

**Rede von Staatsministerin Malu Dreyer
„Familienfreundlichkeit in Unternehmen lohnt sich –
auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten“**

**anlässlich der Eröffnungsveranstaltung
der Wirtschafts-Woche-Wittlich 2009**

am 18. September 2009, 10 Uhr

Redezeit: ca. 15 Minuten

Verfasserin: Brigitta Dewald-Koch

Gliederung:

1. Begrüßung
2. Mit einer familienbewussten Personalpolitik Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt meistern
3. Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Betriebswirtschaftlicher Nutzen einer familienorientierten Personalpolitik
5. Familienpolitische Schwerpunkte der Landesregierung
6. Ausblick

1. Begrüßung

**Sehr geehrter Herr Bürgermeister Rodenkirch,
sehr geehrte Frau Landrätin Läsch-Weber,
sehr geehrten Organisatoren und Organisatorinnen der Wittli-
cher Wirtschaftswoche,
sehr geehrte Unternehmer und Unternehmerinnen,
sehr geehrten Herren und Damen,**

ich freue mich, dass die Stadt Wittlich die **Eröffnungsveranstal-
tung** zur siebten Wirtschafts-Woche dazu nutzt, die **Vorteile einer
familienfreundlichen Personalpolitik in die Region zu tragen**.
Gerne komme ich dem Wunsch nach, das Thema familienbewusste
Personalpolitik in Unternehmen vorzustellen.

Vielleicht werden Sie sich fragen: **Warum sollte sich ein Unter-
nehmen gerade gegenwärtig mit den familiären Belangen seiner
Beschäftigten befassen?** Hat ein Unternehmen in diesen Tagen
nicht vielmehr die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die Auftragsbü-
cher wieder stimmen und Arbeitsplätze erhalten werden?

Viele **Unternehmen befinden sich zurzeit in schwierigen Ent-
scheidungsprozessen**. Wichtig ist, dass **Unternehmen auch in
der Konjunkturkrise ihre Kernkompetenzen sichern** und nicht
krisenbedingten Kurzschlusshandlungen erliegen.

2. Mit einer familienbewussten Personalpolitik Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt meistern

Meine sehr geehrten Herren und Damen,
auf die Frage, ob angespannte **wirtschaftliche Situation genügend Spielraum bietet**, um eine **bessere Vereinbarkeit** von Beruf und Familie zu realisieren, **sage ich eindeutig ja!**

Damit befinde ich mich damit in guter Gesellschaft. Laut einer **Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach** vom März **erwarten 68% der befragten Personalverantwortlichen** in deutschen Unternehmen **keinen Bedeutungsverlust des Themas Vereinbarkeit** von Familie und Beruf in Folge der aktuellen Krise.

Sie haben erkannt, dass Betriebe und Unternehmen, denen es gelingt, **beschäftigungsadäquate Konzepte** der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen, als **attraktive Arbeitgeber** das Fachkräftepotenzial am Arbeitsmarkt besser ausschöpfen und halten können.

Ich sagte es bereits: Arbeitsmarkt und die demografische Entwicklung hängen zusammen. Eine **fehlende Unterstützung zur Vereinbarkeit** von Beruf und Familie **kann längerfristig zu einer ernst zu nehmenden Veränderung im Geburtenverhalten führen**, wie ja auch die jüngsten Statistiken eindrucksvoll belegen.

Zum Thema **Fachkräftesicherung** sagte der **Unternehmensberater Roland Berger**: „... Wer jetzt unüberlegt auf kurzfristige Personalreduzierung setzt, wird im nächsten Aufschwung Wachstumshemmnisse riskieren und in spätestens fünf Jahren vom demografisch bedingten Fachkräfterrückgang umso härter betroffen sein. Deshalb sind **Strategien gefragt, die Flexibilisierung bei gleichzeitiger Arbeitskräftebindung ermöglichen.**“

44 Prozent der vom Institut für Demoskopie Allensbach im März befragten Personalverantwortlichen gaben auch an, **künftig werde es schwieriger, geeignetes Personal zu finden.** Der Wettbewerb um knapper werdende Fachkräfte kann aber entscheidend sein für den Erfolg und Wachstum eines Unternehmens.

Materielle Anreize zählen künftig weniger, um qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden, sich ihrer Kompetenzen und Erfahrungen zu versichern und einen dauerhaft verlässlichen Umgang mit Kunden zu erreichen. Möglichkeiten der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** im Unternehmen haben **künftig eine höhere Priorität, schrieb sinngemäß der Spiegel. Ich teile diese Einschätzung.**

Wichtige Stichworte in diesem Zusammenhang sind die **Flexibilisierung der Arbeitsorganisation,** besonders der Arbeitszeiten,

und **gute Wiedereinstiegskonzepte** nach der Erziehungszeit, die auch eine Karriereplanung mit einschließen.

Ich habe im Januar dieses Jahres das **Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik** in Frankfurt/Main (ISS) mit der Durchführung einer **Studie beauftragt**, die **Motive und Rahmenbedingungen** der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie **für Väter zu erforschen**.

Unternehmen gehen allzu oft noch davon **aus, dass nur Frauen die Nutzerinnen familienfreundlicher Maßnahmen sind**. Sie nehmen in Kauf, dass Frauen längerfristig aus dem Erwerbsleben aussteigen, ihr Know-how verlieren und erhebliche Folgekosten für Unternehmen und diese Frauen entstehen.

Ich möchte auch für Väter eine gute Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben durch geeignete betriebliche Maßnahmen **ermöglichen**.

Die **Ergebnisse der Studie** werde ich **voraussichtlich Ende November der Öffentlichkeit vorstellen**. Ich danke allen Unternehmen, die sich an der Studie beteiligt haben, für ihre hilfreiche Unterstützung.

Ein Punkt ist mir besonders wichtig: Als Folge der **demographi-**

schen Entwicklung und der damit einhergehenden Alterung der Gesellschaft, werden wir künftig **stärker die Anforderungen von häuslichen Pflegeaufgaben berücksichtigen müssen.**

Es kann nicht sein, dass Beschäftigte, die berufliche und pflegerische Aufgaben zu vereinbaren haben, **damit alleine zurecht kommen** und ausschließlich individuelle Lösungen finden müssen. **Pflegeaufgaben brauchen die Solidarität der Gemeinschaft.**

Ich appelliere daher an Sie als Unternehmerinnen und Unternehmer, **tragfähige Konzepte** einer guten **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** für ihre Beschäftigten **zu entwickeln**. Arbeitszeitflexibilisierung und die Regelungen nach dem Pflegezeitgesetz bieten hilfreiche Möglichkeiten.

Das **Kompetenzzentrum „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“** informiert und berät **Unternehmen** und hilft ihnen dabei, ihre Betriebe zukunftsfest zu machen. Das Kompetenzzentrum ist gemeinsam mit Kooperationspartnern auf folgenden Gebieten aktiv:

- **Gesundheit**, Gesundheitsschutz, Gesundheitsvorsorge
- **Führung**, Personalpolitik
- **Kompetenzentwicklung**, Qualifikation, Weiterbildung
- **Arbeitsbedingungen**, Arbeitsorganisation, Arbeitszeitmodelle

Ich lade Sie herzlich ein: Nutzen Sie das Angebot!

3. Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unternehmen fehlen häufig die richtigen Informationen. Sie **glauben oft**, familienbewusste Personalpolitik und **familienfreundliche Arbeitsstrukturen seien aufwändig und teuer**. Oder sie befürchten, bei ihren Beschäftigten eine Erwartungshaltung aufzubauen, die langfristig das Unternehmen belasten könnte.

Deshalb haben Wirtschaftsminister Hendrik Hering und ich im Jahr 2007 **Regionalkonferenzen** angeregt, die wir in Kooperation mit der Wirtschaft und vielen Akteuren vor Ort durchführen. **Unternehmen lernen von Unternehmen, heißt das Ziel.**

Aus den bisherigen Regionalkonferenzen (Mainz, Koblenz, Ludwigshafen Trier und Neuwied) weiß ich, dass Regionalkonferenzen Unternehmen **praxisnah über die Vorteile** und den betriebswirtschaftlichen Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik **informieren**.

Deutlich wurde in allen sechs Regionalkonferenzen: **Flexibilität**, die Familie und Beruf in eine gute Balance bringt, **erhöht die Arbeitsmotivation**, die Produktivität von Beschäftigten, ihre Arbeitszufriedenheit und sie fördert ein starkes Vertrauen, das sich auch in der Außenwirkung eines Unternehmens positiv auswirkt.

Für rheinland-pfälzische **Beschäftigte sind flexible Arbeitszeiten**, die Notfallbetreuung und die Möglichkeit, Zuhause arbeiten zu können, **wichtiger für eine gute Vereinbarkeit** von Familie und Beruf **als beispielsweise die Einrichtung eines Betriebskindergartens**. Das ist das Ergebnis der Studie zu „Beschäftigungswirkungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ von Jutta Rump, Professorin an der Fachhochschule für Wirtschaft in Ludwigshafen.

Flexible Tages-, Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeiten, Telearbeit **schaffen** in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise **Spielräume für Unternehmen** und Beschäftigte, um **flexibel auf die Auftragslage** und Engpässe **reagieren zu können**. Kurzarbeit und Entlassungen können vermieden, Wachstumschancen und Effizienzsteigerungen genutzt werden.

In Kooperation mit anderen Akteuren vor Ort, beispielsweise den „Lokalen Bündnissen für Familie“, ZeitZeichen, einer Beratungsstelle für Arbeitszeitmodelle oder Beratungsstellen für Berufsrückkehrerinnen, **lassen sich gute Maßnahmen realisieren, die alleine nicht umzusetzen wären**.

4. **Betriebswirtschaftliche Vorteile einer familienorientierten Personalpolitik**

Sehr geehrten Herren und Damen,
eine **offene Kommunikation zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft** sind feste Bestandteile einer familienbewussten Personalpolitik und gerade in Krisenzeiten für Ihre Glaubwürdigkeit unerlässlich.

Machen Sie mögliche Spannungen aktiv zum Thema und suchen Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten nach Lösungen“, rät die berufundfamilie gGmbH der Hertiestiftung in ihren Auditierungsprozessen. Ich selbst habe im vergangenen Sommer in einer Autowerkstatt eindrucksvoll erlebt, dass regelmäßige Teambesprechungen das Klima, den Zusammenhalt und die Kundenrekrutierung, in einem Unternehmen deutlich positiv beeinflussen können.

Die **Landesregierung fördert das Audit berufundfamilie**. Kleine und mittelständische Unternehmen - bis zu 25 Beschäftigten - werden gegenwärtig zu **80 Prozent bei den Auditierungskosten unterstützt**. Unternehmen mit 26 bis 500 Beschäftigten zu 50 Prozent.

Ich bin stolz darauf, sagen zu können, **dass Rheinland-Pfalz bundesweit führend ist**, wenn es um die Zertifizierung familienbewusster Unternehmen durch das Audit berufundfamilie der gemeinnützi-

gen Hertiestiftung geht. **131 Unternehmen**, Institutionen und Hochschulen haben **bislang das Audit berufundfamilie** der gemeinnützigen Hertiestiftung **durchlaufen** oder sich dazu angemeldet.

Nach Auskunft der Hertiestiftung ist das **Interesse** auch gegenwärtig **ungebrochen**. Zehn weitere Unternehmen interessieren sich für eine Auditierung ihres Unternehmens. Das ist ein gutes Zeugnis für rheinland-pfälzische Unternehmen. **Nutzen Sie auch in Ihrer Region das Audit**. Ihr Unternehmen wird davon profitieren.

Es gibt viele **Studien**, die sich mit den **betriebswirtschaftlichen Effekten** einer familienbewussten Personalpolitik befassen. Zitieren möchte ich eine Studie des Forschungszentrums „Familienbewusste Personalpolitik“ an der Universität Münster.

Die Untersuchung in 1.000 Unternehmen (2008) ergab, dass die **Produktivität und Motivation** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in familienfreundlichen Unternehmen **um 17 Prozent größer** ist, die **Fehlzeiten um 13 Prozent geringer** und Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen vielfältiger und qualifizierter sind. Auch die Bindung von Fachkräften und Kunden an einen Betrieb ist viel stärker.

Weitere **positive Effekte familienbewusster Personalpolitik** sind:

- die Steigerung der Attraktivität des Unternehmens - gerade in strukturschwachen Regionen,

- positive Veränderungen in der Mitarbeiterführung,
- ein verbessertes Zeitmanagement,
- die Steigerung des Verantwortungsbewusstseins,
- eine Stressresistenz und größere Belastbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- ein besseres Sozialverhalten sowie eine gute Konfliktfähigkeit.

5. Familienpolitische Schwerpunkte der Landesregierung

Meine sehr geehrten Herren und Damen,
Familien brauchen unsere Unterstützung. **Aufgabe der Politik** ist, sich dafür einzusetzen, dass **Familien gute Rahmenbedingungen erhalten**, um ein gesundes und **glückliches** und von der Gesellschaft wertgeschätztes Leben führen zu können. Dazu gehört auch eine gute Balance von beruflichen und familiären Aufgaben.

In den vergangenen Jahren haben wir **viele Projekte auf den Weg gebracht**, die die Rahmenbedingungen für Familien verbessern. Einige habe ich schon genannt, stichwortartig nenne ich weitere Beispiele:

- Das von mir Anfang 2005 aufgelegte familienpolitische Aktionsprogramm **Viva Familia** fördert die partnerschaftlichen, erzieherischen und wirtschaftlichen Kompetenzen in Familien und möchte auch eine gleichberechtigte Teilhabe am Familien- und Berufsleben ermöglichen. Stellvertretend nenne ich die Projekte Guter Start ins Kinderleben, Frühe Hilfen für Familien, Häuser für Familien und Familienbildungszentren.
- Mit **Lokalen Bündnissen für Familien** verstärkt die Landesregierung den **lokalen Bezug aller familienpolitischen Aktivitäten**. Eine **Servicestelle** bei der Landeszentrale für Gesundheits-

erziehung in Mainz hilft den örtlichen Initiativen, kreative Ideen und Maßnahmen zu den unterschiedlichen Anliegen von Familien, also auch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ortsnah umzusetzen. In Rheinland-Pfalz gibt es zurzeit **38 Lokale Bündnisse** für Familien.

- Das Programm „**Zukunftschance Kinder – Bildung von Anfang an**“ zielt auf gute Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren und den **Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ab 2010 für die Zweijährigen**. Es hat eine enorme bildungspolitische Bedeutung und trägt wesentlich zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Gleiches gilt für die konsequente **Erweiterung der Ganztagschulen**.
- **ZeitZeichen**, die bereits erwähnte Beratungs- und Informationsstelle für Arbeitszeitmodelle in Trier, **informiert Unternehmen** über eine **chancen- und familiengerechte Arbeitszeit- und Arbeitsweltgestaltung**. Durch gute Praxisbeispiele von Betrieben, die Väter mit Familienaufgaben unterstützen, möchte sie außerdem ein **verändertes Rollenbild fördern**.

Das ZeitZeichen-Team ist heute für Sie mit einem **Infostand** vor Ort und kommt auch gerne für eine **kostenlose Erstberatung** oder einen Info-Workshop **persönlich in Ihr Unternehmen**.

- Das in Rheinland-Pfalz erfolgreiche **Audit Beruf und Familie** wollen wir weiter fortsetzen. Zur Förderung des Audits durch die Landesregierung habe ich eben bereits Ausführungen gemacht. **Nutzen Sie heute die Chance, sich zu informieren, denn auch berufundfamilie ist mit einem Stand vertreten.** Wer weiß, vielleicht gehören auch Sie im nächsten Jahr mit zu den zertifizierten Unternehmen?

6. Ausblick

Meine sehr geehrten Herren und Damen,
Familienpolitik, besonders das Bestreben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, kann **nur erfolgreich** sein, **wenn die Politik und alle familienrelevanten Akteure eng zusammen arbeiten** und Netzwerke zur Unterstützung von Familien bilden.

Ohne Ihre Unterstützung, meine sehr geehrten Unternehmer und Unternehmerinnen, **wird es uns nicht gelingen**, in Rheinland-Pfalz Voraussetzungen zu schaffen, die es jungen Menschen ermöglichen, eine zufrieden stellende berufliche Laufbahn und gleichzeitig ein gutes und glückliches Familienleben zu realisieren.

Ich danke Ihnen für Ihr Interesse an der heutigen Veranstaltung und wünsche in den nächsten Tagen eine interessante Wirtschaftswoche mit vielen neuen Erkenntnissen und Anregungen. **Tragen Sie die positiven Impulse in Ihre Betriebe** und stoßen Sie weitere familienfreundliche Projekte in der Region an.

Familienfreundlichkeit lohnt sich – auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.