



Referat für Jugend,  
Familie und Soziales

# Die „Initiative familienbewusste Personalpolitik“

Thomas Etterer  
Doris Reinecke

Nürnberger Arbeitspapiere zu sozialer Teilhabe,  
bürgerschaftlichem Engagement und „Good Governance“

Nr. 14 / Mai 2013

## **Nürnberger Arbeitspapiere zu sozialer Teilhabe, bürgerschaftlichem Engagement und „Good Governance“**

Herausgegeben von Reiner Pröhl und Dr. Uli Glaser

für das Referat für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg

Die „Nürnberger Arbeitspapiere zu sozialer Teilhabe, bürgerschaftlichem Engagement und ‚Good Governance‘“ sind als Materialsammlung konzipiert, die die Bemühungen der Stadt Nürnberg und ihrer Partner im Themenfeld von sozialer Teilhabe, bürgerschaftlichem Engagement und „Good Governance“ dokumentieren.

Die Arbeitspapiere publizieren Konzepte, Berichte, Evaluationen und Übersichtspräsentationen aus den Beschäftigungsgenständen des Referats für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg.

Veröffentlicht werden sie als pdf-Dokumente und im Internet sowie ggf. durch Versand an Zielgruppen und als Anhänge an Newsletter. Sie stehen allen Interessierten (unter Angabe der Quelle) gerne zur weiteren Verwendung zur Verfügung.

**Nr. 1 / Mai 2012:** Die Stadtteilpatenschaft: Ein Modell öffentlich-zivilgesellschaftlicher-privater Partnerschaft (Heinz Brenner, Alexander Brochier, Uli Glaser & Reiner Pröhl)

**Nr. 2 / Mai 2012:** Bürgerschaftliches Engagement in Nürnberg (Uli Glaser & Alexandra Weber)

**Nr. 3 / Mai 2012:** Mythos Kultur für alle? Kulturelle Teilhabe als unerfülltes Programm (Uli Glaser)

**Nr. 4 / Mai 2012:** Beispiele Nürnberger Projekte Kultureller Teilhabe (Marco Puschner)

**Nr. 5 / Juli 2012:** Repräsentativbefragung zu Kultureller Bildung und Kinderkultur (2009/2010): Die Ergebnisse im Überblick (Dr. Hermann Burkhard, Dr. Uli Glaser, Simon Reif, Daniela Schuldes, Ingrid Wild-Kreuch)

**Nr. 6 / Juli 2012:** Engagementförderung und Freiwilligenmanagement im kommunalen Aufgabenfeld (Dr. Uli Glaser)

**Nr. 7 / Juli 2012:** Unternehmen Ehrensache: Das Corporate Volunteering Netzwerk in Nürnberg (Elisabeth Fuchsloch)

**Nr. 8 / Juli 2012:** Nürnberg und das Stiftungswesen (Karin Eisgruber, Uli Glaser, Elmar Reuter)

**Nr. 9 / November 2012:** Soziale Infrastruktur, Mehrgenerationenhäuser, Bürgerschaftliches Engagement (Reiner Pröhl)

**Nr. 10 / November 2012:** Familie als kommunalpolitische Entwicklungsaufgabe (Reiner Pröhl)

**Nr. 11 / November 2012:** Kulturfreunde: Ein Ehrenamtsprojekt zu kulturellen Teilhabe (Ingrid Wild-Kreuch)

**Nr. 13 / März 2013:** Die Keimzelle der Demokratie: Chancen und Grenzen kommunaler Bürgerbeteiligung (Dr. Ulrich Maly)

**Nr. 14 / Mai 2013:** Die „Initiative familienbewusste Personalpolitik“ (Thomas Etterer, Doris Reinecke)

**Nr. 15 / Mai 2013:** Die Nürnberger Freiwilligenbörse: Erfahrungen aus drei Jahren (Andreas Mittelmeier, Bastian Sauer, Alexandra Weber)

**Nr. 16 / Mai 2013:** Kultur für alle!? Wie Nürnbergerinnen und Nürnberger mit niedrigem Einkommen die Kulturläden nutzen (Peter Hautmann)

### **Autoren:**

**Thomas Etterer**, Praktikant im Referat für Jugend, Familie und Soziales / Stab Familie (Bündnis für Familie), B.A. Erziehungswissenschaft Universität Augsburg

**Doris Reinecke**, Geschäftsführerin Bündnis für Familie und Koordinatorin der Initiative familienbewusste Personalpolitik

# Die „Initiative Familienbewusste Personalpolitik“

Die Nürnberger Arbeitspapiere zu sozialer Teilhabe, bürgerschaftlichem Engagement und „Good Governance“ stellen unter anderem Konzepte und Projekte guter trisektoraler Zusammenarbeit vor, Kooperationen zwischen Staat/Kommune, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Die vorliegende Zusammenfassung der Initiative Familienbewusste Personalpolitik zieht zum 10-jährigen Bestehen (Zwischen-)bilanz.

## Familienbewusste Personalpolitik

Ziel der Initiative ist die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie unterstützt Unternehmen und Verwaltungen bei ihrer familienbewussten Personalpolitik, macht Good Practice sichtbar und unterstützt die Vernetzung von Unternehmen und Dienstleistern. Familienbewusste Personalpolitik ist für jede Betriebsgröße möglich und wirkt sich positiv aus.

*„Obgleich die Notwendigkeit des Förderns von Familien in aller Munde ist, gibt es gerade bei den Bemühungen um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch einen deutlichen Nachholbedarf. Es ist daher erfreulich, dass sich in unserer Region immer mehr Unternehmen mit diesem wichtigen Thema beschäftigen.“*

**Dr. Ulrich Maly, Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg**

Die Besonderheit und Stärke der Initiative liegt dabei im Miteinander von Wirtschaft und Sozialbereich. Beide Bereiche arbeiten gemeinsam an dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und beide profitieren davon. Die Initiative bringt Wirtschaft und Sozialbereich zusammen und ermöglicht Kooperationen, wo sie sonst nur schwer möglich sind.

Die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik liegen in der besseren Gewinnung und Sicherung von Arbeitnehmern für das Unternehmen und deren Leistungssteigerung. Beschäftigte in familienbewussten Betrieben identifizieren sich stärker mit diesen und ihren Interessen und erleben Wertschätzung durch den Arbeitgeber. Dabei sinken die Fehlzeiten von Beschäftigten ebenso wie die Fluktuationsrate im Unternehmen und die Rückkehrbereitschaft nach der Elternzeit steigt. Zudem stärkt familienbewusste Personalpolitik die Attraktivität als Arbeitgeber, die Arbeitsproduktivität und verbessert das Betriebsklima. Damit hat familienbewusste Personalpolitik einen Nutzen für Arbeitgeber und Belegschaft, die sich auch auszahlt. Eine Modellrechnung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ergab bei vorsichtigen Annahmen eine Rendite der

Investition in familienfreundliche Personalmaßnahmen in Höhe von 25%. (BMFSFJ: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen)

*„Motivierte und gut ausgebildete Fachkräfte sind die Grundlage für jeden Unternehmenserfolg. Unternehmen, die ihre Beschäftigten dabei unterstützen, Familie und Erwerbsfähigkeit zu vereinbaren, sorgen für eine höhere Produktivität, geringere krankheitsbedingte Ausfälle und weniger Fluktuation. Dieser Erfolgsfaktor liegt in der Hand der Unternehmer!“*

**Christine Haderthauer, Bayerische Staatsministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen**

Die „Initiative familienbewusste Personalpolitik“ hat ihr Verständnis von Familie ebenso weiterentwickelt, wie sich die Bedürfnisse von Familien gewandelt haben. Anfangs lag der Schwerpunkt der gewünschten Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Familien mit Kindern. Dadurch waren zunächst vor allem Themen wie Arbeitszeitmodelle, Notfallkinderbetreuung, Elternzeit, Kinderbetreuung oder Ferienbetreuung von hoher Bedeutung. Hinzu kam die notwendige Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege Angehöriger. Der Bereich des Eldercare wird durch die demographische Entwicklung für familienbewusste Unternehmen immer wichtiger.

*„Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt stellen Unternehmen und Kommunen vor neue Aufgaben. Über die Zukunft von Wirtschaftsstandorten entscheidet mit, ob sie Familien ein gutes und lebenswertes Umfeld bieten können. Regionen mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und Infrastruktur haben es leichter, Fachkräfte anzuziehen und dauerhaft zu binden.“*

**Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

Die Wichtigkeit einer familienbewussten Personalpolitik will die Initiative Unternehmen vermitteln, denn „noch immer hält ein Drittel der obersten Führungskräfte praktizierte Familienfreundlichkeit im Unternehmen für nachrangig.“ (A. T. Kearney: Wie familienfreundlich sind Unternehmen in Deutschland?) Dabei sind nach dieser Studie aus Arbeitnehmersicht die Angebote der Familienfreundlichkeit von Unternehmen dreimal so bedeutsam, wie die Angebote der Öffentlichen Hand. Familienfreundlichkeit muss im Unternehmen auch praktiziert werden, denn laut A. T. Kearney stimmen zwar 40% der Aussage zu, dass ihr Arbeitgeber sehr großen Wert auf ein arbeitnehmerfreundliches Betriebsimage lege, allerdings glauben nur 17%, dass in ihrem Betrieb die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstverständlich ist.

In Zukunft gewinnt familienfreundliche Personalpolitik durch den Fachkräftemangel noch mehr an Bedeutung. Unternehmen sind auf Fachkräfte, insbesondere auf weibliche Fachkräfte, angewiesen und können sich ein Fernbleiben von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht leisten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist hierbei von höchster Bedeutung. Laut A.T. Kearney sind 77% der weiblichen Führungskräfte kinderlos, wobei bei Ärztinnen und Publizistinnen die Geburtenrate besonders niedrig ist. Dies ist dabei dem Umstand geschuldet, dass Frauen bei der Rückkehr nach einer Auszeit häufig eine Tätigkeit unter ihrem Qualifikationsniveau angeboten wird.

Dadurch ist fast jede dritte Frau der Meinung, dass Kinder und Karriere nicht vereinbar seien und 42% der Frauen sehen in Teilzeit keine Karrieremöglichkeiten.

Personalpolitik familienfreundlich zu gestalten ist daher besonders wichtig. Aber was ist familienbewusste Personalpolitik?

Personalpolitik allgemein bezeichnet das Setzen von Zielen, die Strukturierung von Aufgaben und die Durchführung von Maßnahmen im Bereich des betrieblichen Personalmanagements. Personalpolitik ist daher sowohl die Ziel- und Maßnahmenplanung als auch deren Realisierung.

Familienbewusst ist Personalpolitik, wenn sie auf das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtet ist. Personalpolitik ist dann familienfreundlich, wenn sie das Personalmanagement, das Personalwesen, die Personalplanung und die Arbeitsbedingungen so strukturiert und gestaltet, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist. Familienfreundliche Personalpolitik muss dafür notwendige Maßnahmen planen und realisieren.

Die Initiative familienbewusste Personalpolitik hilft Unternehmen dabei ihre Personalpolitik an diesem Ziel auszurichten und bietet Unterstützung und Kontaktmöglichkeiten.

*„Zahlreiche Unternehmen der Region haben bereits erkannt, dass sie von familienfreundlichen Maßnahmen profitieren und dies nicht mehr nur ein Randthema in der Unternehmenspolitik sein darf. So gibt es bereits eine breite Palette an familienbewussten Maßnahmen in den Unternehmen der Region. Aber es müssen noch mehr Unternehmen werden, die eine familienbewusste Personalpolitik als Standortvorteil nutzen.“*

**Elsa Koller-Knedlik, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Nürnberg**

## **Das Netzwerk familienbewusste Personalpolitik**

Die Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken (IHK), die Agentur für Arbeit Nürnberg, das Bündnis für Familie Nürnberg und das Beratungsunternehmen ‚susanne bohn Leadership Competence‘ gründeten 2003 die „Initiative familienbewusste Personalpolitik“. Seit 2010 ist auch die Handwerkskammer für Mittelfranken (HWK) aktiv dabei. Der Kern der Initiative besteht in Form des Koordinationskreises, der mit den Koordinatorinnen und Koordinatoren der IHK, der HWK, des Bündnisses für Familie und der Agentur für Arbeit besetzt ist.

Bereits 2001 wurde das Thema „Familie und Arbeitswelt“ auf dem ersten Offenen Forum Familie des Nürnberger Bündnisses für Familie erörtert und stieß dabei auf überregionales Interesse. 2003 stießen IHK-Präsident Hans-Peter Schmidt und Bundesfamilienministerin Renate Schmidt die Idee zu einer Veranstaltung der IHK-Akademie an, welche die Synergie und Vernetzung zum Thema „Familie

und Beruf“ stärken und Firmen die betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen verdeutlichen sollte.

Ziel der Initiative war es von Anfang an, Verantwortliche in Unternehmen zu ermuntern, ihren Beschäftigten mit verschiedenen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und Aufklärungsarbeit darüber zu leisten, dass alle Beteiligten von einer familienbewussten Personalpolitik profitieren.

Seit der Gründung haben sich zahlreiche Unternehmen der Initiative angeschlossen. Die Initiative ist damit zu einem großen Netzwerk geworden, in dem zukunftsweisende Projekte und Kooperationen entstehen und neue Partner jederzeit willkommen sind. Damit bietet das Netzwerk Kontakt- und Austauschmöglichkeiten zwischen Unternehmen und Dienstleistern, Unterstützungs- und Kooperationsmöglichkeiten und Informationen. Bisher sind in der Initiative über 500 Unternehmen und 250 Dienstleister vernetzt, deren Expertise immer wieder bundesweit aus dem wirtschaftsnahen und familienpolitischen Umfeld nachgefragt wird.

Die Initiative ist als freies und offenes Netzwerk gestaltet und damit genau so aktiv und lebendig wie ihre Akteure. Durch die Offenheit des Netzwerkes ist es niedrigschwellig und flexibel, aber auch von jedem Akteur abhängig und gestaltbar. Vier Säulen bilden dabei die Basis des Netzwerkes:

- Veranstaltungen
- Arbeitsgruppen
- Website und Newsletter
- „Europäische Metropolregion Nürnberg: Auf dem Weg zur familienfreundlichsten Wirtschaftsregion“

Die Initiative veranstaltet Symposien und Workshops mit Unternehmen zum Austausch von Erfahrungen und Arbeitsmaterialien. Eingeladen sind Unternehmensführungen ebenso wie Personalverantwortliche und Arbeitnehmervertretungen.

#### **Veranstaltung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Pflegedienst“**

Die Veranstaltung im Oktober 2010 in der Seniorenwohnanlage des NürnbergStift in Johannis, Nürnberg, setzte sich mit den besonderen Ansprüchen der Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf auseinander. In einem Eingangsreferat legte Sofie Geisel vom Netzworkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ die besondere Situation und Herausforderung der Vereinbarkeit bei Pflegeberufen dar. Der Frauenanteil an Pflegekräften im Krankenhaus lag 2007 bei 86,4% und jede zweite Pflegekraft war geringfügig oder teilzeitbeschäftigt. Dabei ist vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung die Gewinnung und Bindung qualifizierten Personals eine zentrale Herausforderung. Deshalb nimmt die Bedeutung eines positiven Images und der Attraktivität als Arbeitgeber zu. Herausforderungen sind die Sicherstellung einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung, die Schichtsysteme, die finanziellen Spielräume oder arbeitszeit- und tarifrechtliche Rahmenbedingungen. Im Anschluss wurden vier Good Practice Beispiele vorgestellt: Klinikum Bremen-Ost, Klinikum

Nürnberg, NürnbergStift und das Sozialunternehmen Laufer Mühle. Alle vier Unternehmen stellten ihren Weg vor, Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf zu ermöglichen, traten miteinander in den Austausch und konnten neue Ideen gewinnen.

Die Arbeitsgruppen erarbeiten verschiedene Themen zur familienbewussten Personalpolitik. In ihnen treffen sich Vertreter von Unternehmen, um aktuelle Themenstellungen intensiver zu bearbeiten und gemeinsame Projekte zu entwickeln. Dabei sind die Themen der Arbeitsgruppen an den Interessen der Mitwirkenden orientiert und die Gestaltung der Arbeitsgruppen ist den Akteuren überlassen. Dadurch bleibt das Netzwerk lebendig und ist in seinen inhaltlichen Schwerpunkten gestaltbar. So gab es anfangs Arbeitsgruppen zu ‚Elternzeit‘ oder ‚Kinderbetreuung‘ und inzwischen zu ‚Familie und Pflegeberuf‘, ‚Frauen in Führungspositionen‘ oder ‚Gesundheitsmanagement‘.

#### **Arbeitsgruppe „Ferienbetreuung“**

Aus der Arbeitsgruppe Ferienbetreuung entstanden zwei Projekte, die sehr erfolgreich durchgeführt werden und immer mehr Beachtung finden:

**FERIENBANDE** ist seit 2011 eine Kooperation der Handwerkskammer für Mittelfranken, der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, der TeamBank und der uniVersa Versicherung. Gemeinsam wird eine Betreuung von Mitarbeiterkindern in den ersten drei Wochen der Sommerferien angeboten. Das Angebot richtet sich an Kinder im Alter zwischen 3 und 12 Jahren, die in Gruppen von 10 – 15 Kindern durch Mitarbeiter der Johanniter Unfallhilfe e.V. betreut werden.

**KooMiKi** (Kooperation Mitarbeiter Kinder) wurde 2007 gegründet und ist die Zusammenarbeit von zehn Nürnberger Firmen, um die Basis für eine gemeinsame Ferienbetreuung zu schaffen. Die Koordination der Ferienbetreuung übernimmt dabei jedes Jahr ein anderes Unternehmen, wobei die Durchführung der Ferienbetreuung durch professionelle Anbieter erfolgt. Dabei findet eine enge Abstimmung zwischen den Unternehmen statt, die einen großen Anteil der Kosten übernehmen und den Elternbeitrag individuell fest legen. 2012 wurden erstmals in Kooperation mit dem Jugendamt auch bedürftige städtische Kinder auf freie Plätze aufgenommen.

#### **Arbeitsgruppe „Väter im Betrieb“**

Ziel der Gruppe, die von 2007 bis 2008 bestand, war es, die Situation von Vätern in Unternehmen zu untersuchen und entsprechende Handlungsmaßnahmen abzuleiten. Als Ergebnis entstand der Leitfaden „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter – Ein Handlungsleitfaden für Personalvertreter, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte“, der überregional Anklang fand und Verwendung findet. Immer mehr Väter gehen in Elternzeit, wodurch auch die Betriebe vor neuen Herausforderungen stehen und diese Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter ermöglichen müssen. Familienbewusste Personalpolitik darf deshalb nicht nur auf Frauen zugeschnitten sein, sondern muss auch Vätern Angebote machen.

Der Leitfaden zeigt bereits praktizierte Beispiele und präsentiert in komprimierter Form, welche Möglichkeiten Unternehmen haben ihre Väter anzusprechen, wenn es um das Thema Familie und Beruf geht.

Zudem stellte der Arbeitskreis Beispiele für Väterbriefe, Checklisten und Informationsblätter zusammen. Alle Materialien unter:

<http://www.familienbewusste-personalpolitik.de/Vaeter-im.658.0.html>

Die dritte Säule der Initiative stellen die Website und der vierteljährliche Newsletter dar. Auf der Website [www.familienbewusste-personalpolitik.de](http://www.familienbewusste-personalpolitik.de) finden Interessierte eine Infothek, die Arbeitsgruppen, Good Practice, Veranstaltungen und Dienstleister. In der Infothek gibt es Informationen und Tipps zur Umsetzung familienfreundlicher Personalpolitik im eigenen Unternehmen, wie beispielsweise zu den Themen Arbeitszeit, Arbeitsort oder Personalentwicklung. Dabei kann auf den Kompetenzpool zurückgegriffen werden, um gezielte Informationen und Unterstützung zu bekommen. Auch die Arbeitsgruppen der Initiative können die Website nutzen und Interessierte können Kontakt zu ihnen aufnehmen. Die Homepage dient ebenfalls der Präsentation von Good Practice. Die dargestellten Unternehmen setzen gute Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf um und bieten Anregungen und Ideen für andere Unternehmen. Die Website informiert zudem über aktuelle Veranstaltungen der Initiative und Veranstaltungen im Bereich familienbewusste Personalpolitik. Im Bereich der Dienstleister können Unternehmen Partner finden, um ihre Ziele umzusetzen. Eine Stärke der Initiative liegt genau in diesem Bereich: der Zusammenführung von Unternehmen und Dienstleistern, um eine familienfreundliche Personalpolitik zu ermöglichen.

#### **Good Practice: Der Hochschulservice für Familien**

Die Georg-Simon-Ohm Hochschule ist die zweitgrößte Hochschule für angewandte Wissenschaften in Bayern und besteht aus zwölf Fakultäten mit insgesamt über 10.000 Studierenden und ca. 1.500 Professorinnen und Professoren, Lehrbeauftragten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Als erste Fachhochschule in Bayern erhielt sie 2005, 2008 und 2011 das Zertifikat ‚familiengerechte Hochschule‘ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Maßnahmen der Hochschule sind beispielsweise die Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Leitsätzen, Ferienbetreuung für Schulkinder, flexible Nachmittagsbetreuung, Babysitterservice, Flexible Arbeitszeiten und individuelle Teilzeitmöglichkeiten sowie alternierende Telearbeit/Home-Office.

Nach der Gründung des Familienbüros 2006, das sich ausschließlich mit der Thematik Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie beschäftigt, wurde dieses 2009 durch personelle und räumliche Erweiterung zum Hochschulservice für Familien ausgebaut und als zentrale Einrichtung in der Grundordnung der Hochschule verankert. Die Servicestelle berät und informiert sowohl persönlich als auch telefonisch oder über Internetkontakt zu allen familienrelevanten Themen und Problemstellungen. Teil des Hochschulservices ist auch die erste Kinderkrippe unter Trägerschaft einer bayerischen Hochschule, das milliOHM. Durch die demographische Entwicklung gewinnt auch für den Hochschulservice die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege Angehöriger an Bedeutung.



Der „Selbstcheck Familienfreundlichkeit für kleine und mittlere Unternehmen“ steht auf der Website der Initiative zur Verfügung. In Zusammenarbeit von Bündnis für Familie und der Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg wurde dieses Instrument zur Selbsteinschätzung und Verbesserung von Familienfreundlichkeit in Arbeitsorganisationen für Führungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen entwickelt. Der Fragebogen soll dabei helfen Stärken und Schwächen in Sachen Familienfreundlichkeit im eigenen Unternehmen einzuschätzen und bietet Informationen und Anregungen, wie die Personalpolitik familienfreundlicher werden kann. Dabei bleiben die Ergebnisse anonym und die Auswertung des Selbstchecks kann unmittelbar eingesehen werden und erfolgt kostenlos.

**Good Practice: Unternehmen in der Metropolregion: Cortal Consors (BNP Paribas)**

Buß- und Betttag Aktion: Auszubildende betreuen Mitarbeiterkinder

Seit 1995 ist dieser Tag in Bayern kein gesetzlicher Feiertag mehr, Kinder müssen jedoch trotzdem nicht zur Schule gehen. Um die Organisation des Tages für die Familien zu erleichtern, haben der Cortal Consors Betriebsrat und die Abteilung Human Resources daher seit 2007 dieses Projekt ins Leben gerufen. Mitarbeiter können am Buß- und Betttag ihre Kinder im Alter von 6 – 12 Jahren mitbringen. Diese werden von 09:00 bis 17:00 Uhr von Auszubildenden betreut, die sich zuvor einen Projektplan erarbeiten und das Programm gestalten. Zudem haben die Kinder die Möglichkeit mit ihren Eltern Zeit am Arbeitsplatz zu verbringen, um deren Arbeitsumfeld kennenzulernen. Dabei profitieren alle, denn das Unternehmen verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Eltern haben keinen Betreuungs-Engpass an diesem Tag, die Kinder lernen den Arbeitsplatz der Eltern kennen und die Auszubildenden lernen sich im Unternehmen zu orientieren und im Team zu arbeiten.

Die vierte Säule der Initiative ist das Projekt „Europäische Metropolregion Nürnberg: Auf dem Weg zur familienfreundlichsten Wirtschaftsregion“, bei dem sie im Lenkungskreis mitwirkte. Aus dem Projekt heraus sind bereits viele wertvolle Impulse für die Region entstanden. Ziel des Projekts (2010 – 2012) war, dass die Europäische Metropolregion Nürnberg zu einer der führenden Regionen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird. Die Akteure des Lenkungskreises arbeiten auch nach Projektende weiter an diesem Thema.

Die Stärke der Initiative liegt in ihrer offenen Struktur durch die sie für jeden zugänglich ist. Jeder Interessent kann im Netzwerk Informationen bekommen oder anbieten. Die Vernetzung findet dabei nicht nur unter Unternehmen statt, sondern auch zwischen Wirtschaft und Sozialbereich. Diese Vernetzung ist dabei für beide Seiten gewinnbringend. Durch die Offenheit gelingt es dem Netzwerk Hemmungen und Grenzen jeder Art zu überwinden. Die Arbeitsweise ist dabei zielgerichtet: Ziel ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Möglichkeiten einer familienbewussten Personalpolitik

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich nicht nur durch eine bestimmte Maßnahme, sondern nur durch einen Mix an Maßnahmen erreichen. Über die Hälfte der Unternehmen (56,9 Prozent) haben mindestens sieben familienfreundliche Maßnahmen implementiert und jedes zehnte Unternehmen (10,3 Prozent) bietet mittlerweile 13 oder mehr unterschiedliche familienfreundliche Maßnahmen an (Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010). Familienbewusste Personalpolitik muss sich daher mit den drei Bereichen Zeit, Infrastruktur und Geld auseinandersetzen. Diese drei Bereiche müssen ausgebaut und abgestimmt werden, um die Vereinbarkeit zu gewährleisten.

Der Faktor Zeit spielt bei familienbewusster Personalpolitik eine sehr wichtige Rolle. Im Rahmen von Personalmanagement, Personalwesen und Arbeitszeitregelungen lassen sich viele familienfreundliche Lösungen erarbeiten. Arbeitszeitmodelle sind dabei von hoher Bedeutung. Hierbei sollte Familien ein flexibler Umgang mit der Arbeitszeit ermöglicht werden. Zudem ist der einfache Übergang von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung ebenso wichtig wie der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit. Auch bei der Urlaubsplanung ist der Faktor Zeit ausschlaggebend, denn Beschäftigte brauchen vor allem in den Ferien Zeit für ihre Familie. Fast alle Unternehmen bieten inzwischen zumindest eine Maßnahme in diesem Handlungsfeld an. Dabei sind Teilzeitangebote, individuell vereinbarte Arbeitszeiten und eine flexible Tages- und Wochenarbeitszeit besonders verbreitet (Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010).

*„Familie, so umschreibt es die Forschung, ist das immer wieder neue Ergebnis einzelner Handlungen der Familienmitglieder. Wenn Familie nicht gelebt wird, wenn nicht ausreichend Zeit für gemeinsame Aktivitäten und Unternehmungen vorhanden ist, drohen Konflikte und im schlimmeren Fall Trennung und Zerfall.“*

**Vater werden ist nicht schwer, Vater sein dagegen sehr..., Ergebnisse einer repräsentativen Befragung der Stadt Köln**

Infrastruktur ist entscheidend für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Möglichkeiten der infrastrukturellen Gestaltung sind dabei von Betrieb und Größe abhängig, denn nicht jedes Unternehmen kann eine betriebseigene Kindertagesstätte bereitstellen. Beispielsweise ist ‚Home Office‘ eine sehr gute Möglichkeit zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit, allerdings ist dies nicht in jedem Betrieb umsetzbar. Von entscheidender Bedeutung beim Faktor Infrastruktur ist die Kinderbetreuung, denn Eltern können nur dann berufstätig sein, wenn eine qualitativ gute Betreuung ihrer Kinder gesichert ist. Die Kinderbetreuung ist eines der wichtigsten Aufgaben familienbewusster Personalpolitik, denn diese muss auch in den Ferien und zu Schließzeiten von Einrichtungen sichergestellt werden.

*„Nicht ganz zwei Drittel der Unternehmen bieten zumindest eine Maßnahme im Handlungsfeld ‚Kinder- und Angehörigenbetreuung‘ an. Für die Mehrheit der Betriebe ist es dabei selbstverständlich, Beschäftigte von der Arbeit über den gesetzlichen Anspruch hinaus freizustellen, wenn deren Kinder erkrankt sind. Mittlerweile unterstützt jedes zwölfte Unternehmen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen“*

**Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010**

Der dritte Faktor familienfreundlicher Personalpolitik ist Geld. Eltern müssen von ihrem Gehalt ihre Familie ernähren können und sollten in der Regel nur ein Arbeitsverhältnis haben, denn mit zunehmender Anzahl der Tätigkeiten muss nicht nur Familie und Beruf, sondern Familie und Beruf und Beruf miteinander vereinbar sein.

Die Besonderheit familienbewusster Personalpolitik liegt darin, dass sie sowohl den Bedürfnissen der Familien, als auch den Bedürfnissen der Betriebe Rechnung tragen muss. Gelingt familienbewusste Personalpolitik profitieren alle davon. Die Initiative bietet Unterstützung und Vernetzungsmöglichkeiten an.

## Anhang: Chronik der Initiative

Veranstaltungen der „Initiative familienbewusste Personalpolitik“

Datum	Veranstaltung	Ort
<b>2004</b>		
23. Januar	Familienbewusste Personalpolitik – Effizienz steigern und Potentiale fördern	IHK-Akademie, Nürnberg
03. März	Runder Tisch zur familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen	Bündnis für Familie, Nürnberg
22. Juni	Work-Life-Balance bei der adidas-Salomon AG	Adidas AG, Herzogenaurach
<b>2005</b>		
22. Februar	Damit die Familie nicht auf der Strecke bleibt – familienbewusste Personalpolitik im Klinikum Nord	Klinikum Nürnberg
22. März	Wettbewerb „familienfreundliches Unternehmen“: Verleihung von Urkunden an 15 Unternehmen aus der Region durch OBM Dr. Maly und IHK-Ehrenpräsident Peter Schmidt	IHK, Nürnberg
18. April	Work-Life-Balance und Frauenförderung nach amerikanischem Modell	Lucent Technologies, Nürnberg
12. Mai	Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Siemens in Erlangen	Siemens AG, Erlangen
10. Oktober	Familienbewusste Maßnahmen der DATEV	DATEV, Nürnberg
14. November	Wiedereinstieg nach der Familienpause leicht gemacht	Bundesagentur für Arbeit Nürnberg
<b>2006</b>		
09. Februar	Vorstellung der mit dem audit berufundfamilie® zertifizierten Fachhochschule Markt der Möglichkeiten zur Kinderbetreuung in Nürnberg – Dienstleister und Institutionen stellen sich vor	Georg-Simon-Ohm Fachhochschule, Nürnberg
03. April	Familienbewusstsein in einem familiengeführten Unternehmen – Betrieblich organisierte Notfall- und Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten	UVEX WINTER HOLDING, Fürth
15. Mai	Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der NÜRNBERGER Versicherungsgruppe Gender Mainstreaming in Unternehmen – wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen gelingen kann	NÜRNBERGER Versicherungsgruppe, Nürnberg
27. Juni	Familienfreundlichkeit motiviert und bringt unternehmerischen Erfolg Fa. Wachter stellt ihr praktiziertes Familienbewusstsein vor Betriebliche Sozialberatung – Möglichkeiten für kleine und mittlere Unternehmen	Wachter Nahrungsmittel AG, Schwaig bei Nürnberg
12. Oktober	Die Ziele der Initiative familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg	GfK AG, Nürnberg

	Kooperation der regionalen Partner für familienbewusste Personalpolitik	Christa Stewens, bayerische Staatsministerin
14. November	Der Aufbau einer Betriebskinderbetreuung in einem mittelständischen Familienbetrieb am Beispiel der gemeinnützigen Kindertagesstätte „Frieda Lang Haus“ für Kinder in Egersheim Präsentation der Ergebnisse der Arbeitsgruppe Eldercare	MEKRA Lang, Egersheim bei Bad Windsheim
<b>2007</b>		
13. Februar	Das familienfreundliche Engagement eines der erfolgreichsten deutschen Zeitarbeitsunternehmen Präsentation des audid berufundfamilie® mit Erfahrungsaustausch auditiertes Unternehmen	Hoffmann Personalleasing, Nürnberg
12. März	Das erfolgreiche Mitarbeiter/innenetzwerk career bei Rödl & Partner berichtet von seinen Aktivitäten und schildert den Prozess zum Aufbau der betrieblichen Kinderkrippe Arbeitsgruppe Ferienbetreuung stellt Kriterien für eine erfolgreiche Umsetzung von betrieblicher Ferienbetreuung vor	Rödl & Partner, Nürnberg
25. April	Gelebte Familienkultur bei promeos Sozialberatung in Unternehmen	Promeos GmbH, Erlangen
25. Mai	Erfahrungen mit dem audig berufundfamilie® Treffen auditiertes Unternehmen	Robert Bosch GmbH, Nürnberg
27. Juni	Eröffnung der Kindertagesstätte „MIKRO“	Semikron, Nürnberg Ursula von der Leyen, Bundes- familienministerin
28. Juni	Eröffnung des Familienbüros der Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg Podiumsdiskussion zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium – Zwischen Vision und Wirklichkeit“	Georg-Simon-Ohm Hochschule, Nürnberg
17. Juli	Vorstellung des Unternehmens Die Arbeitsgruppe „Väter im Betrieb“ informiert über ihre Ergebnisse	Schwan-STABILO, Heroldsberg bei Nürnberg
23. Oktober	Vorstellung des Unternehmens und Darstellung der familienbewussten Personalpolitik in der Sparkasse Nürnberg „Die Betreuungssituation für Kinder und Jugendliche in der Stadt – geplante Maßnahmen und Möglichkeiten für Engagement seitens der Wirtschaft“	Sparkasse Nürnberg
26. November	Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Fraunhofer Institut Synergieeffekte durch Vernetzung	Fraunhofer Institut, Erlangen

<b>2008</b>		
13. Februar	Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem mittelständischen Familienbetrieb Spezielle Maßnahmen für Beschäftigte mit Schulkindern	Baumüller Holding, Nürnberg
24. April	Girls Day'08	
29. April	Familienbewusste Personalpolitik bei der Siemens AG, Standort Erlangen Aufbau einer betrieblichen Kindertagesstätte	Siemens AG, Erlangen
26. Juni	Symposium „Die Sandwichgeneration im Spannungsfeld von Familie und Beruf – Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft“	IHK-Akademie, Nürnberg Prof. Dr. Jutta Allmendinger
24. Juli	Unternehmenspräsentation und Work-Live-Balance bei DATEV Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie	DATEV, Nürnberg
30. Oktober	Informationsveranstaltung ElderCare, Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen	Rödl & Partner, Nürnberg
15. Dezember	Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei einem Weltmarktführer mit Geschichte Arbeitskreis Beschäftigte mit Schulkindern	Faber-Castell, Stein
<b>2009</b>		
16. Februar	Systematische und nachhaltige familienbewusste Personalpolitik – Vorstellung des lebensphasenorientierten Ansatzes im StWN-Konzern Entwicklung von Work-Live-Balance Gesamtkonzepten in Unternehmen	Städtische Werke, Nürnberg
23. März	Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Cortal Consors S.A. Aktuelle Informationen zum audid berufundfamilie®	Cortal Consors S.A., Nürnberg
12. Mai	Teilzeit in qualifizierten Positionen und interne Kommunikation zur familienbewussten Personalpolitik Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der deutschen Tochter eines ‚Global Player‘ der pharmazeutischen Industrie	Novartis Pharma GmbH, Nürnberg
Ab Mitte 2009	Die Initiative kooperiert aktiv und regelmäßig im Lenkungskreis des Projekts ‚Europäische Metropolregion Nürnberg – Auf dem Weg zur familienfreundlichsten Wirtschaftsregion‘ (unterstützt von Bertelsmannstiftung und Bundesfamilienministerium)	
14. November	Unternehmenskultur bei I.K. Hofmann Vorstellung des Projekts ‚EMN – Auf dem Weg zur familienfreundlichsten Wirtschaftsregion‘ Das Programm ‚eff = effizient familienbewusst führen‘	I.K. Hoffmann, Nürnberg

<b>2010</b>		
17. Mai	Gesundheitscoaching im Betrieb mit den Vorträgen: Gesundheit im Betrieb ist Chefsache; Was die Sportmedizin leisten kann; Facharbeitermangel in kleinen Betrieben offensiv begegnen; Steuerlicher Umgang mit Gesundheitsleistungen; Projekt ‚Gesunde Arbeit‘; Damit Gesundheitsziele nicht nur Silvestervorsätze bleiben	da:nova GmbH, Nürnberg
28. Juni	Cortal Consors stellt interessierten Unternehmen das Konzept Ferienbetreuung im Verbund 10 namhafter Firmen – KooMiKi – vor und berät Ein weiterer Firmenverbund zur Ferienbetreuung entstand: FERIENBANDE	Cortal Consors S.A., Nürnberg
<b>2011</b>		
23. Februar	Workshop für die aktuellen Arbeitsgruppen der Initiative: Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf Gesundheitsmanagement Karriere und Teilzeit Frauen in Führungspositionen Notfallbetreuung Austausch von Arbeitnehmervertretungen ElderCare	Städtische Werke Nürnberg
Juni	Präsentation der Initiative beim Jubiläum ‚10 Jahre Bündnis für Familie Nürnberg‘	‚Familienfeiertage‘ im Bleiweissviertel
22. November	Strategiesitzung der Initiative mit Austausch der aktuellen Arbeitsgruppen, Zielformulierungen und Veranstaltungsplanungen für 2012	Rathaus, Stadt Nürnberg
<b>2012</b>		
23./24. Januar	Aktive Beteiligung im Rahmen des ‚11. Offenes Forum Familie – Entgrenzte Familie – Entgrenzte Arbeit – Herausforderungen für Politik, Arbeitswelt und Familienbildung‘	Bündnis für Familie, Haus Eckstein, Nürnberg
26. Juni	Präsentation und Beteiligung an der ‚Jahreskonferenz der Allianz pro Fachkräfte‘ Ausgestaltung Forum Familie und Beruf	NürnbergMesse
23. Oktober	Strategiesitzung der Initiative mit Austausch der aktuellen Arbeitsgruppen und dem Thema ‚Möglichen Angebote der Notfallbetreuung von Mitarbeiterkindern‘	Robert Bosch GmbH, Nürnberg
<b>2013</b>		
22. März	10 Jahre Regionale Initiative familienbewusste Personalpolitik	IHK, Nürnberg