

Wettbewerbsvorteil: familienfreundlich / Beruf und Familie – Spagat zwischen Belastung und Erfolg erschienen im Macher - Das regionale Wirtschaftsmagazin im November 2007

## Ein exklusives Netzwerk

### Teil 5: Wie können Sie Ihre weiblichen Mitarbeiter binden?

„Eine familienfreundliche Personalpolitik wird für die Unternehmen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung künftig ein klarer Wettbewerbsvorteil sein. Viele Unternehmen bieten bereits entsprechende Einrichtungen und Unterstützungsleistungen an, um der Familienfreundlichkeit gerecht zu werden. Die Regierungsverantwortlichen sind ihrerseits nun gefordert die Voraussetzungen zu schaffen, dass unser Land noch familienfreundlicher wird“, sagt Dr. Udo Ungeheuer, Vorsitzender des Vorstands der Schott AG.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und die damit verbundene Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau im Berufsleben werden seit Jahren zunehmend unter ökonomischen Gesichtspunkten untersucht. Denn eine unzureichende Vereinbarung von Beruf und Familie belastet nicht nur die Eltern, sondern auch öffentliche Haushalte durch Ausfälle bei Steuern und Sozialabgaben. Gleichzeitig entstehen in Unternehmen Mehrkosten in erheblichem Umfang, die durch familienfreundliche Maßnahmen eingespart werden können. Vielfach ist heute auch

der Begriff „Work-Life-Balance“ zu finden. Dahinter versteckt sich nichts anderes als die Förderung beruflicher Karrieren unter Berücksichtigung von privaten, sozialen und gesundheitlichen Erfordernissen. Ein ganz zentraler Punkt ist in diesem Zusammenhang ist die Balance zwischen Familie und Beruf.



#### Mehr als 50 Prozent Kosten vermeiden

Die Entscheidungsträger in Unternehmen erkennen immer häufiger, dass sich familienfreundliche Maßnahmen lohnen. Mit ihnen können Unternehmen mehr als 50 Prozent der durch die unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstehenden Kosten vermeiden –

vor allem Überbrückungs-, Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten. Das zeigt eine Untersuchung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Publikation zur Untersuchung von familienfreundlichen Maßnahmen beschreibt unter anderem, dass die B. Braun Melsungen AG derzeit ein Einsparvolumen von rund 350 000 Euro pro Jahr durch ein familienfreundliches Maßnahmenbündel realisiert. Pro Beschäftigtem in Elternzeit entspricht dies einem realisierten Einsparpotenzial von etwa 6900 Euro. Bei der Rückversicherungsgesellschaft General Cologne Re beläuft sich das realisierte Einsparvolumen pro Mitarbeiter in Elternzeit pro Jahr auf rund 19 000 Euro. Das hohe Einsparvolumen bei der General Cologne Re ist auf das gehobene Qualifikations- und Gehaltsniveau der Mitarbeiter zurückzuführen. Die Wintershall AG erschließt für jeden Beschäftigten in Elternzeit ein Potenzial von 38 000 Euro pro Jahr. Zu dem hohen Einspareffekt bei Wintershall trägt neben der Qualifikationsstruktur der Belegschaft die Arbeitsmarktsituation in dem spezifischen Arbeitsmarktsegment bei. „Diese Daten lassen sich nicht so ohne weiteres auf kleine und mittel-

## Interessante Beiträge können Sie auch hören



Jeden Mittwoch um 10.00 Uhr live - oder danach als Podcast im Blog gespeichert können Sie von erfolgreichen Menschen lernen. Hier erhalten immer neue und interessante Beiträge von und für Menschen, die sich nicht mehr mit dem Status Quo zufrieden geben wollen.

[www.blogtalkradio.com/powercoaching](http://www.blogtalkradio.com/powercoaching)  
[www.anjajeffries.de/powercoachingradio.html](http://www.anjajeffries.de/powercoachingradio.html)

**Anja M. Jeffries**  
Diplom-Betriebswirtin  
Master Executive Management Coach

Brückenstr. 310a  
54459 Wiltingen

Tel. 06501 603 93 93

