



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Information

- Kurzfassung -
Arbeitsbericht
zum Unternehmensprogramm
„Erfolgsfaktor Familie“



EUROPÄISCHE UNION



Management Summary

1. Familienfreundliche Arbeitswelt als Teil der nachhaltigen Familienpolitik

Veränderte Lebenswünsche der Menschen und starre gesellschaftliche Leitbilder klafften in der Vergangenheit zunehmend auseinander. In der Folge gab es nicht zuletzt deshalb immer weniger Geburten in Deutschland. Gestützt insbesondere durch die Ergebnisse des vom Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebenen Siebten Familienberichts, hat die deutsche Familienpolitik in den letzten Jahren einen Paradigmenwechsel vollzogen. Die neue nachhaltige Familienpolitik setzt auf einen Mix aus drei gleichermaßen bedeutsamen Bestandteilen: Infrastrukturpolitik, vor allem der Ausbau der Kinderbetreuung, Geld durch neu ausgesteuerte finanzielle Leistungen zur gezielten Unterstützung und Zeitpolitik in Form einer familienfreundlichen Arbeitswelt.

Betriebliche Familienpolitik war bis vor nicht allzu langer Zeit ein „weiches“ Randthema. Das hat sich geändert: durch Initiativen des Bundesfamilienministeriums, durch neuartige Argumente, durch Kooperationsbereitschaft in der Wirtschaft und durch zunehmenden demografisch bedingten Problemdruck.

2. Arbeitskräftenachfrage als neues Stimulans

Arbeitskräftebedarf ist in Deutschland kein Thema mehr von übermorgen, sondern heute bereits in vielen Segmenten der Wirtschaft akut. Die Nachfrage nach Arbeitskräften ist beträchtlich und wird aus demografischen Gründen auf lange Sicht hin weiter zunehmen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelte in der aktuellsten Betriebsbefragung¹ eine Zunahme der nicht besetzten Stellen um 13 Prozent auf einen Bestand von 1,25 Millionen. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) geht schon heute von einem wachstumshemmenden Fachkräftemangel aus. Für 2006 bezifferte das IW einen volkswirtschaftlichen Wertschöpfungsverlust von 18,5 Milliarden Euro oder 0,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts.²

Wenn es darum geht, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu binden und vor allem das Potenzial nicht erwerbstätiger Frauen zu aktivieren, ist Familienfreundlichkeit ein entscheidender Schlüsselfaktor. Die in Deutschland relativ hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne Kinder sinkt – im Vergleich mit anderen europäischen Ländern – auffallend deutlich mit der Familiengründung und der Kleinkindbetreuung. So kehrten zum Beispiel mehr als 40 Prozent der Frauen in Westdeutschland, die vor

1 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Presseinformation vom 14.11.2007, IAB-Kurzbericht Nr. 26

2 Institut der deutschen Wirtschaft (IW), IW-Trends 1/2008

der Geburt ihres Kindes berufstätig waren, nach dreijähriger Elternzeit nicht wieder an ihren Arbeitsplatz zurück.³ Von den Müttern mit einem Kind sind in Deutschland 65 Prozent erwerbstätig, von denen mit zwei Kindern arbeiten 58 Prozent und von Müttern mit drei und mehr Kindern nur noch 41 Prozent. Damit hat Deutschland die niedrigste Müttererwerbstätigkeit der EU-Staaten in Mittel- und Nordeuropa.⁴ Auch die Erwerbstätigkeit von Alleinerziehenden mit Kindern unter fünf Jahren ist mit 37 Prozent im europäischen Vergleich auffallend niedrig.⁵

Qualifizierte, häufig erwerbswillige, aber nicht erwerbstätige Mütter stellen für die Gesellschaft ein großes Potenzial dar. Könnten Mütter ihre gewünschten Arbeitszeiten realisieren, so entstünde ein zusätzliches Arbeitsvolumen zwischen 16 und 25 Millionen Wochenstunden.⁶ Voraussetzung für eine Aktivierung dieses Potenzials ist jedoch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine familienfreundliche Arbeitswelt kann daher einen effektiven Beitrag dazu leisten, dem Fachkräftebedarf zu begegnen.

Denn die Lage verschärft sich zunehmend: Übereinstimmend gehen alle Prognosen davon aus, dass es bereits zur Mitte des kommenden Jahrzehnts einen strukturell nicht gedeckten Bedarf von mindestens zwei Millionen Arbeitskräften geben wird.

Diese Entwicklung ist durch zwei Trends begründet:

- I Die Bevölkerung altert bei gleichzeitig seit Jahren niedrigen Geburtenraten: Ab 2015 wird das Erwerbspersonenpotenzial deutlich abnehmen.
- I Die Qualifikationsentwicklung reicht nicht aus: Der jahrelang stabile Trend zu einer generell höheren Qualifizierung der Bevölkerung stagniert beziehungsweise ist sogar leicht rückläufig. Damit kann das demografiebedingte Ausscheiden von qualifizierten Arbeitskräften nicht mehr kompensiert werden.

3 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse, 2003

4 European Commission (Hrsg.), Report of the Indicator's Sub-Group of the Social Protection Committee: Child Poverty and Child well-being in the EU, 2008

5 Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich, 2007

6 Rürup/Gruescu: Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege für Wachstum und Beschäftigung, 2005

Familienpolitik wird nur dann nachhaltig sein, wenn sie die sich verändernden demografischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Rechnung stellt. In der Konsequenz bedeutet daher eine nachhaltige Familienpolitik in diesem Zusammenhang das Erreichen zweier Ziele: Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine ausreichende Kinderzahl, die der Alterung der Gesellschaft entgegenwirkt, sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um das Erwerbs- und Fachkräftepotenzial insbesondere von Müttern im Einklang mit ihren Lebensplänen besser auszuschöpfen. Letztlich entsteht so eine echte Win-Win-Situation: Denn Frauen und Männer, die Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren können, entscheiden sich eher für Kinder.

3. „Allianz für die Familie“ – strategische Partnerschaft für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Förderung einer familienfreundlichen Arbeitswelt und Unternehmenskultur ist wesentlicher Teil einer nachhaltigen Familienpolitik. Wirkung und Chance einer familienbewussten Personalpolitik waren vielen Akteuren in Politik und Wirtschaft bis vor wenigen Jahren kaum bewusst, nur vereinzelte Initiativen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf führten eine Randexistenz. Um die Rolle der Familien in der Breite der Gesellschaft und insbesondere in der Wirtschaft zu stärken und den bestehenden Initiativen mehr Schlagkraft zu verleihen, hat das Bundesfamilienministerium eine strategische „Allianz für die Familie“ initiiert. Partner sind die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft, Gewerkschaften, Stiftungen, namhafte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Persönlichkeiten aus Unternehmen.

Klug zusammengeführte strategische Partner bringen ihre spezifische Kompetenz ein, um das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt zu erreichen:

- | Die Wissenschaft liefert die notwendigen Analysen und Erklärungsmuster und macht den Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik messbar.
- | Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft nutzen ihren Einfluss und ihre Netzwerke, um diese Erkenntnisse in die Wirtschaft zu transportieren, und unterstützen die Weiterentwicklung des Themas durch Öffentlichkeitsarbeit, Handreichungen für Betriebe und Mitgliederumfragen.
- | Die Gewerkschaftsorganisationen initiieren Projekte und Kampagnen, mit denen das Thema Vereinbarkeit auch über die Arbeitnehmer-

vertretungen in die Betriebe transportiert wird. Durch Qualifizierungsprogramme und Beratungsangebote wird Kompetenz vor Ort aufgebaut.

- I Die beteiligten Stiftungen agieren als Kompetenzpartner für die Entwicklung von inhaltlichen Konzepten und praktischen Instrumenten für eine familienfreundliche Arbeitswelt und unterstützen die öffentliche Diskussion mit eigenen Expertisen, Publikationen und Aktivitäten.

4. Starke Argumente: ökonomischer Nutzen von Familienfreundlichkeit

Das Bundesfamilienministerium hat als Initiator dieser strategischen Kooperationen Kräfte von Wissenschaft und Wirtschaft gebündelt und zeitgleich einen Paradigmenwechsel beim Thema Familie und Beruf eingeläutet. Das im Auftrag des Ministeriums von der Prognos AG erstellte Gutachten „Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik“ führte im Jahr 2003 erstmalig einen wissenschaftlichen Nachweis des ökonomischen Nutzens einer familienbewussten Personalpolitik. Demnach macht sich die Investition in Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgehend bezahlt durch geringere Fehlzeiten, geringe Mitarbeiterfluktuation, geringe Personalmarketingkosten, hohe Mitarbeitermotivation und ausgeglichene Beschäftigte. Eine ebenfalls durch das BMFSFJ in Auftrag gegebene Expertise des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) aus dem Jahr 2006⁷ kommt zu dem Ergebnis, dass es durch familienpolitische Maßnahmen gelingen kann, die Wertschöpfung in den nächsten Jahrzehnten spürbar zu steigern. Langfristig ist eine familienpolitische Wachstumsdividende von fast 25 Prozentpunkten zu erwarten.

Weitere Studien unter anderem des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik der Universität Münster unterstützen diese neue Sicht auf die Familienpolitik. Die gezielte Kommunikation der positiven Effekte einer familienfreundlichen Personalpolitik hat wesentlich dazu beigetragen, die Bedeutung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Steigerung der Geburtenrate in Deutschland und langfristiges wirtschaftliches Wachstumspotenzial in den Köpfen von Öffentlichkeit, Politik und Wirtschaft zu verankern und zu einem echten Managementthema mit einer Investitionsperspektive zu machen.

7 BMFSFJ (Hrsg.): Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik, 2006

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Standortfaktor – bis hin zu den Wachstumschancen der Europäischen Union. Deutschland ist inzwischen wegweisend in der Art und Weise der Umsetzung einer familienbewussten Arbeitswelt. Der Europäische Rat hat im März 2007 die von der deutschen EU-Ratspräsidentschaft vorgeschlagene „Europäische Allianz für Familien“ als Plattform für einen intensiven Meinungs- und Informationsaustausch über familienfreundliche Politik beschlossen.

5. Aktivierung der Wirtschaft – Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

Um die Unternehmen und Akteure der deutschen Wirtschaft noch gezielter zu mobilisieren, hat das Bundesfamilienministerium als operative Plattform das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ ins Leben gerufen. Das Unternehmensprogramm wendet sich – unterstützt von den Partnern der „Allianz für die Familie“ – mit seinen Aktivitäten in erster Linie an Personalverantwortliche und Führungskräfte in Unternehmen, aber auch an die Arbeitnehmervertretungen.

Ziel des Unternehmensprogramms ist es, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Mit der Aufnahme der Arbeit durch das Unternehmensprogramm haben die Aktivitäten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die zielgruppenspezifische Aufbereitung und Adressierung von Schlüsselthemen und die Bereitstellung vielfältiger, innovativer Best-Practice-Beispiele ein neues Niveau erreicht. Die eigene Website www.erfolgsfaktor-familie.de und ein regelmäßig erscheinender Newsletter versorgen interessierte Unternehmen und Multiplikatoren mit umfangreichen Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gemeinsame Erklärung

Im Herbst 2006 haben sich Bundeskanzlerin Angela Merkel und Bundesministerin Ursula von der Leyen in einem Spitzengespräch mit dem Titel „Familie und Wirtschaft“ mit Entscheidern aus Wirtschaft und Gewerkschaften auf gemeinsame Grundsätze und neue Wege zu einer familienbewussten Arbeitswelt verständigt. Sie unterzeichneten eine gemeinsame Erklärung mit dem Titel „Deutschland braucht eine familienbewusste Arbeitswelt“.

Unter dem Dach des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ werden seither namentlich zwei unternehmensbezogene Initiativen aufgebaut:

Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Das vom Bundesfamilienministerium in Kooperation mit dem DIHK gegründete Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bietet allen Unternehmen und Institutionen, die sich für die Etablierung oder Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik interessieren, eine Wissens-, Themen- und Kontaktplattform. Als Informations- und Kooperationsbörse vermittelt es Ansprechpartner und Erfahrungsberichte anderer Unternehmen und informiert über exklusive Veranstaltungen. Ziel ist es, eine möglichst große Zahl von Unternehmen für die Notwendigkeit und den Nutzen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sensibilisieren und für das Netzwerk zu gewinnen. Bis Oktober 2008 konnten bereits rund 2.000 Unternehmen für das in Europa einzigartige Netzwerk gewonnen werden. Im Rahmen einer ersten Netzwerkveranstaltung am 1. April 2008 verpflichteten sich 379 Erstunterzeichner mit der „Gemeinsamen Erklärung Erfolgsfaktor Familie“ zu einer familienbewussten Unternehmensführung. Der Erklärung sind mittlerweile rund 700 Unternehmen und Institutionen beigetreten.

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 im Frühjahr 2008 gestarteten Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung fördert das Bundesfamilienministerium aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds bundesweit die Einrichtung von neuen, betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsplätzen. Damit sollen Betriebe und Eltern unterstützt werden, für das gemeinsame Anliegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf individuelle und passgenaue Lösungen zu finden.

6. Die Wirtschaft bewegt sich – Einstellungen und Verhalten ändern sich

In den Führungsetagen vieler Unternehmen hat sich durch die Aktivitäten der Allianzpartner und des Unternehmensprogramms die Erkenntnis durchgesetzt, dass Familienbewusstsein mitentscheidend für den zukünftigen Erfolg und das Wachstum des eigenen Unternehmens ist. Das Gewinnen und Binden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zunehmend als wichtiges unternehmerisches Thema erkannt.

Immer mehr Unternehmen haben in diesem Zusammenhang schon die Bedeutung einer familienbewussten Personalpolitik als wichtiges Differenzierungsmerkmal und Instrument zur Steigerung der eigenen Arbeitgeberattraktivität erkannt: Fast drei Viertel aller Unternehmen in Deutschland (71,7 Prozent) schätzen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für das eigene Unternehmen als sehr wichtig oder wichtig ein.⁸ Im Jahr 2003 war erst knapp die Hälfte (46,5 Prozent) dieser Meinung. Die Trendsetter unter ihnen sind Mitglieder im Unternehmensnetzwerk, haben die Gemeinsame Erklärung unterzeichnet, arbeiten in einem Lokalen Bündnis für Familie und/oder tragen das Qualitätssiegel audit berufundfamilie.

7. Akzentuierte Handlungsfelder für betriebliche Familienpolitik

Mit den sich verbreitenden Erkenntnissen zur Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für langfristiges wirtschaftliches Wachstum und der zunehmenden Verankerung eines gewissen „Grundsets“ an familienbewussten Maßnahmen in vielen deutschen Unternehmen ist ein wichtiges Etappenziel erreicht – neue, weitreichende Handlungsfelder werden schrittweise erschlossen.

Wesentliche Voraussetzung für die gelungene Balance von Familienleben und Beruf ist der Faktor Zeit. Ziel der zukünftigen Arbeit des Unternehmensprogramms ist es deshalb, jenseits von Zeitnot oder Karriereverzicht Wege hin zu mehr **Qualitätszeit für Familien** aufzuzeigen. Dazu gehören Themen wie Arbeitszeitflexibilisierung, Väterzeiten, Ausbau der außerfamiliären Betreuung sowie familienunterstützende Dienstleistungen.

Die Alterung der Bevölkerung wird von Politik und Wirtschaft darüber hinaus tragfähige Modelle für eine **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** verlangen. Mit der Einführung der Pflegezeit zum 1. Juli 2008 müssen für Unternehmen auch zu diesem Thema konkrete Handlungsansätze entwickelt, Erfahrungen kommuniziert und weitere Entwicklungen antizipiert werden.

Ein weiteres Thema mit wachsender Bedeutung ist die **Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs** – nach der Geburt eines Kindes oder einer Pflegephase – nicht nur vor dem Hintergrund des steigenden Arbeitskräftebedarfs. Die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs hat auch vor dem Hintergrund der geänderten Unterhaltsregelungen und des gestiegenen Armutsrisikos nicht erwerbstätiger beziehungsweise alleinerziehender Frauen und fehlender Altersvorsorge an Bedeutung und Aktualität gewonnen.

8. Zielmarken für 2010

Familienfreundlichkeit wird zu einem **messbaren Markenzeichen** der deutschen Wirtschaft. Stillstand würde Rückschritt bedeuten. Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ hat sich daher einige Kennziffern für Erfolge zum Ziel gesetzt. Bis zum Ende des Jahres 2010 sind das beispielsweise:

- I Den **Anteil Engagierter** auf ein quantitativ signifikantes Niveau erhöhen: Zehn Prozent der Betriebe mit über 50 Beschäftigten (das heißt der „breite“ Mittelstand) sind Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Mindestens die Hälfte von ihnen bekennt sich über die Gemeinsame Erklärung öffentlich zu diesen Maßstäben.
- I Das betriebliche Engagement in der **Kinderbetreuung** steigern: Der Anteil der Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützen, steigt von derzeit 3,5 Prozent der Unternehmen⁹ auf rund zehn Prozent.
- I Den beruflichen **Wiedereinstieg** fördern: Der Anteil der Mütter, die bereits im zweiten oder dritten Jahr nach der Geburt erwerbstätig sind, erhöht sich von derzeit 44 Prozent auf über 60 Prozent.
- I Eine familienbewusste Personalpolitik als **Managementinstrument** etablieren: Die Anzahl der Unternehmen und Institutionen, die das Qualitätssiegel des audit berufundfamilie der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung tragen, steigt von 600 auf 1.500.
- I Familienbewusstsein als wichtigen Bestandteil im **Personalmarketing** verankern: Der Anteil der Unternehmen, die ihr Engagement in Stellenanzeigen oder im Internet kommunizieren, steigt von 25 Prozent auf mindestens ein Drittel.
- I Die **lokale Vernetzung** kontinuierlich erhöhen: Die Zahl der in dann 600 und mehr Lokalen Bündnissen für Familie beteiligten Betriebe steigt auf mindestens 6.000.

9 vgl. Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006

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

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:
September 2008

Konzeption:
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
Roland Berger Strategy Consultants, München
ergo Unternehmenskommunikation, Berlin

Gestaltung:
ergo Unternehmenskommunikation, Berlin

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 018 01/90 70 50**
Fax: 030 18 / 5 55 44 00*
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

* 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz

** nur Anrufe aus dem deutschen Festnetz 3,9 Cent/Min.