



# Newsletter



Nr. 3 | September 2010

## STANDPUNKT



Thomas Sattelberger,  
Personalvorstand  
und Arbeitsdirektor  
der Deutschen  
Telekom AG.

Karrierpolitik ist Ausdruck unternehmensinterner Kulturpolitik. Nach Jahrzehnten als Personalentscheider weiß ich, dass die sogenannte Bestenauswahl häufig Mythos ist. Hausmacht, Treuebonus und Seilschaften sind auf dem Weg nach oben ebenso starke Steigbügel. Denn Gleich und Gleich gesellt sich gern. So entstehen geschlossene, kaum zu durchbrechende Systeme. Aber: Vielfalt ist unsere Zukunft. Wo sie gefördert wird, wachsen Wirtschaftskraft, guter Ruf und Attraktivität am Talentmarkt. Um Vielfalt sinnvoll zu nutzen, können wir sie nicht in alte, schablonenhafte Personalpolitik pressen. Wir müssen kluge und individuelle Antworten auf die Forderung nach zeitgemäßer Arbeitsorganisation finden – vor allem mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Deshalb haben wir nicht nur eine Frauenquote im Management eingeführt, sondern auch unsere Kinderbetreuungsangebote ausgeweitet, flexible Arbeitszeitmodelle gerade auch für Führungskräfte entwickelt und Wochenenden und Urlaub zur E-Mail-freien Zeit erklärt. Erste Schritte, um aus der gefühlten Übermacht von „work“ ein erfüllendes sowohl als auch von „work“ und „life“ zu machen. Nur so sind wir für die Arbeitswelt der Zukunft gerüstet.

## Familienfreundliche Unternehmen gewinnen die besten Köpfe

**PERSONALMARKETINGSTUDIE** Repräsentative Studie belegt: Familienfreundlichkeit ist für die Arbeitgeberattraktivität unverändert wichtig – nicht nur für jüngere, sondern auch für ältere Beschäftigte.

**Familienfreundlichkeit ist bei der Arbeitgeberwahl ebenso wichtig oder wichtiger als das Gehalt ..**

... für junge Beschäftigte zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern

90 %

... für junge Beschäftigte zwischen 25 und 39 Jahren ohne Kinder

70 %

Quelle: Personalmarketingstudie 2010, Hrsg. BMFSFJ, 2010

Für 90 Prozent der Beschäftigten mit Kindern ist Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl ebenso wichtig wie das Gehalt. Zu diesem Ergebnis kommt die repräsentative Personalmarketingstudie des Marktforschungsinstituts Gesellschaft für Konsumforschung im Auftrag des Bundesfamilienministeriums. Somit ist der Wert wie schon in der ersten Befragung 2007 unverändert hoch. Für ganze 77 Prozent der Eltern zwischen 25 und 39 Jahren ist Familienfreundlichkeit zudem ein Grund, die Arbeitsstelle zu wechseln. „Für Unternehmen wird ihre Attraktivität als Arbeitgeber in Zeiten des Fachkräftebedarfs immer wichtiger. Wer dabei auf Familienfreundlichkeit setzt, wird von den Wettbewerbsvorteilen spürbar profitieren!“, kommentiert Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder die Ergebnisse.

Zwar halten Arbeitgeber Familienfreundlichkeit für wichtig, jedoch bisher nur für junge Beschäftigte. Deutlich unterschätzt wird dagegen die Bedeutung für ältere Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren. Dabei sind es bei ihnen 72 Prozent, für die Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl wichtig ist. Damit verschenken Unternehmen großes Bindungspotenzial für erfahrene

Beschäftigte, die noch ein rund 20-jähriges Berufsleben vor sich haben.

Nach wie vor wird Familienfreundlichkeit nicht ausreichend im Personalmarketing beziehungsweise in der internen Kommunikation eingesetzt: So haben mehr als zwei Drittel der Beschäftigten Schwierigkeiten, Informationen zu familienfreundlichen Angeboten der Arbeitgeber zu finden. Und das obwohl knapp die Hälfte der Arbeitgeber das eigene Engagement in der Kommunikation familienbewusster Angebote hoch einschätzt. Darüber hinaus zeigt die Studie, dass das Thema Betreuung älterer oder kranker Angehöriger heute für alle Altersgruppen relevant ist: Fast jeder zehnte Beschäftigte zwischen 25 und 49 kümmert sich um betreuungsbedürftige Angehörige, zwei Drittel von ihnen zusätzlich zur Kinderbetreuung. Mehr Info: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

### IN DIESER AUSGABE

#### SCHWERPUNKT

Personalmarketingstudie 2010:

Experteninterview **Seite 2**

#### ERFOLGSBEISPIEL

Abteilungsleiterin in Teilzeit **Seite 4**

## SCHWERPUNKT PERSONALMARKETINGSTUDIE

## „Familienfreundlichkeit ist ein Personalmarketinginstrument und steht auf einer Stufe mit dem Dienstwagen“

**INTERVIEW** Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider ordnet die Ergebnisse der Personalmarketingstudie 2010 ein. Er leitet das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik und ist Professor für Marketing und Dialogmarketing an der Steinbeis-Hochschule Berlin.

**Familienfreundlichkeit ist für den Großteil der jungen Beschäftigten mit Kindern bei der Arbeitgeberwahl nach wie vor mindestens ebenso wichtig wie das Gehalt. Wie erklären Sie sich das?**

Geld alleine macht nicht glücklich. Für Beschäftigte spielen im Hinblick auf die Arbeitgeberwahl auch andere Faktoren wie Unternehmenskultur, Standort, Aufstiegschancen und eben Familienfreundlichkeit eine Rolle. Für Beschäftigte mit Kindern ist das Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zentral. Es hat ein Bewusstseinswandel stattgefunden: Die Menschen mit familiären Verpflichtungen messen dem Thema heute einen größeren Stellenwert bei. Das hat natürlich auch mit den neuen Vätern zu tun.

**Familienfreundlichkeit wird noch immer nicht ausreichend im Personalmarketing und in der internen Kommunikation eingesetzt. Woran hapert es hier?**

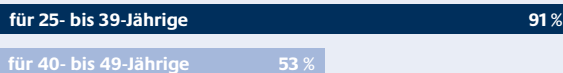
Ein wichtiger Punkt ist, an welcher Stelle das Thema im Unternehmen organisatorisch angesiedelt ist. Ich habe den Eindruck, je näher es dem Personalbereich rückt, desto eher wird erkannt, dass es ein wichtiges Personalmarketinginstrument ist und an dieser Stelle auf einer Stufe mit den Themen Altersvorsorge oder Dienstwagen steht. Die Angebote von Arbeitgebern sehe ich als Bauchladen, der Dinge wie Dienstwagen, Urlaub, Gehalt, Aufstiegschancen oder betriebliche Altersversorgung beinhaltet. Bei vielen Unternehmen taucht Familienfreundlichkeit nur als abstrakter Begriff auf. Das heißt: Es wird nicht klar, was sie eigentlich bieten, es ist nicht greifbar.

**Wie macht man Familienfreundlichkeit greifbarer?**

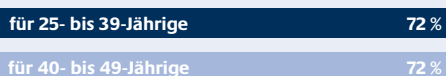
Der Arbeitgeber sollte konkret machen, wie Familienfreundlichkeit im Unternehmen gelebt wird – zum Beispiel,

**Unternehmen haben noch nicht erkannt, wie wichtig Familienfreundlichkeit auch für ältere Beschäftigte bei der Arbeitgeberwahl ist**

Anteil der Arbeitgeber, die die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für jüngere und ältere Beschäftigte hoch einschätzen



Anteil der jüngeren und älteren Beschäftigten, für die Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl wichtig ist



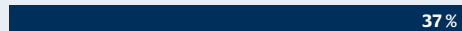
Quelle: Personalmarketingstudie 2010, Hrsg. BMFSFJ, 2010

**Arbeitgeber schätzen ihre Kommunikation stärker ein als Beschäftigte:**

Anteil der Arbeitgeber, die ihr Engagement in der Kommunikation stark einschätzen



Anteil der Beschäftigten, die die Kommunikation ihres Arbeitgebers stark einschätzen



Quelle: Personalmarketingstudie 2010, Hrsg. BMFSFJ, 2010

welche Maßnahmen er anbietet oder aber auch wie Führungskräfte Familie und Beruf vereinbaren können.

**Was können Unternehmen tun, damit sie als familienbewusster Arbeitgeber wahrgenommen werden?**

Glaubwürdigkeit ist das A und O. Es kommt auf die richtige Mischung an: Begeisterung zu erzeugen und gleichzeitig die Dinge so zu schildern, wie sie in der Realität auch wirklich sind.

**Das Thema Betreuung älterer oder pflegebedürftiger Angehöriger ist heute für alle Altersgruppen relevant. Was können Betriebe anbieten, und wie profitieren sie davon?**

Es ist wichtig, eine kompetente und permanente Anlaufstelle und dahinter ein Netzwerk zu haben. Denn die zentrale Schwierigkeit beim Thema Pflege ist

die Nichtplanbarkeit. Es kommt für die Betroffenen meist überraschend von heute auf morgen. Und dann braucht man schnelle, kompetente Hilfe. Da geht es weniger um Infrastruktur, sondern um Information, Dialog und Kommunikation. Typischerweise kommen Beschäftigte in die Pflegesituation, die große Berufserfahrung haben und für Unternehmen eine wichtige Ressource darstellen. Meist haben sie noch ein rund 20-jähriges Berufsleben vor sich. Wenn Unternehmen diese verlieren, ist es deshalb auch schmerzvoller als bei jüngeren Beschäftigten. Insofern gibt es da ein Eigeninteresse der Unternehmen, die Beschäftigten so zu unterstützen, dass sie leistungsfähig bleiben.



Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider leitet das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der Steinbeis-Hochschule in Berlin.

**77 %** der Eltern zwischen 25 und 39 Jahren würden für mehr Familienfreundlichkeit die Arbeitsstelle wechseln.

## Ausgezeichnet: Energieversorger ist das 3000. Netzwerkunternehmen

**Bundesfamilienministerin Schröder begrüßt das 3000. Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ in Berlin.**

Als 3000. Unternehmen wurde die hessische Energieversorgung Offenbach AG (EVO) Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Am 30. August überreichte Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder in Berlin eine Urkunde an den Vorstandsvorsitzenden Michael Homann. „Innerhalb von knapp vier Jahren ist unser Netzwerk auf 3000 Mitglieder angewachsen und es werden jeden Tag mehr. Dies ist ein Signal dafür, dass Familienfreundlichkeit immer mehr zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft wird. Diesen



Dr. Kristina Schröder zeichnet die EVO als 3000. Netzwerkunternehmen aus.

Bewusstseinswandel werden wir mit unserem Serviceangebot weiter unterstützen“, sagte die Bundesministerin.

Bereits seit Jahren setzt der Energieversorger familienbewusste Personalpolitik gezielt ein, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und qualifizierte Beschäftigte zu halten. Seinen rund 650 Beschäftigten bietet das Unternehmen flexible Arbeitszeiten, finanzielle Zuschüsse bei der Geburt eines Kindes, eine After-Work-Academy und ein Eltern-Kind-Zimmer. Und wenn die Betreuung einmal ausfällt, können die Kleinen auch mit ins Unternehmen kommen – so auch schon mal in eine Besprechung des Vorstands. „Unser Engagement lohnt sich in der Summe für alle – und daran werden wir weiterarbeiten“, so Michael Homann. Durch die Mitgliedschaft im Netzwerk möchte die EVO am Erfahrungsaustausch teilnehmen, um so neue Impulse zu erhalten.

## Neue Kinderkrippe für Vodafone D2

**BEST PRACTICE** Ganzjährig und zu variablen Öffnungszeiten werden 16 Mitarbeiterkinder in der neuen betrieblichen Kinderkrippe „Westhäkchen“ der Vodafone D2 GmbH am Standort Ratingen betreut.

Mit der Einrichtung der betrieblichen Kinderkrippe „Westhäkchen“ in Ratingen möchte die Vodafone D2 GmbH Beschäftigten mit Kleinkindern die schnelle Rückkehr ins Arbeitsleben erleichtern. „Unser Ziel ist es, mit flexiblen Betreuungsangeboten die Beschäftigten dabei zu unterstützen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Mit unseren Betriebskindertagesstätten wollen wir die Be-



In der betrieblichen Kinderkrippe „Westhäkchen“ werden unter dreijährige Mitarbeiterkinder betreut.

treuungslücken für Kinder unter drei Jahren schließen“, sagt Michele A. Verna, Geschäftsführer Personal bei Vodafone Deutschland.

Auch an anderen Standorten hat das Unternehmen bereits von den Vorteilen betrieblicher Betreuungsangebote profitiert. In Ratingen wurden nach einer Bedarfsanalyse 16 Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr eingerichtet. Sie werden durch das Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung des Bundesfamilienministeriums aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt. Die Anschubfinanzierung durch das Programm war und ist für die Umsetzung des betrieblichen Betreuungsangebotes enorm wichtig: Mit 6.000 Euro je Platz und Jahr erhält die Einrichtung für die Dauer von zwei Jahren die Höchstfördersumme.

Für die Einrichtung wurden in nur drei Monaten Büroflächen auf dem

### KURZ NOTIERT

Bundesfamilienministerin besucht IHK Wiesbaden

Am 24. September besucht Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder als Auftakt einer Dialog-Veranstaltungsreihe mit der Wirtschaft die IHK Wiesbaden. Thema der Diskussion mit regionalen Wirtschaftsvertreterinnen und -vertretern sind nachhaltige Konzepte für eine flexible Arbeitszeitgestaltung und für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Mehr Info: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

Förderprogramm: Antragsfrist verlängert

Das Bundesfamilienministerium verlängert die Antragsfrist für das Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung um ein halbes Jahr. Unternehmen, Hochschulen und Institutionen, die bis zum 1. Juli 2011 ein neues Betreuungsangebot für unter Dreijährige schaffen möchten, können sich jetzt bewerben. Mehr Info: [www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung)

### AKTUELLE ZAHL

um **75 Prozent**

ist das Betreuungsangebot für unter Dreijährige in Westdeutschland seit 2006 gewachsen.

Quelle: Erster Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes, Juli 2010

Unternehmensgelände kindgerecht umgebaut. Auf rund 360 Quadratmetern können sich die Kinder täglich zwischen 7.30 und 18.30 Uhr austoben. Da die Krippe elf Stunden am Tag geöffnet ist, teilen sich einige Eltern einen Platz.

Für die Betreuung hat der Träger, die Kinderhut gGmbH, ein eigenes pädagogisches Konzept erarbeitet, das sich an der Montessori-Pädagogik orientiert. Besonders wichtig ist neben der ausgewogenen Mischung aus Sprach- und Bewegungsförderung, musikalischer Früherziehung und gesundem Essen die enge Erziehungspartnerschaft mit den Eltern.

## Abteilungsleiterin in Teilzeit

**ERFOLGSBEISPIEL** Seit fünf Jahren hat Martina Sieber bei IBM eine Führungsposition inne, von Anfang an in Teilzeit.

Trotz Teilzeit mit 25 Wochenstunden wurde Martina Sieber vor fünf Jahren befördert. Und das von der Projektmanagerin zur Abteilungsleiterin. Möglich machte den Aufstieg ihr Arbeitgeber IBM. Ganz nach der Devise des IT-Unternehmens: Leistung bemisst sich nicht an Bürostunden, sondern an Zielen. Deshalb fördert IBM flexible Arbeitszeitgestaltung schon seit Jahren auf allen Hierarchie-Ebenen. Bereits seit 1984 arbeitet die heute 50-jährige Managerin bei ihrem Arbeitgeber. In den ersten Jahren in Vollzeit, doch als die erste ihrer beiden Töchter zur Welt kam, reduzierte sie ihre Arbeitszeit. „Meine Arbeitszeiten haben sich stets an den Betreuungszeiten meiner Kinder orientiert“, sagt Martina Sieber. Zu Beginn hatte sie eine Tagesmutter, die sich auch während der Kindergartenzeiten nachmittags um die beiden Mädchen kümmerte. „Somit hatte ich mehr Flexibilität. Später habe ich dann an den Nachmittagen gearbeitet, an denen die Kinder Schule hatten“, erklärt Martina Sieber.



IBM-Abteilungsleiterin Martina Sieber mit ihren heute fast erwachsenen Töchtern.

Heute arbeitet sie 32 Stunden die Woche im Entwicklungs- und Forschungslabor von IBM Deutschland in Böblingen. Donnerstag- und Freitagnachmittags ist sie jedoch zu Hause, denn an diesen Tagen haben ihre heute 16- und 18-jährigen Töchter keinen Nachmittagsunterricht. „Ich habe nicht in einem Stück meine Stundenzahl erhöht, sondern bin, als die

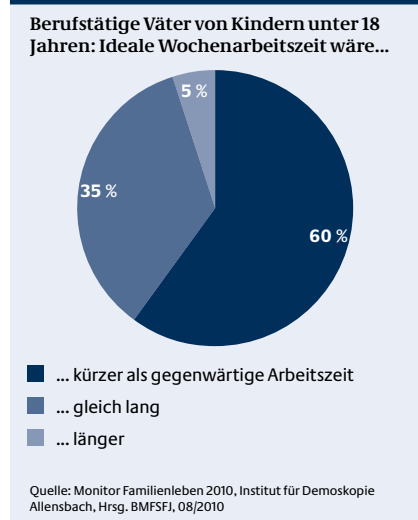
Kinder älter wurden, erst auf 27, dann auf 30 und schließlich auf 32 Wochenstunden hochgegangen“, sagt Martina Sieber.

Insgesamt 16 Beschäftigte hat die Abteilungsleiterin unter sich. Da sie aufgrund ihrer Teilzeit nicht immer im Büro sein kann, setzt sie auf eine klare Erwartungshaltung und sehr viel Vertrauen. „Ich kann und will nicht alles kontrollieren. Deshalb ist ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis sehr wichtig“, sagt sie. Die Arbeit in ihrer Abteilung strukturiert Martina Sieber so, dass jeder seine Rolle und damit eigenverantwortliche Tätigkeiten hat. Denn um erfolgreich in Teilzeit zu führen, müsse man sich Freiräume schaffen, so Martina Sieber. Das heißt: Wichtiges von weniger Wichtigem trennen.

## Monitor Familienleben erschienen

Eltern wünschen sich mehr Zeit für ihre Familie. Vor allem Väter würden gerne mehr für ihre Kinder da sein: 60 Prozent der Väter äußern den Wunsch, dafür ihre Arbeitszeit reduzieren zu wollen. Dies geht aus dem Monitor Familienleben 2010 des Instituts für Demoskopie Allensbach hervor, den Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder am 31. August 2010 zusammen mit Allensbach-Geschäftsführerin Prof. Dr. Renate Köcher vorgestellt hat.

„Zeit ist die Leitwährung einer modernen Gesellschaftspolitik“, sagte die Bundesfamilienministerin. „Mein Ziel ist es deshalb, bessere Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Dafür brauchen wir flexiblere Arbeitszeiten und eine Unternehmenskultur, die nach der Qualität geleisteter Arbeit und nicht nach der Prä-



senz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fragt.“ Mehr Info: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

### ZITAT VON ...



... August-Wilhelm Scheer, Präsident des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM)

«Das Home-Office und andere mobile Arbeitsformen liegen im Trend. Die Beschäftigten können Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren, die Arbeitgeber können qualifizierte Kräfte langfristig an sich binden. Fast jeder Arbeitsplatz kann zu geringen Kosten an den heimischen Schreibtisch oder einen beliebigen anderen Ort verlegt werden.»

### NETZWERK-TICKER

3 | 0 | 2 | 3

Mitglieder des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“

+ 6,0 % seit 14.06.2010 ••• Zweite Pilotphase FamilienfreundlichkeitsCheck ••• Blitzabfrage zum Thema Schulkinder ••• Regionalkongress am 12. Oktober 2010 in Frankfurt

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

Stand: 15.09.10

#### 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:

Zimmermann.Niedieck, Köln