

**Wettbewerbsvorteil Familienbewusste
Personalpolitik**

**Rede der
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
Renate Schmidt,**

**anlässlich der Mitgliederversammlung des
Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche
Weiterbildung**

**Haus der Deutschen Wirtschaft
Berlin, 23. März 2004**

Sehr geehrter Herr Prof. Wollert,
sehr geehrter Herr Löwe,
sehr geehrte Herren, sehr geehrte Damen,

Einleitung

ich danke Ihnen für die Einladung zu Ihrer heutigen Mitgliederversammlung und die Möglichkeit, mich mit Ihnen über eine familienfreundliche Unternehmenspolitik und das, was Weiterbildungsinstitutionen in diesem Zusammenhang leisten können, auszutauschen.

Ich fühle mich hier im Haus der Deutschen Wirtschaft mittlerweile fast so zuhause wie in meinem Ministerium. Zuletzt war ich hier am 8. März anlässlich der Präsidiumssitzung des BDI, auch da ging es um die ökonomischen Chancen einer familienfreundlichen Arbeitswelt. Und am 19. April werde ich wieder hier zu Gast sein, dann bei der Präsidiumssitzung des BDA.

Das zeigt, dass sich etwas verändert hat: In der Begründung der Wertigkeit des Themas, in der Kooperationsbereitschaft von Partnern, die sich so bisher nicht mit diesem Thema befasst haben.

Es zeigt mir, dass in der Wirtschaft die Erkenntnis wächst, dass wir eine familienfreundliche Gesellschaft und Unternehmenskultur brauchen, wenn wir dauerhaft Wohlstand und Wachstum in Deutschland sichern wollen. Ich möchte Familienfreundlichkeit von dem Image befreien, nicht viel mehr als ein kostspieliges Förderprogramm für ein positives Betriebsklima und Frauenbeschäftigung zu sein.

Mir geht es darum, die ökonomischen und gesellschaftlichen Vorteile familienfreundlicher Maßnahmen herauszuarbeiten und zu vermitteln. Familie bringt Gewinn!, das muss die Maxime sein. Und dies ist ein Ansatzpunkt, bei dem es gemeinsame Interessen von Politik und Wirtschaft gibt, die wir zu strategischen Kooperationen nutzen sollten.

I. Familienfreundlichkeit als Innovationsthema

Der demographische Umbruch und die sich international verschärfenden Wettbewerbsbedingungen stellen unsere Wirtschaft vor große Herausforderungen.

Wenn wir international wettbewerbsfähig bleiben und Wachstum erzeugen wollen, brauchen wir Innovationen. Wir brauchen technische Innovationen, wir brauchen Produktinnovationen. Die Bedingungen unserer Wissens- und Informationsgesellschaft erfordern gleichzeitig, dass Innovationsstrategien reifer Volkswirtschaften am Know-how und damit am Humankapital ansetzen. Wir müssen also auch in gesellschaftliche Innovationen investieren und brauchen eine nachhaltige Familienpolitik, die zwei Ziele gleichwertig verfolgt:

- die bestmögliche Förderung unserer Kinder

- und eine höhere Erwerbsbeteiligung der jetzigen und der künftigen hervorragend ausgebildeten Frauengenerationen.

Dies sind wichtige Handlungsfelder der Innovationsoffensive, die der Bundeskanzler mit Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gewerkschaften im Januar dieses Jahres gestartet hat.

Das Humankapital wird als Produktionsfaktor immer stärker an Bedeutung gewinnen. Die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens hängen mehr und mehr vom Wissen und Können, der Kreativität und Flexibilität, also von den sogenannten "soft skills" der Menschen ab.

Insbesondere die Führungskräfte sehen sich vor immer komplexere Aufgaben gestellt, die hohe Anforderungen an ihre sozialen und führungsbezogenen Kompetenzen sowie an ihre Lernfähigkeit stellen.

Vor diesem Hintergrund gewinnen Weiterbildungsmaßnahmen zu verhaltens- und führungsbezogenen Inhalten immer größere Bedeutung. Die beeindruckende Zahl von 50.000 Weiterbildungsseminaren, die von den 54 Mitgliedsorganisationen des Wuppertaler Kreises jährlich nachgefragt werden, bestätigt, dass zahlreiche Unternehmen den klaren Wettbewerbsvorteil von Weiterbildungsmaßnahmen erkannt haben.

Dieser Trend zeigt auch, dass sich bei den Unternehmen die Erkenntnis durchsetzt, dass eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur ihre Leistungsfähigkeit steigert und ihre Zukunftsfähigkeit sichert.

Zu dieser mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur gehört, dass für die Beschäftigten eine Balance von Beruf und privaten Interessen möglich wird. Dies schließt eine familienbewusste Personalpolitik mit ein.

Ihre Einladung hat mich auch deshalb gefreut, weil sie zeigt, dass Weiterbildungseinrichtungen der deutschen Wirtschaft sich ihrer Verantwortung bewusst sind, die Ihnen bei der Sensibilisierung von Fach- und Führungskräften für eine familienbewusste Personalpolitik zukommt.

Es ist inzwischen bekannt: Familienfreundlichkeit rechnet sich volks- und betriebswirtschaftlich und ist ein dreifaches Gewinnerthema.

- Von einer besseren Balance von Familie und Arbeitswelt profitieren erstens die Familien, denn sie werden bei der Koordination von Berufs- und Privatleben entlastet.
- Zum zweiten profitiert der Staat, wenn er durch eine höhere Erwerbsbeteiligung Steuern und Sozialabgaben einnimmt.
- Zum dritten bringt eine familienorientierte Personalpolitik für Unternehmen Wettbewerbs- und Standortvorteile sowie Kosteneinsparungen.

Lassen Sie mich Ihnen dies anhand von fünf zentralen Gedanken näher erläutern.

II. Fünf ökonomisch starke Argumente

1. Deutschland braucht mehr Kinder

Anrede,

wir haben in Deutschland in der Zwischenzeit mit 1,29 Geburten pro Frau oder 8,5 Geburten pro 1000 Einwohnern die niedrigste Geburtenrate in der Europäischen Union. Weltweit sind wir auf den 185. Platz von 202 Nationen zurückgefallen, obwohl sich junge Menschen zwischen dem 29. und 34. Lebensjahr in Deutschland durchschnittlich 2,4 Kinder wünschen, haben sie im statistischen Schnitt nur 1,3.

Weniger Kinder bedeuten aber weniger Wachstum und weniger wirtschaftlichen Wohlstand. Der Rückgang der Personenzahl im erwerbsfähigen Alter wird nach Ansicht der OECD wesentlich dazu beitragen, dass in der EU die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts von heute etwa 2,3 Prozent auf durchschnittlich 0,5 Prozent im Zeitraum der Jahre 2025 bis 2050 sinken wird. Und dieser Prozess beginnt schon heute!

Der überregionale und internationale Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte wird an Bedeutung gewinnen. Der demographische Wandel in Deutschland wird jedoch bewirken, dass Unternehmen schon in absehbarer Zeit Probleme haben, was qualifizierte Arbeitskräfte und auch die Zahl der Kunden ihrer Produkte und Dienstleistungen angeht, wenn dem nicht gezielt entgegengesteuert wird.

2. Unsere Wirtschaft braucht das Potential der Frauen

Noch nie gab es eine so gut ausgebildete Frauengeneration wie heute, die selbstbewusst beides fordert: ein erfülltes Familienleben und die gleichberechtigte Teilhabe an Beruf und Karriere.

Vor allem besonders gut qualifizierte Frauen setzen ihren Wunsch nach einem Kind nicht um. Aber wenn 41 Prozent der bis zu 39 Jahre alten Akademikerinnen kinderlos sind, dann ist das nicht nur eine demographische, sondern auch eine bildungspolitische Katastrophe, denn in den Familien, in denen Bildung zum "Normalfall" gehört, gibt es immer weniger Kinder.

Was das auch für unsere Wirtschaft bedeutet haben wir uns bislang noch nicht vorgestellt: wenn wir so weitermachen, hätten wir nach Prognosen im Jahr 2040 statt heute 38 Millionen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gerade noch 24 Millionen.

Die Wirtschaft kann angesichts des Fachkräftemangels schon heute nicht mehr auf das Potential gut ausgebildeter Frauen verzichten. Gerade mit ihrer spezifischen Ausrichtung auf den Dienstleistungssektor und den Handel sind Frauen maßgeblich an der Umstrukturierung unserer Gesellschaft hin zur Dienstleistungsgesellschaft beteiligt.

Der Blick ins Ausland zeigt uns außerdem, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht nur einhergehen kann mit einer höheren Geburtenquote, sondern dass sich eine hohe Erwerbsbeteiligung und eine hohe Geburtenrate in allen europäischen Ländern bedingen.

3. Eine Familienpolitik besserer Infrastrukturen

Es nützt nichts, noch mehr finanzielle Mittel nach dem Gießkannenprinzip an die Familien zu verteilen. Deutschland gibt bereits jetzt vergleichsweise viel Geld für Familien aus; im EU-Vergleich liegen wir im oberen Drittel. Dieses viele Geld hat in Deutschland jedoch nicht dazu geführt, dass die Menschen mehr Kinder bekommen. Ein Blick über die Grenzen zeigt, dass dort, wo es mehr Kinderbetreuungsangebote gibt, also dort, wo eine Balance von Familie und Beruf erleichtert wird, auch die Geburtenrate höher ist.

Deshalb hat die Bundesregierung einen Paradigmenwechsel eingeleitet, weg von einer Fixierung auf eine monetäre Familienpolitik, hin zu einer Familienpolitik besserer Infrastrukturen und familienunterstützender Dienstleistungen.

Wir wollen die Kinderbetreuung ausbauen und setzen dabei auf differenzierte Angebote: in guter Qualität, zeitlich flexibel, bezahlbar und vielfältig. Vielfalt bedeutet sowohl Ganztagschulen und Horte, als auch Ganztagskindergärten und Kleinkindbetreuung, in Krippen oder durch Tagesmütter. Mit dem qualitätsorientiertem Ausbau der Kinderbetreuung setzen wir auf frühe Förderung unserer Kinder.

Mit vier Milliarden Euro fördern wir in dieser Legislatur den Ausbau von Ganztagschulen, und ab 2005 werden den Kommunen jährlich 1,5 Milliarden Euro aus der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zugute kommen für einen qualitätsorientierten Ausbau der Tagesbetreuung insbesondere für Kinder im Alter unter drei Jahren.

Dies ist eine Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft.

4. Familienorientierte Personalpolitik fördert die Balance von Familie und Beruf

Nachhaltige Familienpolitik bedeutet nicht nur den qualitätsorientierten Ausbau von Kinderbetreuung. Sie hat auch die Aufgabe, familienunterstützende Dienstleistungen zu fördern. Haushaltsnah oder unternehmensnah.

Und hier, meine Herren und Damen, sind auch die Unternehmen angesprochen. Sie sind gefordert, eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu entwickeln, deren Ziel es ist, die Balance von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Genau da sind wir in Deutschland noch nicht weit genug, das belegt auch der Monitor "Familienfreundlichkeit", eine repräsentative Unternehmensbefragung, die mein Ministerium zusammen mit den vier Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft durchgeführt hat.

Zwar bieten mehr als drei Viertel der Unternehmen in Deutschland (76,8 Prozent) verschiedenste Formen der Arbeitszeitflexibilisierung an. Aber in punkto Familienfreundlichkeit stehen wir trotzdem noch deutlich am Anfang. 70 Prozent der Geschäftsführer und Personalleiter schätzen die Bedeutung des Themas eher als gering ein.

Hier sehe ich eine große Herausforderung für die Weiterbildungsorganisationen, insbesondere die Führungskräfte stärker für das Thema zu sensibilisieren und über die Vielfalt und die Vorteile der familienbewussten Arbeitsorganisation aufzuklären.

Die Palette an familienorientierten Möglichkeiten ist bunt – von der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, über Belegplätze in Kindergärten, bis zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach der Familienpause.

Es gibt viele gute Beispiele, wie die Arbeitswelt familienfreundlich gestaltet werden kann. Ich will Ihnen ein konkretes Beispiel nennen: In der letzten Woche war ich zu Gast bei der Fraport AG in Frankfurt. Dort gibt es bereits seit einiger Zeit ein Kinderbetreuungsangebot, das "Fluggi-Land", das bei einem Notfall in der Familie die Kinder der Mitarbeiter betreut. Mittlerweile gibt es drei altersgemischte Gruppen mit je 15 Kindern und das bei traumhaften Öffnungszeiten.

Zu der familienfreundlichen Unternehmenskultur dort zählen umfangreiche Programme, um während der Elternzeit den Kontakt zum Unternehmen zu halten und sich trotz betrieblicher Abwesenheit weiter zu qualifizieren. Das reicht von Weiterbildungsseminaren während der Elternzeit über die Möglichkeit, familienbedingte Teilzeitarbeit zu nehmen oder Vertretungstätigkeiten auszuüben, bis hin zu einer konkreten Rückkehrplanung schon zu Beginn der Elternzeit.

Das Unternehmen profitiert dabei nicht nur dadurch, dass keine weiteren Personalkosten für die Werbung und Einarbeitung einer Vertretungskraft entstehen und damit durch die Möglichkeit, gut qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu halten und ihnen einen Wiedereinstieg zu erleichtern, sondern auch dadurch, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen häufig früher aus der Elternzeit zurückkehren, was wiederum die Kosten für das Unternehmen senkt.

Wir brauchen mehr solcher Beispiele in unserer Wirtschaft.

5. Familienfreundlichkeit rechnet sich

Familienfreundlichkeit ist nichts, was sich nur Großunternehmen in Schönwetter-Perioden "leisten" können, wie es oft heißt. Gerade auch kleine und mittlere Betriebe besitzen aufgrund ihrer Innovationskraft und Kreativität die geeigneten Voraussetzungen für familienfreundliche Maßnahmen. Das zeigt das "Checkheft Familienfreundliche Personalpolitik", das mein Ministerium gerade zusammen mit dem DIHK vorgelegt hat. In ihm finden sich praxisnahe Empfehlungen, wie familienorientierte Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen aussehen kann ohne hohen finanziellen und personellen Aufwand.

Viele Kleinunternehmen sind bereits familienfreundlich, ohne ihr Engagement unter diese Überschrift zu stellen. Deshalb werden wir in diesem Jahr gemeinsam mit dem ZDH die spezifischen Handlungsmöglichkeiten von Handwerksbetrieben zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt untersuchen und gemeinsam praktische Schritte einleiten.

Schon jetzt ist klar: Investitionen in Familienfreundlichkeit lohnen sich für mittelständische Unternehmen betriebswirtschaftlich mit einer Rendite von 25 Prozent. Das habe ich von der Prognos AG nachrechnen lassen. Die Kosten für familienfreundliche Maßnahmen liegen dabei bedeutend niedriger als die Kosten, die entstehen, wenn auf familienfreundliche personalpolitische Maßnahmen verzichtet wird.

Dies liegt daran, dass Personalkosten zum Beispiel durch eine höhere Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, geringere Krankenstände, geringere Personalbeschaffungs- und Einarbeitungskosten durch familienbedingtem Personalwechsel und durch bessere Arbeitsergebnisse sinken. Auch die Spitzen des DIHK und der BDA haben sich die Argumente dieser Studie zu eigen gemacht und unterstützen die Umsetzung dieser Erkenntnisse.

III. Innovation und Wachstum brauchen starke Allianzen

Es gibt schon viele gute Ansätze für eine familienfreundliche Unternehmenskultur.

Gleichwohl wird die Entwicklung hin zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt kein Selbstlauf sein. Mein Anliegen ist es, das Tempo zu beschleunigen - durch harte Argumente und Kooperationen.

Gemeinsame Initiativen sind erforderlich für die Entwicklung familiennaher Dienstleistungen, flexibler Arbeitszeit, veränderter Arbeitsorganisation, einer familienfreundlichen Personalentwicklung und Unternehmenskultur. Nötig sind meist weniger finanzielle Mittel als strukturelle Veränderungen, gerade auf Führungsebenen. Positive Erfahrungen müssen bekannter werden!

Deshalb habe ich letztes Jahr gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung die "Allianz für die Familie" als Teil und Motor eines innovativen Aufbruchs gegründet.

Als Promotoren habe ich namhafte Wirtschaftsvertreter, Gewerkschaftsvorsitzende, Publizisten, Wissenschaftler und Unternehmensvertreter gewonnen. Dazu gehören Dieter Hundt, Christine Licci, Ludwig Braun und Roland Berger ebenso wie Michael Sommer, Hubertus Schmoltdt oder Peter Hartz.

Gemeinsam wollen wir uns, unterlegt durch fundierte Studien und Gutachten, von denen ich Ihnen bereits einige genannt habe, für einen neuen Blick auf den Charme der Familie einsetzen. Dabei werden wir uns im Benchmarking mit anderen Ländern messen und von Best-Practice-Beispielen profitieren.

In Großbritannien hat eine mit der Regierung kooperierende Allianz von 22 renommierte Unternehmen sich zum Ziel gesetzt, Work-Life-Balance flächende-

ckend zu verbreitern. Eine wachsende Anzahl britischer Unternehmen setzt Work-Life-Balance gezielt als Marketinginstrument ein.

Einem vergleichbaren Ziel dient bei uns das bundesweite Unternehmensnetzwerk, das in Kooperation mit uns die Bertelsmann-Stiftung in den kommenden Monaten aufbauen wird. Wir wollen insbesondere Maßnahmen in KMU- Unternehmen fördern, die keine Kapazitäten für aufwändige Informationsbeschaffung oder teure Beratungsprozesse haben. Dabei geht es vor allem um den Erfahrungsaustausch mit den Praktikern aus anderen Unternehmen.

Für diese Informationsbörse werden wir auch Großunternehmen ansprechen, die quasi als "Paten" ihr Know how weiter geben.

Anrede,
unter dem Dach der "Allianz für die Familie" hat sich mein Haus unter der Schirmherrschaft des BDI-Präsidenten Dr. Michael Rogowski in einer in Deutschland bisher einzigartigen Kooperation mit acht führenden deutschen Unternehmen zusammengetan, um die Auswirkungen von Work-Life-Balance auf Unternehmen, Beschäftigte, Volkswirtschaft und Gesellschaft genauer untersuchen zu lassen.

Zu unseren Projektpartnern zählen bekannte Marken wie z.B. Bertelsmann, Daimler Chrysler und die Deutsche Telekom, um nur einige zu nennen. Für diese Unternehmen sind Work-Life-Balance-Maßnahmen Teil ihrer innovativen Unternehmenskultur. Sie haben erkannt, dass dadurch die Leistungspotentiale der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besser genutzt werden können.

Anhand ihrer Erfahrungen werden wir Arbeitsbedingungen herausstellen, die die Innovationskraft und das Wirtschaftswachstum in Deutschland stärken können.

Wir wollen beispielhafte Ansätze von Work-Life-Balance-Maßnahmen in Unternehmen bekannter machen und besonderes Engagement herausstellen.

Mir geht es nicht um neue Gesetze, meine Herren und Damen. Mir geht es um einen Mentalitätswechsel, um neue Akzente in der Unternehmenspolitik und um innovationsfördernde Kooperationen.

Ich werde in diesem Jahr gemeinsam mit meinem Kollegen Clement und den Wirtschaftsverbänden den Unternehmenswettbewerb 2005 mit dem Titel "Erfolgsfaktor Familie" starten. Ich will die heutige Gelegenheit nutzen und Sie dazu auffordern, sich daran zu beteiligen bzw. für eine Teilnahme von möglichst vielen Unternehmen zu werben.

Lassen Sie mich noch auf eine Initiative meines Ministeriums hinweisen. Wir wissen: Die Umsetzung hin zu mehr Familienfreundlichkeit in unserer Gesellschaft muss in erster Linie in den Kommunen erfolgen. Deshalb habe ich die Initiative "Lokale Bündnisse für Familie" gestartet.

In diesen Bündnissen arbeiten die Ansässigen der örtlichen Wirtschaft gemeinsam mit den Kommunen, Kammern, Verbänden und sozialen Organisationen

zusammen. Sie überlegen, was getan werden kann, damit in den Kommunen attraktive Lebensbedingungen für Familien vorhanden sind, ausreichend qualitativ hochwertige und flexible Kinderbetreuung garantiert werden kann und Familien Arbeitsbedingungen vorfinden, die ihnen eine gute Balance von Beruf und Familie ermöglichen.

Derartige Kooperationen gibt es schon, wie etwa in meiner Heimatstadt Nürnberg. Und sie sind erfolgreich.

Wir haben in Berlin ein Servicebüro eingerichtet, das allen interessierten Unternehmen, Kammern, Kommunen und Familien mit Rat und Tat zur Seite steht und für Vernetzung sorgt.

Die Initiative erfreut sich großer Resonanz. Das Büro berät derzeit an 100 Standorten und 34 lokale Bündnisse¹ haben sich der Initiative bereits fest angeschlossen. Auch über Ihr Engagement würde ich mich freuen. Denn es müssen noch mehr werden! Bündnisse für Familie setzen neue Ideen und Energien frei - auch und gerade in Zeiten knapper Kassen.

Schluss

Anrede,
Familienfreundlichkeit rechnet sich volks- und betriebswirtschaftlich! Familienfreundliche Unternehmen haben einen klaren Wettbewerbsvorteil. Dass diese Erkenntnis sich noch breiter in einer familienbewussten Personalpolitik niederschlägt - dafür werbe ich und hoffe dabei auf ihre Unterstützung.

Nutzen Sie Ihre Chance als renommierte Weiterbildungseinrichtungen und überzeugen Sie Ihr Klientel vom ökonomischen Potential einer familienbewussten Personalpolitik!

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur lohnt sich - für alle!

¹ Stand: 19.3.04, Fr 23.4.04