

## Modellprojekt:

# Europäische Metropolregion Nürnberg – Auf dem Weg zur familienfreundlichsten Wirtschaftsregion

Krisenstimmung hin oder her: Familienfreundlichkeit ist und bleibt das Zukunftsthema. Eine familienorientierte Unternehmenspolitik stärkt die Wettbewerbsfähigkeit, denn sie trägt wesentlich dazu bei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, die Leistungsbereitschaft des Einzelnen zu stärken und sich als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu positionieren. Und auch und gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten können Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Kosten senken.

Familienfreundlichkeit ist jedoch nicht nur für Unternehmen zu einem wichtigen Wettbewerbsvorteil geworden. Familienfreundlichkeit beeinflusst vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung auch die Wachstumschancen einer Region in hohem Maße: Standortentscheidungen von Unternehmen und Fachkräften hängen von einem attraktiven wirtschaftlichen Umfeld, der Lebensqualität für Familien und den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab.

Die Europäische Metropolregion Nürnberg (EMN) stellt sich dem immer stärker werdenden Wettbewerb der Regionen um Unternehmen und qualifizierte Fachkräfte. Die Metropolregion im Herzen Europas will noch attraktiver werden und hat ein ehrgeiziges Ziel: Sie will die familienfreundlichste Wirtschaftsregion in Deutschland werden.

## Die Ziele: Gemeinsam für die Region

Mit dem Modellvorhaben werden folgende Ziele verfolgt:

### • **Mehr Unternehmen engagieren sich für eine tragfähige Balance von Privat- und Berufsleben**

Mehr Unternehmen in der Region, vor allem mittelständische Unternehmen, entwickeln eine familienfreundliche Unternehmenskultur und machen attraktive Angebote zur „Work-Life-Balance“. Unternehmen, die sich bereits für eine bessere Balance von Berufstätigkeit und Familienleben engagieren, bauen ihre Kompetenz aus und verstärken ihr Engagement.

### • **Wirtschaftsnahe Einrichtungen und Kommunen erweitern ihre Unterstützungsprogramme und ihre Infrastruktur**

Kammern, Kommunen und Verbände bauen Expertise zum Thema „Familienbewusste Personalpolitik“ auf und geben dieses Wissen gezielt weiter: Sie weiten ihre Informationsangebote, Beratung und Weiterbildung für Unternehmen aus. Weiterbildungstrainer und Unternehmensberater erweitern ihr Angebotsportfolio zum Thema „Familienbewusste Personalpolitik“.

Beschäftigte können auf ein erweitertes Informations- und Beratungsangebote zugreifen. Wichtige Themen sind die Pflege älterer Angehöriger, Kontakthaltemaßnahmen während der Elternzeit, oder der gelingende Wiedereinstieg in den Beruf. Dazu werden neue Modelle wie beispielsweise Teilzeitausbildungen eingeführt, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in der Ausbildung verbessern. Kommunen schaffen Rahmenbedingungen unter denen sich Beruf und Familie besser vereinbaren lassen, wie zum Beispiel flexible Angebote zur Kinderbetreuung oder Pflegeunterstützung.

- **Regionale Akteure schaffen Transparenz über Angebote rund um das Thema „Familie und Arbeitswelt“**

Die vielfältigen Aktivitäten und Initiativen zur „Familienbewussten Arbeitswelt“ in der Region, z. B. die good-practice-Beispiele der lokalen Bündnisse für Familie, werden bei Unternehmen und Beschäftigten bekannt gemacht und gebündelt. Die Region positioniert sich überregional als „familienfreundlichste Wirtschaftsregion“ und nutzt diesen Standortvorteil zur Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Gewinnung neuer Fachkräfte und zur Ansiedlung von Unternehmen.

## **Planungsstand Aktionsprogramm**

An dem Aktionsprogramm wird noch gefeilt. Die Region verfügt bereits über vielfältige Angebote, z.B. Unternehmensprojekte zum Thema familienfreundliche Personalpolitik, Aktivitäten der „Initiative familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg“ sowie der 34 lokalen Bündnisse in der Region. Im Rahmen des Modellprojektes sind folgende Aktivitäten vorgesehen:

### ***Fachtagung „Vision Familienbewusste Arbeitswelt – Wirtschaft und Region bewegen sich“, 7. Juli 2009, Nürnberg***

Die Fachtagung bildet den offiziellen Auftakt zum Start des Modellprojektes. 250 Repräsentanten aus Unternehmen, den Kommunen und dem wirtschaftlichen Umfeld diskutieren über die Zukunft und Bedeutung einer familienfreundlichen Wirtschaft und regionaler Infrastruktur und tauschen sich über konkrete Beispiele intelligenter familienbewusster Personalpolitik aus.

### ***Weiterbildungsprogramme für Unternehmen***

An der Qualifizierung „work-life-competence“ für Führungskräfte und Personalverantwortliche nehmen 24 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 12 Unternehmen der Region teil. Die vier zweitägigen Seminarmodule finden im Zeitraum Oktober 2009 bis Februar 2010 statt. Innovative Ansätze an der Schnittstelle von Beruf und Privatleben sowie ein an den Lebensphasen orientierter Ansatz eröffnen den Personalverantwortlichen neue Handlungsspielräume. Neue Forschungsergebnisse wie auch der ganzheitliche Blick auf das gesamte Berufsleben und die unterschiedlichen Familienphasen fließen in die Qualifizierungsmaßnahme ein. Zudem werden Unternehmen konkret dabei unterstützt, individuelle und passgenaue Lösungen an der Schnittstelle von Beruf und Privatleben zu entwickeln, die sowohl den Bedürfnissen ihrer Beschäftigten als auch den betriebswirtschaftlichen Anforderungen des Unternehmens gerecht werden..

Darüber hinaus werden von Februar 2010 zukunftsweisende Workshops zur „work-life-competence“ angeboten. Die Seminare werden nach dem aktuellen Bedarf und den Wünschen von Unternehmen konzipiert. Mögliche Themen sind: an Lebensphasen orientiertes Personalmanagement, Integration von Work-Life-Balance in die Unternehmensstrategie, „Work-Life-orientierte“ Führung und Unternehmenskultur, Eigeninitiative und individuelle Lösungen.

### ***Unternehmertag „Familienorientierte Unternehmenspolitik und kommunale Infrastruktur“***

Auf dem Unternehmertag, der jährlich einmal durchgeführt werden soll, tauschen sich Unternehmen über die konkrete Praxis und neue Ansätze einer familienorientierten Personalpolitik aus. Wissenschaftler stellen die neuesten Forschungsergebnisse vor. Im „Markt der Möglichkeiten“ treffen die unterschiedlichen Akteure aufeinander und informieren sich über innovative Aktivitäten und Angebote rund um das Thema Familie und Arbeitswelt. Zudem werden Preise für vorbildliche Praxis, Innovationen und Fortschritte zum Standortfaktor familienfreundlichste Wirtschaftsregion vergeben, beispielsweise für das besondere Engagement einer Kommune.

### ***Weiterbildungsprogramme für Multiplikatoren***

Akteure aus dem wirtschaftlichen Umfeld wie Verbände, Kammern, Kommunen sowie Trainer und Unternehmensberater qualifizieren sich und erweitern ihre Angebote für die Information, Beratung und Weiterbildung von Unternehmen. In zwei bundesweiten Qualifizierungsmaßnahmen sind jeweils fünf Plätze für solche Multiplikatoren aus der Metropolregion reserviert:

- Qualifizierung „work-life-competence“ für Referenten aus Kammern, Verbänden und Kommunen (Vier eintägige Seminarmodule, 9/2009 – 12/2009)
- Qualifizierung „work-life-competence“ - Lizenzausbildung für Trainer und Unternehmensberater (Vier eintägige Seminarmodule, 10/2009 – 2/2010)

### ***Bündelung der Angebote***

Die Erweiterung der Website der Europäischen Metropolregion und eine Dachmarke sorgen dafür, dass die Aktivitäten des Modellprojekts mit den vielfältigen Initiativen in der Region und die Angebote rund um das Thema „Familie und Arbeitswelt“ sichtbar und bekannt werden.

### ***Empirische Begleitung und Evaluation***

Die Universität Erlangen-Nürnberg begleitet und evaluiert das Modellprojekt. Dabei wird geprüft, ob sich Nürnberg als in Deutschland führende Region für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie etabliert und den Standortfaktor „Familienfreundlichste Wirtschaftsregion“ nutzen kann. Die Wissenschaftler befragen dazu Unternehmen und Akteure aus dem Wirtschaftsumfeld zu Veränderungen und Fortschritten in der familienorientierten Personalpolitik. In einem zweiten Schritt werden Vergleiche mit anderen Regionen in Deutschland vorgenommen. Die Evaluation wird so angelegt, dass nach Ablauf der Modellphase weiterhin jährliche Befragungen durchgeführt werden und somit langfristige Entwicklungen beobachtet werden können.

### ***Weitere Angebote und Projekte in Planung***

Die Vernetzung der Akteure der Metropolregion Nürnberg – wie zum Beispiel mit der Initiative Familienbewusste Personalpolitik und der lokalen Bündnisse untereinander – sowie gemeinsame Aktivitäten tragen dazu bei, dass alle Beteiligten von den guten Beispielen der anderen lernen können. Zudem werden auf diese Weise die Informations- und Beratungsangebote erweitert, innovative Projekte wie etwa die Teilzeitausbildung für Auszubildende mit Kindern umgesetzt und weitere Fortschritte in der kommunalen Infrastruktur für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erzielt.

## **Good-practice: Familienbewusste Personalpolitik**

Zahlreiche Unternehmen der Europäischen Metropolregion Nürnberg engagieren sich für eine familienbewusste Personalpolitik in verschiedenen Netzwerken. Rund 150 Unternehmen sind in der Initiative Familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg aktiv, 106 Unternehmen im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie und rund 500 Unternehmen in den 34 Lokalen Bündnisse für Familie. 31 Unternehmen sind bereits durch das Audit „Beruf und Familie“ zertifiziert.

Die in der Anlage vorgestellten Beispiele sind ein kleiner Ausschnitt der vielfältigen Aktivitäten dieser Unternehmen und können Vorbild sein für andere Unternehmen.

## **Laufzeit und Finanzierung**

Das Modellprojekt wird von Januar 2009 bis Dezember 2010 durchgeführt. Es wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Bertelsmann Stiftung und von der Geschäftsstelle des Forums „Wirtschaft und Infrastruktur“ der Europäischen Metropolregion Nürnberg finanziert. Nach Ablauf der Modellphase soll das Projekt in Eigenregie fortgeführt werden.

## **Initiatoren und Partner**

Bertelsmann Stiftung  
Europäische Metropolregion Nürnberg  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Agentur für Arbeit Nürnberg  
Bündnis für Familie Nürnberg  
DATEV eG  
Europäische Metropolregion Nürnberg, Forum Wirtschaft und Infrastruktur  
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg  
IHK Nürnberg für Mittelfranken  
Initiative Familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg  
Stadt Coburg, Bündnis „Coburg – Die Familienstadt“  
susanne bohn Leadership Competence

## **Interesse geweckt?**

Sie wollen sich im Rahmen des Modellprojektes „Europäische Metropolregion – Auf dem Weg zur familienfreundlichsten Wirtschaftsregion“ engagieren? Sie benötigen Informationen über weitere Unternehmensbeispiele? Sie haben weitere Ideen für das Aktionsprogramm?

Sie sind herzlich eingeladen, sich mit Ihren Vorschlägen und Ideen an die Koordinierungsstelle des Modellprojekts zu wenden. Wir freuen uns über Ihre Mitwirkung!

## **Ansprechpartner**

Europäische Metropolregion Nürnberg  
Forum Wirtschaft und Infrastruktur/  
Koordinierungsstelle „EMN – Auf dem Weg zur familienfreundlichsten Wirtschaftsregion“

Dr. Harald Bolsinger  
Tel: 0911 231 5786  
E-Mail: [harald.bolsinger@stadt.nuernberg.de](mailto:harald.bolsinger@stadt.nuernberg.de)  
[www.em-n.de](http://www.em-n.de)

Bertelsmann Stiftung  
Balance von Familie und Arbeitswelt

Birgit Wintermann  
Tel: 05241 81-81289  
E-Mail: [birgit.wintermann@bertelsmann-stiftung.de](mailto:birgit.wintermann@bertelsmann-stiftung.de)  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

## Anlage

### **Good-practice: Familienbewusste Personalpolitik. Unternehmensbeispiele aus der Europäischen Metropolregion Nürnberg**

#### **Cortal Consors S.A., Nürnberg: Väter in Elternzeit. Mehr Zeit und Imagegewinn für Väter im Unternehmen. Umgang mit Partnermonaten.**

Die Direktbank möchte seinen hochqualifizierten jungen Vätern die Partnermonate oder den Erziehungsurlaub genau so unkompliziert ermöglichen wie den Müttern. Daher werden auf jeden Vater individuelle Maßnahmen zur Familienzeit abgestimmt. Zudem werden die Führungskräfte motiviert, das Thema Beruf und Familie aktiv zu unterstützen und auch selbst Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Neben der Mitarbeitermotivation und der Mitarbeiterbindung profitiert die Direktbank von der Sozialkompetenz, die durch Kinder gestärkt wird. In den vergangenen beiden Jahren haben 14 Väter von insgesamt rund 700 Mitarbeitern die Partnermonate in Anspruch genommen; zudem arbeiten derzeit drei männliche Führungskräfte in Teilzeit. Der Alters-Durchschnitt der Väter im Unternehmen beträgt etwa 35 Jahre. Zertifiziert beim Audit „berufundfamilie“.

Ansprechpartner für weitere Informationen:

Ursula Heyduk, [Ursula.Heyduk@CortalConsors.de](mailto:Ursula.Heyduk@CortalConsors.de), Telefon 0911 / 3695028

#### **HABA-Firmenfamilie (Habermaaß GmbH, Jako-o GmbH und Wehrfritz GmbH), Bad Rodach: Kinderbetreuung für unter Dreijährige und Schulkinder. Kommunen kooperieren mit Unternehmen.**

Der Spielzeug- und Möbelhersteller hat zusätzlich zur Ferienbetreuung während der Sommerferien eine betriebseigene Kinderkrippe ins Leben gerufen, die Mitarbeiterkinder im Alter von 6 Monaten bis 3 Jahren betreut. Die Kinderkrippe „Luise Habermaaß“ – so benannt nach der Firmengründerin des Familienunternehmens – soll es Eltern ermöglichen, berufstätig zu sein und trotzdem glückliche Kinder zu haben. Die Mütter und Väter kehren aufgrund der guten und unkomplizierten Betreuungsmöglichkeiten meist schon nach sechs bis zwölf Monaten aus der Elternzeit zurück und sind sehr motiviert. Die Gründung einer Kinderkrippe bedarf einer sehr guten Planung, da verschiedene aufwändige formelle Belange beachtet werden müssen. Derzeit ist die Kinderkrippe mit 19 Kindern ausgelastet. Bei dem „Erfinder für Kinder“ arbeiten rund 1.750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ansprechpartner für weitere Informationen:

Christine Vollmer, [christine\\_vollmer@haba.de](mailto:christine_vollmer@haba.de), Telefon 09564 / 929-238

### **HUK-COBURG, Coburg: Lebensphasenorientierte Personalpolitik als strategisches Thema im Unternehmen**

Der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit hat sich von dem jahrelangen Dogma verabschiedet, dass Führung nur in Vollzeit funktioniert. Führung bleibt zwar ungeteilt, kann aber auch in zeitlich reduzierter Form ausgeübt werden. Nach einer intensiven Erhebung und Diskussion wurde eine Lösung für „Führung in reduzierter Vollzeit“ für die Führungskräfte der ersten Ebene, die Gruppenleiter, gefunden. Der Stellvertreter erhält für die Übernahme von dauerhafter Verantwortung eine finanzielle Zulage, die reduzierte Stundenzahl erhält das Team in Form von Sachbearbeiter-Kapazitäten zurück. Auf diese Weise werden beispielsweise Mütter in Elternzeit auch wieder in den Betrieb integriert. Die Lösung für spezielle Phasen im Leben wie Kindererziehung oder Pflegebedürftigkeit von Eltern funktioniert sehr gut. Das Potenzial „junge Mütter als Führungskraft“ wird viel besser ausgeschöpft und alle Beteiligten sind zufrieden. Die HUK-COBURG hat insgesamt 8.463 Mitarbeiter, in Coburg sind es 4.625.

Ansprechpartner für weitere Informationen

Dr. Susanne Pauser, [susanne.pauser@huk-coburg.de](mailto:susanne.pauser@huk-coburg.de), Telefon: 09561 / 962500

### **Dr. R. Pfleger, Bamberg: Work-Life-Balance-orientierte Unternehmenskultur**

Das konzernunabhängige Pharmaunternehmen füllt das Wort flexible Arbeitszeiten mit Leben: Jahresarbeitszeitkonto, Job-Sharing, Telearbeit und Home-Office gehören genau so dazu wie unterschiedlichste Teilzeitregelungen und die Teilzeitausbildung für junge Menschen. Hinzu kommen eine Reihe finanzieller Anreize – unter anderem die Beteiligung an Kosten der Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder – und gesundheitliche Zusatzleistungen. Aufgrund des demografischen Wandels wird die Suche nach geeigneten Fach- und Führungskräften wie auch Auszubildenden immer schwieriger. Durch die hohe Arbeitszufriedenheit der rund 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sich der Mittelständler als attraktiver Arbeitgeber positionieren und neue Fachkräfte gewinnen. Darüber hinaus bringen die zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch eine überdurchschnittlich hohe Arbeitsleistung. Dr. R. Pfleger wurde mit verschiedenen Preisen für seine familienfreundliche Unternehmenskultur ausgezeichnet.

Ansprechpartner für weitere Informationen

Erwin Schwab, [erwin.schwab@dr-pfleger.de](mailto:erwin.schwab@dr-pfleger.de), Tel: 0951 / 6043 125

### **Rödl & Partner, Nürnberg: Jobrisiko Kind – Wie vermeide ich den Karriereknick?**

Die Rechtsanwalts-, Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beschäftigt derzeit 3.000 Mitarbeiter in 37 Ländern. Da Kreativität, Phantasie, Gestaltungsfreiheit, Belastbarkeit und Motivation im Beruf zu einem großen Teil direkt von privaten Einflussfaktoren abhängen, verbindet die Kanzlei berufliches und familiäres Engagement optimal miteinander. Dazu wurde der Arbeitskreis *career* eingerichtet, dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedenster Positionen angehören und die Personalabteilung mit Ideen und Anregungen unterstützt. Bisherige Ergebnisse sind zum Beispiel, dass in der Elternzeit der Kontakt zum Unternehmen nicht abreißt und die Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus werden seit 2001 Kindergartenplätze in der Nähe des Kanzleisitzes sichergestellt. 2005 wurde in der Kanzlei Nürnberg eine Kinderkrippe eröffnet, die 12 Mitarbeiterkinder bis zu 3 Jahren betreut.

Ansprechpartner für weitere Informationen

Monika Rödl-Kastl, [monika.roedl-kastl@roedl.de](mailto:monika.roedl-kastl@roedl.de), Telefon 09 11 / 91 93-30 00

### **Siemens AG, Erlangen: Elder Care und Pflege: Herausforderungen der Zukunft**

Der Elektronik- und Elektrotechnikkonzern beschäftigt am Standort Erlangen-Nürnberg rund 38.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da die Pflege und Betreuung von Angehörigen zunehmend an Bedeutung gewinnt, stehen immer mehr Mitarbeiter vor der Herausforderung, Berufstätigkeit und die Pflege und Betreuung von Angehörigen unter einen Hut zu bringen. Siemens unterstützt die Beschäftigten dabei mit vielseitigen Angeboten. Neben betrieblichen Angeboten wie der Arbeitszeitreduzierung, der Telearbeit oder Freistellungsmöglichkeiten stehen die Beratung und Information im Vordergrund, sowohl mit persönlichen Ansprechpartnern als auch im Intranet. Darüber hinaus werden in thematischen Vortragsreihen und Schulungen zentrale Fragen wie etwa Pflegeversicherung, Pflegefinanzierung, Demenz und Depression im Alter behandelt. Das Interesse der Mitarbeiter daran ist sehr groß und ab Herbst 2009 wird eine regelmäßige Elder Care Sprechstunde eingeführt. Die Siemens AG wurde mit dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Ansprechpartner für weitere Informationen:

Irma Paringer, [irma.paringer@siemens.com](mailto:irma.paringer@siemens.com), Telefon: 09131 / 735073. [www.beruf-plus-familie.de](http://www.beruf-plus-familie.de)

### **HOB GmbH & Co. KG, Cadolzburg: „Familienbewusstes Führen – Führen in Teilzeit“**

Das Softwareunternehmen, das unter anderem eine Fernzugriff-Software für Telearbeit entwickelt hat, beschäftigt 120 Mitarbeiter. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter beträgt etwa 35 Jahre. Vor allem jüngere Väter und Mütter auch in Führungspositionen arbeiten in verschiedenen Arbeitszeitmodellen erfolgreich von zu Hause aus. Das familienfreundliche Modell erfordert eine besondere Organisation, doch auf beiden Seiten stehen Flexibilität, Vertrauen und Fairness im Vordergrund. Die moderne Unternehmens- und Führungsphilosophie fördert die Arbeitszufriedenheit und verbessert die Arbeitskreativität, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Umsetzung auch spontaner Ideen per PC und Internet einfach auf ihre Daten zugreifen können. Die Beschäftigten sind zufriedener, die Fluktuation ist gesunken und das Know-how bleibt im Haus.

Ansprechpartner für weitere Informationen

Petra Körwer, [p.koerwer@hob.de](mailto:p.koerwer@hob.de), Telefon 09103 / 715-284

### **Dr. Sonntag Rechtsanwälte, Fürth: Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter und Väter**

Die Kanzlei hat 10 Mitarbeiter, davon zurzeit drei Auszubildende und engagiert sich auch im sozialen Bereich, u. a. mit einer kostenlosen Anwaltsberatung für gemeinnützige Einrichtungen. Mit dem Angebot der Ausbildung in Teilzeit helfen die Rechtsanwälte jungen Menschen unter erschwerten Rahmenbedingungen – etwa wenn sie alleinerziehend sind – trotzdem eine gute Ausbildung zu erhalten. Ausbildung in Teilzeit ist seit 2005 rechtlich möglich, allerdings noch weithin unbekannt: Dementsprechend ist das Organisationsgeschick und die Überzeugungskraft des Unternehmens gefragt. Die Teilzeitausbildung hat gerade für kleinere Unternehmen den Vorteil, dass eine geringere Ausbildungsvergütung gezahlt wird und durch die Teilzeit unter Umständen zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden können. Die Teilzeitauszubildende haben eine höhere Motivation, Reife und Verantwortungsbereitschaft.

Ansprechpartner für weitere Informationen

Dr. Gabriele Sonntag, [gs@ra-sonntag.de](mailto:gs@ra-sonntag.de), Telefon 0911 / 971870