



Newsletter



Nr. 6 | Dezember 2009

STANDPUNKT



Dr. Kristina Köhler,
Bundesministerin für
Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

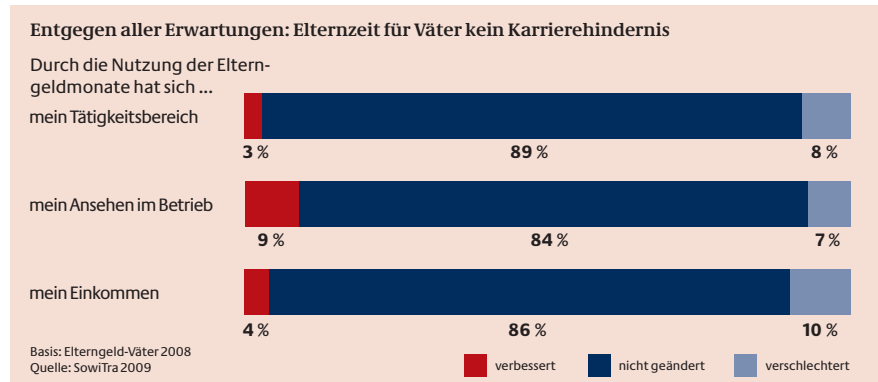
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist und bleibt eines der wichtigsten Ziele einer zukunftsfähigen Gesellschaft. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind maßgeblich, um jungen Paaren die Entscheidung für Kinder zu erleichtern. Ich werde den eingeschlagenen Weg für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf daher konsequent weitergehen.

Dazu gehört es, den Ausbau einer flexiblen und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung fortzuführen. Dazu gehört auch die Weiterentwicklung des Elterngeldes mit einer Stärkung der Partnermonate und verbesserten Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, um gerade Vätern noch mehr den Rücken zu stärken. Immer mehr junge Väter machen die Erfahrung, wie sehr sie auf Unterstützung ihrer Arbeitgeber angewiesen sind, wenn sie Familie und Beruf in eine Balance bringen wollen.

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ hat in den vergangenen Jahren dazu beigetragen, dass das Thema Familienfreundlichkeit in vielen Chefetagen angekommen ist. Gemeinsam mit starken Partnern aus Wirtschaft und Gewerkschaften werde ich das Thema – mit dem neuen Schwerpunkt Familienbewusste Arbeitszeiten – mit Tempo und Dynamik weiterentwickeln, damit aus Aufgeschlossenheit echte Veränderungen werden.

Studie zeigt: Die neuen Väter verändern die Unternehmen

ELTERNGELD Die Zahl der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, steigt kontinuierlich an. Dies hat auch das Vaterbild in der Arbeitswelt verändert.



Immer mehr Väter gehen in Elternzeit. Seit der Einführung des Elterngeldes Anfang 2007 ist ihr Anteil von 3,5 auf über 20 Prozent gestiegen. Ein Drittel blieb 2008 zudem deutlich länger als die beiden „Partnermonate“ zu Hause. Das Elterngeld hat damit nachhaltige dynamische Effekte für Väter und für Unternehmen. Das belegt – nach zwei Studien des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsförderung sowie des Instituts für Demoskopie Allensbach – auch die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“.

Die Studie zeigt, dass das Elterngeld nicht nur in der öffentlichen Wahrnehmung, sondern auch in den Unternehmen erhebliche Veränderungen bewirkt hat. Das Bild berufstätiger Väter hat sich in den vergangenen drei Jahren gewandelt: So werden Väter heute nicht mehr nur als Versorger, sondern – wie zuvor nur die Mütter – auch als Beschäftigte mit familiärer Verantwortung gesehen. Laut der Umfrage waren viele Väter überrascht, wie aufgeschlossen und positiv ihre Vorgesetzten auf

ihr Elternzeitvorhaben reagierten. Für die Zukunft erwarten die befragten Personalverantwortlichen, dass Väter in Elternzeit zur Normalität werden und auch die Teilzeitquote weiter steigen wird. Dies bestätigte auch die Befragung der berufstätigen Väter: Viele gaben an, dass sie nach der Elternzeiterfahrung familiäre Aufgaben übernehmen wollen – doch ohne dadurch berufliche Nachteile zu haben. Vielmehr erwarten sie von ihren Arbeitgebern Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Laut der Studie erweist sich das Elterngeld als „Türöffner“ für eine familienbewusste Arbeits(-zeit)gestaltung von Vätern und als Impulsgeber für eine Veränderung des Vaterbildes in den Betrieben. Mehr Info: www.boeckler.de

IN DIESER AUSGABE

SCHWERPUNKT

Väter

Seite 2

ERFOLGSBEISPIEL

Moderner Rollentausch:

Vereinbarkeit bei der Polizei

Seite 4

Väterzeit: Was Personalverantwortliche dazu sagen

■ „Als CEO werde ich oft darauf angesprochen, dass ich in meiner Position Elternzeit genommen habe. Meiner Meinung nach sollte es für jeden möglich sein, sich ein bis zwei Monate voll und ganz auf seine Familie zu konzentrieren. Auch nach der Geburt unseres zweiten Kindes habe ich wieder vier Wochen Elternzeit genommen, denn ich wollte von Anfang an eine enge Bindung aufbauen. Ich würde mich freuen, wenn ich ein Vorbild für meine Mitarbeiter bin, denn Elternzeit ist gut für das Kind, und sie ist gut für die Väter.“



Torsten Straß, CEO
der Logica Deutschland GmbH & Co. KG

■ „Bei uns sind derzeit 35 Mitarbeiter beschäftigt – 30 davon Männer. Bereits drei Väter haben die Möglichkeit der Elternzeit genutzt. Und im Januar geht einer in Teilzeit, der bereits 2007 drei Monate in Elternzeit war. Als handwerklich ausgerichtetes Unternehmen sind wir froh, unseren Mitarbeitern die Möglichkeit geben zu können, diese intensive Erfahrung zu machen. Die dadurch gewonnene Motivation macht sich bezahlt. Und wir unterstützen damit den Aufbau einer Familie, die später für diesen Mitarbeiter Halt, Zuhause und Ruhepol ist.“



Norbert Schalm,
Geschäftsführer
der H. Schalm
GmbH

■ „Erstmals in der Unternehmensgeschichte sind mehr Väter als Mütter in Elternzeit. Unseren Vätern machen wir in Übereinstimmung mit individuellen Bedürfnissen und Unternehmensanforderungen diverse Angebote, von Freizeitmöglichkeiten bis hin zur Teilzeit- und Telearbeit. Mitarbeiterzufriedenheit ist eine tragende Säule zum Erhalt der Leistungsfähigkeit, und da viele Mitarbeiter ihre Kraft zur Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben aus dem familiären Umfeld schöpfen, ist unsere Unterstützung auch von motivatorischem wie betriebswirtschaftlichem Nutzen.“



Michael von Bronk,
Vorstandsmitglied
von Vattenfall
Europe Mining &
Generation und
Botschafter des
Unternehmenspro-
gramms „Erfolgs-
faktor Familie“ für
Brandenburg

„Es gab einen regelrechten Ansturm“

INTERVIEW Dr. Jakob Hein, 37, ist Oberarzt für Psychiatrie und Psychotherapie an der Berliner Uniklinik Charité. Seit Januar steht er den rund 15.000 Beschäftigten zudem als Väterbeauftragter zur Verfügung. Darüber hinaus ist er Buchautor und Vater von zwei Söhnen im Alter von vier und sieben Jahren. Im Interview berichtet er über seine Erfahrungen im ersten Jahr als Väterbeauftragter.

Seit Januar 2009 sind Sie der Väterbeauftragte der Charité in Berlin. Wie war das erste Jahr?

Niemand hatte mit so einer großen Resonanz gerechnet. Am Anfang gab es einen regelrechten Ansturm, ich bekam rund 30 Anfragen pro Woche. Seit es ein Informationsangebot im Intranet gibt, sind es weniger geworden. Wie sich zeigte, war die Zeit längst reif für einen Väterbeauftragten.

Wer hatte die Idee, einen Väterbeauftragten zu berufen?

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hatte die Idee, und da sie wusste, dass ich mich mit dem Thema beschäftige, fragte sie mich. Ich selbst war fünf Monate nach der Geburt meines ersten Sohnes zu Hause – wofür ich vor sieben Jahren aber unbezahlten Urlaub nehmen musste. Zu Beginn meiner Tätigkeit hat mich dann der Charité-Vorstandsvorsitzende offiziell in meinem Amt begrüßt.

Wie sieht Ihre Arbeit als Väterbeauftragter aus?

In der Regel melden sich bei mir junge Eltern mit speziellen Anfragen zum Thema Vaterschaft. Ich suche dann nach Lösungen, berate oder verweise auf andere Einrichtungen wie das Väterzentrum Berlin. Im Intranet habe ich außerdem ein Wikiblog eingerichtet, wo Väter Informationen und Tipps hinterlegen und sich somit gegenseitig informieren können.

Welche Fragen stellen die Väter?

Beispielsweise wie es mit dem gemeinsamen Elterngeld im Mutterschutz ist, und was man tun kann, wenn der Vorgesetzte die gewünschte Elternzeit nicht unterstützt.

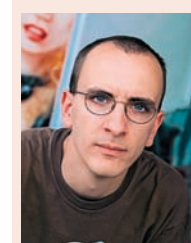
Bekommen Sie auch externe Anfragen?

Ich bekam schon mehrfach Angebote von Unternehmen, die mich als Väterbeauftragten abwerben wollten. In Ge-

sprächen merke ich immer wieder, dass die Unternehmen sehr interessiert an meinem Amt sind.

Warum sollten Unternehmen einen Väterbeauftragten haben?

Es ist eine lohnende Investition, die nachgefragt wird und sich zukünftig etablieren wird. Ich kann jedem Arbeitgeber nur dazu raten. Unternehmen, die sagen können, wir haben nicht nur eine Frauen-, sondern auch einen Väterbeauftragten, senden ein deutliches Signal an ihre Beschäftigten und an potenzielle Bewerber.



Dr. Jakob Hein, 37,
ist Oberarzt für Psy-
chiatrie und Psycho-
therapie sowie Vä-
terbeauftragter an
der Berliner Uniki-
linik Charité.

So kommunizieren Sie richtig – Netzwerkbüro bietet neuen Service

SERVICEANGEBOT „Familienfreundlichkeit zum Thema machen“ lautet der Titel des neuen Informations-Folders des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“.

Wie Familienfreundlichkeit am Standort und im Unternehmen erfolgreich platziert werden kann, war Schwerpunktthema der vierten Multiplikatorenveranstaltung, die am 3. Dezember in Berlin stattfand. Anlässlich der Veranstaltung präsentierte das Netzwerkbüro sein erweitertes Serviceangebot. Die neue Publikation „Familienfreundlichkeit zum Thema machen“ gibt praxisbezogene Hinweise und Tipps für die interne und externe Kommunikation von Familienfreundlichkeit in Unternehmen.

Im überarbeiteten Servicebereich des Netzwerkbüros stehen ab sofort neue Informationen und



Gut zu wissen: Das Netzwerkbüro bietet Hilfestellung im überarbeiteten Servicebereich an.

Materialien zur Verfügung. Zentraler Bestandteil ist der „FamilienfreundlichkeitsCheck“, ein dynamischer Fragebogen, mit dem Arbeitgeber ihre familienbewusste Unternehmensführung prüfen und weiterentwickeln können. Der Check bezieht die Beschäftigten aktiv mit ein und ermöglicht es, Wege und Bedarfe für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszuloten, ohne dabei ein großes Maßnahmenpaket schnüren zu müssen. Zusätzlich zu einer Auswahl an Fragen, die nach Bedarf zusammengestellt werden können, bietet der „FamilienfreundlichkeitsCheck“ eine Anleitung zur Durchführung und Auswertung der Befragung. Die neuen Serviceangebote sind für Netzwerkmittglieder kostenlos abrufbar unter: www.erfolgsfaktorfamilie.de/netzwerk

KURZ NOTIERT

Verteidigungsministerium ist offiziell familienfreundlich

Das Bundesministerium der Verteidigung in Bonn und Berlin wurde am 7. Dezember 2009 durch das audit Beruf und Familie zertifiziert. Schon lange unterstützt das Verteidigungsministerium seine 1.592 Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - zum Beispiel durch flexible Arbeitszeiten, Telearbeitsangebote oder die eigene Kindertagesstätte. Bis zur Reauditierung sind weitere Maßnahmen in Planung. Mehr Info: www.beruf-und-familie.de

Wiedereinstieg: Ostdeutsche Mütter sind schneller

Ostdeutsche Mütter kehren nach der Geburt sehr viel schneller an ihren Arbeitsplatz zurück als westdeutsche. So das Ergebnis einer Studie des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle. Zudem nutzen Mütter in Ostdeutschland weniger Teilzeit. Mehr Info: www.iwh-halle.de

„Attraktivität ist wichtiger geworden“

INTERVIEW Berthold Müller-Urlaub, Vorsitzender der Geschäftsführung der Energieversorgung Halle (EVH), über sein Buch „Die Rendite-Revolution“.

Was hat Sie dazu bewogen, den Mittelstandsratgeber „Die Rendite-Revolution. Familie und Beruf in Einklang“ zu schreiben?

Ich bin häufig angesprochen worden, und es kam immer wieder die Frage: Wie packen wir das bei uns an? Deshalb wollte ich eine Hilfe zur Selbsthilfe schaffen.

Das zweite Kapitel ist überschrieben mit: „Wir müssen unser Denken ändern“. Was meinen Sie damit?
Im Hinblick auf Familienfreundlichkeit

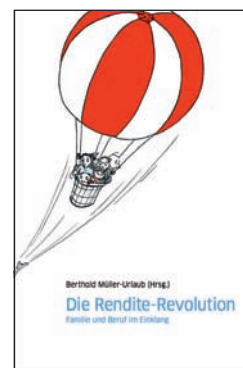
ist oftmals die Angst da, etwas zuzulassen, was nicht rückgängig zu machen ist. Viele haben die Befürchtung, dass ihre Beschäftigten dann nur noch mit Privatem beschäftigt sind. Diese Gefahr sehe ich aber definitiv nicht.

Sie sind davon überzeugt, dass Unternehmen auch in unsicheren Zeiten von familienbewusster Personalpolitik profitieren. Warum ist das so?

Wenn man seinen Beschäftigten das Gefühl gibt, dass sie mit ihren Problemen nicht alleine stehen, dann bindet und motiviert das. Es ist ein Unterschied, ob man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat, die einfach ihren Job machen, oder aber mit Feuer und Flamme bei der Sache sind. Denn die Identifikation mit dem Unternehmen wirkt sich auch auf betriebswirtschaftlich relevante Aspekte wie Leistungsfähigkeit, Effizienz und Kundenbindung aus.

„Familienbewusste Personalpolitik rechnet sich“, heißt es in Ihrem Buch. Welche Erfahrungen haben Sie als Arbeitgeber gemacht?

Die Attraktivität des Arbeitgebers ist im Vergleich zu früher wichtiger geworden. Die Menschen ziehen weg. Allein in den vergangenen 15 Jahren hat Halle 80.000 Menschen verloren. Schon heute können wir Ausbildungsplätze und offene Stellen nicht oder nicht zu unseren Konditionen besetzen. Deshalb ist es wichtig, Angebote machen zu können, die über Geld hinausgehen.



„Die Rendite-Revolution“ kann kostenfrei bestellt werden über: ute.brockhaus@evh.de



Berthold Müller-Urlaub, ist Vorsitzender der Geschäftsführung der EVH und Botschafter des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ für Sachsen-Anhalt.

Moderner Rollentausch: Mama befördert, Papa in Teilzeit

ERFOLGSBEISPIEL Wie trotz Beförderung und Polizeidienst Kind und Karriere vereinbart werden können, zeigt das Beispiel der Familie Weitemeier.

Sven Weitemeier, 29, ist Kommissar im Kriminal- und Ermittlungsdienst der Polizei Hannover. Seine Frau Wiebke, 31, ist Oberkommissarin. Im Juli 2008 haben die beiden ihr erstes Kind, Sohn Jonathan, bekommen.

Ursprünglich wollte ihr Mann nur eine kurze Zeit zu Hause bleiben, doch dann wurde sie in der Elternzeit zur Oberkommissarin befördert, und alles kam anders: Nach der Elternzeit seiner Frau blieb Sven Weitemeier drei Monate zu Hause – zweieinhalb davon in Elternzeit, die restliche Zeit nahm er Urlaub.



Das Polizisten-Ehepaar Sven und Wiebke Weitemeier mit Sohnmännchen Jonathan.

Als Jonathan in der Krippe eingewöhnt wurde, blieb seine Frau zu Hause und er ging wieder arbeiten. Jedoch nur einen Monat, denn seit November arbeitet er in Teilzeit, 25 Stunden die Woche. „So kann ich Jonathan morgens zur Krippe bringen und nachmittags um zwei Uhr abholen“, erklärt der Kommissar. Für ihn sei das kein Problem. Im Gegenteil: Er genieße die Zeit mit seinem Sohn.

„Nach der Beförderung spielte der finanzielle Aspekt natürlich auch eine Rolle. Deshalb haben wir uns dafür entschieden, dass ich in Teilzeit gehe“, so Weitemeier.

Seine Frau Wiebke arbeitet wieder in Vollzeit im Schichtdienst und absol-

viert nebenbei eine Personalentwicklungsmaßnahme für ihre erste Führungsposition. Die Fortbildung dauert ein Jahr. So lange möchte sich Sven Weitemeier auf jeden Fall halbtags um seinen Sohn kümmern.

So oft es geht, legt Wiebke Weitemeier ihre Schichten so, dass sie den Tag mit ihren beiden Männern verbringen kann. Denn ihr Arbeitgeber ermöglicht es ihr, den Schichtplan nach Wunsch mitzugestalten.

Die anfängliche Skepsis, wie es wohl der Arbeitgeber aufnehmen würde, wenn Sven Weitemeier erst in Elternzeit und dann in Teilzeit geht, ist längst verfliegen:

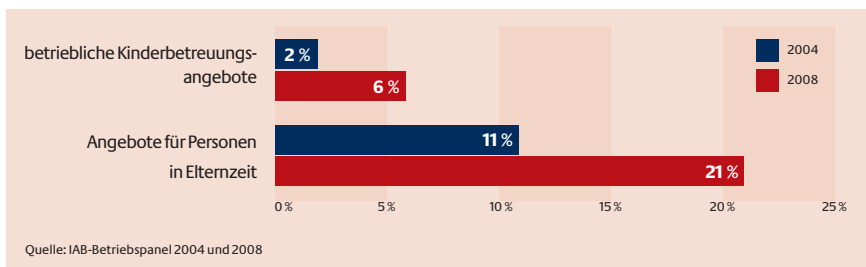
„Meine Vorgesetzten haben das sehr gut aufgenommen und hatten keine Einwände“, sagt Weitemeier. Seit April 2008 ist sein Arbeitgeber, die niedersächsische Polizei, von der berufundfamilie gGmbH zertifiziert.

In seiner Dienststelle ist Sven Weitemeier mittlerweile der dritte Mann, der Elternzeit in Anspruch genommen hat, und der Erste in Teilzeit. „Viele ältere Kollegen haben gesagt, dass sie das auch genutzt hätten, wenn es zu ihrer Zeit möglich gewesen wäre“, so der Vater. „Ich würde es auf jeden Fall wieder tun.“

Familienfreundlichkeit nimmt zu

Erfreulicher Trend: Der Anteil der Unternehmen, die ihren Beschäftigten Angebote während der Elternzeit machen, hat sich zwischen 2004 und 2008 fast verdoppelt, so das Ergebnis

des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Der Anteil betrieblicher Kinderbetreuungsangebote hat sich zudem verdreifacht. Mehr Info: www.iab.de



Zahl des Monats

Um **15 Prozent**

... ist die Zahl der Kinder unter drei Jahren in Kindertagesbetreuung innerhalb eines Jahres angestiegen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2009

Aktuelle Frage

Was halten Sie davon, wenn Väter Elternzeit nehmen?

- a) Befürworte ich, denn es steigert die Zufriedenheit und Arbeitsmotivation.
- b) Das geht nur bei Beschäftigten ohne Führungsaufgaben.
- c) Finde ich nicht gut, da es schwer ist, die Zeit zu überbrücken.

Machen Sie mit unter:
www.erfolgsfaktor-familie.de

Netzwerk-Ticker

2 | 5 | 3 | 1

Mitglieder des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“

+8,5% seit 04.09.2009 ••• Neues in Rubrik „Service“ ••• Broschüre „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Krankenhaus“ erschienen ••• Neue „engagierte Köpfe“ online

www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Stand: 10.12.09

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Alexanderstraße 3, 10178 Berlin

Verantwortlich: Marc Kinert

www.bmfsfj.de

www.erfolgsfaktor-familie.de

info@erfolgsfaktor-familie.de

Interessenten für das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ können sich unter www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk anmelden.

Anmeldung für ein Newsletter-Abo unter:
www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter

Redaktion, Gestaltung, Produktion:

ergo Unternehmenskommunikation, Berlin/Köln

Druck:

Zimmermann.Niedieck, Köln