. Rückblick auf Veranstaltungen

2. Neue Informationen auf der Internetseite 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
- Presseartikel

1. Rückblick auf Veranstaltungen

13. Februar 2008, Initiative Familienbewusste Personalpolitik bei der Baumüller Holding

Die Veranstaltung begann mit einer Unternehmenspräsentation und Vorstellung der Personalorganisation der Baumüller Holding durch Herrn Diplom-Kaufmann Jochen Loy, Prokurist der Baumüller Holding GmbH & Co. KG und Geschäftsführer der Unternehmensbereiche Baumüller Anlagen-Systemtechnik GmbH & Co. KG und Nürmont Installations GmbH & Co. KG. Frau Karin Baumüller-Söder, Mitgesellschafterin der Baumüller-Gruppe und Leiterin im Controlling der Holding, präsentierte anschließend mit Beschäftigten des Unternehmens individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Baumüller.

Im zweiten Teil der Veranstaltung stellte Carola Weise, Geschäftsführerin des Kinderhaus Nürnberg e.V., unterstützende Modelle und vorhandene Betreuungsmöglichkeiten für Eltern mit Schulkindern vor.

In der anschließenden Diskussion wurde der Grundstein gelegt für den neuen Arbeitskreis "Beschäftigte mit Schulkindern".

http://www.bff2-nbg.de/cms/index.php?id=475&backPID=475&tt_news=45

2. Neue Informationen auf der Internetseite www.Familienbewusste-Personalpolitik.de

Auf der Internetseite der Initiative sind die Ergebnisse der Arbeitsgruppen, die Präsentationen und Teilnehmerlisten der Veranstaltungen aktualisiert.

Unter der Rubrik Arbeitsgruppe gibt es ab sofort einen Link zu einem virtuellen Stammtisch für Väter: <http://virtueller-stammtisch.over-blog.com>. Der Blog dient dem Austausch von Vätern rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Erziehungsfragen. Der Blog wird betreut von Michael Hübler.

3. Termine und geplante Veranstaltungen

8. April 2008, 9:00 Uhr – 11:00 Uhr, Arbeitsgruppe betriebliche Kinderbetreuung und Ferienbetreuung

Das nächste Treffen findet bei der Datev eG, Virnsbergerstrasse, Nürnberg statt. Ansprechpartnerin ist Frau Claudia Lazai: claudia.lazai@datev.de

11. April 2008, 9:00 Uhr – 11:00 Uhr, Arbeitsgruppe „Beschäftigte mit Schulkindern“

Gastgeber für das erste Treffen der neuen Arbeitsgruppe ist die Fa. Siemens in Erlangen. Wer noch teilnehmen möchte kann sich gerne bei Frau Simone Morgenstern melden:

simone.morgenstern@siemens.com

29. April 2008, 14:00 Uhr – 18:00 Uhr, Initiative Familienbewusste Personalpolitik bei der Fa. Siemens, Erlangen

Diese Veranstaltung wird sich schwerpunktmäßig mit der Frage beschäftigen, wie der Aufbau einer Kindertagesstätte gelingen kann.

Eine gesonderte Einladung folgt noch.

26. Juni 2008, 13:00 Uhr – 18:00 Uhr, Kongress der Initiative Familienbewusste Personalpolitik in der IHK Akademie Mittelfranken in Nürnberg: „Die Sandwichgeneration im Spannungsfeld von Familie und Beruf – Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft“

Bitte den Termin schon vormerken. Gesonderte Einladung folgt noch.

Wir freuen uns sehr, dass wir als Hauptreferentin Prof. Dr. Jutta Allmendinger gewinnen konnten.

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D., Jahrgang 1956, ist seit 2007 Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin und Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Sie studierte Soziologie und Sozialpsychologie in Mannheim, absolvierte ein Graduiertenstudium in Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Statistik in Wisconsin und promovierte 1989 an der Harvard University. Allmendinger war am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und an der Harvard Business School tätig, habilitierte sich 1993 an der Freien Universität Berlin und war Professorin für Soziologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München (1992-2007).

Sie war Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (1999-2002) und leitete von 2003 bis 2007 das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Allmendinger ist Mitglied der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina und der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats. Zudem ist sie seit 2007 Mitglied der Expertenkommission Forschung und Innovation der Bundesregierung.

Ihre neue aktuelle Studie für die Zeitschrift „Brigitte“

<http://www.heute.de/ZDFheute/inhalt/31/0.3672.7184415.00.html>

Geplant ist weiterhin eine Podiumsdiskussion mit Vertretern der Wirtschaft, der Kommune, Wohlfahrtsverband und Beschäftigten.

An Themeninseln können sich verschiedene Firmen, Arbeitsgruppen der Initiative, Verbände, Bündnisse für Familien der Region usw. präsentieren.

24. Juli 2008, 14:00 Uhr – 18:00 Uhr, Initiative Familienbewusste Personalpolitik bei der Datev eG, Nürnberg

Bei der Fa. Datev geht es in dieser Veranstaltung um familienbewusste Führung und um Möglichkeiten, wie auch Führungskräfte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden können.

Eine gesonderte Einladung erfolgt zeitnah.

27. November 2008, 14:00 Uhr – 18:00 Uhr, Initiative Familienbewusste Personalpolitik bei Faber-Castell

Die Arbeitsgruppe „Beschäftigte mit Schulkindern“ wird an dieser Veranstaltung ihre ersten Ergebnisse darstellen.

Eine gesonderte Einladung erfolgt zeitnah.

4. Aktuelles aus Politik und Wirtschaft

Initiativen und Statements

Gemeinsame Erklärung für mehr Familienfreundlichkeit im Handwerk

Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen und der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Otto Kentzler, haben eine Erklärung verabschiedet, in der weitere gemeinsame Schritte für mehr Familienfreundlichkeit im Handwerk verabredet sind.

Anlass der Vereinbarung war der Besuch der Bundesfamilienministerin im Präsidium des ZDH. Im Fokus der Gespräche standen Schwerpunktthemen der aktuellen Familienpolitik sowie die Rolle des Handwerks bei der Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.

<http://www.zdh.de/index.php?id=7876>

Deutsche klagen: Vereinbarkeit von Job und Familie zu schwierig

Sechs von zehn Arbeitnehmern in Deutschland tun sich schwer, Job und Familie unter einen Hut zu bringen, daran ändert auch das neue Elterngeld nichts. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Umfrage von TNS Infratest im Auftrag des Software-Anbieters WebEx.

Deutschland soll familienfreundlicher werden, aber davon spüren deutsche Arbeitnehmer wenig. Egal, ob mit Kindern oder ohne: 61% kritisieren, dass sich Job und Familie nur schwer vereinbaren lassen, so das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage von TNS Infratest unter 1.500 erwerbstätigen Bundesbürgern, die vom Software-Anbieter WebEx in Auftrag gegeben wurde.

Auch die jüngsten Bemühungen der Bundesregierung scheinen an der Unzufriedenheit der Arbeitnehmer wenig zu ändern, obwohl das Familienministerium den Erfolg dieses Programms aktuell wieder propagiert. So bezweifelt mehr als die Hälfte (52%) der Deutschen mit Kindern den Erfolg des neuen Elterngeldes, das bis zu vierzehn Monate gezahlt wird und auch Männer motivieren soll, sich mehr Zeit für den Nachwuchs zu nehmen.

Weitere Ergebnisse der Umfrage: 67% aller deutschen Arbeitnehmer bemängeln, es sei kein Trend hin zu einem familienfreundlicheren Klima in Unternehmen spürbar. Zwar gäbe es eine Reihe von Unternehmensmaßnahmen, mit denen Deutsche Job und Familie besser vereinbaren könnten, darunter Teilzeitregelungen (58%), Regelungen über flexible Arbeitszeiten (44%) und Technologien zur Ermöglichung von Home-Office (21%). Aber nur 11% der Befragten sagen, dass ihr Arbeitgeber tatsächlich Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stellt.

Die Folge des familienfeindlichen Klimas in Unternehmen: deutliche Auswirkungen auf die Dauer des Erziehungsurlaubs. So mussten einerseits 14% der Arbeitnehmer mit Nachwuchs ihren Erziehungsurlaub wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten verlängern. Andererseits war rund ein Drittel (31%) gezwungen, den Erziehungsurlaub zu verkürzen, etwa aus finanziellen Gründen (12%) oder aus Angst, den beruflichen Anschluss zu verlieren (17%).

Düsseldorf, 13. Dezember 2007 http://www.webex.de/de/pr/pr_de108.html

Elterngeld für Väter in bayerischen Kreisen besonders attraktiv

Die Stadt Nürnberg erreicht einen Männeranteil an den bewilligten Elterngeldanträgen von 10,6%, im Vergleich dazu Stadt Fürth mit 11,3% und Stadt Erlangen mit 13,7%.

Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes (Destatis) nehmen Väter in bayerischen Kreisen besonders oft Elterngeld in Anspruch: In den Monaten Januar bis Dezember 2007 lag der Anteil der Männer in 83 von 96 bayerischen Kreisen über dem bundesweiten Durchschnitt von 10,5%. Die höchsten Männeranteile an den bewilligten Elterngeldanträgen gab es jedoch in den baden-württembergischen Universitätsstädten Freiburg im Breisgau (17,8%) und Heidelberg (16,9%). Würzburg folgt als erste bayerische Stadt mit einem Männeranteil von 16,4%. Unter den ersten zehn Städten beziehungsweise Landkreisen befinden sich fünf weitere bayerische Kreise sowie die brandenburgische Landeshauptstadt Potsdam (15,8%) und die Stadt Weimar (15,9%). Die Stadt Hoyerswerda (2,4%), der Landkreis Nienburg an der Weser (4,4%) sowie die Stadt Emden (4,6%) weisen als einzige Kreise bundesweit einen Männeranteil an den bewilligten Elterngeldanträgen von weniger als 5% auf.

Die entsprechenden Ergebnisse zu allen 439 Kreisen in Deutschland der Elterngeldstatistik für 2007 sowie eine dazugehörige Kreiskarte sind kostenlos abrufbar im Publikationsservice von Destatis unter www.destatis.de/publikationen (Suchbegriff: "Elterngeld regional").

Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes, Nr. 107 vom 12. März 2008

Informationen über Dienst- und Finanzleistungen für Familien

KINDER-FERIENBETREUUNG - betriebsnah und familienfreundlich

Ein Leitfaden des VBM

Sommerferien sind schön – aber für berufstätige Eltern oftmals ein sechswöchiges, kaum zu lösendes Problem. Wenn Kindergärten und Schulen schließen, stehen viele Eltern vor der brennenden Frage, wie sie den Betreuungsgengpass möglichst lückenlos schließen können.

Auch für Arbeitgeber sind die Schulferien eine Herausforderung: Da die Produktion weiterlaufen muss, können nicht zu viele Beschäftigte gleichzeitig in Urlaub gehen. Die „heiße“ Zeit wird zum Brennpunkt für Unternehmen und Beschäftigte. Entlastung für Betriebe und Eltern bietet die betriebsnahe Kinder-Ferienbetreuung.

Mit dem neuen Leitfaden ermuntert der VBM Unternehmen und interessierte Partner, mit einer betriebsnahen Kinder-Ferienbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen.

Nutzen Sie die Tipps, Checklisten und Vordrucke zur reibungslosen Planung und Umsetzung einer eigenen Kinder-Ferienbetreuung.

http://www.vbm.de/agv/Unsere_Themen-Sozialpolitik-Familie_&_Beruf-Publikationen-KINDER-FERIENBETREUUNG_-_betriebsnah_und_f--11639.htm

Keine Angst vor Familienfreundlichkeit im Betrieb – Steuerliche Vorteile bei der Kinderbetreuung

Beim Thema Familienfreundlichkeit im Betrieb denkt man als Unternehmer in der Regel sofort mit Schrecken an einen Betriebskindergarten. Die unternehmerische Vorteilhaftigkeit erschließt sich jedoch nicht selbstredend: Weniger aufwendig und deutlich unbekannter sind steuerlich begünstigte Zuschüsse. In vielen Fällen können die Kosten für Kinderbetreuung steuerlich geltend gemacht werden. Belegplätze in öffentlichen Einrichtungen stellen beispielsweise Betriebsausgaben dar und sind als solche steuerlich absetzbar.

Information der IHK Ruhr

http://www.essen.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/Beruf_Familie_Zukunft/KostenNutzen/Kinderbetreunngszuschuss_-_steuerlich_vorteilhaft.jsp

Der Deutsche Bundestag hat am 14. März 2008 das Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung beschlossen

Für Angehörige von Pflegebedürftigen wird ab 1. Juli 2008 erstmals ein Anspruch auf eine Pflegezeit eingeführt. Für die Dauer von bis zu 6 Monaten kann sich dann ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin von der Arbeit frei stellen lassen.

Darüber hinaus wird es künftig einen Anspruch auf individuelle und umfassende Pflegeberatung (Fallmanagement) geben. Als zentrale wohnortnahe und erreichbare Anlaufstellen für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen sollen Pflegestützpunkte eingerichtet werden.

Nähere Informationen zu den aktuellen Änderungen, die auch für Arbeitgeber von Interesse sind, finden Sie unter: <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=aktuelles>

Wie Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen können zeigt der Praxisleitfaden "für die praxis - Eltern pflegen" der berufundfamilie gGmbH.

Der Praxisleitfaden kann kostenfrei heruntergeladen werden unter: <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=service.broschuere>

berufundfamilie gGmbH - Newsletter vom 16.03.2008

Förderprojekte

Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Kinderbetreuung ist mittlerweile in vielen Unternehmen Chefsache. Denn wer Eltern bei der Kinderbetreuung unterstützt, profitiert von verringerten Fehlzeiten, kürzerer Elternzeit und hoher Attraktivität als Arbeitgeber. Mit dem Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds setzt das Bundesfamilienministerium Anreize für Unternehmen, sich für die Betreuung der Kinder ihrer Mitarbeiter zu engagieren. Das Programm unterstützt Betriebe und Eltern dabei, für dieses gemeinsame Anliegen individuelle Lösungen zu finden. Es setzt auf die Kooperation zwischen den Unternehmen und den Trägern der Betreuungseinrichtungen: Die Unternehmen beteiligen sich an der Finanzierung der neuen Plätze für die Beschäftigtenkinder, die Träger stellen diese Plätze in ihren Einrichtungen zur Verfügung. Antragsteller und Empfänger der Fördermittel sind die Träger oder die Betriebe selbst, wenn sie Träger der Kinderbetreuungseinrichtung sind.

Weitere Informationen, Online-Antrag usw. unter:

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?SID={8ECC8EBF-6FEE-4E5C-9C8C-049910B72B85}&id=348>

5. Literaturhinweise / Infothek

Infos

Jugendkunstschule von Faber-Castell

Die Akademie Faber-Castell beginnt in der Metropolregion Nürnberg mit einer Jugendkunstschule. Das Pilotprojekt startet im Mai 2008 und soll später auf das ganze Bundesgebiet erweitert werden. Ziel ist es, Kinder im Alter von 6 bis 18 Jahren schulbegleitend in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen und für das spätere Berufsleben vorzubereiten. Um die Kurse möglichst nah am Wohnort der Kinder durchzuführen, sucht **die Akademie** geeignete Räumlichkeiten und **bittet um Unterstützung**. Eine Gelegenheit für Betriebe in Kooperation Kurse für die Kinder der eigenen Mitarbeiter anzubieten. Kontakt: Akademie Faber-Castell, Jugendkunstschule, Ansprechpartnerin: Katrin Brand, Am Tennenbach 5, 91080 Spardorf, Telefon: 09131-5339701, Fax: 09131-5339706, E-Mail: jugendkunstschule@faber-castell.de, Internet: <http://jugendkunstschule.faber-castell.de>

Wissenschaftliche Studien und Umfragen

"Brigitte"-Studie: Frauen wollen Kind und Karriere

Angela Merkel ist schuld - ein bisschen wenigstens. Dass die jungen Frauen von heute es für selbstverständlich halten, auf eigenen Beinen zu stehen, hat auch mit den Vorbildern zu tun. Das geht aus einer Studie der Zeitschrift "Brigitte" hervor.

Mehr noch als die Kanzlerin haben aber ihre Mütter den jungen Frauen vorgelebt, dass es möglich ist, sich auch im Beruf zu profilieren, sagt die Soziologin Jutta Allmendinger. Die 17- bis 30-Jährigen wollen nun ganz selbstverständlich alles: Beruf, Partner, Kinder und gesellschaftliche Verantwortung.

Auf einen "ganz neuen Typ Frau" muss sich die Gesellschaft einstellen: Das ergab die am Dienstag veröffentlichte "Brigitte"-Studie "Frauen auf dem Sprung" unter der wissenschaftlichen Leitung von Allmendinger. Die Frauenzeitschrift befragte in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftszentrum Berlin und dem Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) über 1000 Frauen im Alter von 17 bis 19 und von 27 bis 29 Jahren nach ihren Hoffnungen und Plänen.

<http://www.heute.de/ZDFheute/inhalt/31/0,3672,7184415,00.html>

Wunsch vieler Eltern: Arbeitszeiten gleichmäßiger aufteilen

Die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern lassen kaum Chancen für eine moderne Balance von Beruf und Familie. Zwischen Zeitnot und Karriereverzicht müssen vor allem Mütter entscheiden. Ein neuer Arbeitszeitstandard für die Familienphase wird gebraucht.

Ein Drittel der Familien in Deutschland leidet unter Zeitnot. Hauptursache für das Dilemma sind die sehr langen Arbeitszeiten von Vätern: fast durchgehend Vollzeit unterwegs, oft überlang mit deutlich mehr als 40 Stunden pro Woche. Das zeigt eine WSI-Studie, die tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Eltern untersucht hat. Als Kernproblem machen die Forscherinnen die traditionelle Norm der lebenslang gleichen Vollzeitarbeit aus, die unterschiedliche Lebensphasen nicht berücksichtigt. Und Teilzeitarbeit ist längst nicht für alle Mütter und Väter ein Ausweg.

Böckler Impuls 04/2008

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/32014_90237.html

Familienförderung - Schlüsselfaktor Berufstätigkeit

In Sachen Familienförderung hinkt Deutschland den meisten Industrienationen inzwischen hinterher, zeigt eine Studie der OECD. Ein Grund von vielen: die mangelnde Kinderbetreuung.

Obwohl Deutschland enorme Summen in die Unterstützung von Familien investiert, leben hierzulande mehr Kinder in Armut als in vielen anderen OECD-Ländern. So ein zentrales Ergebnis der Untersuchung "Babies and Bosses", bei der die Pariser Organisation die Daten ihrer 30 Mitgliedstaaten verglich. Einen wichtigen Grund für die verbreitete Kinderarmut in Deutschland sehen die Studienautoren darin, dass der Staat "nur in geringem Umfang die Rahmenbedingungen bietet, damit Eltern selbst einen Beitrag zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage leisten können".

Böckler Impuls 02/2008: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/32014_90100.html

Online-Umfrage zur Work-Life-Balance

Viele Unternehmen implementieren spezielle Work-Life-Balance Praktiken um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für MitarbeiterInnen zu erleichtern. Doch helfen Praktiken wie flexi-time, job sharing und tele-working tatsächlich?

Oftmals schrecken Frauen vor der Nutzung zurück, da sie einen Karriereknick befürchten. Studien haben gezeigt, dass Work Life Balance Praktiken nur dann effizient sein können, wenn sie in einer familienfreundlichen Unternehmenskultur implementiert werden.

Welche Rolle spielen Frauen und Führungskräfte in der Schaffung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur? Dieser Frage widmet sich eine europaweite Studie der ESADE Business School, zu der noch möglichst viele TeilnehmerInnen gesucht werden. Angesprochen sind alle berufstätigen Frauen (Managerinnen, Selbstständige sowie Unternehmensgründerinnen). Unter allen Teilnehmerinnen wird ein AVEDA Wellness Gutschein im Wert von 250 Euro verlost.
http://www.frauenrat.de/module/notes/notes.details.aspx?NWS_SYS_ID=144242121&NWS_ID=574&NWS_DT_ID=9999

Projekt des Deutschen Jugendinstituts (DJI)

Wege in die Vaterschaft: Vaterschaftskonzepte junger Männer

Elternschaft und Vereinbarkeit waren lange Zeit ein "Frauenthema". Veränderte Geschlechterbilder und -konstellationen, Geburtenrückgang sowie gewandelte Ansprüche an Erziehung rücken Männer und Väter zunehmend ins Rampenlicht der Forschung. Während inzwischen zahlreiche Forschungsergebnisse zur Situation von Vätern und zur männlichen Familienarbeit vorliegen, ist weitgehend ungeklärt, welche Vaterschaftskonzepte männliche Jugendliche und junge Männer haben und wie diese mit ihren biografischen Erfahrungen und ihrer sozialen Situation zusammenhängen.

Das Projekt untersucht Wege von Männern in die Vaterschaft im Verlauf ihres Erwachsenwerdens sowie die Ersterfahrungen junger Väter. Von besonderer Bedeutung sind die Konstellationen der Herkunftsfamilie, Ausbildungs- und berufliche Situation sowie Partnerschaftsentwicklung. Vor diesem Hintergrund wird gefragt, warum junge Männer (keine) Väter werden und wie sie sich ihre Vaterschaft sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorstellen.

Das Projekt wird in Kooperation mit dem Zentrum für Dauerbeobachtung und Methoden am DJI durchgeführt.
<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?alleszeigen=1&projekt=778>

Literaturhinweise

Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern – Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten

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

Die Erfahrung zeigt: Je besser die Auszeit und der Wiedereinstieg gemeinsam geplant werden, desto früher kehren die Beschäftigten aus der Elternzeit zurück – hoch motiviert und leistungsbereit. Nicht zuletzt kann eine familienbedingte Auszeit soziale Kompetenzen und Qualifikationen wie Organisationsfähigkeit und Pragmatismus maßgeblich stärken. Diese Broschüre bietet eine Vielzahl an Informationen und Hilfestellungen für die Gestaltung eines erfolgreichen Wiedereinstiegsprozesses. Beleuchtet werden Schritt für Schritt alle Phasen, die für einen gelungenen Wiedereinstieg von Bedeutung sind – vom ersten Planungsgespräch vor der Geburt über mögliche Maßnahmen während der Elternzeit bis hin zur familienfreundlichen Arbeitsorganisation nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Praxisbeispiele zeigen eindrucksvoll, wie individuelle Lösungen gefunden und erfolgreich umgesetzt werden können. Im Vordergrund steht dabei stets das Ziel, die

familiären Bedürfnisse der Beschäftigten mit den Interessen des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Zum Bestellen oder Herunterladen:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/publikationsliste.html?suchbereich=familie&suchformat=&suchsprache=&suchtext=&x=3&y=7>

Neue Broschüre „Standortvorteil: familiengerechte Hochschule. Spezifische Lösungen für die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an deutschen Hochschulen.

Das neue Heft der Reihe „für die praxis“ der berufundfamilie gGmbH widmet sich der Frage, was Hochschulen anbieten können, um Beschäftigten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Studierenden die Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und Studium zu erleichtern.

In der deutschen Hochschullandschaft ist in den letzten Jahren eine neue Dynamik entstanden. Die von Bund und Ländern eingeleiteten Reformmaßnahmen fordern zunehmend unternehmerisches Handeln. Der auf nationaler und internationaler Ebene wirkende Wettbewerb um die besten Köpfe verlangt eine stärkere Profilierung der Hochschulen.

„für die praxis“, Heft 2, hrsg. von der berufundfamilie gGmbH. Brosch.: Frankfurt a. M., 2008.

http://www.beruf-und-familie.de/system/modules/cms/popup_incl.php?item_id=1297

Familienfreundlicher Betrieb

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind in aller Munde. Wenig bekannt ist, welche Maßnahmen sich dahinter verbergen und wie sie in den Betrieben wirken oder nicht. Anhand von Fallstudien sind Botsch / Lindecke / Wagner (2008) diesen Fragen nachgegangen.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine breit unterstützte Forderung, die in zunehmendem Maße auch an die Unternehmen adressiert wird. In einer kleinen, aber kontinuierlich wachsenden Zahl von Betrieben werden familienfreundliche Maßnahmen praktiziert. Wenig ist bisher jedoch darüber bekannt, was sich konkret dahinter verbirgt und wie die einzelnen Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirken. Diesen Fragen sind die Autorinnen der vorliegenden Studie nachgegangen. Auf Basis betrieblicher Fallstudien wurden die Praxis familienfreundlicher Maßnahmen untersucht und Erfolgsfaktoren für betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermittelt.

Botsch, Elisabeth / Lindecke, Christiane / Wagner, Alexandra

Familienfreundlicher Betrieb

Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung.

Reihe: Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 193. Düsseldorf: 2008, ISBN: 978-3-86593-073-6. 144 Seiten

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/show_product_hbs.html?productfile=HBS-004024.xml

Presseartikel

Personalreserven aufbauen

TREND. Pflegezeit, Elternzeit, Auszeit: Immer öfter klinken sich Mitarbeiter aus dem Arbeitsprozess aus. Unternehmen müssen darauf reagieren.

Immer mehr hoch qualifizierte Mitarbeiter fordern für sich die Möglichkeit ein, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder eine Auszeit zu nehmen. Diese Entwicklung wurde durch zahlreiche Maßnahmen der Bundesregierung in den vergangenen zwei Jahren forciert. Vor allem das Elterngeld und die damit verbundene Elternzeit führten dazu, dass sich in den ersten neun Monaten 2007 doppelt so viele Väter wie im vergleichbaren Zeitraum ein Jahr zuvor dazu entschlossen haben, zumindest kurzfristig zu Hause zu bleiben. Insgesamt wurden im vergangenen Jahr von Januar bis September 387.000 Anträge auf Elternzeit bewilligt. Von Vätern wurde dabei jeder zehnte Antrag gestellt.

personalmagazin, Heft 03/2008

<http://www.personal-magazin.de/SID81.UWaqhke5OQA/editionContent?topicItem=Schwerpunktthema>

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.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und Erfolg bei Ihren Aktivitäten und freuen uns auf weitere gemeinsame Projekte.

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

Agentur für Arbeit

Richard-Wagner-Platz 5

90443 Nürnberg

0911-529-2145

nuernberg.bca@arbeitsagentur.de

www.arbeitsagentur.de

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

Hinweis:

Der Inhalt dieser Mail ist vertraulich und nur für den Adressaten bzw. dessen Vertreter/in bestimmt. Anderen Personen ist es nicht gestattet den Inhalt dieser Mail zu publizieren, zu verwerfen, zu kopieren oder weiterzugeben. Falls Sie nicht der angegebene Adressat oder dessen Vertreter/in sind, dann senden Sie bitte die E-Mail mit einem Vermerk an den Absender zurück (Antwort-Funktion bzw. reply email). Entfernen Sie bitte danach die Nachricht aus Ihrem System. Informationen oder sonstige Aussagen an den Adressaten unterliegen dem Recht des Geschäftes, zu dem sie gegeben worden sind, insbesondere den Allgemeinen Geschäfts- bzw. Versicherungsbedingungen und gegebenenfalls einer individuellen Vereinbarung. Der Inhalt der E-Mail ist nur rechtsverbindlich, wenn wir ihn dem betreffenden Adressaten schriftlich bestätigen.
MSW5.1