

Work-Life-Balance, Diversity und Inclusion

Referat für Health on Top V
Petersberg
11. März 2008

Gisela Erler

Pme Familienservice GmbH

Der Familienservice: wir verkörpern seit 1991 das wachsende Unternehmensengagement zum Thema

- 22 Standorte, 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - entstanden 1991 als Projekt von BMW
- Finanzierung über Arbeitgeber : ca. 250 Betriebe, deutschlandweit, über 3.5 Million Mitarbeiter/Alle Branchen /Alle Größen
- Betrieb von ca. 30 mehrsprachigen Krippen und Back-UP Einrichtungen in PPP-Träger im bundesweiten Daimler-Krippenprojekt
- Beratung und Vermittlung zu Kinderbetreuung, Eldercare, Lebenskrisen
- 2000 bis 2007 Programmdirektion für internationale „Work-Life & Diversity Conference“ von Conference Board mit ca. 100 in Europa tätigen multinationalen Firmen
- Regiestelle für die Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser - bundesweit
- Konzeption und Betrieb des Portals „www.mittelstand-und-familie.de“ im Auftrag von BMFSFJ und Bertelsmann-Stiftung

Unsere virtuelle Personalabteilung für den Mittelstand

News ☐ Presse ☐ Sitemap ☐ Kontakt ☐ Impressum ☐ Copyright ☐ Hilfe ☐ Login



Mittelstand und Familie
aus der Praxis - für die Praxis

☐ Seite drucken

Herzlich willkommen zum Portal "Mittelstand und Familie"

Die Balance von Beruf und Privatleben wird zunehmend wichtig für Unternehmen. Auch für kleine und mittlere Unternehmen gibt es einfache Möglichkeiten, Mitarbeiter zu unterstützen.

Das Portal unterstützt Arbeitgeber, Beschäftigte und Multiplikatoren mit übersichtlichen Informationen und praktischen » **Lösungen**«, kostenfreier » **Beratung** durch Experten sowie » **Hintergrundwissen**.

Lösungen
Aus der Praxis – für die Praxis
[mehr »](#)

Infoline
0180 3 444333
Sie fragen – Experten antworten
[mehr »](#)

Akademie
Mehr Wissen – mehr Erfolg
[mehr »](#)

Initiatoren

☐ BertelsmannStiftung

☐  Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gefördert durch:

☐  **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds

O-Töne zu dieser Seite

„Noch nie so gut das Thema im Internet aufbereitet vorgefunden. Top!! Anleitungen und Formulare zum Download sind Super-Hilfen.“
— Anonym über Feedback-Funktion

Die neuen Maßnahmen der **In Kürze: Checkheft**

Was ist überhaupt Work-Life -Balance?

- Subjektiv stimmiges Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben, für Männer und Frauen
- Kulturabhängig; Ändert sich mit Lebensphasen
- Ermöglicht stabile Beziehungen, soziale Verantwortung und Erhalt der Gesundheit
- Bedeutet nicht: Gemütliches Dasein auf Kosten der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens
- Zeichen für Störung der Balance in der Gesellschaft.: niedrige Geburtenraten, hohe Krankheitsraten, Depressionen (zu viel, zu wenig Beruf)
- Störungen im Betrieb: zu niedriger Frauenanteil in Führungspositionen, Verlust von Frauen aus Karrierepfad, Aufstiegsverweigerung von talentierten Männern= Vätern: Burnout, keine Generationenmischung

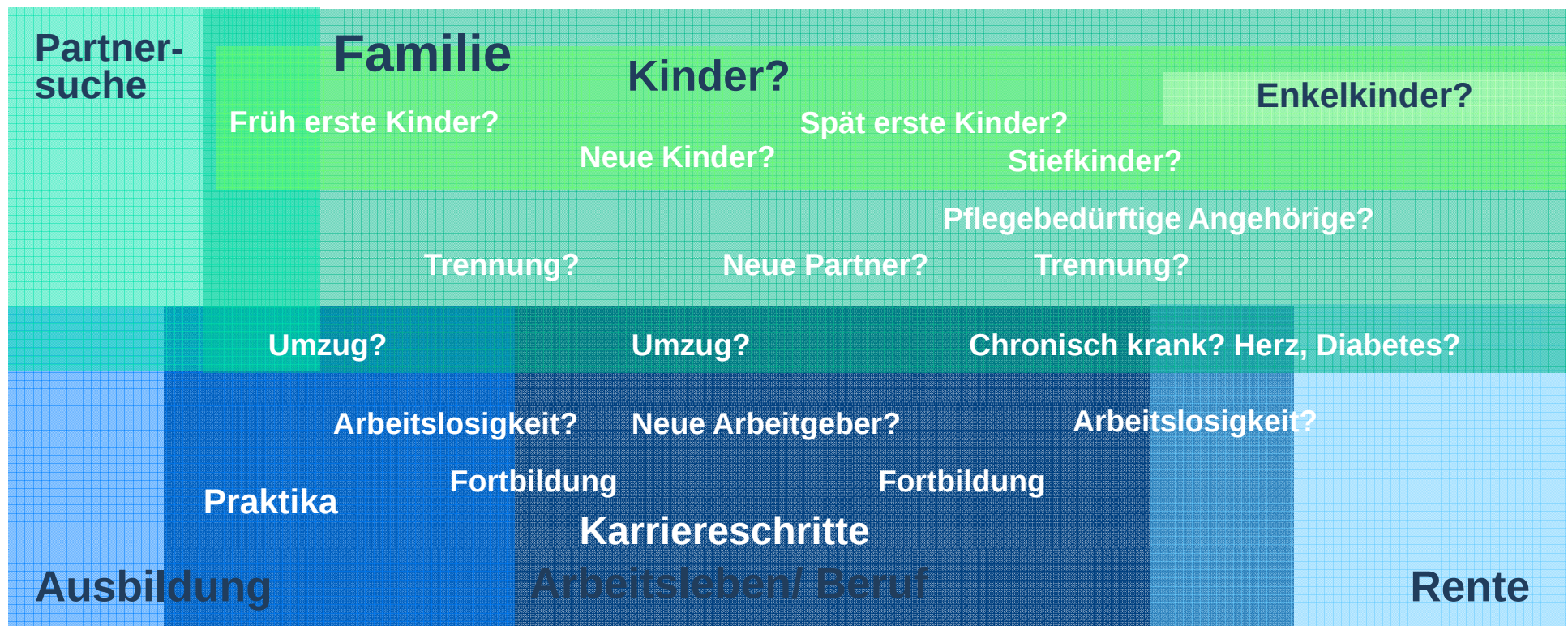
Trends und Fragen:

- Wie entwickelt sich die Balance? Für wen?
- Rolle von Unternehmen, Familie, Staat
- Wie sieht der Trend international aus?
- Kann eine Wirtschaft im globalen Wettbewerb erfolgreich sein, wenn sie Work-Life-Balance unterstützt?

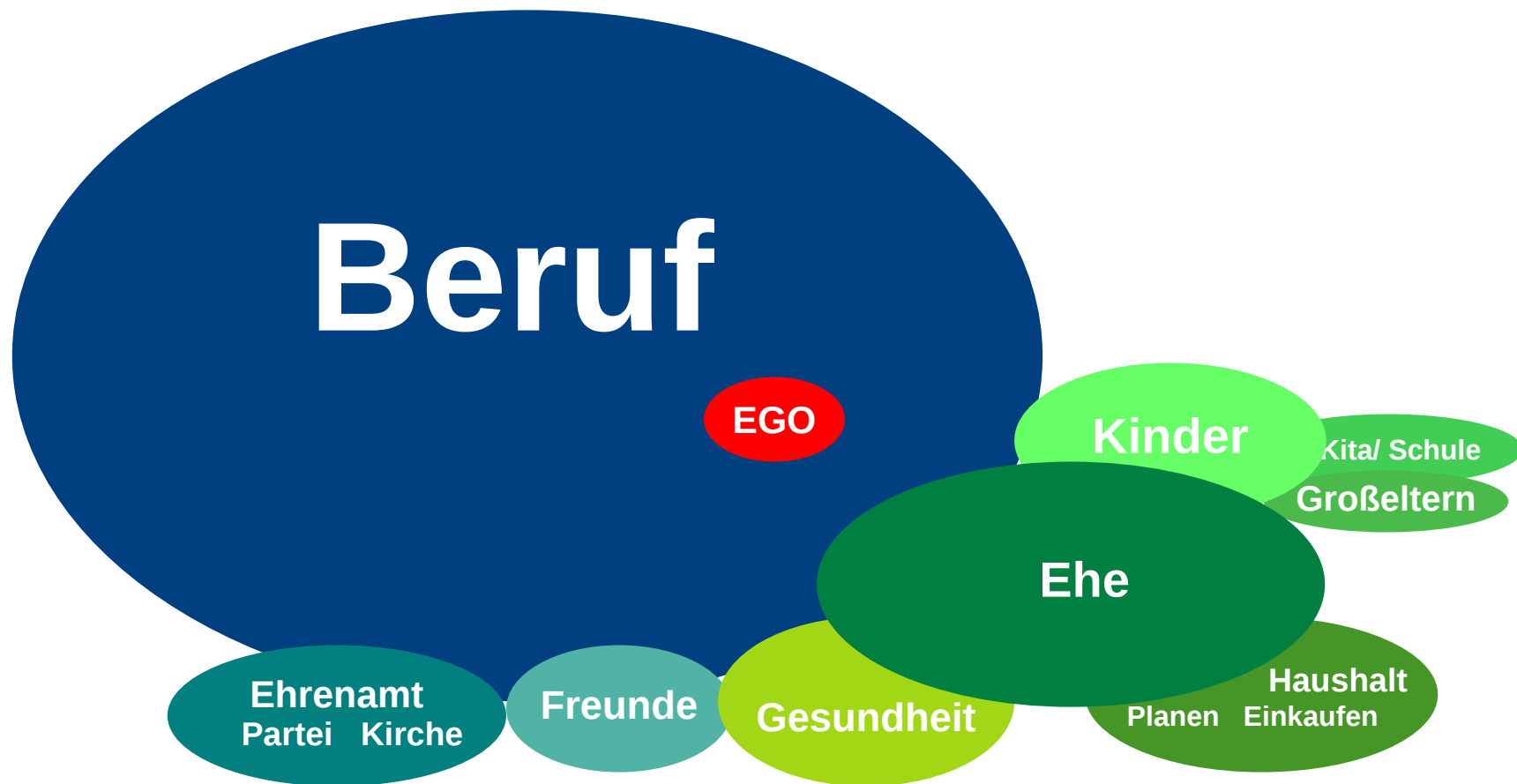
Früher: Männerbiographie - Lebenssituationen klar abgegrenzt. Arbeitgeber müssen keine Rücksicht auf Privates nehmen.



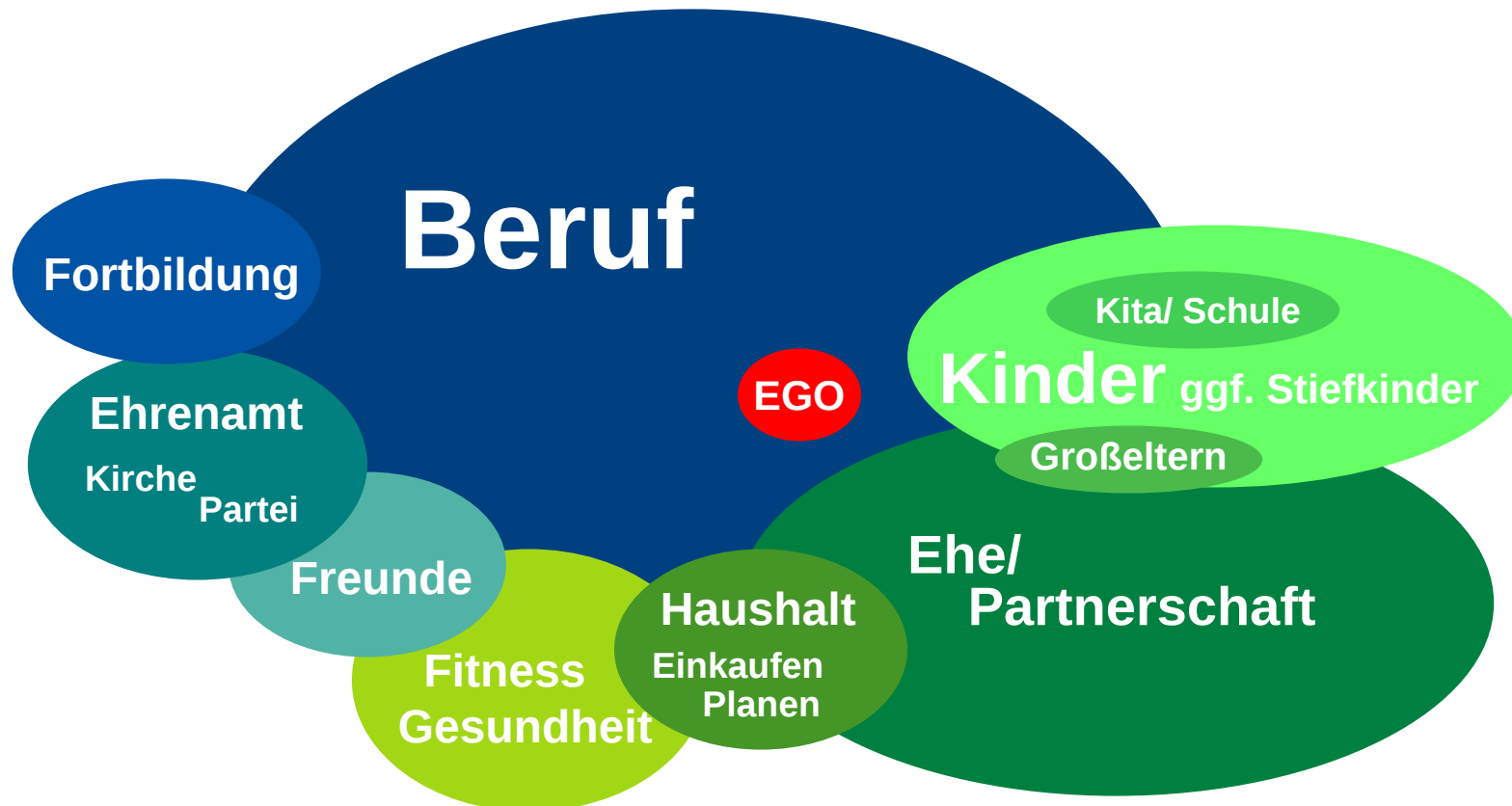
Heute: Lebenssituationen unvorhersehbar. Brüche.
Wiederholungen. Arbeitgeber müssen flexibel
reagieren.



Beruf und Privatleben: Manager 70er Jahre

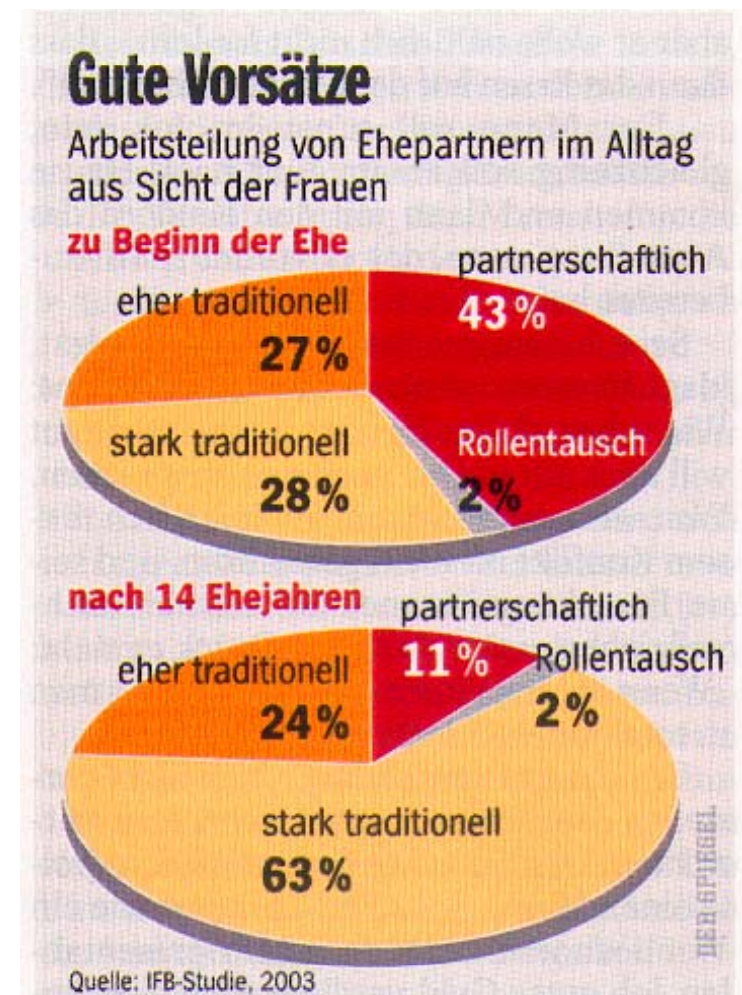


Beruf und Privatleben: Manager heute Größere Anforderungen in allen Bereichen



Das private Drama von gut qualifizierten Paaren

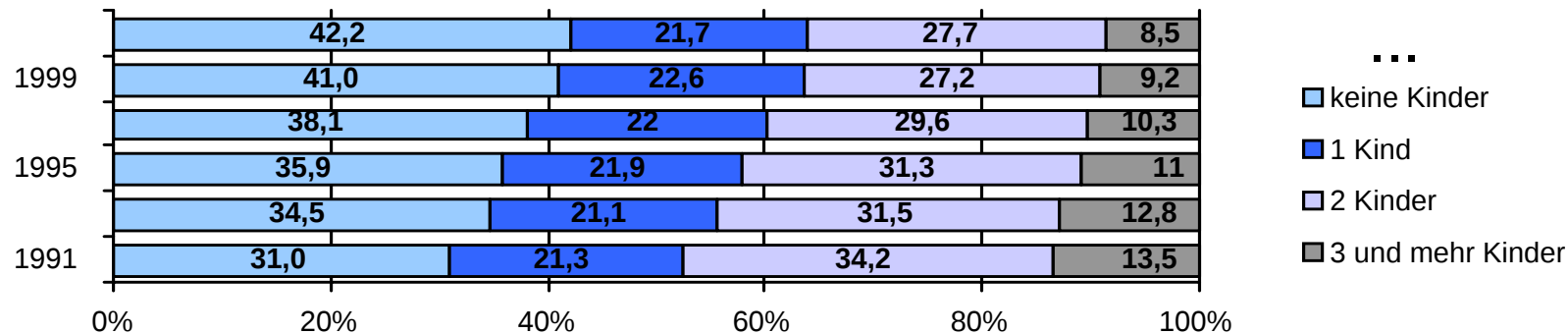
- junge Paare in Deutschland sind zunächst sehr partnerschaftlich orientiert
- die Weichenstellungen im Beruf führen zu einer Traditionalisierung
- diese wird dann oft aggressiv verteidigt
- im Rahmen der „Neuen Bürgerlichkeit“ wird dies kulturell unterstützt
- für Frauen mit Talent und potentiellen Ambitionen führt dies oft zur Selbstbegrenzung



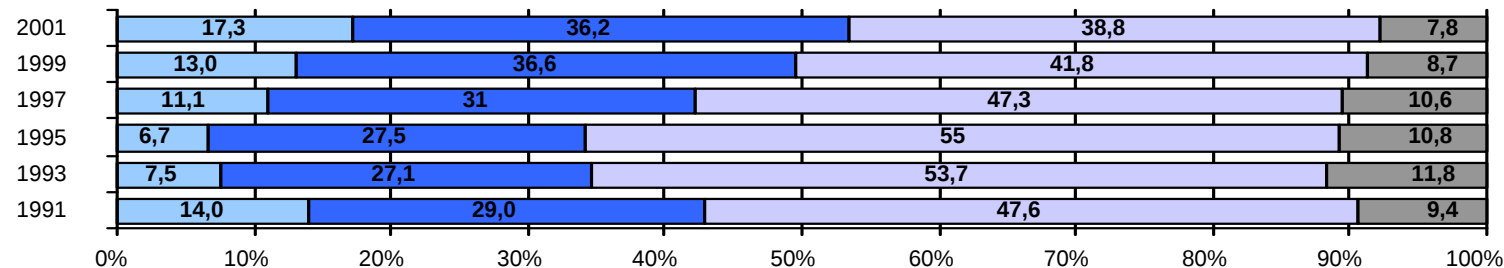
Akademikerinnen: Immer seltener Mutter

So viel Prozent der Frauen im Alter von 35 bis 40 Jahren mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss hatten ...

Westdeutschland



Ostdeutschland



Kinder: im Haushalt lebend, minderjährig, Quelle: Grünheid 2003

Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln

Die Risiken von fehlender Work-Life-Balance

- Niedrige Geburtenrate
- Kinder werden vorwiegend in bildungsfernen Familien geboren
- Unternutzung der Bildungspotentiale von Frauen - wenig erwerbstätig, geringe Karriereentwicklung
- Vermeidung von Familiengründung bei Männern: 44 % der männlichen Akademiker sind kinderlos!!
- Geringeres Wirtschaftswachstum
- Erhöhter Einwanderungsdruck

Viermal Europa - 27 Länder - vier verschiedene Work-Life-Systeme

Angelsächsisches Modell

- hohe weibliche Erwerbstätigkeit
- hohe Geburtenraten
- schlechte bis mittel-mäßige Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen
- Ungleichheit / niedrige Steuern
- sehr lange Arbeitszeiten

Nordisches Modell

- hohe weibliche Erwerbstätigkeit
- mäßige Geburtenraten
- ausgezeichnete Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen
- Gleichberechtigung/soziale Gerechtigkeit
- hohe Steuern

Frankreich Ein besonderer Fall

Kontinentales Modell

Deutschland, Österreich, Italien, Spanien, Schweiz
"Ernährer"-Modell

- geringe weibliche Erwerbstätigkeit
- niedrige Geburtenraten
- schlechte Kinderbetreuungs- und mittelmäßige Bildungseinrichtungen

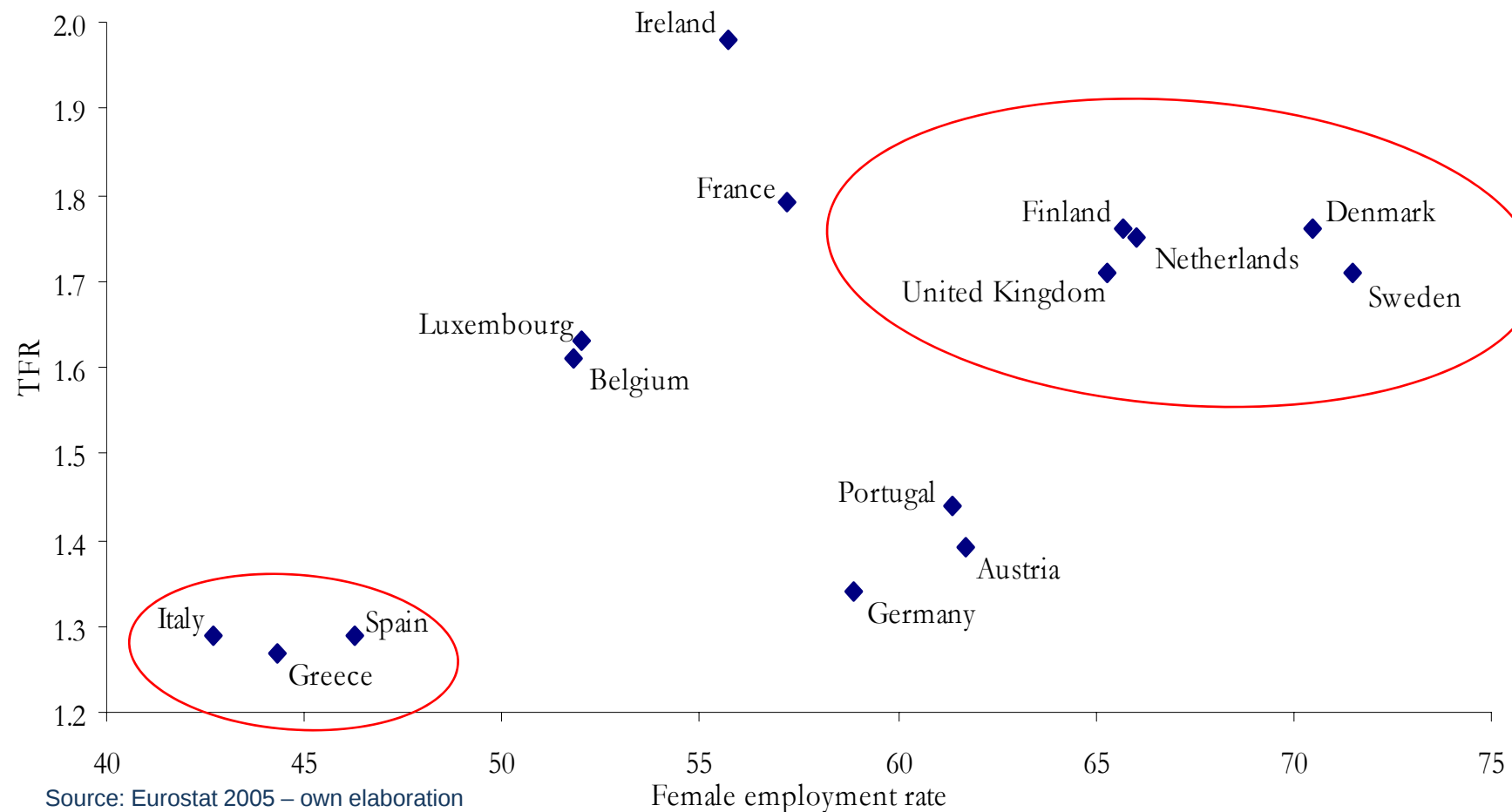
Osteuropäisches Modell

- hohe weibliche Erwerbstätigkeit
- sehr niedrige Geburtenrate
- sehr lange Arbeitszeiten
- ausreichende Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen
- soziale Ungleichheit
- Mangel an Fachkräften (Abwanderung)

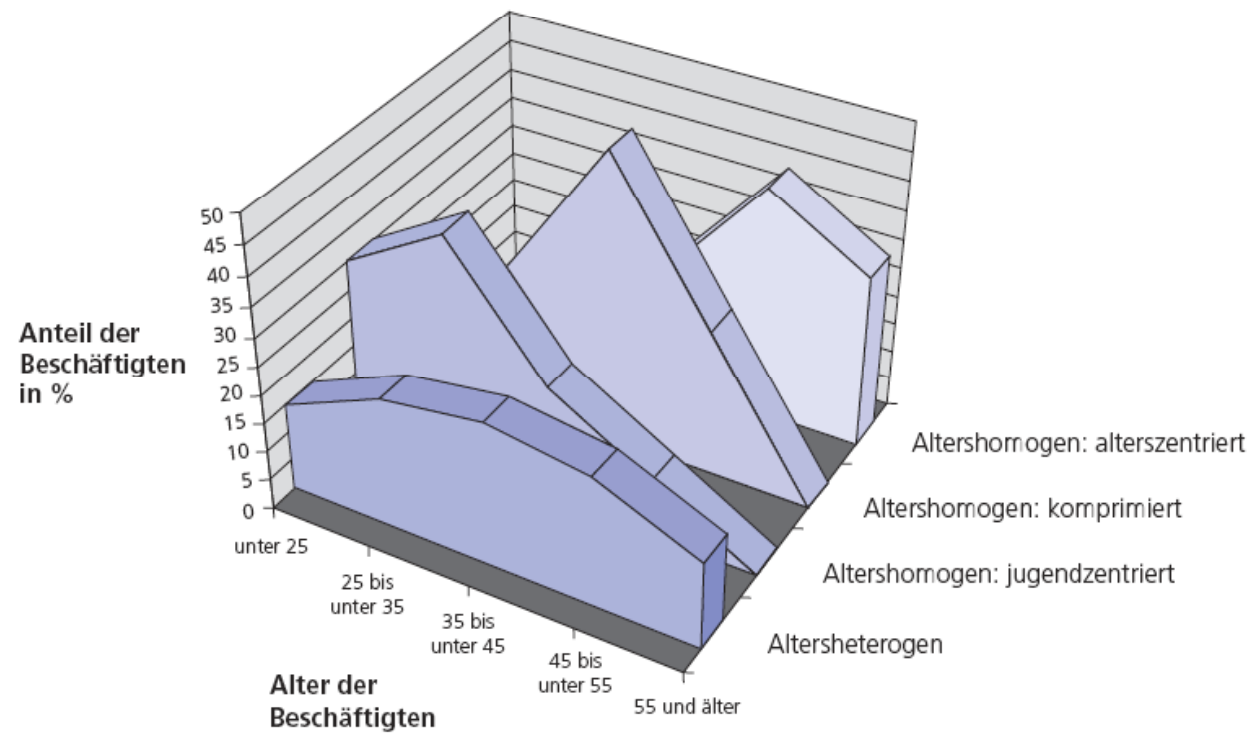
Deutschland: Hier findet ein dramatischer Wandel statt

- 35% aller Kinder unter drei Jahren sollen bis zum Jahr 2013 einen Betreuungsplatz haben
- neue Elternzeitregelung - 12 bis 14 Monate mit 60% Lohnzahlung

Geburtenrate & weibliche Erwerbstätigkeit: positiver Zusammenhang



Idealtypisch Altersverteilung



grafische Darstellung der Entwicklung der Erwerbspersonen
von 1979 bis 2020 :
Junge sind knapp- und unter ihnen gibt es besonders viele mit
Migrationshintergrund

	1979	1984	1989	1996	2005	2010	2015	2020
bis 29-Jährige	32	33	32	25	21	21	21	20
30- bis 39-Jährige	23	21	24	29	25	21	21	23
bis 40-Jährige	55	54	56	54	46	42	42	43
40- bis 49-Jährige	24	23	22	24	30	31	27	23
50-Jährige und älter	21	22	22	22	23	27	31	34
ab 40-Jährige	45	45	44	46	53	58	58	57
Verhältnis ²⁹ bis 29-Jährige zu über 50-Jährige	1,52	1,50	1,45	1,13	0,94	0,80	0,68	0,58
			Phase 1: Anteil unter 29-jähriger Erwerbsper- sonen nimmt ab.		Phase 2: Anteil der über 40-jährigen Erwerbsper- sonen nimmt zu.		Phase 3: Anteil der über 50-jährigen Erwerbsper- sonen nimmt weiterhin stark zu.	

Work-Life-Balance produziert Erfolg: Skandinavien liegt weit vorn

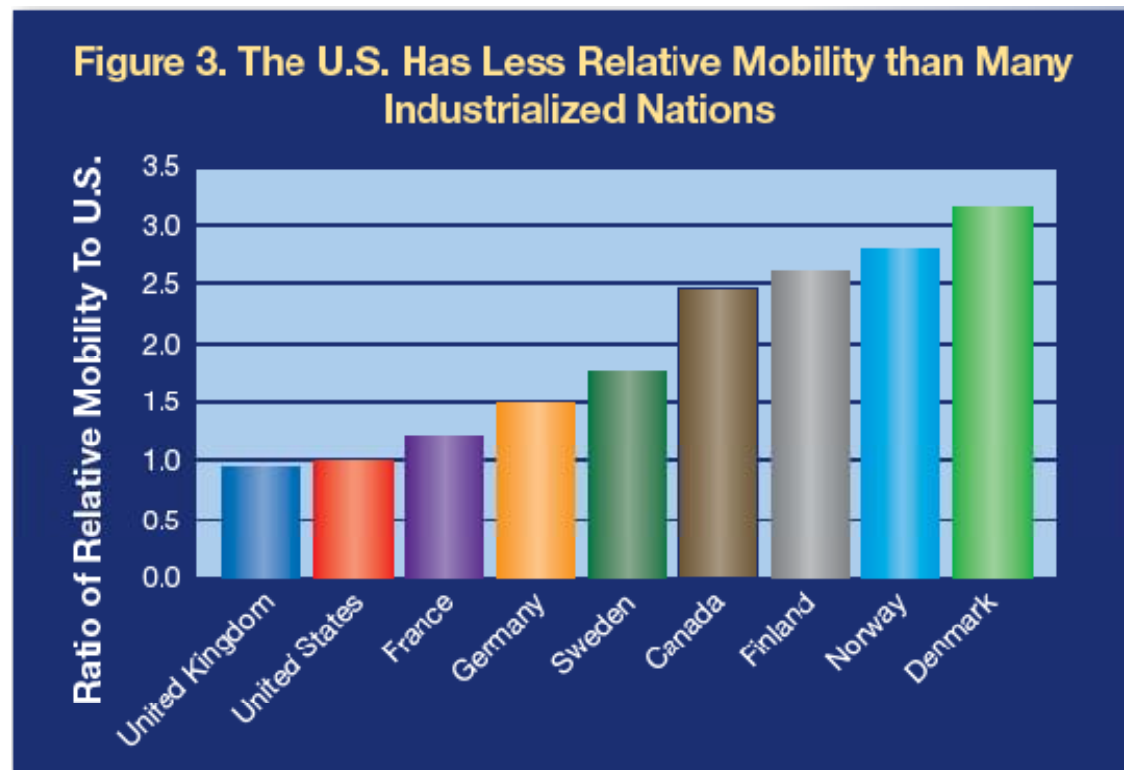
- | | |
|---------------|--------------------|
| → 1. Schweiz | 7. Japan |
| → 2. Finnland | 8. Deutschland |
| → 3. Schweden | 9. Niederlande |
| → 4. Dänemark | 10. Großbritannien |
| → 5. Singapur | 11. Hong Kong |
| → 6. USA | 12. Norwegen |

Gründe:

- Die besten Institutionen der Welt (rangieren je auf dem 1., 2. und 3. Platz)
- Gesundheits- und Vorschulerziehungseinrichtungen lagen innerhalb der 10 weltbesten Wertungen
- Fortführende Schulen und Ausbildungseinrichtungen liegen innerhalb der ersten 3 Plätze

Daten aus dem Globalen Wettbewerbsreport 2006-2007, herausgegeben vom Weltwirtschaftsforum

Das skandinavische Modell: gute Work-Life-Balance verknüpft mit guter Ausschöpfung des Talentpools!



Quelle: Morton, J.E. & Sawhill, I.V. (2007): Wirtschaftliche Mobilität: Geht es dem amerikanischen Traum noch gut? Das Projekt zur wirtschaftlichen Mobilität, Mai 2007

Was Unternehmen zu Work-Life-Balance und Diversity motiviert:

- Gewinnung + Entwicklung von qualifizierten Mitarbeitern = TALENTMANAGEMENT
- Frauenanteil in Führungspositionen steigern
- Kostenbewusstsein:
Verlust einer Kraft = bis zu 150% Jahresgehalt
- Image: Attraktiver Arbeitgeber - auch für Väter und Ältere
- Voraussetzung für Erfolg auf globalen Märkten - Innovation. Wettbewerbsvorteil.
- Demographie: Alterung der Belegschaften und Kunden
- Rechtslagen/Beschwerden

Strategien von Firmen: “Outsourcing“ und Kulturwandel

OUTSOURCING

- Kinderbetreuung/Kooperation mit Kommunen/Trägern
- Individueller Zuschuss zur Kinderbetreuung
- Eldercare/Unterstützung bei Pflegebedürftigkeit
Lebenslagencoaching
- Rechts- und Schuldenberatung
- Concierge-Dienste (Waschen, Bügeln, Einkaufen)

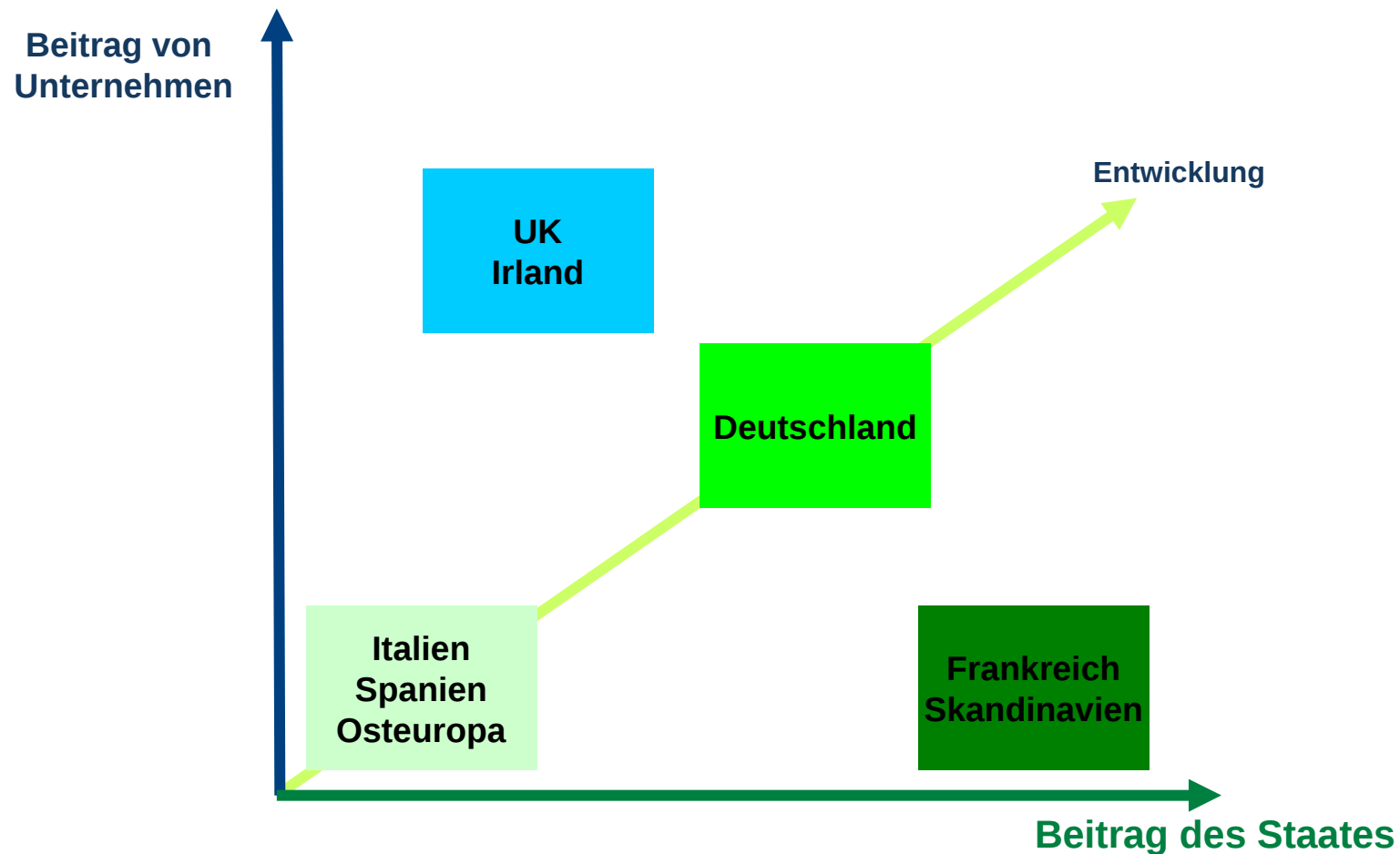
KULTURWANDEL

- Verkürzte, flexible Arbeitszeiten auch für Führungskräfte
- Keine Kultur der Anwesenheit
- Beurteilung und Bezahlung von Vorgesetzten nach WLB - Kompetenz
- Förderung von Netzwerken
- Diversity-Training
- Integriertes Gesundheitsmanagement
- ELTERNZEIT FÜR VÄTER
- Vertrauen!! Autonomie!!! (Gallup)

Was Firmen noch tun :

- Audit Beruf&Familie
- Spielzimmer für Kinder/ Kinder in Kantine/ Schulkinder mitbringen
- Ferienprogramme
- Beteiligung an Schulen/Sponsoring von Nachmittagsprogrammen
- Beteiligung an lokalen Bündnissen, Mehrgenerationenhäusern

Rolle von Staat und Unternehmen bei Work-Life-Balance



Wohin geht Deutschland?

- Richtung: zwischen Frankreich, Skandinavien, UK
- Frankreich: gut ausgebaute Kinderbetreuung, aber auch: starke Förderung der Mehrkindfamilie/Hausfrauenmodell bei mehreren Kindern /Familiensplitting. Hohe Akzeptanz des Systems. Begrenzte Arbeitszeiten
- Skandinavien: überlegende Bildungssysteme, starke Förderung der unteren Schichten, wenig gering Qualifizierte, hohe Produktivität der Wirtschaft, hohe Steuern, starke Betonung aktiver Vaterschaft. Begrenzte Arbeitszeiten.
- UK: Hohes Engagement von Unternehmen zu Diversity, starke soziale Ungleichheit im Bildungswesen, extrem lange Arbeitszeiten, Kinder fühlen sich international am schlechtesten

Die Globale Situation

- Auch in China wächst das Problem: Kinder der Einkindfamilien müssen viele Alte versorgen
- Indien : Bei hoher sozialer Ungleichheit sind in der Oberschicht Beruf und Karriere mithilfe von Dienstboten möglich - deshalb wenig Staat
- Aber: rasche Steigerung von Ansprüchen an Gehalt und Balance aufgrund von Knappheit gut qualifizierter Kräfte. Jobhopping, Headhunting!
- Osteuropa, durch Abwanderung Verknappung der Arbeitskräfte - Druck auf Staat und Unternehmen wächst

Fazit

- Das Thema wird nicht als Modethema verschwinden
- Unternehmen können nur Teilverantwortung tragen, die aber wichtig ist.
- Öffentliche Hand muss weiter Infrastruktur schaffen - sonst große soziale und wirtschaftliche Risiken
- Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen wird sich weiter öffnen ...
- Familien allein können keine Work-Life-Balance herstellen - Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist keine Privatsache

Herzlichen Dank
für
Ihre Aufmerksamkeit!

