
Familienfreundliche Unternehmensführung *ein Wettbewerbsvorteil*

am 9. November 2009 im Landratsamt Starnberg

Fachkräfte sichern: Der Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik für KMUs

**Elfriede Kerschl
IHK für München und Oberbayern**

Fachkräfte sichern: Der Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik für KMUs

1. Herausforderungen der Wirtschaft

2. Demografische Entwicklung

3. Familienorientierte Personalpolitik – wo liegt der Nutzen?

4. Familienorientierte Personalpolitik – auch in der Krise?

5. Familienfreundlichkeit - ein Standortfaktor

Umfeldbedingungen am Standort D

- Internationalisierung der Absatz- und Beschaffungsmärkte
- Neue Formen der Konkurrenzsituation
- Megatrends bis 2040: v.a. Demografische Entwicklung, steigende Bildungsanforderungen

Zentrale Herausforderungen an die betriebliche Personalpolitik

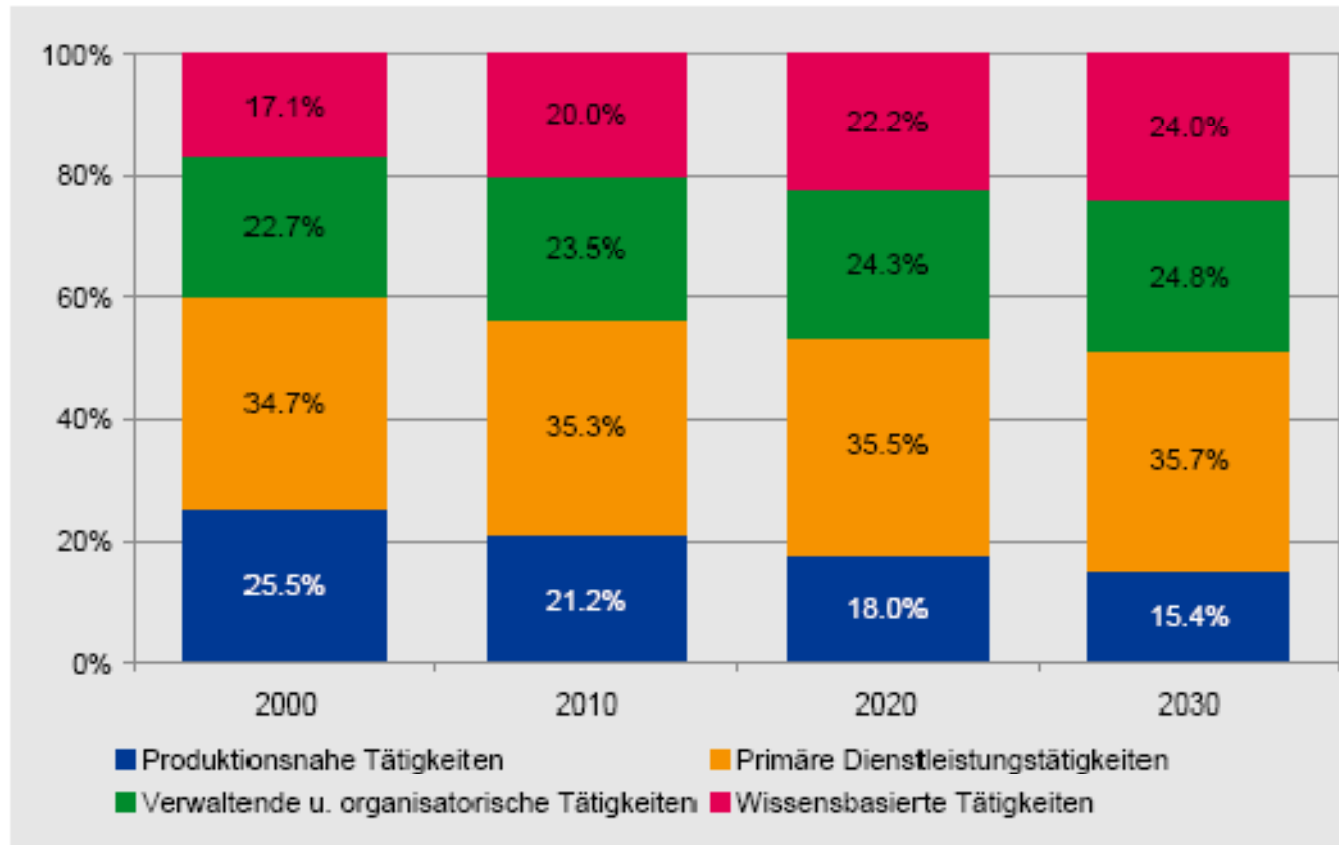
- Überalterung der Belegschaft
- Nachwuchskrätemangel in qualifizierten Aufgabenfeldern
- Motivation der Mitarbeiter
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Qualifizierte Mitarbeiter mit Migrationshintergrund

1. Bindung und Gewinnung der besten Mitarbeiter

2. Entwicklung und Motivation der besten Mitarbeiter

© ISMV GmbH, eigene Ergänzungen

Bayern überholt Deutschland auf dem Weg in die Wissensgesellschaft (Veränderung der Tätigkeitsstruktur, 2000-2030, Anteile in %)



© Prognos AG

Quelle: Arbeitslandschaft 2030, vbw

Erwerbstätigenstruktur nach Berufsgruppen

Status Quo 2006

| | | |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|
| Führungskräfte/Unternehmer: 5,4% | | |
| Akademische Berufe: 14,9% | | |
| Techniker: 22,0% | Handwerker: 15,1% | Kaufmännisch: 12,6% |
| Maschinisten: 9,8% | Hilfsarbeiter: 7,9% | Service: 12,2% |

Experten
20 → 40%

Fachkräfte
50 → 40%

Einfache
Tätigkeiten
30 → 20%

Geschäftsplan Deutschland 2033

| | | |
|--|-------------------|--------------|
| Führungskräfte/Unternehmer: 10% | | |
| Akademische Berufe: 30% (Mediziner, Ingenieure, Rechtsanwälte, Lehrer, Forscher, Finanzen, höhere Dienste...) | | |
| Techniker: 20% | Handwerker: 10% | Büro: 10% |
| Maschinisten: 5% | Hilfsarbeiter: 5% | Service: 10% |



Fachkräfte sichern: Der Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik für KMUs

1. Herausforderungen der Wirtschaft

2. Demografische Entwicklung

3. Familienorientierte Personalpolitik – wo liegt der Nutzen?

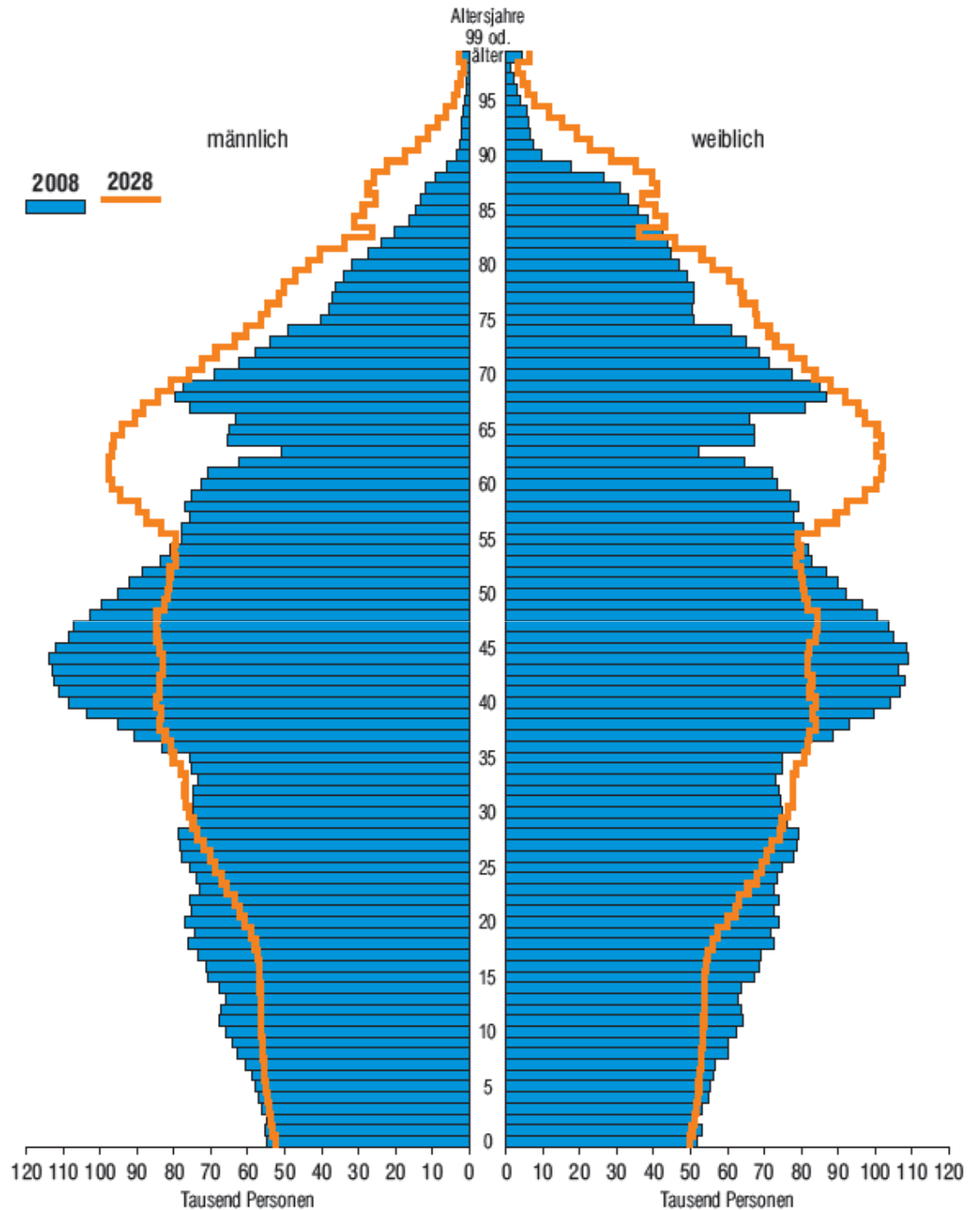
4. Familienorientierte Personalpolitik – auch in der Krise?

5. Familienfreundlichkeit - ein Standortfaktor

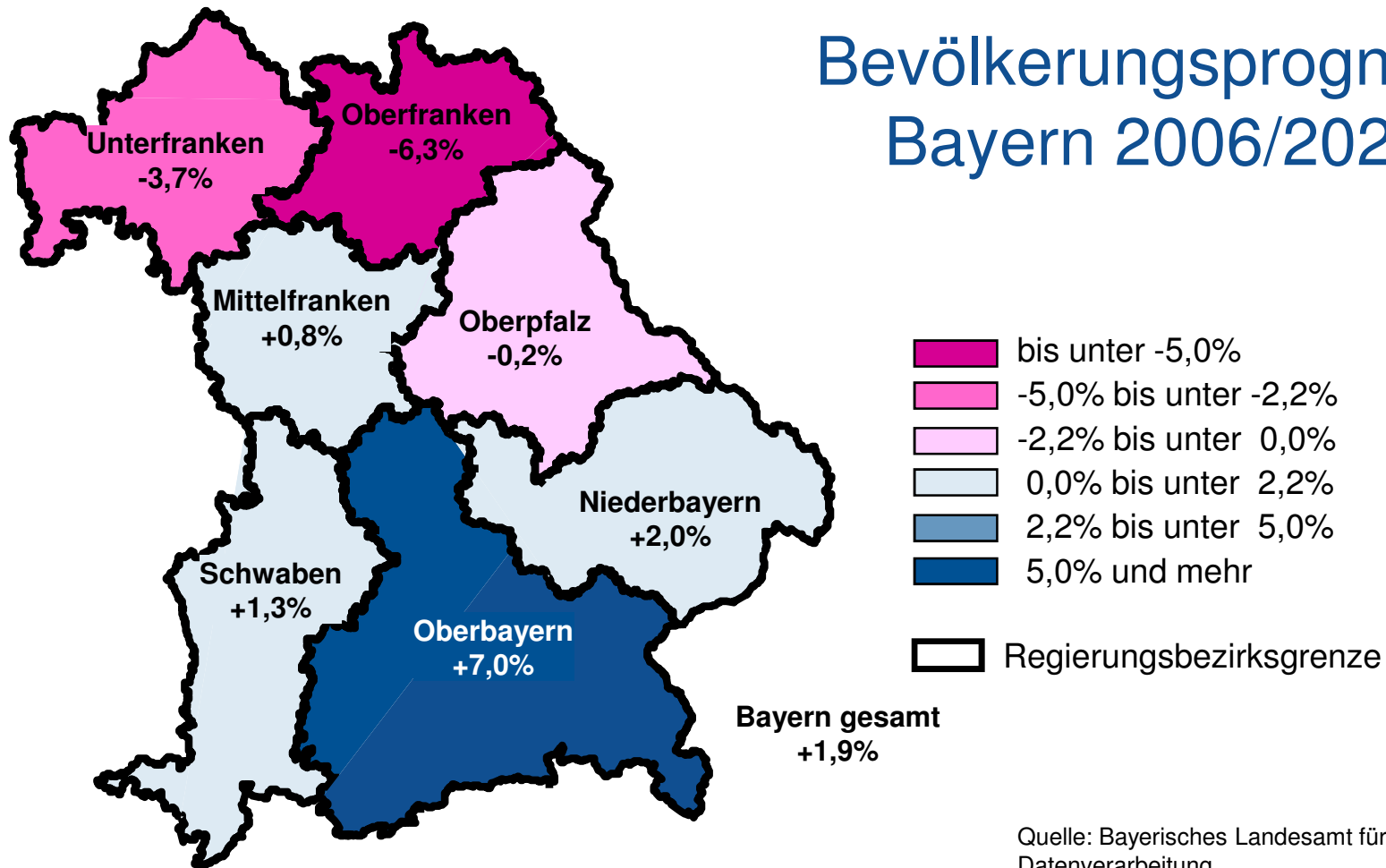
Altersaufbau der Bevölkerung Bayerns 2008 und 2028

Quelle: Statistisches Landesamt Bayern, 2008

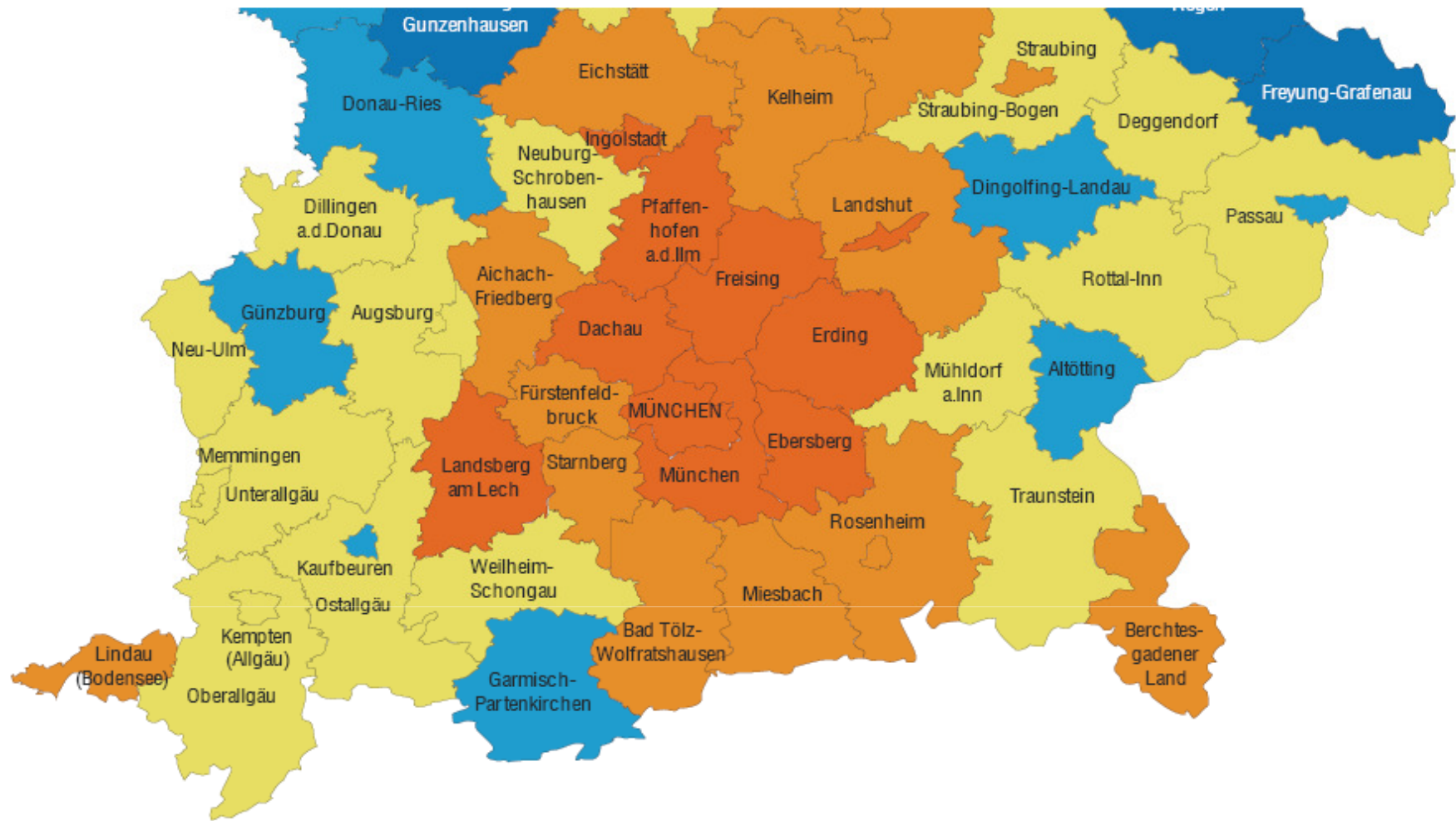
Fachkräfte sichern: Der Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik für K








Bevölkerungsprognose Bayern 2006/2026



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung.

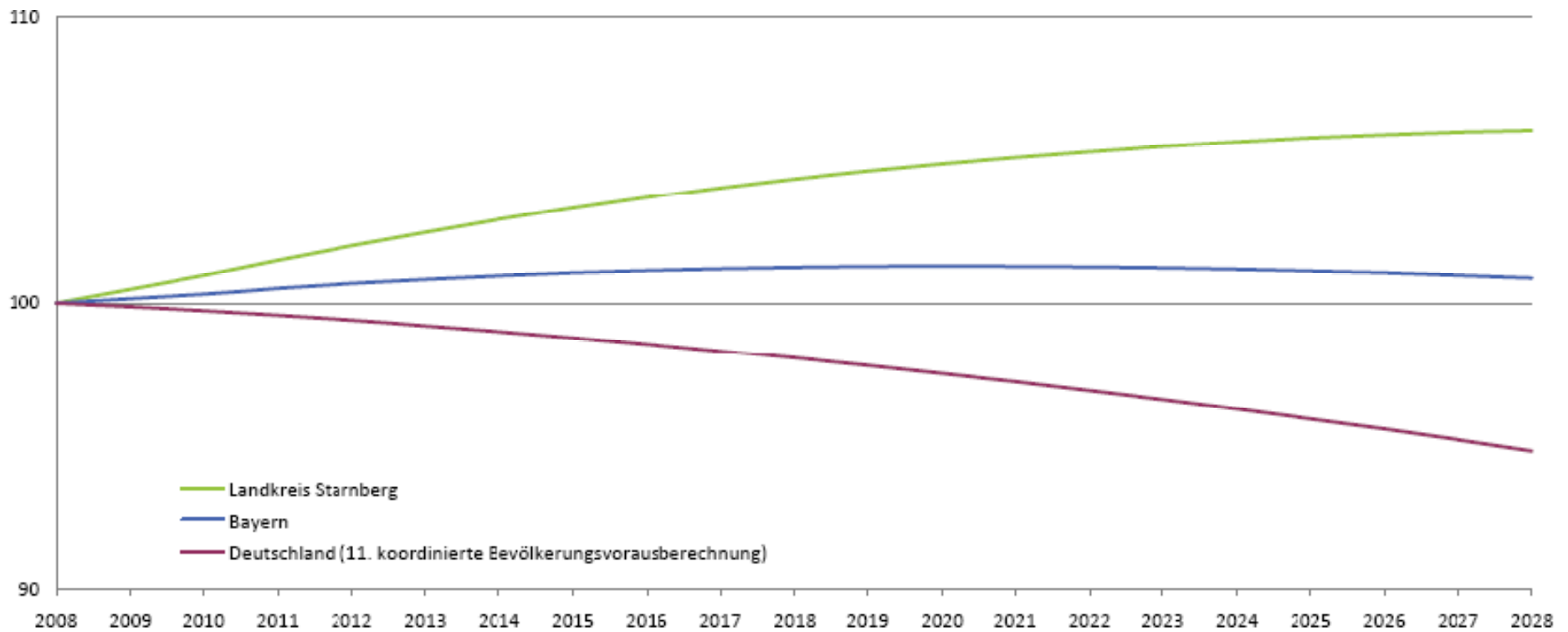


Veränderung 2028
gegenüber 2008
in Prozent

| Veränderung 2028 gegenüber 2008 in Prozent | | Häufigkeit |
|---|----------------------------------|------------|
|  | bis unter -7,5 „stark abnehmend“ | 20 |
|  | -7,5 bis unter -2,5 „abnehmend“ | 21 |
|  | -2,5 bis unter 2,5 „stabil“ | 27 |
|  | 2,5 bis unter 7,5 „zunehmend“ | 18 |
|  | 7,5 oder mehr „stark zunehmend“ | 10 |

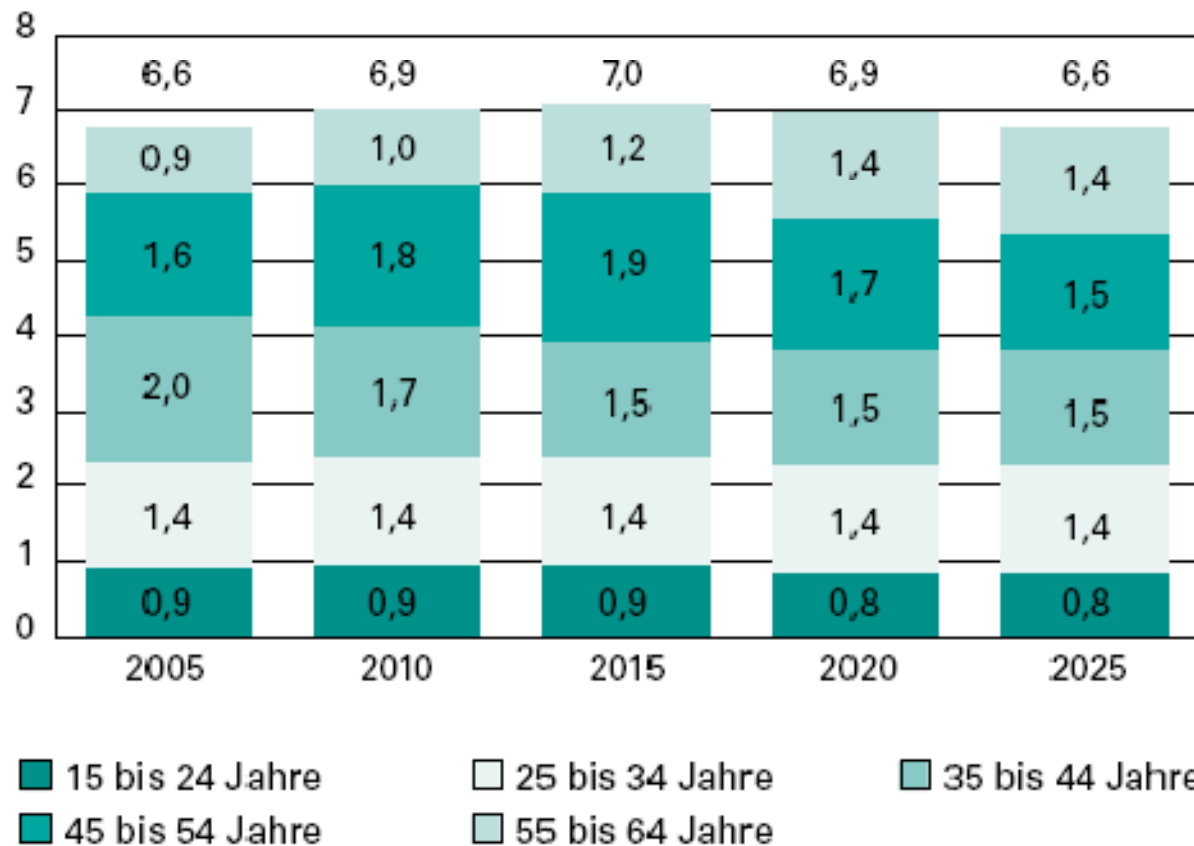
Quelle: Statistisches Landesamt Bayern

Entwicklung der Bevölkerung im Vergleich (2008 \triangleq 100)



Quelle: Statistisches Landesamt Bayern

Darstellung 2.6: Vorausschätzung* des Erwerbspersonenpotenzials
in BY von 2005-2025 nach Altersgruppen (Millionen)



Quelle: Bayerischer
Sozialbericht 2008

Fachkräfte sichern: Der Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik für KMUs

1. Herausforderungen der Wirtschaft
2. Demografische Entwicklung
3. Familienorientierte Personalpolitik – wo liegt der Nutzen?
4. Familienorientierte Personalpolitik – auch in der Krise?
5. Familienfreundlichkeit als Standortfaktor

Handlungsfelder einer familienorientierten Personalpolitik

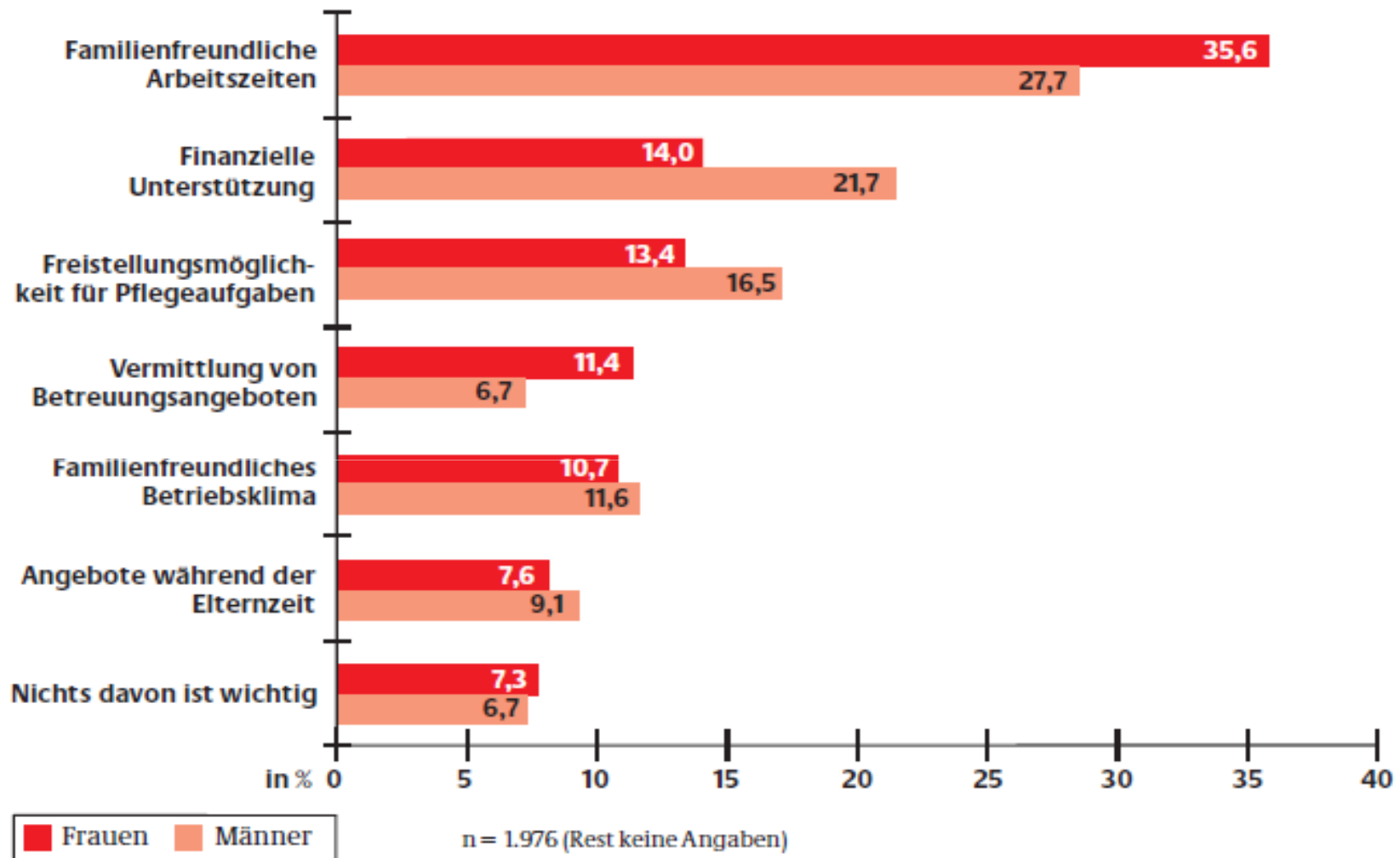
Arbeitsmanagement

- **Arbeitszeitmodelle**
z. B. Teilzeit, Job-Sharings, flexible Teilzeitschichten, Vier-Tage-Woche
- **Arbeitsort**
z. B. Telearbeit, alternierende Telearbeit, Arbeit von zu Hause
- **Arbeitsorganisation**
z. B. Urlaubs- und Personaleinsatzplanung

Unterstützung der Beschäftigten

- **Kontakthaltung/Wiedereinstieg**
z. B. Kontakthalteprogramme, Urlaubsvertretung, Weiterbildung in Elternzeit, Wiedereinstiegsmodelle
- **Kinderbetreuung**
z. B. betriebseigene/betrieblich unterstützte Krippe/Kindergarten, Notfallbetreuung, betriebliches Ferienprogramm, Betreuungszuschuss, Beratung/Vermittlung
- **Pflege von Angehörigen**
z. B. Beratung/Vermittlung, Informationen, Hilfe zur Selbsthilfe

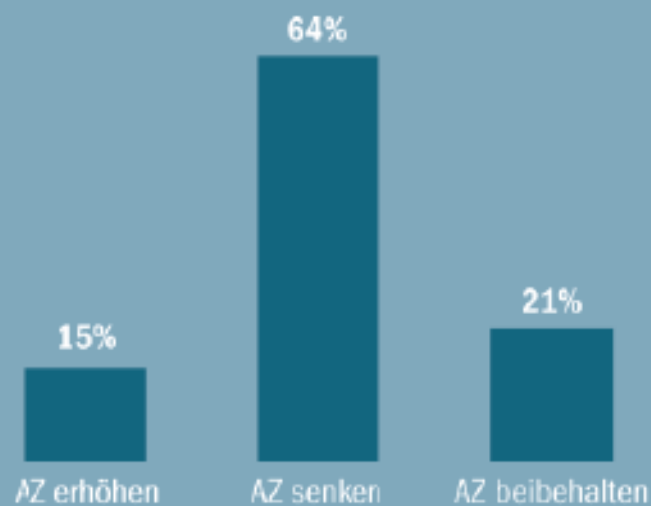
Familienfreundlicher Betrieb: Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf nach Geschlecht



Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003), Bundesfamilienministerium 2003

Arbeitszeitwünsche

Wünsche der Eltern nach einer Arbeitszeitreduktion/-erhöhung



Wunscharbeitszeit Mütter:

26 Stunden pro Woche
(v.a. Wunsch Reduktion der Arbeitszeit
bei Vollzeit arbeitenden Müttern)

Wunscharbeitszeit der Väter :

37 Stunden pro Woche
(v.a. Wunsch der Reduktion von
Überstunden)

Quelle: WSI 2008

Positive Wirkungen einer familienfreundliche Personalpolitik

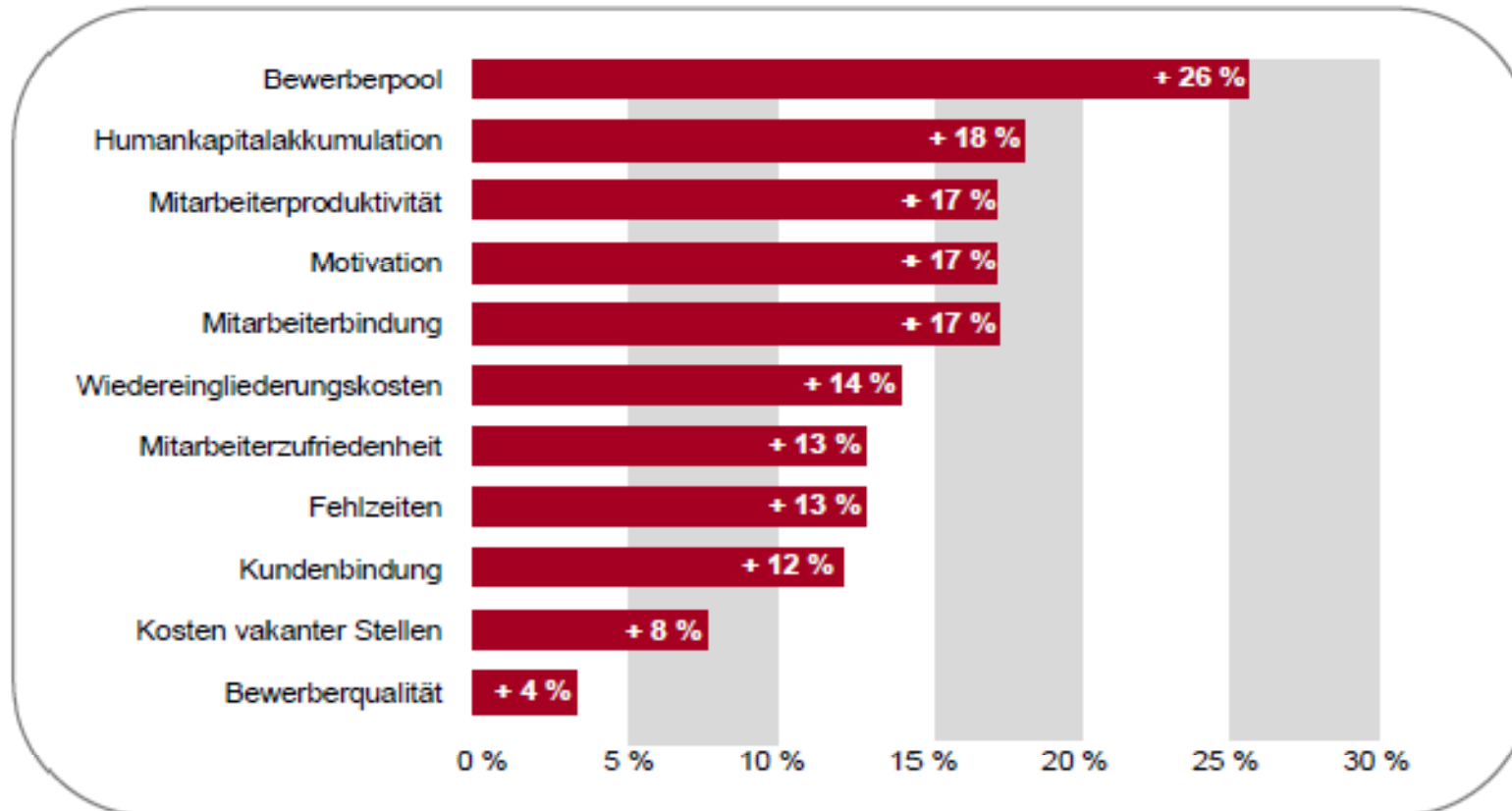


Abb. 1.: Zielerreichungsgrad familienbewusster Unternehmen im Vergleich zu weniger familienbewussten Unternehmen

Quelle: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Steinbeis-Hochschule Berlin, 2008

Nutzen einer familienorientierten Personalpolitik

- **Gewinnung und Bindung von Fachkräften wird leichter**
 - Unternehmen ist attraktiver Arbeitgeber (für Mütter und Väter)
 - Mitarbeiterbindung steigt (Know How bleibt im Unternehmen)

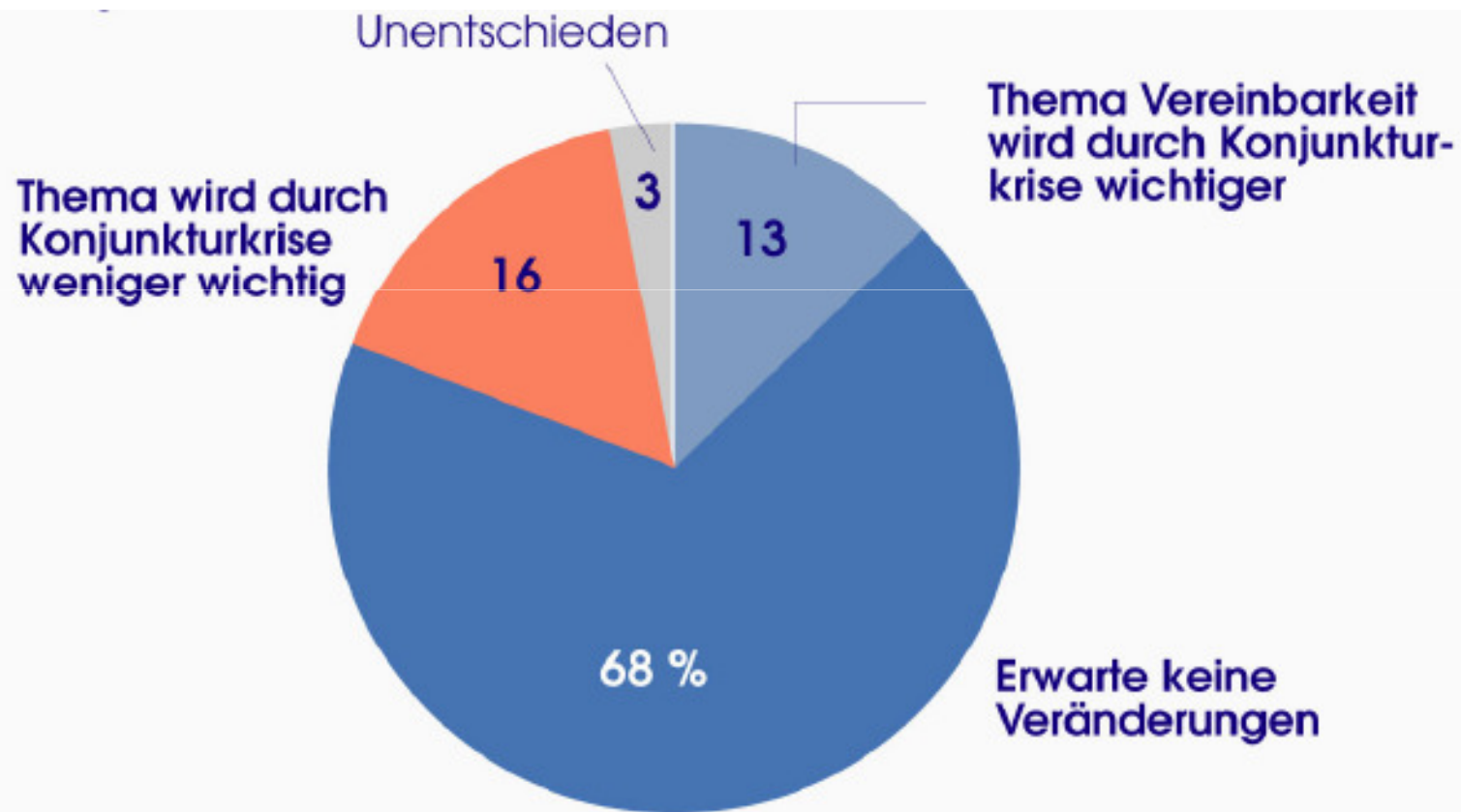
- **Personalkosten können gesenkt werden**
 - Fluktuation sinkt
 - kürzere Elternzeit
 - Fehlzeiten sinken
 - Produktivität steigt
 - Motivation steigt

- **Imagegewinn des Unternehmens**
 - in der Innenwahrnehmung
 - in der Außenwahrnehmung

Fachkräfte sichern: Der Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik für KMUs

1. Herausforderungen der Wirtschaft
2. Demografische Entwicklung
3. Familienorientierte Personalpolitik – wo liegt der Nutzen?
4. Familienorientierte Personalpolitik – auch in der Krise?
5. Familienfreundlichkeit als Standortfaktor

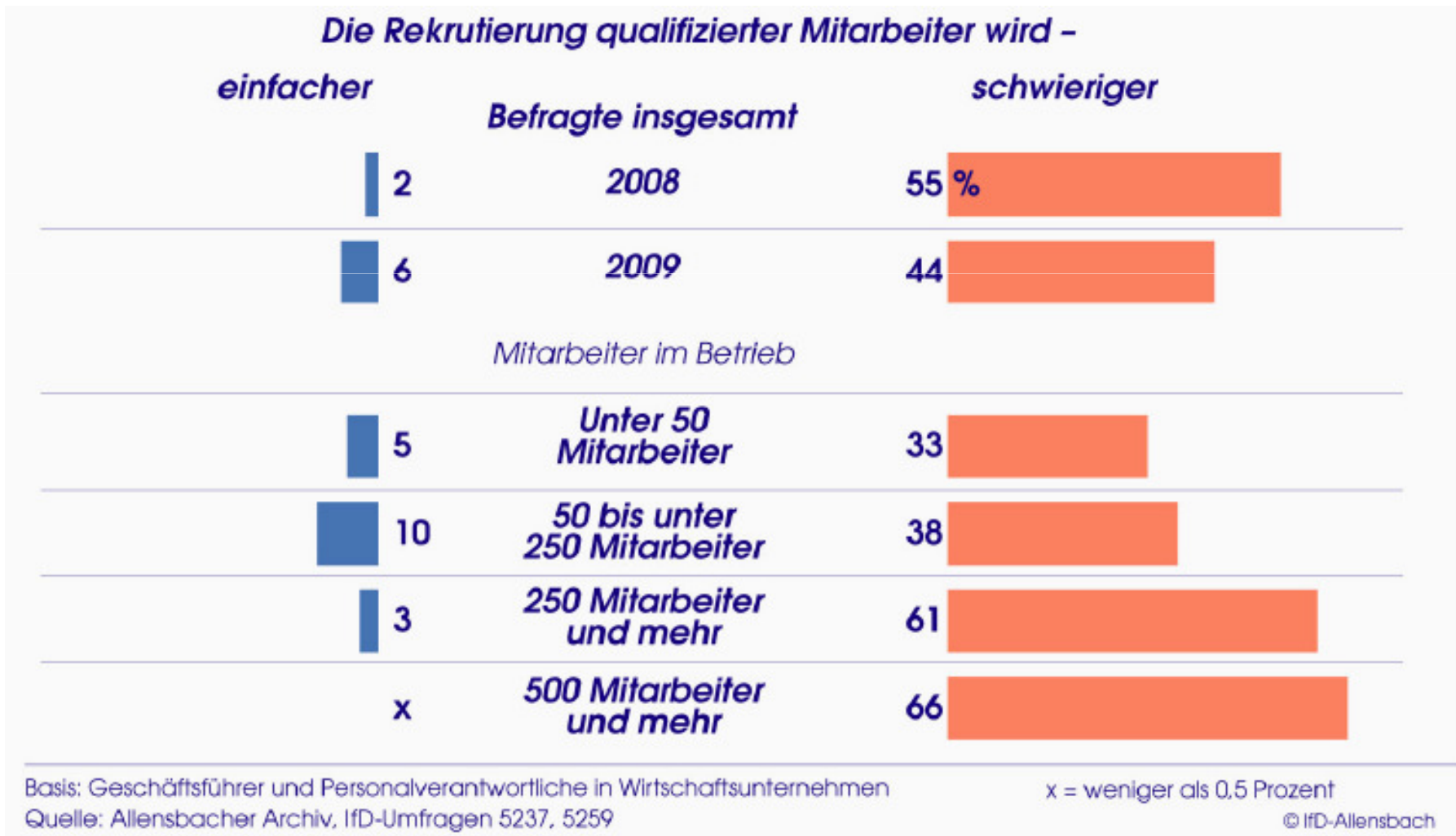
Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf familienfreundliche Personalpolitik



Basis: Geschäftsführer und Personalverantwortliche in Wirtschaftsunternehmen

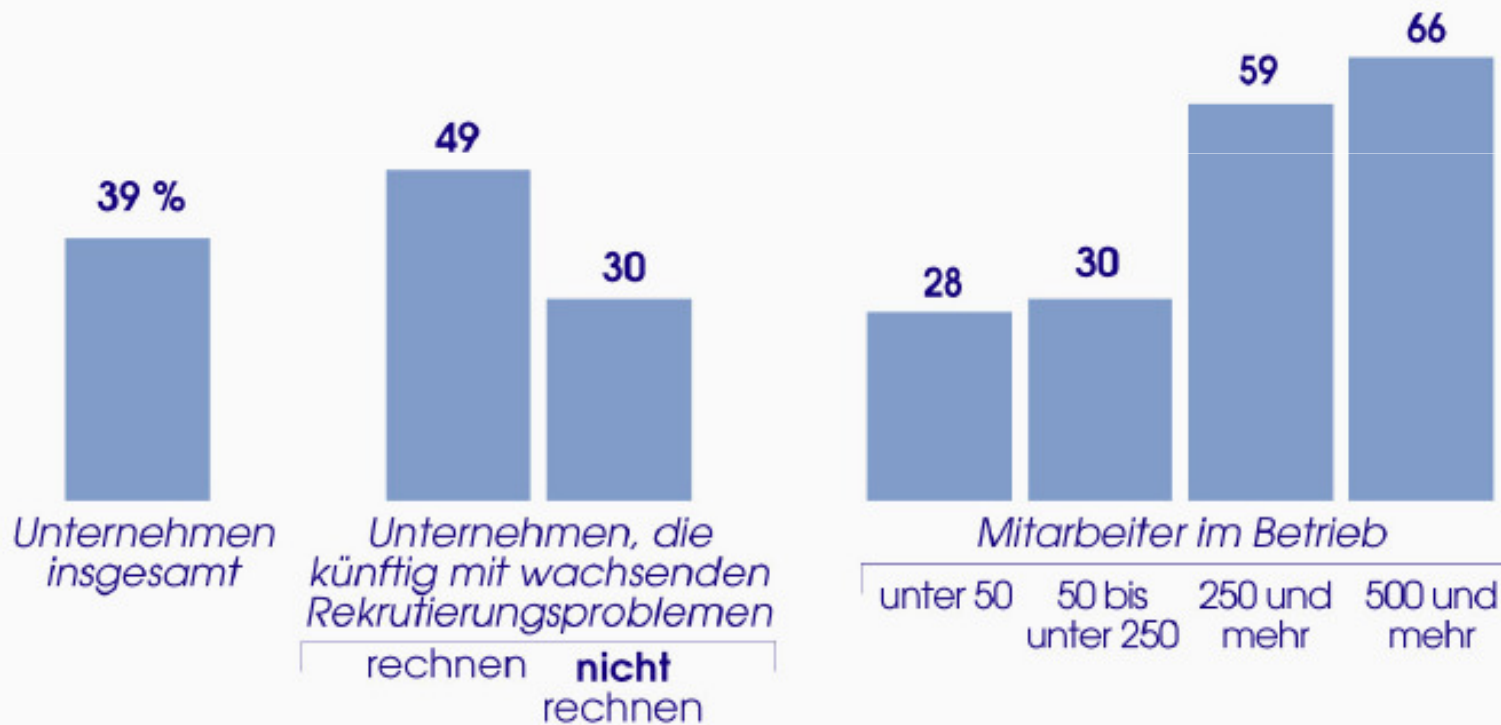
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5259

Fachkräftemangel trotz Wirtschaftskrise



Fachkräftegewinnung durch familienfreundliche Personalpolitik

Für die Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitern wird wichtiger, was das Unternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tut -

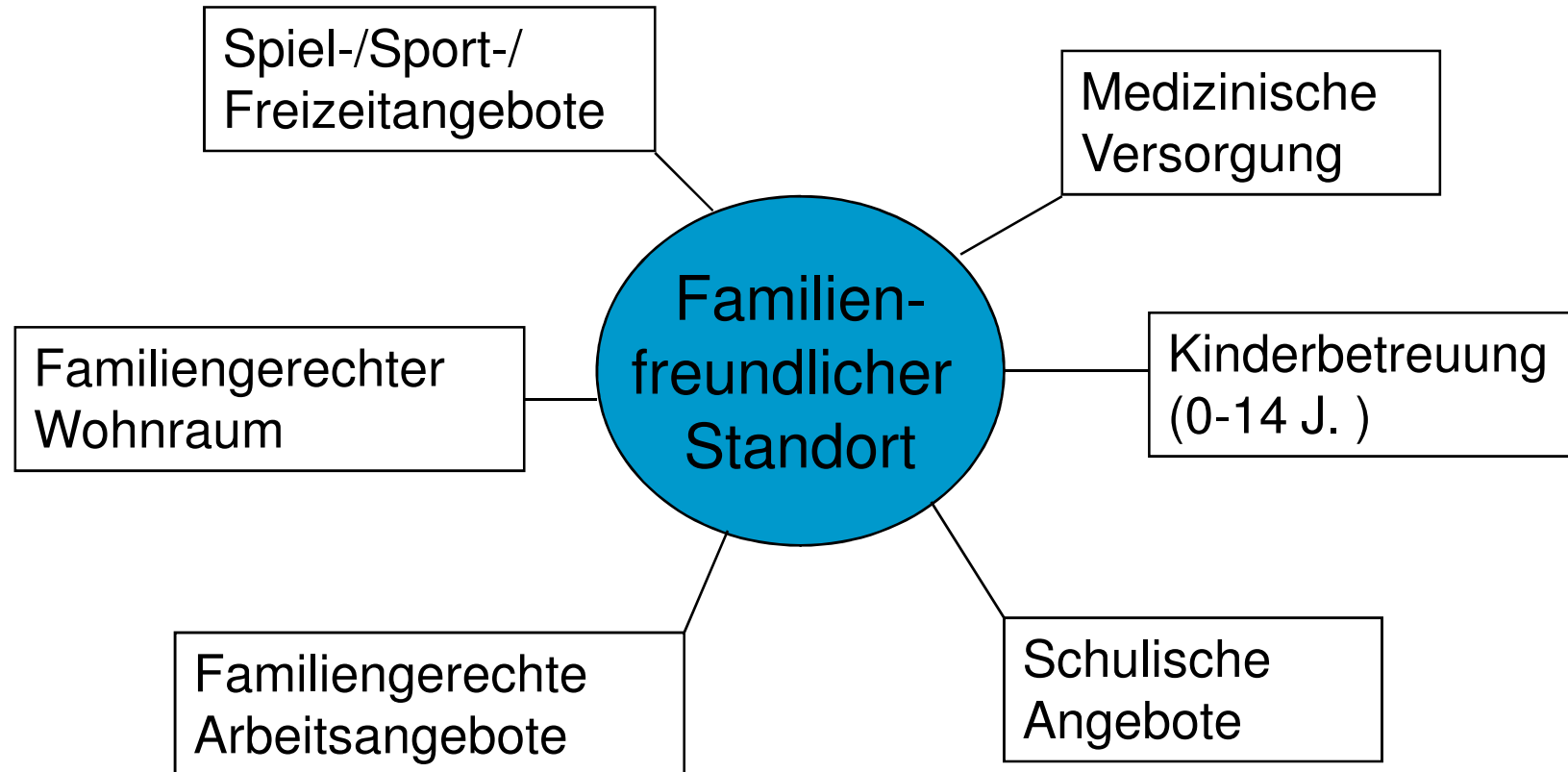


Fachkräfte sichern: Der Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik für KMUs

1. Herausforderungen der Wirtschaft
2. Demografische Entwicklung
3. Familienorientierte Personalpolitik – wo liegt der Nutzen?
4. Familienorientierte Personalpolitik – auch in der Krise?
5. Familienfreundlichkeit - ein Standortfaktor

Familienfreundlichkeit - ein Standortfaktor

- Zukunftsfähigkeit von Regionen und Städten von der Attraktivität für Familien bestimmt (Zuzug/Abzug/Altersdurchschnitt)
- Wettbewerb der Regionen um familienfreundlichen Standort steigt (Familienfreundliche Rahmenbedingungen + Öffentlichkeitsarbeit)
- Unternehmen haben an familienfreundlichen Standorten Vorteile bei der Gewinnung von Fachkräften (Kriterium bei der Wahl des Standorts).
- Familien sind Leistungsträger, auch in der Gemeindefarbeit.
- Familienfreundlichkeit beginnt vor Ort!
- Erfolg am ehesten gegeben, wenn viele Akteure einer Region (Wirtschaft und Gesellschaft) gemeinsam agieren.



Vorteile lokaler Familienbündnisse/-netzwerke

Kommune

- gewinnt an Attraktivität
- setzt Zeichen
- Partner bringen Know How und Ressourcen ein (1+1=3)
- bedarfsorientierte Projekte durch breite Einbindung der Akteure

Unternehmen

- gerade KMUs brauchen i.d.R. Partner bei der Umsetzung einer familiengerechten Personalpolitik (v.a. bei der Kinderbetreuung)
- kann Standortattraktivität mitgestalten
- wertvolle Allianzen/Netzwerke
- Imagegewinn (Intern/Extern)

Zusammenfassung

1. Die zentrale Herausforderung für die Personalpolitik der Unternehmen:
Fachkräfte binden und halten & motivieren und entwickeln.
2. **Bedarf an Fachkräften und Akademikern wird deutlich steigen** auf den Weg zur Wissensgesellschaft.
3. Zahl der Erwerbspersonen sinkt in Bayern insgesamt erst ab 2020;
die **Alterung der Belegschaft** hat bereits heute eingesetzt.
4. Durch eine **familienfreundliche Personalpolitik** wird die Gewinnung und Bindung von Fachkräften leichter, Personalkosten können gesenkt werden und das Unternehmensimage steigt.
5. **Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Standortfaktor**, dessen Bedeutung im Zuge der demografischen Entwicklung steigen wird.

Kontakt:

Dipl.-Volkswirtin Elfriede Kerschl

**Referentin für Wirtschafts- und Sozialpolitik
Industrie- und Handelskammer
für München und Oberbayern**

Tel. 0 89 / 5116 - 786

Fax 0 89 / 5116 - 8786

E-Mail: kerschl@muenchen.ihk.de

<http://www.muenchen.ihk.de>