



# Newsletter



Nr. 1 | Februar 2012

Jetzt abonnieren unter [www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter)

## STANDPUNKT



**Prof. Dr. Michael Hüther**, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

Im Kontext der Betriebspraxis benötigen wir flexible, familienbewusste Arbeitszeiten sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten. Unternehmen brauchen Flexibilität. Denn sie verschafft ihnen Wettbewerbsvorteile. Auch Beschäftigte brauchen Flexibilität. Denn sie steigert ihre Arbeitszufriedenheit. Beide Seiten können also von flexiblen, familienbewussten Arbeitszeiten profitieren: Unternehmen vermeiden kostenträchtige Leerzeiten durch saisonale und konjunkturelle Schwankungen. Und Beschäftigte geraten nicht in „Vereinbarkeitsstress“, sondern können ihren beruflichen, familiären und ehrenamtlichen Verpflichtungen ohne Zeitnot nachkommen. Manche Unternehmen bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits über 100 flexible Arbeitszeitmodelle an. Sie kombinieren Gleitzeit, Job-Sharing, Führen in Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit, vollzeitnahe Teilzeitmodelle und Arbeitszeitkonten. Im Kontext der deutschen Tarifpolitik haben die Sozialpartner Weitsicht bewiesen und mit ihren Tarifverträgen die Rahmenbedingungen für Lebensarbeitszeit und Langzeitkonten geschaffen. Arbeitszeitflexibilisierung kann so die Beziehungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern stabilisieren. Das stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.

## Schröder und Hundt gemeinsam für familienbewusste Arbeitszeiten

**TAGUNG** Am 10. Februar 2012 luden das Bundesfamilienministerium und die BDA zu einer gemeinsamen Tagung ein. Hochrangige Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeberverbänden diskutierten in Berlin über familienbewusste Arbeitszeiten.



Familienministerin Dr. Kristina Schröder und BDA-Präsident Prof. Dr. Dieter Hundt am 10. Februar 2012

Wie können Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Rahmenbedingungen für innovative und familienbewusste Arbeitszeitmodelle schaffen? Dieser Frage war die gemeinsame Tagung „Familienbewusste Arbeitszeitorganisation der Zukunft“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Bundesfamilienministeriums am 10. Februar 2012 in Berlin gewidmet. Ein Jahr nach der Unterzeichnung der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ zogen Bundesfamilienministerin Kristina Schröder und Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt ein positives Zwischenfazit. „Wir haben im intensiven Dialog mit den Unternehmen konkrete Lösungen, Handlungsansätze und Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitszeitgestaltung erarbeitet. Wenn die Betriebe diese Ideen und Konzepte umsetzen, profitieren alle: Eltern, Kinder und Unternehmen“, so die Bundesministerin vor den rund 250 Gästen im Haus der Deutschen

Wirtschaft. BDA-Präsident Hundt hob die aktive Rolle der Tarif- und Sozialpartner bei der Umsetzung familienbewusster Arbeitszeiten hervor: „Mit unserer Tagung wollen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeinsam mit Verbänden und Gewerkschaften weiter voranbringen.“ Bei der Tagung diskutierten Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter, unter anderem vom Hauptverband des Deutschen Einzelhandels, dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und von Gesamtmetall, über aktuelle und künftige Herausforderungen einer familienbewussten Arbeitszeitorganisation.

### IN DIESER AUSGABE

#### ZWISCHENBILANZ

Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“

Seite 2

#### GUTES BEISPIEL

Top-Sharing in Teilzeit

Seite 4

## SCHWERPUNKT INITIATIVE „FAMILIENBEWUSSTE ARBEITSZEITEN“

## Familienfreundliche Arbeitszeiten in Betrieben fördern

**ZWISCHENBILANZ** Ein Jahr nach der Charta-Unterzeichnung zieht Bundesfamilienministerin Kristina Schröder ein positives Zwischenfazit. Eine Broschüre dokumentiert die Ergebnisse von themenspezifischen Dialogkreisen mit ausgewählten Unternehmen.



Titelbild der neuen Broschüre „Familienbewusste Arbeitszeiten“

Am 8. Februar 2011 unterzeichneten Bundesfamilienministerin Kristina Schröder, Prof. Dr. Dieter Hundt (Präsident Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), Prof. Dr. Hans Heinrich Driftmann (Präsident Deutscher Industrie- und Handelskammertag), Otto Kentzler (Präsident Zentralverband des Deutschen Handwerks) und Dietmar Hexel (Bundesvorstandsmitglied Deutscher Gewerkschaftsbund) die „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“. Ein Jahr danach zieht die Bundesfamilienministerin ein positives Zwischenfazit (siehe Seite 1).

Mittlerweile haben das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und die Partner der Initiative über 3.000 Personen mit 35 Veranstaltungen bundesweit erreicht. Das Ministerium hat darüber hinaus fünf Dialogkreise mit insgesamt über 40 Personalverantwortlichen zu den unterschiedlichen Themen familienbewusster Arbeitszeiten initiiert. In den Dialogkreisen wurden die Herausforderungen bei der Umsetzung einer familienbewussten Arbeitszeitkultur in deutschen Unternehmen diskutiert und Lösungsansätze erarbeitet. Daraus ist die Broschüre „**Familienbewusste Arbeitszeiten. Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis**“ entstanden.

Die Broschüre zeigt als ein Zwischenergebnis der Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“, mit welchen Themen

sich engagierte Unternehmen vorrangig beschäftigen, wenn sie eine flexible und familienbewusste Arbeitsorganisation erreichen wollen. Im Zentrum der Dokumentation stehen dabei die fünf Schwerpunktthemen Familienbewusste Arbeitszeitkultur, Schichtarbeit, Wiedereinstieg nach der Elternzeit, Führung in alternativen Arbeitszeitmodellen und Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Frage, wie gerade auch kleine und mittelständische Unternehmen familienbewusste Arbeitszeitmodelle noch erfolgreicher umsetzen können. Unterschiedliche Branchen und Tätigkeitsfelder erfordern dabei differenzierte Lösungsansätze.

In den Diskussionsrunden wurde deutlich, dass die erfolgreiche Verwirklichung einer familienbewussten Arbeitszeitkultur in vielen Unternehmen einen Mentalitätswandel voraussetzt, der den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglicht. Ein wichtiges Stichwort dabei ist die Förderung einer Ergebnis- anstelle einer Präsenzkultur in Unternehmen.

Die Broschüre gibt die wesentlichen Ergebnisse der Diskussionsrunden wieder und stellt Lösungsansätze vor, die sich in der Betriebspraxis schon bewährt haben. Zusätzlich wurden erfahrene Personalvermittlerinnen und -vermittler befragt. Dieser Einblick an der Schnittstelle von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie potenziellen Beschäftigten zeigt, welche bedeutende Rolle familienbewusste Arbeitszeiten für die Personalgewinnung spielen.

Wie eine familienbewusste Arbeitszeitgestaltung in der Praxis aussieht, zeigt die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ auch mit der Datenbank der „Guten Beispiele“ auf der Internetseite [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de). Diese enthält mittlerweile 150 Interviews mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die familienbewusste Arbeitszeiten anbieten, und Beschäftigten, die sie nutzen.

Die Broschüre „Familienbewusste Arbeitszeiten. Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis“ können Sie unter [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de) herunterladen.



Michaela Reimann, Seniorberaterin bei Kienbaum Executive Consultants

„Personalverantwortliche in Unternehmen müssen mit den Menschen, die sie als Beschäftigte haben und zukünftig gewinnen wollen, in den Dialog gehen und die für beide Seiten passenden Modelle entwickeln. In Zeiten, in denen der Wettbewerb um die gut ausgebildeten Beschäftigten härter wird, ist die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort ein Thema, das als Kriterium von Arbeitskräften bei der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber schwer wiegt.“



Tanja Steidle, Head of Staffing & Employee Support bei Munich RE

„Familienbewusste Arbeitszeitkultur ist ein wichtiger Erfolgsfaktor, um Beschäftigte nachhaltig zu fördern. Aktuellstes Beispiel ist unsere Betriebsvereinbarung für den Standort München. Wer innerhalb der ersten zwölf Monate nach der Geburt des Kindes mit mindestens 21 Stunden in Teilzeit wieder einsteigt, hat Anspruch auf seinen konkreten Arbeitsplatz. Bislang haben 45 Prozent der Beschäftigten in Elternzeit davon Gebrauch gemacht – Tendenz steigend.“

## 42 Unternehmen in der Endrunde

**WETTBEWERB** Von den 532 Teilnehmern haben es 42 in die Endrunde geschafft. Derzeit werden alle Finalisten von den Auditorinnen und Auditoren besucht.



Als am 9. Dezember 2011 die Bewerbungsphase für den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2012“ endete, waren mehr als 530 Bewerbungen eingegangen. Damit haben noch einmal mehr Unternehmen als beim letzten Wettbewerb

2008 teilgenommen.

Nach dem Ablauf der Bewerbungsfrist haben die unabhängigen Auditorinnen und Auditoren von berufundfamilie, einer Initiative der Hertie-Stiftung, die Bewerbungen ausgewertet und 42 Endrundenteilnehmer ermittelt.

„Die eingegangenen Bewerbungen haben gezeigt, dass die Unternehmen von den Vorteilen einer familienbewussten Personalpolitik absolut überzeugt sind. Viele Teilnehmer haben erfolgreich Maßnahmen eingeführt, die den Beschäftigten auf innovative Weise neben den beruflichen Pflichten Raum für Verantwortung in der Familie lassen“,

sagt Stefan Becker von berufundfamilie. Derzeit besuchen die Auditorinnen und Auditoren die Endrundenteilnehmer, um sich vor Ort ein persönliches Bild von den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verschaffen. „Wir sind von der Umsetzung der Maßnahmen beeindruckt. Im Vergleich zu 2008 sind noch einmal viele neue Ansätze hinzugekommen“, so das erste Zwischenfazit von Antje Leist von berufundfamilie.

Im Anschluss an die Unternehmensbesuche benennt eine hochkarätig besetzte Jury unter Vorsitz von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder die Preisträger. Höhepunkt des Unternehmenswettbewerbs ist die Preisverleihung am 2. Mai 2012 in Berlin, die im Beisein der Schirmherrin des Wettbewerbs, Bundeskanzlerin Angela Merkel, stattfindet.

Alle Neuigkeiten zum Wettbewerb und Kurzporträts der Endrundenteilnehmer finden Sie unter [www.erfolgsfaktor-familie.de/wettbewerb](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/wettbewerb)

## Betriebe nutzen Familienpflegezeit

**BERUF UND PFLEGE** Mit Beginn dieses Jahres ist das Familienpflegezeitgesetz in Kraft getreten. Schon 300.000 Beschäftigte können das Angebot nutzen.

Familienministerin Kristina Schröder hat am 23. Januar 2012 in Berlin Vertreterinnen und Vertreter derjenigen Unternehmen empfangen, die das am 1. Januar dieses Jahres in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz bereits umgesetzt haben. Zu diesen Unternehmen gehört auch die Deutsche Telekom. Für Personalvorstand Thomas Sattelberger ist die Familienpflegezeit nach der Einführung der Elternzeit ein notwendiger weiterer Schritt bei der Verwirklichung familienbewusster Arbeitszeiten: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei uns kein Lippenbekenntnis, sie ist Ausdruck einer guten Unternehmenskultur – nicht nur bei der Elternzeit, sondern jetzt auch bei der Pflege.“

Die Deutsche Telekom hat ihre Beschäftigten auf der Startseite des Intranets auf das neue Angebot aufmerksam gemacht. Zudem wurden alle Führungskräfte und die zentralen Personalstellen zum Start und zur Umsetzung des Angebots umfassend informiert. Weitere Un-



ternehmen, die ihren Beschäftigten die Familienpflegezeit bereits anbieten, sind die Deutsche Post AG, Roche Diagnostics GmbH, Airbus Deutschland GmbH, Georgsmarienhütte GmbH, LANXESS AG, KfW Bankengruppe, BNP Paribas Versicherungen und GLOBUS Handelshof. Insgesamt können damit schon 300.000 Beschäftigte die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, um Pflege und Beruf besser zu vereinbaren.

## KURZ NOTIERT

### Ministerin hält Vortrag

Am 14. März 2012 findet im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin die Mitgliederversammlung des „Wuppertaler Kreises“ statt. Bundesfamilienministerin Kristina Schröder wird einen Festvortrag zum Thema Familienpolitik als Beitrag zur Demografiepolitik halten. Der „Wuppertaler Kreis“ ist der Dachverband wirtschaftsnaher und betrieblicher Weiterbildungseinrichtungen und wurde 1955 von den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft gegründet. Mehr Info: [www.wkr-ev.de](http://www.wkr-ev.de)

### Unternehmenstag 2012

Der diesjährige Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“ findet am 23. April 2012 im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin statt. Der Jahreskongress des Unternehmensnetzwerks steht unter dem Motto „Auf dem Weg zu einer flexiblen und familienbewussten Arbeitszeitkultur“. Die Bundesfamilienministerin wird zusammen mit dem DIHK-Präsidenten sowie Unternehmensvertreterinnen und -vertretern Leitsätze für eine familienbewusste Arbeitszeitkultur vorstellen und diskutieren. Unter [netzwerkbuero@dihk.de](mailto:netzwerkbuero@dihk.de) können Sie sich anmelden. Mehr Info: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

### Fünf Jahre Elterngeld

Das am 1. Januar 2007 eingeführte Elterngeld hat sich zu einer der erfolgreichsten familienpolitischen Leistungen der vergangenen Jahre entwickelt. Bereits im zweiten Quartal 2010 bezogen laut Statistischem Bundesamt 25,4 Prozent der Väter Elterngeld, wobei die Quote seit der Einführung kontinuierlich wächst. Der Anteil der Mütter, die Elterngeld erhalten, liegt konstant bei rund 95 Prozent. Mehr Info: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

## AKTUELLE ZAHL

### 54 Prozent

aller nicht berufstätigen Alleinerziehenden wären gerne erwerbstätig.

Quelle: Bundesfamilienministerium, Familienreport 2011

## „Dank der familienbewussten Arbeitszeiten sind wir hoch motiviert“

**GUTES BEISPIEL** Tanja Mumot und Christian Bürgel leiten gemeinsam eine Filiale der Commerzbank AG in Duisburg. Beide Führungskräfte sind davon überzeugt, dass die Commerzbank von dem Top-Sharing-Modell ebenso profitiert wie sie selbst.

### In welchem Modell arbeiten Sie und wodurch zeichnet es sich aus?

**Tanja Mumot:** Seit April 2009 teilen wir uns die Leitung der Commerzbank-Filiale Duisburg-Rheinhausen. Von Montag bis Mittwoch ist Christian Bürgel Chef, ich bin es donnerstags und freitags. Jeden Mittwoch und Freitag machen wir eine geordnete Übergabe aller Themen. Was andere Kolleginnen und Kollegen nur vor ihrem Urlaub tun, machen wir zweimal die Woche.

**Christian Bürgel:** Großes gegenseitiges Vertrauen und ein gemeinsamer Führungsstil sind bei diesem Modell die Grundvoraussetzungen. Unser Modell ist mit viel Organisationsgeschick und ganz genauer Absprache verbunden.

### Warum nutzen Sie familienbewusste Arbeitszeiten und wie profitieren Sie davon?

**Tanja Mumot:** Nach meiner Elternzeit hatte ich nicht damit gerechnet, direkt als Führungskraft bei der Commerzbank einzusteigen. Dank des Top-Sharing-Modells kann ich nun gleichzeitig meine Karriere vorantreiben und viel Zeit mit meinem dreijährigen Sohn verbringen. Meine Work-Life-Balance stimmt.

**Christian Bürgel:** Ich wollte einfach mehr Zeit mit meiner Familie verbringen.

gen. Dafür hätte ich auch in Kauf genommen, meine Führungsposition nach über zehn Jahren aufzugeben. Aber dazu kam es nicht, da ich das Top-Sharing-Angebot erhielt, das meinen Bedürfnissen ideal entspricht.

### Welche Vorteile schöpft Ihr Arbeitgeber daraus?

**Tanja Mumot:** Die Commerzbank profitiert von zwei zufriedenen und ausgeglichenen Führungskräften, die dank der familienbewussten Arbeitszeiten hoch motiviert ihren Job machen. Und das spiegelt sich auch positiv in unseren Leistungen wieder. Eine klare Win-Win-Situation!

**Christian Bürgel:** Ganz meine Meinung. Ich denke, dass wir gemeinsam sogar mehr erreichen können. Schließlich ist in einem Team weitaus mehr Ideenpotenzial vorhanden: Zwei Köpfe denken mehr als einer allein.



Tanja Mumot und Christian Bürgel leiten gemeinsam eine Filiale der Commerzbank in Duisburg. Um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, nutzen beide ein Top-Sharing-Modell.

**Gute Beispiele** Tanja Mumot und Christian Bürgel sind zwei von über 150 „Guten Beispielen“ von Beschäftigten und Arbeitgebern, die von familienbewussten Arbeitszeiten profitieren. Alle finden Sie auf: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

## Das Netzwerkbüro wird fünf Jahre alt

**NETZWERK** Seit dem Start im Jahr 2007 hat das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ einiges erreicht und sich mit rund 4.000 Unternehmen und Interessierten vernetzt.



Fast 4.000 Mitglieder, mehr als 500 Veranstaltungen, vier Unternehmenstage, zehn Branchenkooperationen, zahllose Artikel und Beratungsgespräche rund um das Thema Beruf und Familie – das ist die Bilanz des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“ nach fünfjährigem Bestehen. Das beim DIHK angesiedelte Netzwerk-

büro arbeitet im Auftrag des Bundesfamilienministeriums daran, die Arbeitswelt in Deutschland familienfreundlicher zu gestalten. „Die Herausforderung besteht darin, die Brisanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer wieder hervorzuheben. Auch wenn sich ein Bewusstseinswandel vollzieht und sich das Thema in den Unternehmen beziehungsweise Personalabteilungen etabliert, ist es noch ein weiter Weg“, erläutert Sofie Geisel, Projektleiterin des Netzwerkbüros, das seit Anfang 2007 besteht.

## XING-TICKER



### Arbeitszeit 2021 – Ein Blick in die Zukunft

*Welche Arbeitszeitmodelle schaffen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? Welche Bedeutung wird das Thema in den kommenden zehn Jahren für die Arbeitszeitgestaltung haben? Wie könnte eine pflegensensible Unternehmenskultur aussehen? Diskutieren Sie mit uns im Forum „Arbeitszeit 2021“ auf [www.xing.com/net/erfolgsfaktor\\_familie](http://www.xing.com/net/erfolgsfaktor_familie)*

## NETZWERK-TICKER

# 3 | 9 | 4 | 6

Mitglieder des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“

**+ 3,6 %** seit 01.12.2011 ••• Netzwerkbüro feiert fünfjähriges Bestehen ••• Willkommens-tag für neue Mitglieder am 17.02.2012 in Berlin ••• Neue Brancheninformationen auch online in der Wissensplattform verfügbar

[www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk)

Stand: 24.02.2012

### IMPRESSUM

#### Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Glinkastraße 24, 10117 Berlin  
Verantwortlich: Dirk Feldhaus  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)  
[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)  
[info@erfolgsfaktor-familie.de](mailto:info@erfolgsfaktor-familie.de)

Interessenten für das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ können sich unter [www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk) anmelden.

**Anmeldung für ein Newsletter-Abo unter:**  
[www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter)

#### Redaktion, Gestaltung, Produktion:

ergo Unternehmenskommunikation, Berlin/Köln

#### Druck:

ICS Internationale Communications-Service GmbH, Bergisch Gladbach