



Vereinbarkeit

Beruf

Familie

Schwerpunktthema:

Familie und Beruf –

Die St. Elisabeth-Stiftung ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber

„Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie – ein zentrales Thema für jeden Arbeitgeber“



Annemarie Strobl,
Vorstand der
St. Elisabeth-Stiftung

Annemarie Strobl ist Sprecherin des Vorstands der St. Elisabeth-Stiftung. Sie erklärt im dialog>>, warum sich die St. Elisabeth-Stiftung dafür entschieden hat, für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu investieren.

dialog>> Sie haben selbst zwei Töchter aufgezogen – wie konnten Sie damals Beruf und Kindererziehung vereinbaren?

Annemarie Strobl: Als ich Ende der 70er und Anfang der 80er Jahre kleine Kinder hatte, hat es keinen Arbeitgeber interessiert, wie wir Frauen Beruf und Familie unter einen Hut bekommen haben. Für mich war es aber sehr wichtig, auch in dieser Zeit weiter berufstätig zu sein – also ist damals ein beträchtlicher Teil meines Gehalts in die Kinderbetreuung geflossen.

dialog>> Welche Form der Unterstützung hatten Sie damals von Ihrem Arbeitgeber?

Strobl: Keine. Eine Frau, die ihre Stelle behalten wollte, war nach dem acht Wochen dauernden Mutterschutz wie-

der da – oder sie war weg. Wenn man weiterkommen wollte, waren Kinder sogar ein Hindernis. Ich kann mich noch daran erinnern, wie ich eine Stelle mit dem Verweis auf mein Muttersein nicht bekommen habe. Ich freue mich für junge Familien, wie viel heute gesetzlich geregelt ist: Elternzeit für Vä-

ter – das finde ich toll.

dialog>> Warum hat sich die St. Elisabeth-Stiftung dazu entschieden, dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie Priorität einzuräumen?

Strobl: Eine möglichst gute Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu ermöglichen, ist heute ein zentrales Thema für jeden Arbeitgeber. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind dann gut in ihrer Arbeit, wenn sie ihre private Situation organisiert bekommen. Dabei wollen wir sie unterstützen – das gilt nicht nur für Familien mit kleinen Kindern, sondern auch für Familien, wo Angehörige gepflegt werden.

dialog>> Welche Ziele verfolgt die Stiftung mit dem Projekt und der Auditierung?

Strobl: Ziel ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, berufstätig bleiben zu können, wenn sie Kinder bekommen oder Angehörige pflegen. Das betrifft gerade in unserem Bereich immer noch vor allem die Frauen. Wir wissen längst, wie schwierig es oft ist, nach Jahren der Familienphase wieder einzusteigen. Vieles hat

sich inzwischen geändert: in der Pflege, in der Betreuung, in der Medikation, aber auch in der Verwaltung gibt es neue Gesetze, Normen, Konzepte. Wir brauchen aber gerade auch die lebens- und familienerfahrenen Frauen – deshalb wollen wir sie gezielt und nachhaltig unterstützen. Das erfordert aber auch, dass wir die Ideen, die wir für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln, immer wieder überprüfen. Einer objektiven, externen Überprüfung stellen wir uns durch die Auditierung.

dialog>> Was investiert die Stiftung in das Projekt?

Strobl: Wir investieren Geld – zum Beispiel in Betreuungszuschüsse. Aber vor allem investieren wir personelle Ressourcen. Wir haben eine Teilzeitstelle für das Projekt audit berufundfamilie geschaffen und eine Projektgruppe aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Bereichen der Stiftung ins Leben gerufen, die sich regelmäßig trifft und Maßnahmen erarbeitet. Das Team hat bereits eine ganze Reihe von Projekten umgesetzt: Von der Möglichkeit, Mittagessen zu vergünstigten Konditionen für die Kinder mit nachhause nehmen zu können, bis hin zum Ferienfreizeiten für Mitarbeiterkinder, die ab dem kommenden Jahr starten.

dialog>> Wann ist für Sie die Mission erfüllt?

Strobl: Die Mission wird nie ganz erfüllt sein – es werden immer wieder neue Ideen gefragt sein. Aber ich freue mich, wenn ich die Rückmeldung bekomme, dass eines unserer Projekte einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter geholfen hat. Den Schicht- und den Wochenenddienst können wir nicht abschaffen – aber wir können sie mit begleitenden Maßnahmen erleichtern.

Die Fragen stellte Christian Metz

Es ist eine Herausforderung, Menschen für soziale Berufe zu begeistern – der Konkurrenzkampf um die besten Köpfe nimmt auch innerhalb der Sozialbranche zu. Um aktuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und für neue – und Auszubildende – attraktiv zu sein, sind gute Argumente nötig. Die St. Elisabeth-Stiftung setzt unter anderem auf die optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gut 70 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der St. Elisabeth-Stiftung sind Frauen. Um für Frauen – aber in zunehmendem Maße auch Familienväter – als Arbeitgeber attraktiv zu sein, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zentrales Argument.

Gute Argumente

Die St. Elisabeth-Stiftung hat deshalb eine Projektgruppe ins Leben gerufen, in der unter der Leitung der Personalentwicklung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Geschäftsbereichen der Stiftung zusammenarbeiten. Die Projektgruppe tagt regelmäßig und hat bereits zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen entwickelt, erweitert und umgesetzt. Einige der Maßnahmen stellen wir auf den folgenden Seiten vor.

Die St. Elisabeth-Stiftung ist in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie in acht Handlungsfeldern aktiv: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen, Service für Familien.

Bettina Haag

Zertifizierung audit berufundfamilie

Die St. Stiftung hat sich dafür entschieden, die Zertifizierung mit dem audit berufundfamilie anzustreben, um die Wettbewerbsposition bei der Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu stärken. Seit zwei Jahren ist diese Zertifizierung erreicht, alle drei Jahre ist eine Rezertifizierung erforderlich. Das audit berufundfamilie soll der weiteren Professionalisierung des Handelns dienen – die Personalpolitik soll damit systematisch weiterentwickelt werden.



Überstunden als Währung



Christine Albrecht zahlt ihre Überstunden jetzt auf ein Langzeitarbeitskonto ein

Christine Albrecht war eine der ersten unter den rund 1.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der St. Elisabeth-Stiftung, die einen zeitWert-Vertrag unterschrieben haben. Die Physiotherapeutin aus dem Jordanbad, die viele Gruppenangebote bietet und aktuell als einzige in der Region das Trainingskonzept Physyolates anbietet, zahlt jetzt regelmäßig auf ihr neu eingerichtetes Langzeitarbeitskonto ein – ihre

„Währung“ ist ihre Mehrarbeit: „Bei mir fallen immer wieder Überstunden an – die bekomme ich kaum abgebaut.“ Also ab damit aufs zeitWert-Konto – und irgendwann einmal davon profitieren. Aktuell ist klar, was sie mit ihren „Ersparnissen“ anfangen will: „Ich müsste bis über 66 arbeiten, bis ich in Rente gehen kann“, rechnet die 55-Jährige vor. Das Problem: „Momentan fühle ich mich absolut fit, aber mein Beruf ist körperlich sehr anstrengend. Ich weiß nicht, ob ich ihn in zehn Jahren noch ausüben kann.“

Lebensarbeitszeitmodell

Die Lösung: „Über zeitWert könnte ich schon – mit Abschlägen – mit 61 Jahren mit dem Arbeiten aufhören.“ Festlegen muss sie sich darauf aber nicht – das Modell ist flexibel: „Auch für den Fall, dass meine Mutter pflegebedürftig werden sollte, ist damit vorgesorgt.“ Vier Alternativen bekam sie in ihrem Info-Gespräch durchgerechnet

– das Urteil steht für Christine Albrecht fest: „Für mich ist das ein ganz tolles Angebot.“

Christian Metz

Info zeitWert

Das zeitWert-Modell ermöglicht es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der St. Elisabeth-Stiftung Überstunden, Sonderzahlungen oder einen Teil ihres Gehalts auf einem Zeitwertkonto anzusparen – und zwar steuer- und sozialversicherungsfrei. Die St. Elisabeth-Stiftung legt das so entstehende Guthaben insolvenzgeschützt an. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können es sich später auf unterschiedliche Art und Weise auszahlen zu lassen: als Sabbatical, als Eltern- und Familienzeit, für die Pflege von Angehörigen oder als Vorruhestandslösung. Auch in dieser Zeit sind sie weiter bei der St. Elisabeth-Stiftung angestellt und erhalten ihr Gehalt.



„Diese Zeit war ganz wichtig“

Wenn Clara Maria lacht und winkt, freuen sich alle – natürlich auch ihr Vater. Karl-Heinz Blaser ist 37 Jahre alt, absolviert nach seiner Schreinerstätigkeit gerade seine zweite Ausbildung zum Heilerziehungspfleger – und wie bei den meisten anderen Menschen auch, hat die Geburt seiner Tochter Anfang des Jahres 2013 sein Leben komplett verändert. Der zehn Monate alte Wonneproppen bestimmt den Alltag in der kleinen Familie. Karl-Heinz Blasers Frau Annmarie ist in Elternzeit – für ihn war klar, dass er dieses Angebot auch nutzen will. Aber geht das auch in der Ausbildung?

Väterzeit während der Ausbildung

Karl-Heinz Blaser absolviert diese in der Regionalwohngruppe Wolfgang des Heggbacher Wohnverbands. Im Aulendorfer Wohnpark St. Vinzenz arbeitet er mit Menschen mit einer erworbenen Schädel-Hirn-Schädigung,

die durch einen Unfall, einen Hirninfarkt, oder Herzinfarkt mit Schädigung des Gehirns unerwartet aus ihrem gewohnten Leben gerissen wurden. „Ich habe mich bei meiner Abteilungsleiterin erkundigt, ob für mich Vaterzeit möglich ist“, berichtet er. „Dort stieß ich auf offene Ohren – es hieß nur: Klären Sie das mit der Schule.“

Wie jeder andere Azubi auch, hat Karl-Heinz Blaser zwei Mal pro Woche Unterricht in der Berufsschule. Aber auch mit der Schule war er sich schnell einig. Um nicht zu viel Stoff zu verpassen, hieß es: Elternzeit in den Sommerferien plus zwei Wochen sind in Ordnung. „Ich bin dankbar, dass ich mit etwa 80 Prozent meines Azubi-Lohns zwei Monate mit meiner Familie verbringen konnte“, sagt Karl-Heinz Blaser. „Und ich bin mir sicher, dass diese Zeit für die Beziehung zu Clara Maria ganz wichtig war.“

Christian Metz



Karl-Heinz Blaser freut sich, dass er zwei Monate Väterzeit mit seiner Frau Annmarie und Töchterchen Clara Maria verbringen konnte

Wenn die Chefin zu zweit ist

Job-Sharing bei einer Leitungsfunktion – dass das funktionieren kann, beweisen nun schon seit zwei Jahren Juliane Greil und Margret Geiss in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) Heggbach. Sie teilen sich die Leitung des Förder- und Betreuungsbereichs (FuB) der Werkstatt: Die Diplom-Sozialpädagogin und die Sozialfachwirtin führen zusammen ein 23-köpfiges Team, mit dem sie für die Tagesstruktur von 67 Menschen, die den „normalen“ Alltag in einer WfbM aufgrund der Schwere ihrer Behinderung nicht bewältigen können, zuständig sind.

Job-Sharing in Leitungsfunktion

Juliane Greil hatte die Stelle alleine inne – bis sie ihre Kinder bekam. „Ich wollte



Job-Sharing mal anders: Juliane Greil...

nach der Elternzeit so bald wie möglich zurück an meine Arbeitsstelle“, sagt die 36-Jährige. „Aber nicht in Vollzeit.“ Also wurde die Leitung des FuB im Jobsharing ausgeschrieben – ein Novum in der St. Elisabeth-Stiftung. Juliane Greil arbeitet zwei Tage pro Woche, Margret Geiss vier. Das Jobsharing hat seine Vorteile: Die Arbeit teilen sich die beiden nach ihrem Profil auf – die Aufgaben im Medizinisch-Pflegerischen Bereich sind das Ressort von Margret Geiss, die auch ausgebildete Pflegedienstlei-



...und Margret Geiss teilen sich die Leitung des FuB der WfbM Heggbach

tung ist, pädagogische Themen landen bei Juliane Greil. Gemeinsame Termine – wie zum Beispiel die Zielvereinbarungsgespräche – finden am Donnerstagsmorgen statt, wenn beide zusammen vor Ort sind. Das ist auch

Christian Metz

„Ohne die Unterstützung hätte ich nicht arbeiten gehen können“

Geronimo ist konzentriert: „Die Sonne bekommt noch eine Sonnenbrille“, bestimmt der 7-Jährige und macht sich gleich mit dem schwarzen Stift ans Werk. Papier und Malutensilien findet er in der Spielekiste, die seine Mutter beim Personalwesen der St. Elisabeth-Stiftung besorgt hat. Geronimo sitzt im Besprechungsraum der Tagespflege des Wohnparks am Schloss – und Heike Scholtes ist heilfroh, dass sie ihren Sohn mit zur Arbeit bringen kann, wenn das notwendig ist.

Spielekiste, Mitarbeiterkinder am Arbeitsplatz

„Es ist ganz einfach: Ohne diese Unterstützung hätte ich nicht arbeiten gehen können“, sagt die 46-Jährige, die mit einer 60-Prozent-Stelle in der Tagespflege des Wohnparks beschäf-

tigt ist. Zwei der fünf Kinder der alleinerziehenden Mutter sind zwar längst volljährig und stehen auf eigenen Beinen, aber mit ihrem Jüngsten hat Heike Scholtes ein Problem: „Es gibt 14 Wochen Schulferien, die kann ich mit Urlaub niemals abdecken.“ 2,5 Tage arbeitet sie pro Woche – es war eine große Entlastung, dass Geronimo in den Ferien in dieser Zeit mit dabei sein konnte. Für alle Beteiligten war das – neudeutsch gesagt – eine Win-Win-Situation: In der Tagespflege war der Junge schnell integriert: „Die alten Leute haben mit mir Fußball und Mensch-Ärgere-Dich-Nicht gespielt“, berichtet Geronimo. „Mir hat das richtig Spaß gemacht.“ Und es schwingt sogar eine gewisse Anerkennung mit, wenn er über seine älteren Mitspieler sagt: „Die in der Tagespflege, die können richtig schummeln.“ Heike Schol-

tes ist froh, dass alles so gut geklappt hat: „Hier hat niemand was gesagt, wenn der Geronimo mal im Garten etwas lauter war.“

Christian Metz



Heike Scholtes konnte ihren Sohn Geronimo in den Sommerferien mit zum Arbeitsplatz bringen

„Um eine Patientenverfügung sollte sich jeder rechtzeitig kümmern“

Beruf und Familie so gut wie möglich miteinander vereinbar zu machen – das bedeutet für die St. Elisabeth-Stiftung nicht nur, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen, Kinder und Arbeit unter einen Hut zu bringen. Immer mehr rücken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus, die zuhause ältere Angehörige betreuen. Auch für sie gibt es Angebote – zum Beispiel durch Monika Berlinghof. Die 62-Jährige, die seit 23 Jahren für die St. Elisabeth-Stiftung

arbeitet und aktuell das Sekretariat des Geschäftsbereichs Kinder-Jugend-Familie führt, bietet an zahlreichen Standorten der Stiftung Informationsabende zum Thema Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht und Betreuungsverfügung an. „Um eine Patientenverfügung sollte sich jeder für sich und seine Angehörigen rechtzeitig kümmern“, sagt Monika Berlinghof, die sich seit zehn Jahren intensiv mit dem Thema beschäftigt. „Damals wollte ich mich ehrenamtlich engagieren – ein Seminar des Landkreises Biberach war der Einstieg.“

Kostenlose Beratung zu Patientenverfügung

Schnell war sie von der Bedeutung des Themas überzeugt: „Nach der deutschen

Rechtsprechung kann jeder Mensch nur für sich selbst entscheiden – auch am Lebensende. Mit einer Patientenverfügung kann ich festlegen, welche medizinischen Maßnahmen am Lebensende im Sinne von Lebensverlängerung durchgeführt werden oder nicht.“ Im Rathaus in Maselheim war sie zunächst ehrenamtlich Ansprechpartnerin zum Thema – 2013 bietet sie zum zweiten Mal im Winter 14 Infoabende speziell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der St. Elisabeth-Stiftung und deren Familien an: „45 Minuten Vortrag – dann ist viel Raum für Fragen.“ Längst gibt es keine Frage zum Thema mehr, die sie nicht beantworten könnte – ehrenamtlich und kostenlos für die Teilnehmer steht Monika Berlinghof auch außerhalb der Infoabende Rede und Antwort.

Christian Metz

Monika Berlinghof weiß auf jede Frage zu Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht und Betreuungsverfügung eine Antwort





„Ich wollte nicht raus kommen“



Vergünstigtes Mittagessen für Stefanie Schmäzlin und ihren Sohn Fabian

Fabian ist neugierig. Durch die Hygiene-Verpackung ist es gut zu erkennen: Currywurst mit Pommes gibt es heute – das löst Freude aus. Zusammen mit seiner Mutter Stefanie Schmäzlin holt der Zweijährige im Café des Wohnparks am Schloss sein Mittagessen ab – die St. Elisabeth-Stiftung

bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, Essen für Kinder bis zu 18 Jahren zum ermäßigten Mitarbeiterpreis mit nachhause zu nehmen. „Für mich ist das eine tolle Sache – vor allem, weil es relativ kurzfristig funktioniert“, sagt Stefanie Schmäzlin, die seit 2002 bei der St. Elisabeth-Stiftung arbeitet. Als sich bei der Angestellten in der Bauverwaltung 2011 Nachwuchs ankündigte, war für sie klar: „Ich möchte nach der Geburt wieder in die Arbeit einsteigen – ich wollte nicht raus kommen.“ Die Stiftung kam ihr bei der Arbeitszeitgestaltung entgegen – los ging's auf 400-Euro-Basis, heute ist Stefanie Schmäzlin schon wieder bei 65 Prozent angelangt. Die Unterstützung war vielfältig: „Bei den Projektbesprechungen wurden für mich extra Stillpausen eingelegt“, erinnert sie sich – und geholfen hat natürlich auch,

dass ihr ein Homeoffice-Arbeitsplatz eingerichtet wurde. Der 2-jährige Fabian geht heute in die Kita im Haus, für die die St. Elisabeth-Stiftung einen Zuschuss bezahlt – und über FamPlus hat Stefanie Schmäzlin eine Lösung gefunden, falls mal Not am Mann ist: „Die nächste Verwandtschaft ist über 50 Kilometer weg – Ich habe jemanden gebraucht, wo Fabian im Fall des Falls gut aufgehoben ist.“ FamPlus vermittelte eine Tagesmutter,

Essen für Mitarbeiterkinder, Homeoffice, Kita-Zuschuss, FamPlus

die den Sohnemann kurzfristig aufnimmt. „Ich finde es sehr gut, dass es all diese Angebote der St. Elisabeth-Stiftung gibt“, sagt Stefanie Schmäzlin. „Mir gibt das Sicherheit.“

Christian Metz

Fünf Tage – viele Erlebnisse

„Wir hatten viel Spaß“, der 8-jährige Jonas Jenisch erinnert sich gerne an die integrative Ferienfreizeit zurück, die er in den Sommerferien zusammen mit seinem 6-jährigen Bruder Elias besucht hat. Organisiert haben die Freizeit für Kinder mit und ohne Behinderung die Offenen Hilfen des Heggbacher Wohnverbands, durchgeführt hat sie die Schmiedtalschule

Ferienfreizeiten für Mitarbeiterkinder

Ehingen. Die St. Elisabeth-Stiftung hat 50 Prozent der Kosten übernommen. Der Grund: Die Eltern der beiden arbeiten in Ingerkingen für die Stiftung – Mutter Tanja als Nachtwache im Bereich Wohnen und Begleiten (Kinder-Jugend-Familie) und Vater David im Tagdienst der Wohngruppe Monika/Ullrich (Heggbacher Wohnverbund). „Zum einen war das natürlich eine Erleichterung für uns, dass die Jungs die



Jonas (links) und sein Bruder (Mütze) Elias hatten viel Spaß bei einer integrativen Ferienfreizeit, die die St. Elisabeth-Stiftung bezuschusste

Ferienfreizeit besuchen konnten“, sagt Tanja Jenisch. „Zum anderen hat die Freizeit aber auch die Möglichkeit für die beiden geboten, mit Menschen mit körperlicher und geistiger Behinderung in Kontakt zu kommen – das war uns ein wichtiges Anliegen.“ Fünf Tage hat die Freizeit gedauert. Fünf Tage, in denen die Eltern wussten, dass ihre Kinder von 9 bis 16 Uhr gut versorgt sind

und sie in Ruhe arbeiten gehen konnten. Fünf Tage, in denen Jonas und Elias viele Erlebnisse gesammelt haben: „Wir waren in Salem beim Affenberg, wir waren im Lautertal an einem Wasserspielplatz, wir waren in Ehingen in der Stadt und wir waren Eis Essen“, berichtet Jonas.

Christian Metz

Familienfreundlichkeit ist ein strategischer Wettbewerbsfaktor

Immer mehr Unternehmen erkennen den Wert familienfreundlicher Personalpolitik. Ein Interview mit Dr. Birgit Buschmann, Referatsleiterin Wirtschaft und Gleichstellung im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg.

dialog>> Warum brauchen wir familienfreundliche Personalpolitik?

Dr. Birgit Buschmann: Eine familienfreundliche Personalpolitik wird angesichts der demografischen Entwicklung zur Fachkräftesicherung immer mehr zu einem strategischen Wettbewerbsfaktor. Eine familienbewusste Personalpolitik steigert die Arbeitgeberattraktivität sowohl bei der Gewinnung von Nachwuchskräften der Generation Y als auch bei der langfristigen Bindung von Beschäftigten in den verschiedenen Lebensphasen. Sie erhöht die Chance zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege.

dialog>> Ist familienfreundliche Personalpolitik messbar ein Wettbewerbsvorteil?

Dr. Buschmann: Eine familienfreundliche Personalpolitik lohnt sich auch betriebswirtschaftlich. Mit familienfreundlichen Maßnahmen können insbesondere Überbrückungs-, Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten reduziert oder vermieden werden und die Motivation von Mitarbeitern gesteigert werden. Positive Auswirkungen einer familienbewussten Unternehmenspolitik sind unter anderem ein Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von Fachkräften, sinkende Kosten und weniger Aufwand bei der Personalrekrutierung, eine stärkere Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen, eine erhöhte Produktivität, wenn Eltern und Pflegenden weniger Zeitkonflikte haben, weniger Fortbildungsaufwand und geringere Kosten bei der Nachbesetzung durch die Verkürzung familienbedingter Auszeiten,

geringere Fluktuation, höhere Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten sowie weniger Fehlzeiten.

dialog>> Welche Bedeutung wird familienfreundliche Personalpolitik in zehn Jahren haben?

Dr. Buschmann: Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft und die Baden-Württembergischen Arbeitgeberverbände e.V. haben beim Institut der deutschen Wirtschaft in Köln eine Sonderauswertung des „Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2013“ für Baden-Württemberg in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse der Untersuchung belegen, dass 81,4 Prozent der befragten Unternehmen in Baden-Württemberg dem Thema Familienfreundlichkeit eine hohe Bedeutung zumessen. 92,7 Prozent dieser Unternehmen sind der Ansicht, dass die Bedeutung von Familienfreundlichkeit in den kommenden Jahren gleich hoch bleibt bzw. sogar noch steigen wird. Insgesamt stabilisiert sich das betriebliche Engagement auf hohem Niveau. 95,7 Prozent der befragten Unternehmen bieten den Beschäftigten Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitflexibilisierung und flexible Arbeitsorganisation an. Dabei wird Teilzeit mit 85,6 Prozent und individuell vereinbarte Arbeitszeiten mit fast 76 Prozent am häufigsten angeboten.

dialog>> Wie weit ist die St. Elisabeth-Stiftung?

Dr. Buschmann: Die St. Elisabeth-Stiftung bietet bereits zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an wie zum Beispiel ein Lebensarbeitszeitmodell, Informationen für pflegende Angehörige, Unterstützung von Eltern bei der Suche nach passender Kinderbetreuung, Ferienfreizeiten und Treffen für Beschäftigte in Elternzeit. Außerdem verfügt die Stiftung seit 2011 über die Zertifizierung audit berufundfamilie. Damit



„Eine familienfreundliche Personalpolitik lohnt sich auch betriebswirtschaftlich“, sagt Dr. Birgit Buschmann, Referatsleiterin Wirtschaft und Gleichstellung im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg

stellt sie unter Beweis, dass sie gewillt ist, Familienbewusstsein systematisch in ihre Personalpolitik zu integrieren. Eine wichtige Aufgabe bleibt dabei, diese Maßnahmen stetig weiterzuentwickeln. Das Projekts familyNET* unterstützt Unternehmen landesweit gezielt bei der Umsetzung familienbewusster Personalpolitik – inzwischen sind rund tausend Unternehmen beteiligt. Unternehmen mit besonders innovativen und nachhaltigen Maßnahmen können sich beim familyNET-Award bewerben und ausgezeichnet werden. Zudem wurde das Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ entwickelt, das kleine und mittlere Unternehmen und Sozialunternehmen ausgezeichnet, die eine systematische familienbewusste Personalpolitik umsetzen.

Die Fragen stellte Christian Metz

* Die St-Elisabeth-Stiftung nimmt am Projekt familyNET teil