



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Informationen für Personalverantwortliche

Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. Familienfreundliche Maßnahmen	3
II. Erfolgsbeispiele	5
III. Modellrechnungen	10
IV. Einbindung von Führungskräften	15
V. Standortfaktor Familienfreundlichkeit	18
VI. Das audit berufundfamilie®	21
VII. Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“	23
VIII. Imagewerbung mit Familienfreundlichkeit	24
IX. Literatur- und Linkliste	28
X. Kontakte, Ansprechpartner	34

I.

Familienfreundliche Maßnahmen

Wer dafür sorgt, dass Mütter und Väter Beruf und Familie in Einklang bekommen, sichert sich langfristig deren Kenntnisse über die Abläufe in der Firma, ihr Spezialwissen und ihre Erfahrungen im Umgang mit Kunden, Auftraggebern und Dienstleistern. Darüber hinaus steigt die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und dadurch auch die Leistung. Denn wer von seinem Arbeitgeber in familiären Angelegenheiten unterstützt wird, springt eher bei besonderen betrieblichen Aufgaben ein.

Die Werttreiber familienfreundlicher Maßnahmen sind:

- einfachere Rekrutierung,
- geringere Fluktuation = geringere Wiederbeschaffungskosten,
- geringere Kosten der Elternzeit (Überbrückung, Wiedereingliederung),
- besseres Betriebsklima und höhere Einsatzbereitschaft,
- weniger Fehlzeiten (geringerer Krankenstand, kürzere Elternzeiten),
- erhöhte Produktivität.

Die Handlungsfelder für familienfreundliches Personalmanagement sind:

Arbeitszeit: Flexible Arbeitszeitmodelle weichen von der Standardarbeitszeit in der Lage und/oder Dauer ab. Bekannte Formen sind Gleitzeit, Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit oder komprimierte Stunden bei unveränderter Arbeitsdauer. Längere Arbeitsunterbrechungen sind beispielsweise möglich durch unbezahlten Urlaub während der Schulferien, Sonderurlaub bei Krankheit von Kindern oder in Form von Sabbaticals.

Arbeitsorganisation: Beim Jobsharing teilen sich zwei oder mehr Beschäftigte als Gemeinschaft einen Arbeitsplatz. Die Partner einer Gruppe können ihre Arbeitszeit individuell festlegen und dabei auf familiäre Pflichten Rücksicht nehmen. Weitere Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitorganisation sind Teamarbeit oder die freie Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen.

Arbeitsort: Telearbeit setzt darauf, dass sich viele Tätigkeiten genauso gut von zu Hause erledigen lassen. Vom Unternehmen eingerichtete Telearbeitsplätze erlauben es, Kinderbetreuung und Job mit einander zu verbinden. Modelle alternierender Telearbeit sehen zusätzliche Arbeitsphasen im Unternehmen vor.

Informations- und Kommunikationspolitik: Damit die Beschäftigten familienfreundliche Maßnahmen nutzen können, müssen sie wissen, welche das Unternehmen anbietet. In einigen Firmen sorgen Familienbeauftragte für den Informationsfluss, andere Mittel sind Infoletter oder entsprechende Hinweise im Intranet.

Führungskompetenz: In familienfreundlichen Unternehmen sollte das Management nicht nur hinter den familienbewussten Maßnahmen stehen, sondern sie aktiv fördern. Führungskräfte übernehmen dabei Vorbildfunktion.

Personalentwicklung: Um Beschäftigte in Elternzeit auf dem Laufenden zu halten, bieten viele Unternehmen Beratungen und Weiterbildungen an. Personaler sollten Patchwork-Erwerbsbiografien nicht als K.o.-Kriterium für den Aufstieg im Unternehmen betrachten.

Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen: Damit unterstützen Unternehmen Beschäftigte mit Familie finanziell – beispielsweise durch Zuschüsse zur Kinderbetreuung.

Service für Familien: Von der Beratung zu möglichen Betreuungsangeboten bis hin zur betriebseigenen Kinderbetreuung oder Backup-Einrichtungen für Notfälle – Unternehmen können Beschäftigte auf vielfältige Weise bei der Betreuung von Kindern und Angehörigen unterstützen.

II.

Erfolgsbeispiele

Eine Reihe von Unternehmen aller Branchen und Größen macht es vor: Familienfreundlichkeit rechnet sich – ganz konkret. Vier Fallbeispiele illustrieren, wie alle Seiten gewinnen.

ANTON SCHÖNBERGER STAHLBAU & METALLTECHNIK, SCHWARZACH-WÖLSENDORF	
Branche	Stahlbau und Metalltechnik
Produkte/ Dienstleistungen	Fertigung, Lieferung und Montage von Stahl- und Schweißkonstruktionen; der Schwerpunkt liegt dabei auf der Errichtung von Sonderkonstruktionen, deren Abnehmer vermehrt eine Montage im Rahmen des bestehenden 24-Stunden-Services in Anspruch nehmen.
Beschäftigte	28
Familienfreundliche Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Urlaubstage und Mehrstunden verfallen nicht. Die Beschäftigten führen Lebensarbeitszeitkonten. • Manche Arbeiten können auch von zu Hause aus erledigt werden wie etwa Planung, Kalkulation, Konstruktion. • Kinder können jederzeit unangemeldet mit an den Arbeitsplatz gebracht werden und werden in der Notfallsstube betreut. Es gibt zudem einen Spielplatz am Betriebsgelände. • Überstundenausgleich. • Steuerfreie Erstattung der Kosten des Kindergartenbesuches, Unterstützung bei der Kindergartenplatz-Suche. • Freiwillige und kostenlose betriebliche Altersversorgung. • Zusätzliche kostenlose Unfallversicherung, auch für den privaten Bereich. • Zinslose Darlehen für jeden Mitarbeiter in Höhe des steuerfreien Höchstbetrages. • werdende Väter werden in den letzten drei Monaten einer Schwangerschaft der Partnerin vom Einsatz auf heimatfernen Baustellen freigestellt. • Bezahlter Zusatzurlaub bei wichtigen Ereignissen für die Kinder (Geburtstage, Einschulungen etc.).

	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenlose Berufskleidung, Winterbau- und Wetterschutzkleidung; kostenlose Reinigung der Berufskleidung. • Bei Zeitnot sind Einkäufe über das Personalbüro möglich. • Diverse Gutscheine nach besonderen Arbeitseinsätzen (Candlelight-Dinner, Kino, Brunch oder Massage).
Vorteile der familienfreundlichen Maßnahmen	<p>„Wir haben noch nie zusammengerechnet, was uns das Rundum-Sorglos-Paket für unsere Mitarbeiter kostet. Sicher ist, dass wir uns durch den motivierten sowie unproblematischen variablen Einsatz langjährig erfahrener Mitarbeiter diverse Wettbewerbsvorteile sichern können. Zudem haben wir einen geringen Krankenstand mit einer Quote von 1,8 Prozent und eine Fluktuationsrate von null Prozent. Und wäre das Engagement nicht rentabel, würde unser Unternehmen ja auch nicht mehr existieren.“</p> <p><i>Sabine Schönberger, Kaufmännische Leiterin, im Fränkischen Tag vom 22.10.2005</i></p>
Besonderheiten	<p>„Als 1990/1991 ganz in der Nähe ein großer Automobilhersteller sich mitsamt seiner Zulieferbetriebe ansiedelte, wurden viele Facharbeiter durch das neue Arbeitsplatzangebot aus den Handwerksbereichen gelockt. Es entstand in der Region von heute auf morgen ein Facharbeitermangel. Da mussten wir dagegenhalten. Durch die immer währende Fortentwicklung der familienorientierten Maßnahmen ist es uns gelungen, unsere Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten.“</p> <p><i>Sabine Schönberger, Kaufmännische Leiterin</i></p> <p>Das Unternehmen besitzt das Grundzertifikat nach dem audit berufundfamilie®.</p>
Kontakt	E-Mail: info@schoenberger-web.de , Website: www.schoenberger-web.de

KOMSA KOMMUNIKATION SACHSEN AG, HARTMANNSDORF	
Branche	ITK-Dienstleistung
Produkte/ Dienstleistungen	Produkte und Dienstleistungen für alle Stufen der ITK-Wertschöpfungskette – von Vertrieb und Logistik über Reparatur und Marketing bis hin zu netz- und dienstübergreifenden Komplettlösungen auf den Gebieten Internet, Mobile Data und E-Commerce.
Beschäftigte	Mehr als 600
Familienfreundliche Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Firmenkinderkergarten für Kinder ab null Jahren (zweisprachige Erziehung in Englisch und Deutsch). • Flexible Arbeitszeiten. • Möglichkeit für Telearbeitsplätze. • Karriere auch in Teilzeit möglich. • Viele Weiterbildungsmöglichkeiten. • Möglichkeit eines Sabbaticals. • Zeitnaher Überstundenausgleich. • Teamorientierte Führungsmethoden, die auf Belange von Eltern Rücksicht nehmen. • Gesundheitsmaßnahmen wie Sportkurse, firmeneigene Sauna, Gripeschutzimpfung.
Vorteile der familienfreundlichen Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Mütter sind nur kurz in Elternzeit, da sie sich dem Unternehmen sehr verbunden fühlen und Freude an der Arbeit haben. • Generell hohe Mitarbeitermotivation. • Hohes Maß an Vertrauen im Unternehmen: In allen Unternehmensbereichen gibt es Vertrauensarbeitszeit.
Besonderheiten	<p>„Familienfreundlichkeit ist eine Frage der Organisation der Arbeit.“</p> <p><i>Kerstin Naumann, Personalchefin bei Komsa, auf einer Podiumsdiskussion in der baden-württembergischen Landesvertretung in Berlin im Oktober 2005</i></p> <p>„Unsere Kindertagesstätte ist ein Zuschussgeschäft. Aber eines, das sich lohnt.“</p> <p><i>Kerstin Naumann, Personalchefin bei Komsa, in der Financial Times Deutschland vom 25.05.2005</i></p> <p>„Unsere Fluktuation ist fast zu gering.“</p> <p><i>Gunnar Grosse, Gründer und Geschäftsführer der Komsa AG, in der Süddeutschen Zeitung vom 25.05.2005 (lachend)</i></p> <p>Das Unternehmen ist nach dem audit berufundfamilie® zertifiziert.</p>
Kontakt	E-Mail: info@komsa.com, Website: www.komsa.de

WELEDA AG, SCHWÄBISCH GMÜND	
Branche	Pharma
Produkte/ Dienstleistungen	Entwickler und Hersteller von ganzheitlicher Körperpflege und Arzneimitteln für die anthroposophische Therapierichtung.
Beschäftigte	700 bei Weleda Schwäbisch Gmünd
Familienfreundliche Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Offene familienfreundliche Unternehmenskultur. • Eine betriebseigene Waldorf-Kindertagesstätte . • Generationennetzwerk: Beschäftigte und Ruheständler von Weleda helfen sich gegenseitig; Netzwerk ist in die Firma integriert, die Koordinatorin wird stundenweise freigestellt. • Vorgesetzte besitzen ein hohes Maß an sozialer Kompetenz. • Erziehungszeiten und Teilzeitbeschäftigung sind nicht karrierehinderlich. • Angebote zur Familienfortbildung mit Elternseminaren und Coaching.
Vorteile der familienfreundlichen Maßnahmen	Laut eigenen Angaben zahlt sich das Engagement aus, denn Beschäftigte, die Verantwortung übernehmen und sich intensiv um Familie oder andere kümmern, entwickeln Kompetenzen, die das Unternehmen voranbringen. Außerdem lernen sie zum Beispiel durch das Generationennetzwerk die Bedürfnisse der verschiedenen Generationen besser kennen.
Besonderheiten	<p>„Wir sind ein menschenfreundliches Unternehmen, das schließt Familienfreundlichkeit mit ein.“</p> <p><i>Rudolf Frisch, Geschäftsführer der Weleda AG, im Südkurier vom 19.10.2004</i></p> <p>„Familienfreundlichkeit ist ein harter Standortfaktor.“</p> <p><i>Rudolf Frisch, Geschäftsführer der Weleda AG, in den VDI Nachrichten vom 05.08.2005</i></p> <p>„Wir erleben von den Beschäftigten eine Wertschätzung dessen, was der Betrieb tut.“</p> <p><i>Rudolf Frisch, Geschäftsführer der Weleda AG, in den VDI Nachrichten vom 05.08.2005</i></p> <p>Das Unternehmen ist zertifiziert nach dem audit berufundfamilie®.</p>
Kontakt	E-Mail: slotz@weleda.de (Pressestelle), Website: www.weleda.de

HENKEL KGAA, DÜSSELDORF	
Branche	Konsumgüterhersteller
Produkte/ Dienstleistungen	Wasch-/Reinigungsmittel, Kosmetik/Körperpflege sowie Klebstoffe, Dichtstoffe und Oberflächentechnik
Beschäftigte	50.000 im In- und Ausland; am Stammsitz in Düsseldorf arbeiten mehr als 6.000 Beschäftigte.
Familienfreundliche Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Viele Varianten an Teilzeitmodellen und Möglichkeiten zum Wiedereinstieg. • Teilzeitkräfte erhalten gleiche Möglichkeiten zur Fortbildung wie Vollzeitkräfte. • Online-Fortbildungen schon während der Elternzeit. • Führungsfunktionen sind mit den flexiblen Arbeitszeitmodellen vereinbar. • Firmenkindertagesstätte mit Kleinkinderbetreuung. • Zwei Jahre zusätzlicher Erziehungsurlaub möglich. • Eigene Projektgruppe „Familie und Beruf“. • Unterstützung liefert Henkel auch bei anderen familiären Belangen. Im Angebot sind u. a.: Hilfe bei der Pflege von Angehörigen, eigenes Senioren-Wohnungsprojekt, Maßnahmen für die Gesundheit (Kuren, Aktiv-Urlaube für Mitarbeiter im Schichtdienst usw.), Helferkreis (Henkel-Pensionäre helfen bedürftigen Henkel-Pensionären).
Vorteile der familienfreundlichen Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen bindet Fachkräfte an sich. • Hohe Mitarbeiterzufriedenheit: Umfragen belegen regelmäßig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Maßnahmen zufrieden sind und sich mit ihren Bedürfnissen ernst genommen fühlen.
Besonderheiten	<p>„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gesellschaftspolitisches Thema. Der Preis zeigt, dass wir mit unserem Engagement auf dem richtigen Weg sind. Wir wissen, dass wir die Fähigkeiten und Talente unserer Mitarbeiter nur dann nutzen können, wenn wir dazu beitragen, die Herausforderungen von Beruf und Familie erfolgreich zu bestehen.“</p> <p><i>Prof. Dr. Ulrich Lehner, Vorsitzender der Geschäftsführung, in einer Pressemitteilung vom 24.05.2005 anlässlich der Auszeichnung beim Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“</i></p> <p>Das Unternehmen ist zertifiziert nach dem audit berufundfamilie®.</p>
Kontakt	Corporate Communications: Lars Witteck (Tel. 0211-797-2606), Heike Ambaum (Tel. 0211-797-2942), Website: www.henkel.de

III.

Modellrechnungen

Familienfreundlichkeit rechnet sich sowohl für Kleinbetriebe als auch für große Konzerne. Der betriebswirtschaftliche Nutzen kann die Investitionen deutlich übersteigen – und das sogar kurzfristig.

Großer Mittelständler

Für ein fiktives Modellunternehmen mit 1.500 Beschäftigten bedeutet das: Den Kosten für familienfreundliche Maßnahmen in Höhe von 300.000 Euro stehen 375.000 Euro Einsparungen gegenüber. Der monetäre Vorteil beträgt 75.000 Euro im Jahr. Das entspricht einem Return on Investment (ROI) von 25 Prozent.

MODELLRECHNUNG GROSSER MITTELSTÄNDLER („FAMILIEN-GMBH“)			
	Basisszenario ohne familienfreundliche Maßnahmen	Realszenario mit familienfreundlichen Maßnahmen	Einsparung gegenüber dem Basisszenario
Obligatorische Kosten der Elternzeit (Überbrückungskosten, Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten, Wiedereingliederungskosten etc.)	696.090	316.594	-379.496
Kosten familienfreundlicher Maßnahmen (Beratungs- und Kontakthalteangebote, Abstimmungsaufwand für flexible Arbeitszeitmodelle, Aufwand für Telearbeitsplätze, Anteil an betrieblicher Kinderbetreuung)	0	304.113	304.113
Summe	696.090	620.707	-75.383
Monetärer Vorteil			75.383
ROI = Monetärer Vorteil x 100/Kosten familienfreundlicher Maßnahmen			25 %

Angaben in EUR pro Jahr. Quelle: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse, BMFSFJ/Prognos AG, 2003

Annahmen der Modellrechnung große Mittelständler

Die Basis für die Modellrechnung der Prognos AG bildeten die Controlling-Daten von zehn Unternehmen mit 150 bis 13.000 Beschäftigten. Daraus entwickelten die Forscher das fiktive Modellunternehmen mit 1.500 Beschäftigten. Der Frauenanteil der Muster-Familien-GmbH beträgt 45 Prozent. Diese Belegschaftsstruktur entspricht dem Bundesdurchschnitt. Jährlich gehen 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit. Das Unternehmen ersetzt diese Belegschaft zu 20 Prozent durch unbefristete Neueinstellungen, zu 70 Prozent durch befristete Arbeitsverhältnisse und zu 10 Prozent durch beispielsweise Umverteilung oder Überstunden. In der Modellrechnung wurden mögliche Kosteneinsparungen durch die Reduzierung von Fehlzeiten nicht mit eingerechnet, da die Fehlzeitendaten in den Personalinformationssystemen der Basisunternehmen nicht trennscharf für die Elterngruppe ausgewertet werden konnten. Es ist anzunehmen, dass das Kosteneinsparpotenzial unter Berücksichtigung der Fehlzeiten weiter zunehmen würde.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Auch kleine und mittlere Betriebe sparen mit familienfreundlichen Maßnahmen bares Geld. So gibt ein mittelständisches Modellunternehmen jährlich 42.500 Euro für Familienfreundlichkeit aus und spart dadurch 48.930 Euro ein. Mit familienbewusster Personalpolitik erzielt es also einen monetären Vorteil von 6.430 Euro. Das entspricht einem Return on Investment (ROI) von 15 Prozent.

MODELLRECHNUNG KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN (KMU)			
	Basisszenario ohne familienfreundliche Maßnahmen	Realszenario mit familienfreundlichen Maßnahmen	Einsparung gegenüber dem Basisszenario
Obligatorische Kosten der Elternzeit (Überbrückungskosten, Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten, Wiedereingliederungskosten etc.)	100.560	51.630	-48.930
Kosten familienfreundlicher Maßnahmen (Beratungs- und Kontakthalteangebote, Abstimmungsaufwand für flexible Arbeitszeitmodelle, Aufwand für Telearbeitsplätze, Anteil an betrieblicher Kinderbetreuung)	0	42.500	42.500
Summe	100.560	94.130	-6.430
Monetärer Vorteil			6.430
ROI = Monetärer Vorteil x 100/Kosten familienfreundlicher Maßnahmen			15 %

Angaben in EUR pro Jahr. Quelle: Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, DIHK/BMFSFJ/Berufundfamilie gGmbH, 2004

Annahmen der Modellrechnung KMU

Von den 250 Beschäftigten des Modellunternehmens sind die Hälfte Frauen. Jedes Jahr gehen drei Angestellte in Elternzeit. Im Schnitt sind 25 Mütter und Väter von Kindern unter acht Jahren beschäftigt. Die Modellrechnung berücksichtigt keine schwer messbaren, aber dennoch plausiblen Wirkungen wie eine Erhöhung der Motivation oder eine Senkung der Fehlzeiten durch familienfreundliche Maßnahmen. Es ist davon auszugehen, dass das Kosteneinsparpotenzial noch größer ausfällt, wenn diese Faktoren in die Berechnung einfließen würden.

Kosten betrieblicher Kinderbetreuung

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung für unter 3-Jährige kommt nicht für alle Unternehmen in Frage; in manchen Fällen ist es lohnender, Betreuungsplätze in bereits vorhandenen Einrichtungen zu vermitteln oder mit Betreuungseinrichtungen zu kooperieren. Ab einer bestimmten Größe und einem bestimmten Bedarf an Betreuungsplätzen jedoch lohnt es sich, eine Betreuung für 0- bis 3-Jährige selbst anzubieten. Die folgende Modellrechnung geht von diesen Voraussetzungen aus:

KONZEPT UND AUSSTATTUNG: KRIPPE FÜR 0- BIS 3-JÄHRIGE KINDER	
Einrichtungsart	Kinderkrippe
Platzangebot	24 Plätze in 2 Gruppen
Flexibilität	feste Ganztageeinrichtung ohne Belegungsflexibilität
Zu betreuende Kinder	0- bis 3-Jährige (10 Kinder 0–2 Jahre; 14 Kinder 2–3 Jahre)
Besondere Betreuungsangebote	keine
Personalausstattung	5 Erzieher/-innen (Vollzeit) <ul style="list-style-type: none"> • Dresden: 25 % über gesetzliche Mindestpersonalausstattung • Frankfurt: 66 % über gesetzliche Mindestpersonalausstattung
Öffnungszeiten	7:00 Uhr bis 18:00 Uhr, keine Ferien- und Schließzeiten
Verpflegung	Standardverpflegung mit Anlieferung (Catering)
Besondere Bildungsangebote	keine
Räumlichkeiten und Ausstattung (Größe Räume/Gelände, bauliche Maßnahmen, Ausstattung)	<ul style="list-style-type: none"> • Räume 200 m²/Außengelände 240 m² • Umbau angemieteter Räume • hochwertige Standardausstattung
Organisation und Management	<ul style="list-style-type: none"> • Dresden: alleinige Trägerschaft durch Unternehmen • Frankfurt: Kooperation mit anerkanntem Träger der freien Jugendhilfe (Bedingung für öffentliche Förderung)
Gestaltungsfreiheit	Verpflichtung zur Aufnahme von Stadtteilkindern

Die Modellrechnung betrachtet beispielhaft Einnahmen und Kosten, die in Dresden und Frankfurt/Main anfallen würden. Die Unterscheidung ist deshalb sinnvoll, weil verschiedene Komponenten wie Fördermittel, Miet- und Lohnniveau oder Abschreibungsmöglichkeiten je nach Land oder Kommune unterschiedlich hoch sind.

MODELLRECHNUNG: REGELEINRICHTUNG FÜR 0- BIS 3-JÄHRIGE KINDER		
	Dresden	Frankfurt/Main
Einnahmen		
Öffentliche Einnahmen		
Kommunale Fördermittel	87.044 ¹	88.301 ⁵
Landeseigene Fördermittel	38.760 ²	12.000 ⁶
Private Einnahmen		
Elternbeiträge (250 € pro Kind / Monat)	72.000	72.000
Essensgelder Eltern (40 € pro Kind / Monat)	11.520	11.520
Summe Einnahmen	209.324	183.821
Ausgaben		
Mieten	28.800	45.600
Personalkosten	150.000 ³	189.000 ⁷
Sach- und Betriebskosten	53.300	66.200
Abschreibungen (Bau-, Umbaukosten, Einrichtung)	0 ⁴	8.400 ⁸
Summe aller Ausgaben (Vollkosten)	232.100	309.200
Deckungslücke	-22.776	-125.379
Vollkostenpreis pro Platz und Monat	806	1.074
Nötige Unternehmenssubvention pro Platz und Monat	79	435
Vollkostenpreis pro Platz und Jahr	9.671	12.883
Nötige Unternehmenssubvention pro Platz	949	5.224

Angaben in EUR pro Jahr. Quelle: Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung – Leitfaden für die Unternehmenspraxis, Prognos AG im Auftrag von BMFSFJ/DIHK, 2005

Anmerkungen zur Modellrechnung:

- ¹ Die Kommune trägt Betriebs- und Personalkosten im Umfang einer nach geltenden kommunalen Richtlinien ausgestatteten, vergleichbaren öffentlichen Einrichtung. Kommunale Zuschüsse gibt es nur, wenn die Einrichtung in den kommunalen Bedarfsplan aufgenommen ist (nach sächsischem KiTa-Gesetz).
- ² Landeszuschüsse in Höhe von 1.615 € pro Platz und Jahr (Betrag wird jährlich angepasst).
- ³ Personalaufstockung der geltenden gesetzlichen Mindestvorschrift um 25 % zur Gewährleistung eines vertretbaren pädagogischen Mindeststandards.
- ⁴ Die Investitionskosten (Umbau und Einrichtung) belaufen sich auf rund 3.500 € pro Platz und werden in Dresden zu 100 % von der Kommune übernommen.
- ⁵ Kommunal werden bei einer Belegung der Plätze mit mindestens 25 % Stadtteilkindern 60 % des kommunalen Betriebskostensatzes in Höhe von 511 € je Platz und Monat gefördert.
- ⁶ Landeszuschüsse in Höhe von 500 € pro Platz und Jahr bei einer Öffnungszeit von mehr als neun Stunden.
- ⁷ Personalaufstockung der geltenden gesetzlichen Mindestvorschrift um 66 % zur Gewährleistung eines vertretbaren pädagogischen Mindeststandards.
- ⁸ Die Investitionskosten (Bau, Umbau und Einrichtung) belaufen sich auf rund 3.500 € pro Platz. Es erfolgt eine Abschreibung über zehn Jahre.

IV.

Einbindung von Führungskräften

Führungskräfte haben eine wichtige Funktion, wenn es darum geht, familienbewusste Personalpolitik im Unternehmen zu etablieren. Sie sind maßgeblich daran beteiligt, die Bedürfnisse der Beschäftigten innerhalb einer Abteilung oder eines Teams mit den betrieblichen Interessen zu koordinieren. Dabei ist umso mehr Engagement gefordert, je weniger das Thema Familienfreundlichkeit formal auf gesamtbetrieblicher Ebene geregelt ist. Vor allem in kleineren Unternehmen müssen Führungskräfte häufig individuelle Lösungen finden. Darüber hinaus geben Führungskräfte den Ausschlag, inwieweit Familienfreundlichkeit Teil der Unternehmenskultur ist. Sie können zum Beispiel den Beschäftigten deutlich machen, dass sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern aufgrund besonderer sozialer Fähigkeiten bei Teamarbeit oder Konfliktlösung besonders schätzen. Nicht zuletzt steigern Unternehmen, die ihren Führungskräften die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, ihr Image als Arbeitgeber. Das ist ein handfester Rekrutierungsvorteil, denn immer weniger Führungskräfte möchten sich zwischen Kind und Beruf entscheiden müssen.

Wenn die Personalpolitik eines Unternehmens familienfreundlich sein soll, müssen deshalb Geschäftsführung und Personalleitung die Führungskräfte in diesen Prozess aktiv einbinden.

Das können Personalleitungen tun, um Führungskräfte für das Thema familienbewusste Personalpolitik zu gewinnen:

- Geschäftsführungen oder Personalvorstände sollten das Thema familienbewusste Personalpolitik in das Unternehmensleitbild integrieren.
- Ob Leitbilder greifen, hängt davon ab, wie sie firmenintern kommuniziert werden. Im Idealfall erläutert auch hier ein Mitglied der Unternehmensleitung persönlich, welche Maßnahmen warum geplant sind. Ein Schreiben an die Führungskräfte sollte noch einmal explizit die betriebswirtschaftlichen Vorteile familienfreundlicher Personalpolitik erläutern.
- Ein idealer Ansprechpartner in Großunternehmen ist zudem der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten. Er kann mit den Führungskräften darüber diskutieren, wie sich familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen am besten umsetzen lassen. Als Interessenvertreter der Führungskräfte erfährt der Ausschuss schnell, wenn dabei Schwierigkeiten auftreten und kann gemeinsam mit der Unternehmensleitung nach Lösungen suchen.

- Jede noch so formal beschlossene und ausgiebig kommunizierte Maßnahme nützt nichts, wenn sie nicht gelebt wird. Auch hier muss die Unternehmensleitung deutlich sichtbare Zeichen setzen, damit Führungskräfte verstehen, wie wichtig das Thema ihren Vorgesetzten ist. Die beste Werbung für Familienfreundlichkeit ist, wenn auch Vorstandsmitglieder oder die Top-Führungsebene entsprechende Rahmenbedingungen nutzen: Führungskräfte, die selbst Familie und Beruf erfolgreich vereinbaren, sind die besten Multiplikatoren. Wenn eine Führungskraft einmal in der Woche früher das Büro verlässt, um zum Beispiel den Nachwuchs aus dem Kindergarten abzuholen, setzt das ein deutliches Zeichen. Natürlich können auch andere Maßnahmen im Rahmen einer Work-Life-Balance-Kultur Vorbildcharakter haben.
- Darüber hinaus sollten Unternehmen Führungskräfte dabei unterstützen, den steigenden Anforderungen gerecht zu werden, die sich durch eine familienbewusste Personalpolitik ergeben – beispielsweise durch Seminare oder Workshops zum Thema Work-Life-Balance.

Best Practice

Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e.V.

Vorurteile abbauen und Wissenslücken schließen

Für den Caritasverband der Erzdiözese München und Freising spielen Führungskräfte eine große Rolle bei der Vermittlung und Umsetzung einer familienorientierten Personalpolitik. „Wenn es im Berufsalltag um familienfreundliche Maßnahmen geht, fehlt vielen Führungskräften jedoch das Fachwissen“, sagt Viola Treudler, Beauftragte für Familie und Beruf. „Andere leitende Angestellte haben Schwierigkeiten, sich in eine Familiensituation einzufühlen.“ Ein Führungskräfte-Seminar zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll künftig Vorurteile abbauen und Wissenslücken schließen. „Wir schulen leitende Angestellte zu Themen wie Mutterschutz und Elternzeit, damit sie sensibilisiert sind und die Beschäftigten in der Familienphase und beim beruflichen Wiedereinstieg adäquat unterstützen können“, erklärt Treudler. Eine Gruppe von Führungskräften hat sich bereits in einer Pilotschulung zu rechtlichen und psychosozialen Aspekten einer familienbewussten Personalpolitik informiert. „Durch die Schulungen wollen wir unseren leitenden Angestellten ein positives Gefühl geben, damit sie erkennen, dass familiäre Verpflichtungen nicht das Engagement am Arbeitsplatz einschränken müssen“, so Treudler. Mittelfristig will der Verband alle seine Führungskräfte auf diese Weise schulen. Vor allem die rund 350 Leiterinnen und Leiter der Caritas-Einrichtungen spielten als Multiplikatoren sowie bei der Umsetzung familienbewusster Personalpolitik eine besondere Rolle, so Treudler. „Die leitenden Angestellten auf der mittleren Ebene, in der sogenannten Sandwich-Position, sind die wichtigste Schaltstelle. Sie können den Wiedereinstieg in den Beruf stark vereinfachen.“

Energieversorgung Halle (EVH) GmbH

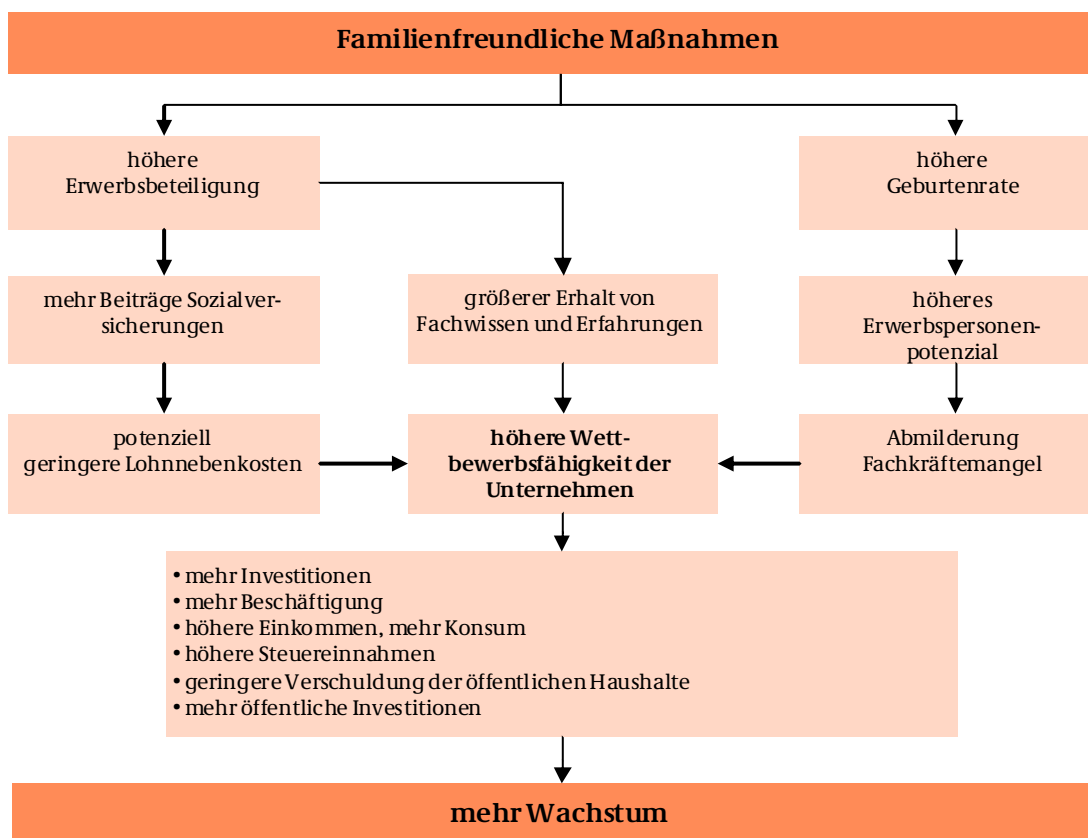
Führungskräfte als Multiplikatoren einbinden

Die EVH GmbH aus Halle an der Saale legt viel Wert auf eine hohe Sozialkompetenz ihrer Führungskräfte, denn sie sollen den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Voraussetzung dafür ist das Wissen über die vielfältigen Möglichkeiten familienorientierter Personalpolitik, etwa bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Das nötige Know-how erhalten Abteilungs- und Bereichsleiter sowie Meister unter anderem in Führungskräfte-Schulungen. „Ganz wichtig ist uns der Aspekt, inwieweit sich die Arbeitszeit so gestalten lässt, dass genug Freiraum für Kinder sowie die Pflege von Angehörigen bleibt“, erläutert Frank Rüttger, Bereichsleiter Personal und Organisation. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen hätten als Multiplikatoren eine Vorbildfunktion. „Wir legen Wert darauf, dass die Führungskräfte mitziehen.“ Insgesamt nimmt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert in allen Führungsebenen des Unternehmens ein, das 2004 als erster Energieversorger in den neuen Bundesländern das audit berufundfamilie® erhielt. Der Vorsitzende der Geschäftsführung, Berthold Müller-Urlaub, ist seit September 2006 Regionalbotschafter für Sachsen-Anhalt im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ des Bundesfamilienministeriums. Sein Credo lautet: „Wir müssen umdenken. Eine Frau mit Kindern darf nicht als Risikofaktor betrachtet werden, sondern als jemand, der ein kleines Unternehmen managen kann. Und das können wir uns als großes Unternehmen doch eigentlich nur zunutze machen.“

V.

Standortfaktor Familienfreundlichkeit

Unternehmen profitieren nicht nur direkt, sondern auch indirekt von Familienfreundlichkeit. Aktuelle Untersuchungen belegen: Je familienfreundlicher die Arbeitswelt ist, desto positiver sind die Auswirkungen auf Wachstum, Beschäftigung und öffentliche Haushalte – und damit wiederum auf die Unternehmen. Die Effekte im Überblick:



Wachstumsmotor Familienpolitik

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat in einer Expertise gezeigt, dass eine nachhaltige Familienpolitik das Wirtschaftswachstum in den kommenden Jahrzehnten erheblich steigern kann.

Durch gezielte familienpolitische Maßnahmen (Elterngeld, Ausbau der Kinderbetreuung, kürzere Schul- und Ausbildungszeiten durch Ganztagsbetreuung, Modularisierung von Ausbildung/Studium) kann es gelingen, die Wertschöpfung in den nächsten Jahrzehnten spürbar zu steigern. Bis zum Jahr 2050 ist eine familienpolitische Wachstumsdividende von fast 25 Prozentpunkten zu erwarten. 15 Prozentpunkte ergeben sich allein durch die mit steigender Kinderzahl verbundenen primären Wachstumseffekte; weitere 9 Prozentpunkte werden gewonnen, wenn die richtigen familienpolitischen Maßnahmen zur Steigerung der Kinderzahl ausgewählt werden (IW Köln, 2006).

Die Wachstumseffekte der Familienpolitik sind:

Mehr Geburten: Die Geburtenrate steigt aufgrund der politischen Maßnahmen bis 2014 auf 1,7 Kinder je Frau an. Dann sorgt die zunehmende Zahl junger Leute und damit von Nachwuchskräften dafür, dass das Wirtschaftswachstum oberhalb der 1-Prozent-Marke verharrt.

Geringere Abgabenbelastung: Die Gesamtabgabenbelastung nach OECD-Standard beträgt derzeit 35,8 Prozent des BIP. Ohne Familienförderung wären es im Jahr 2050 rund 45,5 Prozent. Werden alle Maßnahmen umgesetzt, sind es dagegen 41,7 Prozent.

Mehr Humankapital: Der quantitative und qualitative Ausbau der Kindertagesstätten und Ganztagschulen freut nicht nur berufstätige Eltern. Er kommt auch den Kindern zugute. Sie können individuell besser betreut und gefördert werden. Durch den Ausbau der frühkindlichen Bildung/Betreuung, Ganztagschulen und eine Modularisierung von Berufsausbildung/Studium erhöht sich das Humankapital der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter kontinuierlich.

Geringere Arbeitslosigkeit: Die intensivere Betreuung schon von Kindesbeinen an schlägt sich letztlich in einer geringeren Arbeitslosigkeit nieder. So rechnet das IW Köln damit, dass die Arbeitslosenquote allein durch diesen Effekt um 1,4 Prozentpunkte sinkt (von 9,3 Prozent bis 2050 auf 7,9 Prozent). Dies entlastet die Arbeitslosenversicherung und setzt auf dieser Schiene einen zusätzlichen Wachstumsimpuls.

Höhere Frauenerwerbstätigkeit: Ein weiterer Grund für die sinkende Erwerbslosenquote liegt in der höheren Erwerbstätigkeit von Frauen. Wenn sich Familie und Beruf durch ein ausgefeiltes Betreuungsangebot besser aufeinander abstimmen lassen, werden mehr Frauen arbeiten. Hierdurch nimmt das Arbeitskräfteangebot schon kurz- und mittelfristig zu – lange bevor die zusätzlichen Kinder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das IW Köln schätzt, dass sich durch die familienpolitischen Maßnahmen die Zahl der weiblichen Erwerbspersonen um etwa 2 Millionen steigern ließe.

Mehr Kinderbetreuung – höhere Einnahmen für Kommunen

Ein bedarfsgerechter Ausbau der Kinderbetreuung rechnet sich für die Kommunen in Deutschland, denn den Investitionen stehen steigende Einnahmen der öffentlichen Hand entgegen. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW) hat 2002 in einem Gutachten folgende Einnahmeeffekte durch bessere Kinderbetreuung ermittelt:

Höheres Steueraufkommen: Elternteile, die durch das verbesserte Betreuungsangebot dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung stünden, steigern die Einnahmen aus der Einkommensteuer pro Jahr zwischen 1,1 und 6 Milliarden Euro.

Höheres Beitragsaufkommen der Sozialversicherung: Das zusätzliche Beitragsaufkommen für die Sozialversicherung liegt in jedem Fall im Milliardenbereich; die Spanne reicht – je nach Szenario – von 1,4 bis 8,9 Milliarden Euro pro Jahr.

Zusätzlicher Bedarf an Fachkräften für die Kinderbetreuung: Durch die Investitionen in Kindertagesstätten könnte ein zusätzlicher Bedarf von 430.000 Fachkräften für die Kinderbetreuung entstehen. Alleine diese neuen Arbeitsplätze würden weitere Steuermehreinnahmen von bis zu 1,3 Milliarden Euro und zusätzliche Zahlungen in die Sozialversicherungen von bis zu 4,4 Milliarden Euro pro Jahr bewirken.

Um die Maximalbeträge zu realisieren, müssten alle zurzeit nicht erwerbstätigen Mütter mit Kindern ohne Ganztagsbetreuung erwerbstätig werden; die Minimalbeträge würden erreicht, wenn dies lediglich für Akademikerinnen gälte.

Rechenbeispiel: Akademikerinnen

Würden 1.000 Akademikerinnen mit einem Kind im Krippenalter durch den Ausbau der Kinderbetreuung eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, würden sie 8,1 Millionen Euro Einkommensteuer und 10,4 Millionen Euro Sozialversicherungsbeiträge zusätzlich erbringen. Durch die zusätzliche Beschäftigung von Betreuungspersonal sind weitere Steuereinnahmen in Höhe von 0,6 Millionen Euro und 2 Millionen Euro an Sozialversicherungsbeiträgen zu erwarten. Dem stehen Betriebskosten der öffentlichen Hand für das Ganztagesangebot in Höhe von 9 bis 10 Millionen Euro gegenüber.

VI.

Das audit berufundfamilie®

Unternehmen suchen verstärkt nach tragfähigen Modellen für eine familienbewusste und zugleich unternehmensgerechte Personalpolitik. Zu diesem Zweck wurde auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung das **audit berufundfamilie®** entwickelt, das sich in den vergangenen Jahren als anerkanntes Managementinstrument etabliert hat. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft empfehlen ausdrücklich, das audit berufundfamilie® zu nutzen.

Ablauf

In einem ersten Schritt bewerten die Auditorinnen und Auditoren bereits umgesetzte familienfreundliche Maßnahmen und zeigen Potenziale auf. Anschließend legen sie gemeinsam mit den Betrieben Ziele fest. Nach erfolgreichem Abschluss dieses Prozesses erhalten die Teilnehmer das **Grundzertifikat**. Nach drei Jahren können sie sich erneut prüfen lassen. Für die erfolgreiche Teilnahme vergibt die Gemeinnützige Hertie-Stiftung dann ein **weiterführendes Zertifikat**. Insgesamt hat die Stiftung seit 1999 mehr als 400 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet, 50 von ihnen haben mittlerweile das weiterführende Zertifikat erhalten.

Vorteile

Als Ergebnis des audits berufundfamilie® verfügen die Unternehmen über

- eine differenzierte Analyse des Entwicklungspotenzials,
- Impulse für ihre spezifischen Handlungsstrategien,
- einen systematischen und gewichteten Maßnahmenkatalog,
- konkrete Ansätze für die verbesserte Personal- und Organisationsentwicklung,
- Kennziffern für die betriebspezifische Kosten-Nutzen-Analyse,
- erhöhte Kompetenzen der Führungskräfte,
- eine gezielte Weiterentwicklung des Unternehmensleitbildes.

Nach erfolgreichem Audit ist das Unternehmen berechtigt, das europaweit anerkannte Markenzeichen auf Veröffentlichungen und Druckschriften in den folgenden drei Jahren zu kommunizieren. Mit dem Führen des Markenzeichens zum audit berufundfamilie® profilieren sich die Unternehmen nachhaltig auf drei Ebenen:



- bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, weil sie so ihr Engagement für eine familienbewusste Unternehmenskultur deutlich machen;
- bei der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses, weil der Einklang von professionellen Interessen und familiären Bedürfnissen immer stärker die Karriereplanung beeinflusst;
- bei ihren Kundinnen und Kunden, weil sie einen wichtigen Imagegewinn als verantwortliches Unternehmen erzielen.

Auch in anderen europäischen Ländern ist es möglich, das Audit als **European work & family audit** durchzuführen und das entsprechende Zertifikat zu erhalten.



Ausführliche Informationen zum audit berufundfamilie® finden Sie auf den Internetseiten der berufundfamilie gmbH unter **www.beruf-und-familie.de**

VII.

Das Unternehmens- netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Immer mehr Unternehmen in Deutschland erkennen die Vorteile familienbewusster Personalpolitik. Ihnen bietet das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, im Juli 2006 vom Bundesfamilienministerium gestartet, eine Wissens-, Themen- und Kontaktplattform.

Im Mittelpunkt steht die Interaktion: Das Netzwerk bietet

- Ansprechpartner und Erfahrungsberichte anderer Unternehmen,
- eine Unternehmensdatenbank,
- eine Informations- und Kooperationsbörse,
- Argumentationshilfen für den internen und externen Gebrauch,
- exklusive Veranstaltungen.

So können Betriebe, die sich ernsthaft mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigen und sich in diesem Bereich engagieren wollen, von den Besten lernen und sich laufend mit Gleichgesinnten austauschen.

Das Netzwerk ist Teil des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“, das interessierten Unternehmen Basisinformationen zu familienbewusster Personalpolitik vermittelt. Zugleich schließt das Netzwerk die Lücke zwischen interessierten Firmen und den Betrieben, die bereits mit dem audit berufundfamilie® der berufundfamilie gGmbH ausgezeichnet wurden.

Kontakt zum Unternehmensnetzwerk

Sofie Geisel, Projektleiterin
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
Breite Straße 29, 10178 Berlin
Tel. (030) 20 308 - 6101

geisel.sofie@berlin.dihk.de
netzwerkbüero@berlin.dihk.de
www.erfolgsfaktor-familie.de

VIII.

Imagewerbung mit Familienfreundlichkeit

Deutsche Unternehmen tun bereits eine Menge für Familien – doch in der Wahrnehmung der Beschäftigten besteht noch großer Handlungsbedarf. Eine repräsentative Bevölkerungsumfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag des Bundesfamilienministeriums belegt: Die Wirtschaft hat ein Imageproblem. Obwohl die deutschen Unternehmen – statistisch belegt – heute familienfreundlicher sind als noch vor einigen Jahren, empfinden das nur 16 Prozent der Befragten. Dagegen sagen 38 Prozent der jüngeren Deutschen, die Unternehmen seien heute sogar weniger familienfreundlich. Und auf die Frage, ob die meisten Unternehmen genug für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun, antworten nur 4 Prozent mit „Ja“, während 88 Prozent weiteren Handlungsbedarf sehen. Die Bemühungen der Firmen werden in der Summe nur relativ schwach wahrgenommen. Es besteht offenbar ein Imageproblem – und damit erhöhter Informationsbedarf über die bereits zurückgelegten Schritte.

Dabei gibt es bereits eine Reihe guter Beispiele, wie Unternehmen ihre Familienfreundlichkeit vermarkten. Eine einfache und wirkungsvolle Variante ist die **Erwähnung auf der Website**, wie sie bereits viele renommierte Unternehmen praktizieren:

WEBSITES MIT HINWEISEN AUF FAMILIENFREUNDLICHE PERSONALPOLITIK (AUSWAHL)	
Name	Website
Barmenia Versicherungen	www.barmenia.de
Boehringer Ingelheim GmbH & Co. KG	www.boehringer-ingelheim.de
DaimlerChrysler AG	www.daimlerchrysler.de
Datev eG	www.datev.de
Deerberg Versand GmbH	www.deerberg.de
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)	www.dfg.de
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR)	www.dlr.de
Dresdner Bank AG	www.dresdner-bank.de
Eon AG	www.eon.com
Festo AG & Co. KG	www.festo.de

Ford-Werke GmbH	www.ford.de
Haba-Firmenfamilie (Habermaß GmbH, Jako-o GmbH, Wehrfritz GmbH)	www.haba.de
Henkel KGaA	www.henkel.de
Hessische Zentrale für Datenverarbeitung (HZD)	www.hzd.de
IMM Holding GmbH	www.imm-gruppe.de
Kraft Foods Deutschland GmbH	www.kraftfoods.de
Lineas Project Services GmbH	www.lpr.lineas.de
Merck KGaA	www.merck.de
Merckle/ratiopharm	www.ratiopharm.de
RAG AG	www.rag.de
Siemens AG	www.siemens.de
Techniker Krankenkasse	www.tk-online.de
Vaude Sport GmbH & Co.KG	www.vaude.de
Victoria Versicherung AG	www.victoria.de
WDR mediagroup	www.wdr-mediagroup.com
Weleda AG	www.wel eda.de

Hessen
Hessische Zentrale für Datenverarbeitung

hessen.de | Inhaltsverzeichnis | Impressum | Kontakt | Hilfe

Suchbegriff eingeben Suche erweiterte Suche

Startseite Über uns Produkte & Dienstleistungen Leuchtturm-Projekte Kundenservice Schulungszentrum **Jobbörse**

Jobbörse

Zukunftsorientierte Tätigkeiten

Moderne Informationstechnologie, Zukunftsorientierte Aufgabengebiete, Gestaltungsmöglichkeiten und familienfreundliche Arbeitsbedingungen
Wir suchen Menschen, die Spaß daran haben, mit uns Veränderungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung zu konzipieren, zu moderieren und umzusetzen.

Wenn Sie Interesse haben an

- einer zukunftsorientierten Tätigkeit im Bereich moderner Informationstechnik,
- einem Aufgabengebiet mit Gestaltungsmöglichkeiten und großem Handlungsspielraum,
- umfangreichen Weiterbildungsangeboten,
- der Möglichkeit von Job-Rotation und
- Wert auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen legen,

sollten Sie mit uns Kontakt aufnehmen.

Links

- [Beruf und Familie](#)
- [Veröffentlichungen](#)
- [E-Mail Kontakt](#)
- [E-Government in Hessen](#)
- [E-Government Initiative Bund](#)

Die Hessische Zentrale für Datenverarbeitung (www.hzd.de) etwa, IT-Dienstleister für die hessische Verwaltung, wirbt direkt auf der Startseite ihrer Jobbörse mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.

Eine Unterseite widmet sich dann dem Thema Familienfreundlichkeit und beschreibt dort detailliert die familienfreundlichen Leistungen des Unternehmens:

„Anspruchsvolle Tätigkeitsbereiche im Bereich moderner Informationstechnologie und Verantwortung gegenüber der Familie sind bei uns kein Widerspruch.“

- **Elternzeit**, auch für junge Väter, ist bei uns keine Ausnahme. Während dieser Zeit besteht die Möglichkeit, bis zu 30 Std./Woche weiterhin tätig zu sein, ohne den Anspruch auf Elterngeld zu verlieren. Der Arbeitsplatz bleibt während dieser Zeit erhalten
- Eine **Kindertagesstätte** mit Krabbelgruppe und Kindergartengruppe steht in unmittelbarer Nähe zur Verfügung. Kinder von HZD-Beschäftigten werden bevorzugt aufgenommen. Das Ganztagsangebot orientiert sich an den Arbeitszeiten.
- **Tele-Arbeitsplätze** stehen für geeignete Aufgabenbereiche zur Verfügung. Sie erledigen Ihren Job selbstständig und eigenverantwortlich zu Hause – dann, wenn Sie am meisten Zeit dazu haben.
- Unser **flexibles Arbeitszeitmodell** eröffnet Ihnen die Möglichkeit, Job und Familie auch zeitlich in Einklang zu bringen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, angesammelte Plusstunden in Form von Gleittagen (max. 15 pro Jahr) abzubauen.“



HZD
Hessische Zentrale für Datenverarbeitung

Die HZD unterstützt die Hessische Landesverwaltung in der Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie. An zwei Standorten - in Wiesbaden und Hünfeld - erarbeiten rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter IT-Lösungen für die moderne Verwaltung.

Wir suchen für unsere Zentrale in Wiesbaden eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter als

Experte/in für Content Management Systeme (Kennziffer 20067001)

Ihre Aufgaben:

- Konzeption, Entwicklung und Customizing der CMS-Systeme und der CMS-Architektur im Rahmen des Hesseportals
- Einführung neuer CMS-Releases
- Unterstützung der Systemarchitekten des Hesseportals
- Beratung von Projektteams und Kunden des Hesseportals

Ihr Qualifikations- und Persönlichkeitsprofil:

- Einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulabschluss oder in der Praxis erworbene Kenntnisse
- Mehrjährige Berufserfahrung in der Konzeption und der Entwicklung von Softwarearchitekturen im Webumfeld
- Mehrjährige Erfahrungen als Softwareentwickler bzw. Programmierer
- Vertiefte Kenntnisse und praktische Erfahrungen mit Web Content Management Systemen, vorzugsweise J2EE/Content mit den dazugehörigen Templates
- Profunde Kenntnisse in XML
- Kenntnisse und Erfahrungen mit Portalen, vorzugsweise das SAP Enterprise Portal
- Ausgeprägtes analytisches Denkvermögen und ausgeprägte Lösungsorientierung
- Fähigkeit komplexe Sachverhalte verständlich und überzeugend darzustellen
- Gutes Organisationsvermögen, Belastbarkeit und Eigeninitiative
- Bereitschaft zur permanenten Fortbildung
- Erfahrung in der fachlichen Leitung von Entwicklungsteams

Wir bieten:

- Ein vielfältiges, anspruchsvolles und verantwortungsvolles Aufgabengebiet
- Die Mitarbeit in einem aufgeschlossenen, kooperativen Team
- Persönliche und fachliche Weiterbildung
- Außergewöhnliche Zeitsouveränität
- Sicherheit des Öffentlichen Dienstes, Standsicherheit
- Kindergarten mit Krabbelgruppe in der Nähe
- Eingruppierung bis Vergütungsgruppe IIa BfAr mit einem zunächst auf 2 Jahre befristeten Arbeitsvertrag

Wir sind ein Unternehmen mit Zertifikat für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es besteht die Möglichkeit, diese Stelle auch mit **Teilzeitarbeitsstellen** zu besetzen. Wir fördern die Gleichstellung von Frauen und Männern und sind deshalb besonders an Bewerbungen von **Frauen** interessiert, um deren Anteil auch in Bereichen, in denen sie noch gering vertreten sind, zu steigern. **Schwerbehinderte** werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

■ Zusendung der aussagekräftigen Bewerbung **unter Angabe der Kennziffer**
 ■ Bei einer Bewerbung **per E-Mail** bitte Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen als WORD- bzw. PDF-Datei senden ■ **Bewerbungsfrist bis zum 2. Dezember 2006** ■ **Ausküßer: Frau Rosenberg** (Tel. 06 11 / 340 15 00) (allgemein) ■ **Herr Dr. Triller** (Tel. 06 11 / 340 19 54) (fachlich)

job@hzd.de HZD • Mainzer Straße 29 • 65185 Wiesbaden • Personalbereich

Darüber hinaus lässt sich die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in **Stellenanzeigen** einsetzen. Hier ist die HZD ebenfalls Vorreiter und nutzt das Gütesiegel des audits berufundfamilie®.

Konsequent tut dies auch die Deerberg Versand GmbH in Hanstedt (Lüneburger Heide). Bei dem Versandhaus für Gesundheitsschuhe mit 130 Beschäftigten steht die Familie im Mittelpunkt. 85 Prozent aller Mitarbeiter des Deerberg Versands – inklusive Führungskräfte – sind Frauen. Seit der Gründung setzt sich Deerberg für familienfreundliche Arbeitsstrukturen ein und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Entsprechend setzt Deerberg nicht nur in Stellenanzeigen auf Werbung mit Familienfreundlichkeit. Als eines der ersten Unternehmen hat Deerberg auch erkannt, dass die Kunden (vorwiegend Frauen) es schätzen, wenn ein Unternehmen familienfreundlich arbeitet – und wirbt mittlerweile auch im Produktkatalog mit dem audit berufundfamilie®.



Zertifiziert vom Audit Beruf & Familie als familienfreundlicher Betrieb.



Deerberg ist ein junges, wachsendes Unternehmen im Bereich Schuh- und Textilverandhandel. Zu unseren 11 Auszubildenden suchen wir für 2007 noch weitere Azubis!

"Du bist unser neuer Azubi!"

Wir bilden aus!

- 3 Bürokauffrauen/männer
- 1 Handelsassistent/in

www.deerberg.de





Unser Erfolgsrezept...

Liebe Kunden, lieber Kunde,

2006 ist für uns ein besonderes Jahr – unser Jubiläumsjahr! Glücklich und mit Stolz blicken wir heute auf 20 Jahre unseres Bestehens zurück.

Unser Konzept, mit natürlichen Materialien, erstklassiger Verarbeitung und eine über alle Gesetzesvorgaben weit hinaus gehende Garantie, einen Deerberg-Trend zu erschaffen, ist angekommen.

Aber auch ein Konzept, dass wir hinter den Kulissen entwickelt haben, trägt maßgeblich zu unserem Erfolg bei. In einer Gesellschaft, in der sich Familien- und Berufsleben nur schwer verbinden lassen, möchten wir als Vorbild dienen. Unser Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, Werte wie Stabilität und Verlässlichkeit zu schaffen und in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Durch Maßnahmen wie Kinderbetreuung während der Ferien, einen Wäschesum für die private Wäsche der Mitarbeiterinnen, ein Kontaktbildungsprogramm für Mütter während der Elternzeit und flexible Arbeitszeiten, haben wir ein entspanntes und familiäres Arbeitsklima geschaffen, welches letztlich auch Sie als Kunde spüren können.

Familie und Beruf – bei uns geht beides.

Herzlich Ihre



Unsere Jubiläumsangebote... und wieder jede Menge Neues!

Stöbern Sie durch unsere neue, aufregende Herbst/Winter – Kollektion mit frischen Farben und außergewöhnlichen Designs. Entdecken Sie unsere Jubiläumsangebote und feiern Sie mit uns 20 Jahre Deerberg.



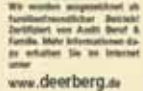
...Im Tausch bis 20 € sparen... Seite 147



...Bei Set kaufen & 20 € sparen... Seite 218/219



...2 Muste kaufen & 20 € sparen... Seite 82/83



Wir werden ausgezeichnet als familienfreundlicher Betrieb! Zertifiziert vom Audit Beruf & Familie. Mehr Informationen dazu erhalten Sie im Internet unter www.deerberg.de

IX.

Literatur- und Linkliste

Literatur

Vereinbarkeit von Beruf und Familie (allgemein)

„**Karriere(k)n**ick Kinder – Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen“: Mütter besitzen Fähigkeiten, die sie für Führungsposition qualifizieren. So lautet das wichtigste Ergebnis der Studie, die von der Bertelsmann Stiftung im Rahmen des Kooperationsprojekts „Balance von Familie und Arbeitswelt“ in Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ veröffentlicht wurde. Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, 2006

„**Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage**“: Im Auftrag des BMFSFJ befragte das Institut für Demoskopie Allensbach die Bevölkerung, wie sie die Familienfreundlichkeit der Betriebe wahrnimmt. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

„**Erosion des männlichen Ernährermodells? Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter drei Jahren**“: Im Fokus der Kurzstudie der Hans-Böckler-Stiftung stehen die im internationalen Vergleich noch immer niedrigen Erwerbsquoten von Müttern mit Kleinkindern in Deutschland. Dabei wird die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter drei Jahren mit der von Frauen mit älteren oder ohne Kinder verglichen. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

„**Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen. Ansatzpunkte, Erfolgsfaktoren, Praxisbeispiele**“: Gerade Väter haben es durch traditionelle männliche Rollenvorstellungen häufig schwer, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Zahlreiche Beispiele aus der Praxis zeigen, wie Väterfreundlichkeit funktionieren kann. Hrsg.: Prognos AG im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

„**Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene**“: Die Pilotstudie untersucht die Angebote für Männer zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hrsg.: Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. (IAIZ), 2004

„**Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006**“: Die repräsentative Befragung gibt Auskunft zum Stand der Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen und zeigt die Fortschritte seit dem ersten Monitor von 2003 auf. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit IW Köln, BDA, BDI, DIHK, ZDH, 2006

„Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“: Ratgeber für Selbstständige und mitarbeitende Familienangehörige. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002

Unternehmens- und Personalpolitik

„Das neue Elterngeld – Umsetzung in der betrieblichen Praxis“: Die Publikation informiert Unternehmen über die wichtigsten Regelungen und Ziele des Gesetzes. Sie zeigt, mit welchen Veränderungen im Unternehmensalltag die Betriebe rechnen müssen und wie sich darauf vorbereiten können. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2006

Leitfaden „Familienbewusste Personalpolitik“: Der umfassende Leitfaden gibt Informationen und Tipps, wie sich Familienfreundlichkeit in Unternehmen regeln lässt. Er richtet sich gleichermaßen an Arbeitnehmervertretungen sowie Unternehmens- und Personalleitungen. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2006

„Elterngeld und Elternzeit: Einstellungen der Verantwortlichen in deutschen Wirtschaftsunternehmen“: Im Auftrag des Bundesfamilienministeriums befragte das Institut für Demoskopie Allensbach über 500 Inhaber, Geschäftsführer und leitende Beschäftigte im Personalwesen deutscher Firmen zu ihrer Einstellung gegenüber Elterngeld und Elternzeit. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2006

„Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik“: Betriebs- und Personalräte sind wichtige Akteure, wenn es um die Umsetzung von Familienfreundlichkeit im Betrieb geht. Häufig schöpfen sie ihre Möglichkeiten jedoch noch nicht aus. Das zeigt die neue Untersuchung „Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik“ vom Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) in Berlin. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, IG Metall, Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, berufundfamilie gGmbH, 2006

„Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“: Das Checkheft gibt praktische Anregungen und Hinweise, wie familienfreundliche Maßnahmen in kleinen und mittleren Unternehmen verwirklicht werden können. Ausgewählt wurden vor allem Maßnahmen, die mit niedrigeren finanziellen und personellen Mitteln verwirklicht werden können. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2006

„Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben“: Die Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts WSI der Hans-Böckler-Stiftung gibt Auskunft über Erwartungen von Beschäftigten mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen an einen familienfreundlichen Betrieb. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund, 2004

„Familie und Personalpolitik“: Einen „Weiterbildungs-Check für Beschäftigte in der Elternzeit“ haben Mitgliedsunternehmen des Überbetrieblichen Verbundes Region Wolfsburg e.V. erfolgreich in einem dreijährigen Modellprojekt erprobt. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleituntersuchung bestätigen das positive Echo bei Beschäftigten. Hrsg.: Überbetrieblicher Verbund Region Wolfsburg e.V., 2004

„Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfaden für die Praxis“: Anhand zahlreicher Best-Practice-Beispiele zeigt der Leitfaden, wie Führungskräfte Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004

Betriebswirtschaftliche Effekte

„Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“: Die Broschüre enthält eine Modellrechnung der Prognos AG für ein Musterunternehmen mit 250 Mitarbeitern. Mit familienfreundlichen Maßnahmen kann der Betrieb jährlich mehr als 48.000 Euro einsparen. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2004

„Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices“: Familienfreundliche Maßnahmen machen sich auch für Handwerksbetriebe bezahlt. Zahlreiche Musterrechnungen zeigen, wie die Betriebe von den verschiedenen Maßnahmen profitieren können. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Zentralverband des Deutschen Handwerks, 2004

„Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“: Die Studie der Prognos AG zeigt, dass Unternehmen von familienfreundlichen Maßnahmen profitieren. Möglich ist ein Return on Investment von bis zu 25 Prozent. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2003

„Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik: Forschungsstand“: Extrem flexible Arbeitszeiten, Heimarbeit, eine Notfallbetreuung oder Zusatzurlaub können das anfällige Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf widerstandsfähiger machen. Davon profitieren nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Unternehmen. Hrsg.: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der Universität Münster, 2005

Volkswirtschaftliche Effekte

„Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik“: Die Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) untersucht die Auswirkungen einer zielgerichteten Familienpolitik auf das Wirtschaftswachstum. Das Ergebnis: Bis zum Jahr 2050 ist eine familienpolitische Wachstumsdividende von fast 25 Prozentpunkten zu erwarten. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), Institut der Deutschen Wirtschaft (IW), 2006

„Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte“: Berechnungen der Prognos AG zeigen, dass durch den Einsatz von Work-Life-Balance-Konzepten in Deutschland alleine in den Jahren von 2006 bis 2020 ein zusätzliches Bruttoinlandsprodukt in Höhe von 248 Milliarden Euro erzielt werden könnte. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

„Einnahmefeffekte beim Ausbau von Kindertagesbetreuung“: Das Gutachten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigt, dass der Ausbau von Kindertageseinrichtungen Einspar- und Einnahmefeffekte in Milliardenhöhe für die öffentlichen Haushalte mit sich bringt. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

„Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung“: Das Gutachten von Prof. Bert Rürup und Sandra Gruescu zeigt, dass durch familienorientierte Arbeitszeitmuster positive Effekte auf das Wirtschaftswachstum erzielt werden können. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

„Perspektive für eine nachhaltige Familienpolitik. Ergebnisse des Gutachtens von Prof. Dr. Eckart Bomsdorf“: Die Studie zeigt, wie Deutschland seine Bevölkerung längerfristig bei über 80 Millionen Einwohnern stabilisieren kann. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

„Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung“: Das Gutachten von Prof. Bert Rürup und Sandra Gruescu arbeitet die ökonomischen Vorteile der Familie für die Gesellschaft heraus. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2003

Kinderbetreuung

„Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“: Die Publikation zeigt die Möglichkeiten und Kosten von ergänzender betrieblicher Kinderbetreuung. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), 2006

„Zukunftsfaktor Kinderbetreuung – mehr Freiraum für Beruf und Familie“: Ergebnisse einer DIHK-KiTa-Befragung. Hrsg.: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), 2005

„Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung – Leitfaden für die Unternehmenspraxis“: Die Publikation zeigt anhand zahlreicher Musterrechnungen, was betriebliche oder betrieblich unterstützte Kinderbetreuung kostet. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2005

„Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“: Die Publikation gibt Anregungen und praktische Hinweise, wie Unternehmen individuelle betrieblich unterstützte Kinderbetreuung arrangieren können. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004

„**Kindertagesbetreuung in Deutschland**“: Studie des Statistischen Bundesamtes zur Kinderbetreuungssituation in Deutschland. Hrsg.: Statistisches Bundesamt, 2004

„**Lokale Bündnisse für Familie: Betriebsnahe Kinderbetreuung**“: Die Publikation bietet praktische und wissenschaftliche Informationen zur betriebsnahen Kinderbetreuung. Hrsg.: Projekt Fachlich-wissenschaftliche Begleitung „Lokale Bündnisse für Familie“ am DJI, Abteilung Familie und Familienpolitik, 2004

Lokale Bündnisse für Familie

„**Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie aus ökonomischer Sicht**“: Studie der Prognos AG mit Fallstudien zu zwölf Bündnissen. Im Mittelpunkt stehen ökonomische Kennzahlen wie beispielsweise Kosten-Nutzen-Analysen, Opportunitätskostenrechnungen, regionalwirtschaftliche Wirkungsketten oder Einkommens- und Steuereffekte. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2006

„**Lokale Bündnisse für Familie. Unternehmen machen mit**“: Die Publikation zeigt, wie Unternehmen sich für Familien engagieren und wie sie davon profitieren. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

„**Lokale Bündnisse für Familie: Betriebsnahe Kinderbetreuung**“: Die Publikation bietet praktische und wissenschaftliche Informationen zur betriebsnahen Kinderbetreuung. Hrsg.: Projekt Fachlich-wissenschaftliche Begleitung „Lokale Bündnisse für Familie“ am DJI, Abteilung Familie und Familienpolitik, 2004

Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

„**Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis**“: Die Beispielsammlung bietet Unternehmensleitungen, Personalleitern, Betriebsräten und den Tarifparteien eine Praxishilfe bei der Entwicklung von Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft, 2005

„**Familienfreundlichkeit im Betrieb – Handlungshilfe für die betriebliche Interessensvertretung**“: Die Publikation zeigt anhand konkreter Beispiele aus Betrieben, was Betriebsräte für Familienfreundlichkeit tun können. Auszüge aus bestehenden betrieblichen Vereinbarungen werden anonymisiert vorgestellt. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung, 2005

Familienfreundlichkeit im bundesweiten Vergleich

„**Familienatlas 2005**“: Der von der Prognos AG erarbeitete Atlas beschreibt, wie familienfreundlich Deutschlands Regionen sind und zeigt die Potenziale familienfreundlicher Politik in den verschiedenen Gebieten auf. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

Familienfreundlichkeit im internationalen Vergleich

„Familie und Arbeitswelt. Rahmenbedingungen und Unternehmensstrategien in Großbritannien, Frankreich und Dänemark“: Die Studie untersucht die politischen und unternehmerischen Strategien zur Balance von Familie und Arbeitswelt in Großbritannien, Frankreich und Dänemark und sucht nach Ansatzpunkten für innovatives Handeln in Deutschland. Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, 2004

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Deutschland im europäischen Vergleich“: Der Vergleich mehrerer europäischer Länder zeigt Anhaltspunkte und Handlungsoptionen auf, wie Deutschland die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken und fördern kann. Hrsg.: fast 4ward, 2004

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Benchmarking Deutschland“: Die Broschüre zeigt, was sich ändern muss, damit Frauen berufliche Entwicklung und Kindererziehung miteinander in Einklang bringen können. Beispiele und Vergleiche mit dem Ausland geben Denkanstöße. Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, 2002

Sammlung ausgewählter Links (weitere Links finden Sie unter www.erfolgsfaktor-familie.de)

www.bmfsfj.de: Internetauftritt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Er bietet viele Informationen rund um das Thema Balance von Familie und Beruf.

www.beruf-und-familie.de: Das audit berufundfamilie® der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung unterstützt Betriebe bei der Einführung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Erfolgreiche Unternehmen erhalten ein Zertifikat.

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de: Lokale Bündnisse für Familie sind Zusammenschlüsse von Partnern aus Politik und Verwaltung, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften, freien Trägern, sozialen Einrichtungen, Kirchengemeinden, Initiativen etc. Sie bilden ein Netzwerk von Akteuren, die sich auf regionaler Ebene für Familienfreundlichkeit einsetzen.

www.bertelsmann-stiftung.de: Die Bertelsmann Stiftung engagiert sich für gesellschaftliche Belange. Ein Schwerpunkt der Stiftung ist dabei das Projekt „Balance von Familie und Arbeitswelt“, das sie zusammen mit dem BMFSFJ koordiniert und mit dem sie die wirtschaftsorientierte Öffentlichkeit für das Thema sensibilisieren und Reformen auf breiter Unternehmens- und kommunaler Ebene initiieren möchte.

www.mittelstand-und-familie.de: Mit dem Portal „Mittelstand und Familie“ unterstützt die bundesweite Initiative „Allianz für die Familie“ Arbeitgeber von kleinen und mittelständischen Betrieben dabei, familienfreundliche Personalpolitik umzusetzen. Das Portal ist Bestandteil des Projekts Balance von Familie und Arbeitswelt, das die Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit dem BMFSFJ durchführt.

X.

Kontakte, Ansprechpartner

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Referat 205
Alexanderstraße 3
10178 Berlin
Tel.: (030) 20655-1620
Fax: (030) 20655-4162
Ansprechpartner: Thomas Wieseler
E-Mail: info@erfolgsfaktor-familie.de
www.bmfsfj.de
www.erfolgsfaktor-familie.de

berufundfamilie gGmbH

Feldbergstraße 21
60323 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 300 388-0
Fax: (069) 300 388-77
Ansprechpartner: Stefan J. Becker
E-Mail: info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Die berufundfamilie gGmbH ist eine Initiative der

Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Grüneburgweg 105
60323 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 660756-143
Fax: (069) 660756-243
E-Mail: info@ghst.de
www.ghst.de

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Tel.: (0 52 41) 810
Fax: (0 52 41) 81681396
www.bertelsmann-stiftung.de

Robert Bosch Stiftung GmbH

Heidehofstraße 31
70184 Stuttgart
Tel.: (07 11) 46084-0
Fax: (07 11) 46084-1094
E-Mail: info@bosch-stiftung.de
Ansprechpartnerin:
Stephanie Hüther
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: presse@bosch-stiftung.de
www.bosch-stiftung.de

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel.: (030) 20308-0
Fax: (030) 20308-1000
www.dihk.de

**Bundesverband
der Deutschen Industrie e. V.**
Federation of German Industries
Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel.: (030) 2028-0
E-Mail: info@bdi-online.de
www.bdi-online.de

**Deutsche Gesellschaft für
Personalführung e.V. (DGFP)**
Niederkasseler Lohweg 16
40547 Düsseldorf
Tel.: (02 11) 5978-0
Fax: (0211) 5978-149
E-Mail: info@dgfp.de
www.dgfp.de

**Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände e.V.**
Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel.: (030) 2033-0
E-Mail: info@bda-online.de
www.arbeitgeber.de

**Deutscher Führungskräfteverband
(ULA)**
Kaiserdamm 31
14057 Berlin
Tel.: (030) 306963-0
Fax: (030) 306963-13
E-Mail: info@ula.de
Ansprechpartner:
Rechtsanwalt Kay Uwe Berg
Sprecher des Verbandes
E-Mail: presse@ula.de
www.ula.de

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel.: (030) 24060-0
Fax: (030) 24060-324
E-Mail: info.bvv@dgb.de
www.dgb.de

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Stand: Februar 2007

Konzept, Text, Redaktion, Gestaltung: ergo Kommunikation, Köln

Druck: Sieprath Druckservice GmbH, Aachen

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/555 44 00*
Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

* jeder Anruf kostet 12 Cent pro Minute

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute