



**Kinder- und Jugend-  
psychiatrie / Psychotherapie**  
Universitätsklinikum Ulm





Kinder- und Jugend-  
psychiatrie / Psychotherapie  
Universitätsklinikum Ulm

***Familienfreundliches Unternehmen. Notwendigkeiten  
und Chancen in der Industrie erkannt – wo bleiben  
der soziale Bereich und das Gesundheitswesen?***

Fachtagung „Wenn Krankenhäuser Familien einstellen“  
ZfP die Weissenau 28. November 2007

***Jörg M. Fegert, Ulm***





# Historischer Hintergrund

Industrialisierung (vor allem seit der französischen Revolution) führte zur Trennung von Produktions- und Reproduktionssphäre.

Einheit von Familie als Lebens- und Arbeitsverband wurde aufgelöst.

Entwicklung eines geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungsmodells: Männer erwerbstätig und fern vom Haus, Frauen erledigen Familien- und Hausarbeit.

Dieses Modell war bis weit in die 70er Jahre des letzten Jahrhunderts auch rechtlich normativ und strukturell abgesichert.





# Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit

Erster Anstieg nach dem Krieg quasi als Notlösung.

Betriebe reagieren mit Kinderspeisungen, Babyausstattungen, Kinderverschickungen, Familienferien und Betriebshorten.

Im Westen wird Hortbetreuung bald eingestellt und stark ideologisch negativ besetzt. Im Osten wird es das dominierende Modell.

Ab den 70er Jahren tatsächlicher Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit. Zwischen 1970 und 2000 von 40% auf über 60%.



# Demographische Entwicklung

„Nach dem Jahr 2010 wird aufgrund der Bevölkerungsentwicklung das Angebot an Arbeitskräften deutlich zurückgehen. Auch recht hohe Frauenerwerbsquoten und Zuwanderungen können diesen Trend nicht aufhalten.“ (Thon und Fuchs 2002).

Frauen als „stille Reserve“ des Arbeitskräftepotentials.

Bankensektor war einer der ersten, der Investitionen in die so genannte Work-Life-Balance als Humanvermögensbildung definierte und deshalb erheblich investierte (David 2000).





# System Familie im Wandel

Veränderte Systeme: weniger Kinder  
weniger Kinder im Umfeld,  
weniger Gleichaltrige im Wohngebiet,  
mehr organisierte Freizeit  
(Eltern als Taxifahrer: Zeitbudgets)

## „Patchworkfamilien“

Wechsel von Patrilinearität zu Matrilinearität  
höhere Mobilität ... weniger transgenerationale  
Kontakte



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

## 7. Familienbericht

Familie zwischen Flexibilität  
und Verlässlichkeit.

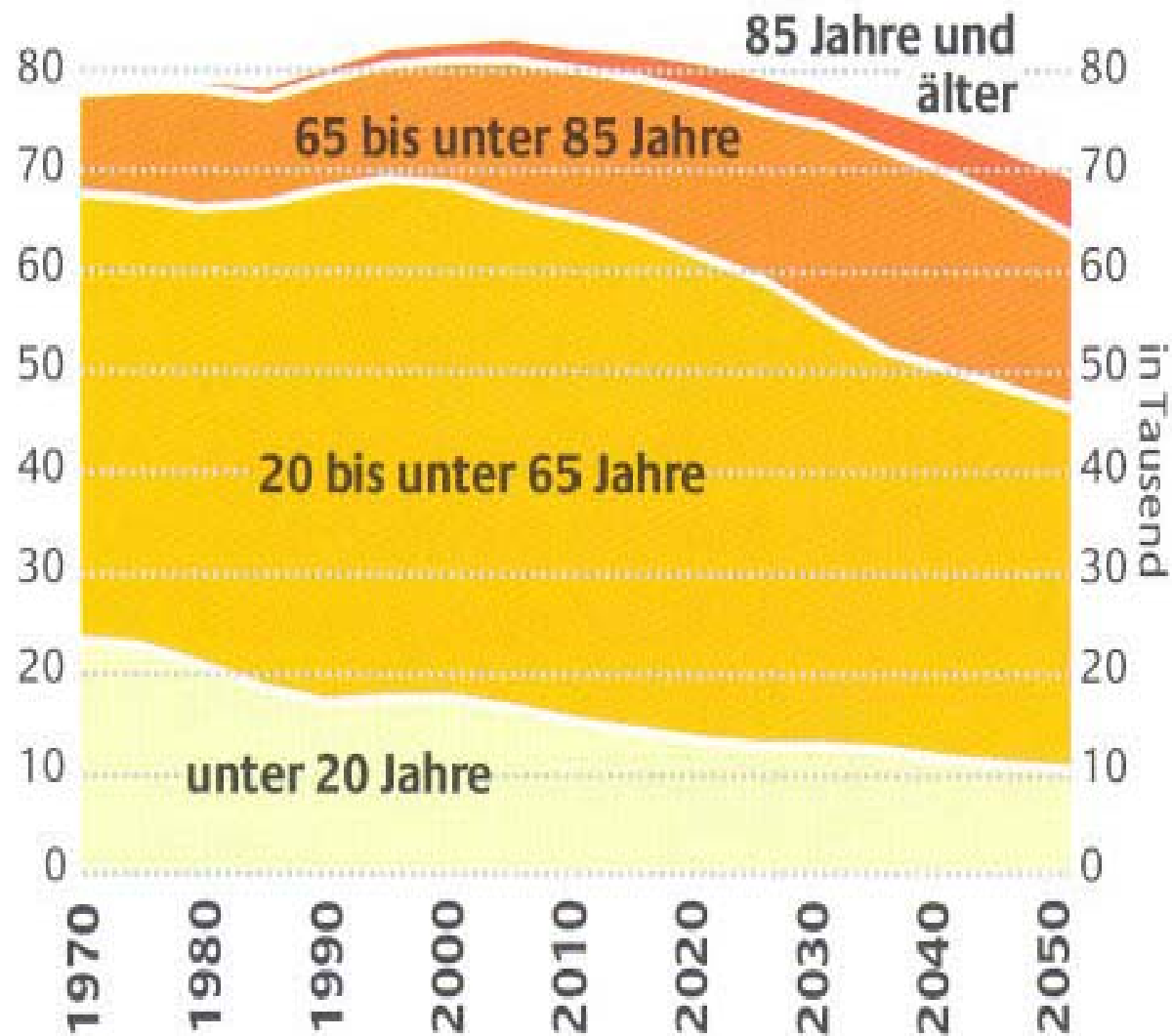


**Perspektiven für eine lebens-  
laufbezogene Familienpolitik.**





# Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland bis 2050



Quelle: 11. Koordinierte Bevölkerungsvorausrechnung, Variante 1-W1, Basis 2005, DESTATIS 2006





# Geburten in Deutschland

<b>1970</b>	<b>1 013 396</b>
<b>1990</b>	<b>830 019</b>
<b>2004</b>	<b>705 622</b>
<b>2005</b>	<b>690 000</b>

Im europäischen Vergleich belegte Deutschland im Jahre 2004 mit 8,5 Lebendgeburten je 1000 Einwohner den letzten Platz unter 23 Ländern.



# Ehehomogenität

## Ehefrauen (Geburtsjahrgänge im Vergleich)

1919-1923 43,9 Prozent

1959-1963 70,0 Prozent



# Aufwärtsheirat

## Ehefrauen (Geburtsjahrgänge im Vergleich)

1919-1923 52,1 Prozent

1959-1963 21,6 Prozent



# Probleme mit der „Abwärtsheirat“

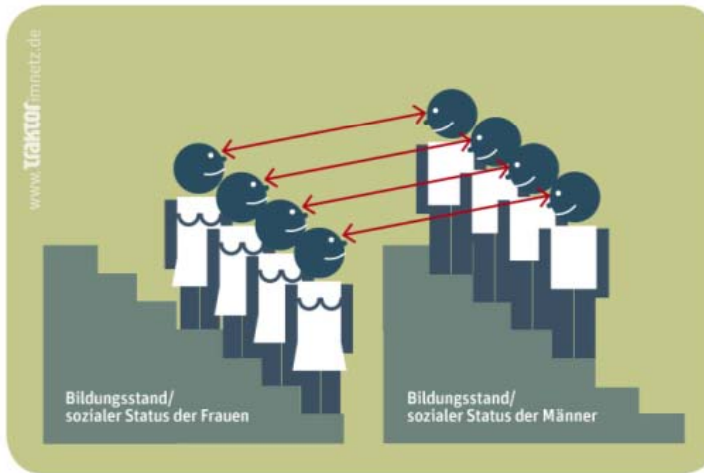
Ich kann Klospülungen  
reparieren, tropfende Wasser-  
hähne in Ordnung bringen,  
Rasen mähen, Regale  
bauen - und  
heiraten!

Wir  
brauchen  
mix.

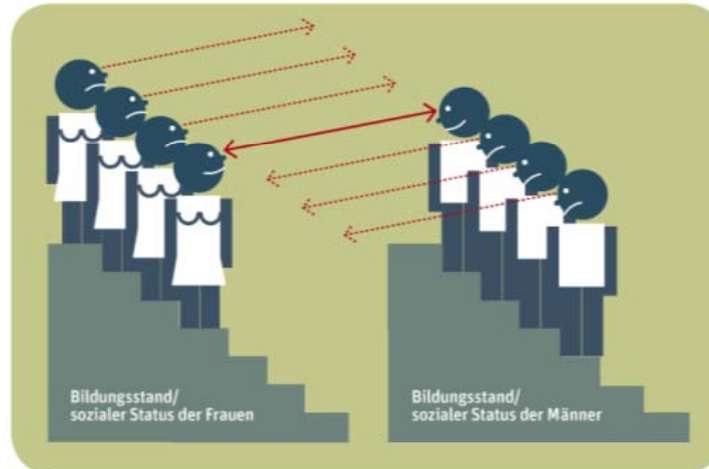


www.Gaymann.de

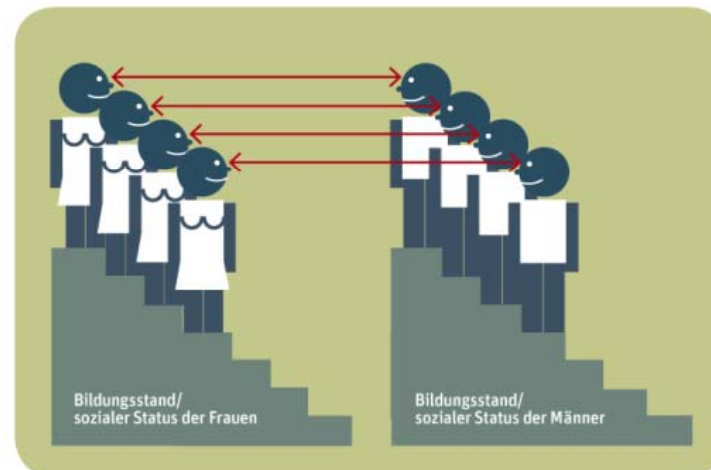
T.6A4



FRÜHER



HEUTE



WAS TUN?



**„Der Rückgang der Geburtenrate ist dort am stärksten ausgeprägt, wo Frauen weitgehend emanzipiert sind, wo der Rest der Gesellschaft aber noch auf einem vergleichsweise traditionellen Entwicklungsstand verharrt. Gesellschaften, in denen die neue Rolle der Frau anerkannt und unterstützt wird, zeichnen sich hingegen durch relativ hohe Kinderzahlen aus.“**

**(Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung)**

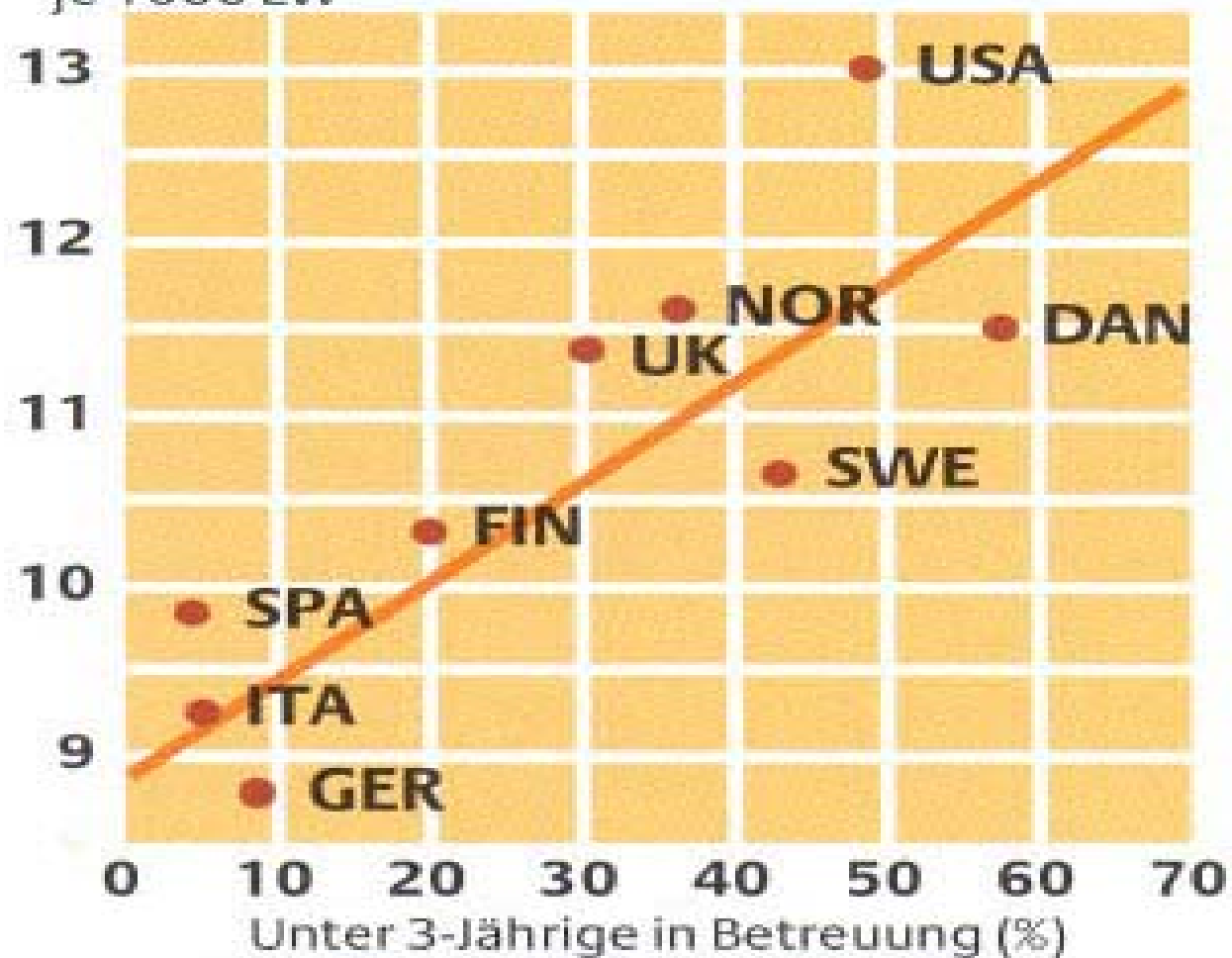






## Kinderbetreuung und Geburtenrate 2003

Geburtenrate  
je 1000 EW





**52,3 % aller Paare in Deutschland  
leben das Modell „Mann Vollzeit,  
Frau nicht erwerbstätig“**

aber nur

**5,7 % wünschen diese  
Konstellation**

Quelle: Bertelsmann Stiftung (Hg.) 2002: Vereinbarkeit  
von Familie und Beruf



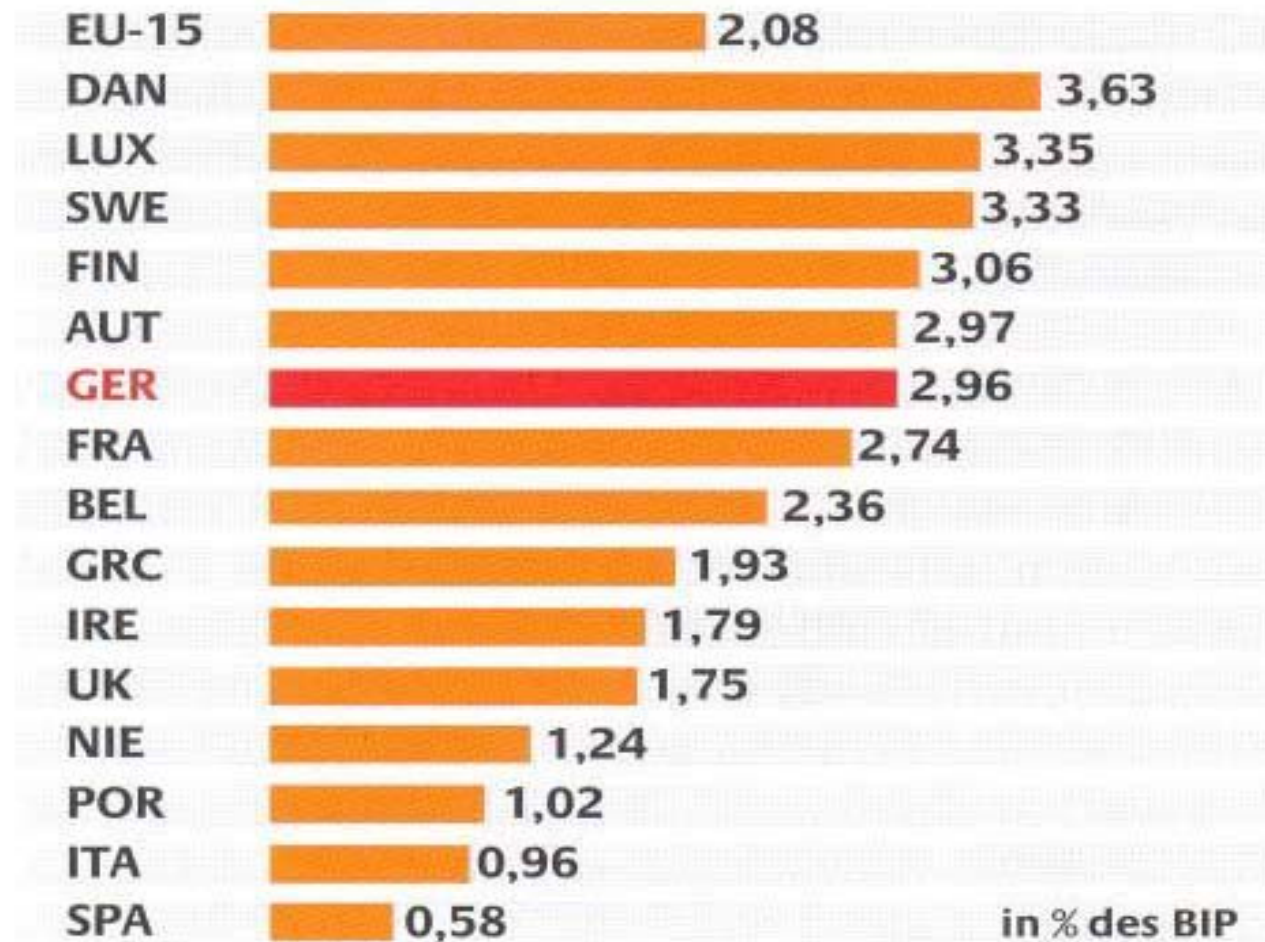


## **Sozialausgaben für kinder- und familienfreundliche Infrastruktur:**

- Deutschland 29 %**
- Frankreich 45 %**
- Schweden 50 %**
- Dänemark 59 %**



## Sach- und Barleistungen für Familien 2000



Quelle: Robert Bosch Stiftung 2006





## Was Frauen über Familie und Beruf denken

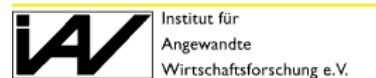


Quelle: FaFo Familienforschung BW, ISSP 2002



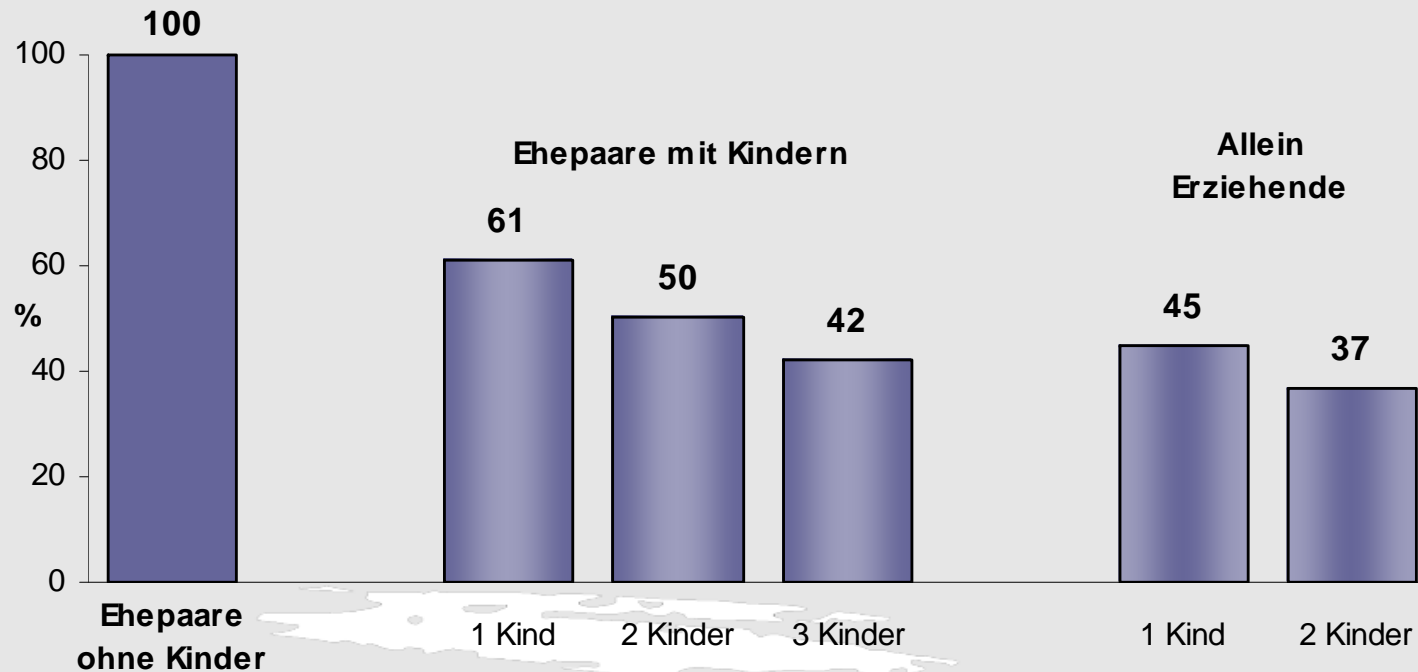
# Erich Stutzer

Familienwissenschaftliche Forschungsstelle  
→ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg



Wir stiften Zukunft

# Pro-Kopf-Einkommen<sup>1)</sup> von jungen Familien in Baden-Württemberg 2002



1) Ehemann bzw. allein Erziehende(r) 25 bis unter 35 Jahre



## Die Entscheidung für Kinder bedeutet ein ökonomisches Risiko

Paare mit Kindern sind mehr als doppelt so häufig von Armut betroffen als kinderlose Paare (< Hälfte des durchschnittlichen bedarfsgewichtigen Pro-Kopf-Einkommen; Engstler & Menning, 2003)

- kinderlose Paare	6,6%
- Paare mit einem Kind	13,8%
- Paare mit mehreren Kindern	15,5%
- Alleinerziehende	39,6%

→ Verschärfung der Problemlage: Mangel  
an Betreuungsinstitutionen



## 5 familienpolitische Ziele im BMFSFJ in dieser Legislatur

- Elterngeldgesetz und Elternzeit
  - Hohe Akzeptanz bei Familien
  - Väterbeteiligung 4. Quartal 2007 knapp 12% aller Väter
- Kinderbetreuungsgesetz (Fortsetzung des TAG)
  - Geld fließt ab 2008
  - Änderung des SGB VIII
    - Monitoring Ausbau wird kontrolliert
- Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Gewerkschaften
  - Lokale Bündnisse für Familie
  - Unternehmensnetzwerk (jenseits der Hertie auditierten Unternehmen) angestrebt ca. 5000

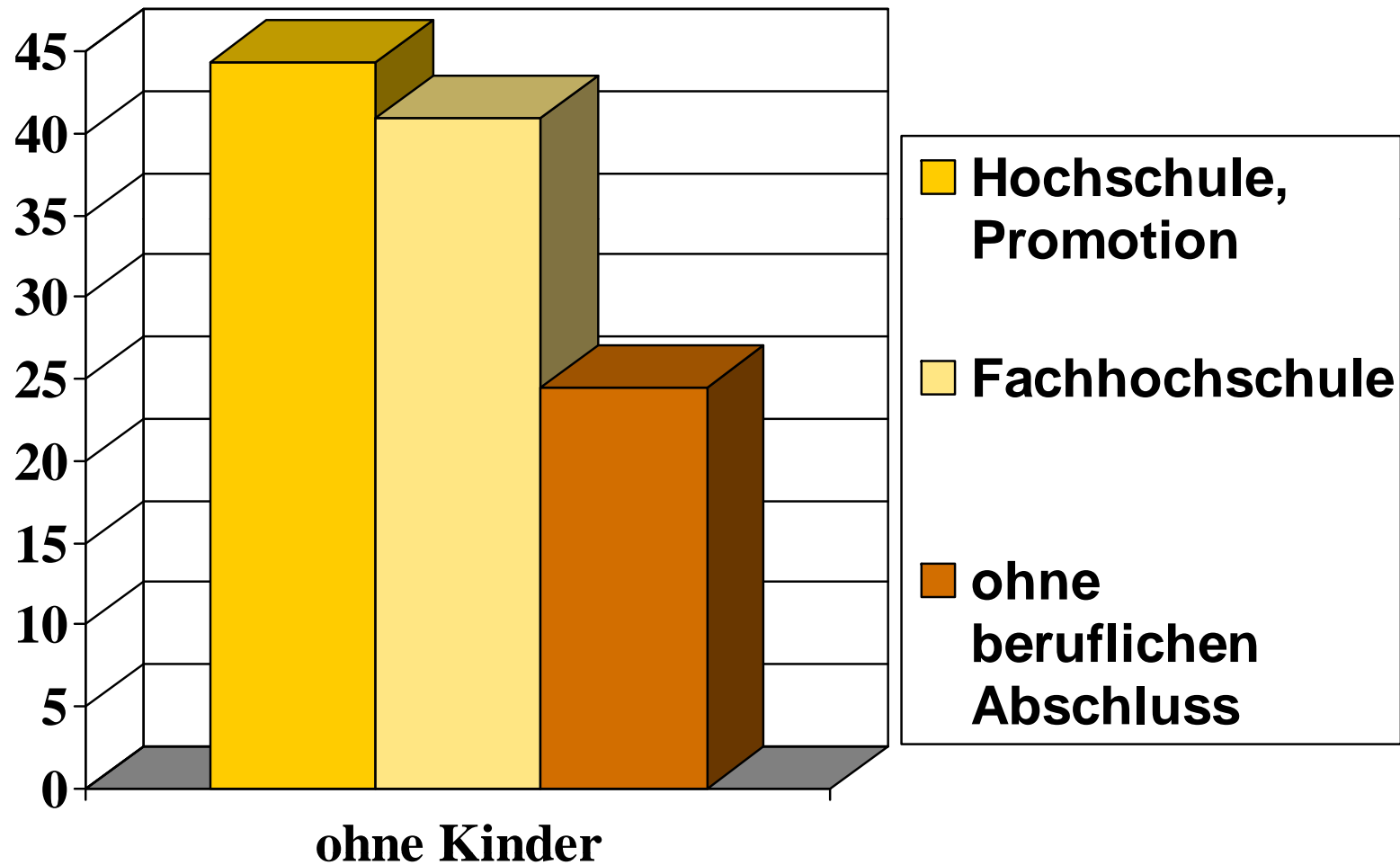


## 5 Ziele

- Dienstleistungen um die Familienhaushalte
  - Steuerliche Absetzbarkeit von Betreuungsleistungen
  - Impulse auf den Markt (Ideenwettbewerb Robert Bosch Stiftung: Vorschläge für neue Dienstleistungen) Verringerung der Kinderarmut
- Kinderzuschlag in erweiterter Form (hebt 530 000 Kinder über die Sozialhilfegrenze liegt auf Eis wg umstrittenem Erwerbstätigenzuschuß des BMS)



## Anteil der 35-39-jährigen Frauen ohne Kinder im Haushalt alte Bundesländer 2000





# Die Mediziner zieht es ins Ausland

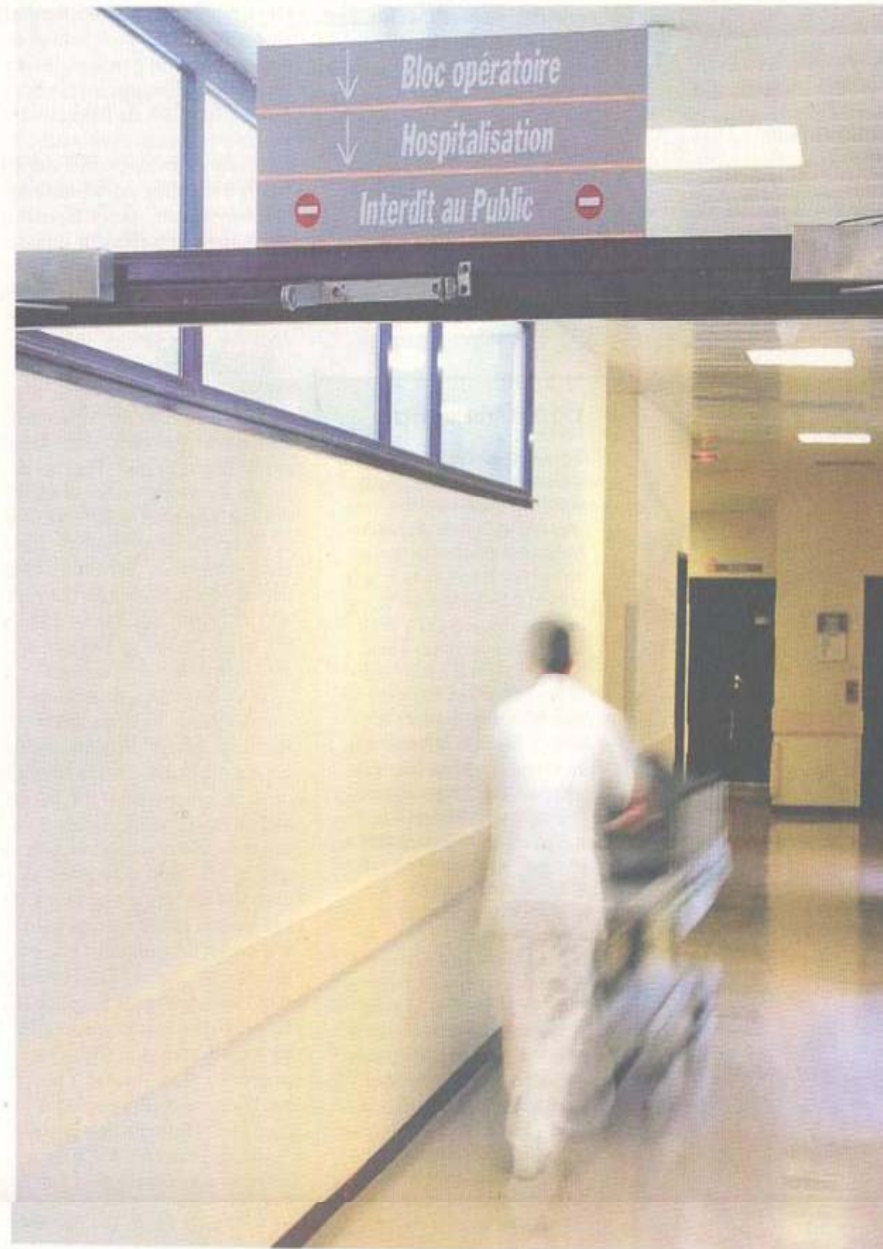
Ausländische Kliniken bieten oftmals mehr Gehalt und Weiterbildung. Eine neue EU-Richtlinie erleichtert die Berufsankennung.

Von Hajo Friedrich

Der Bedarf an Ärzten in Deutschland steigt, und die Arbeitslosenquote beträgt nur rund 1,6 Prozent. Dennoch zieht es immer mehr deutsche Ärzte ins Ausland. Mehr als 4200 deutsche Ärzte sind allein bei der britischen Registrierungsbehörde, dem General Medical Council (GMC), registriert. In Wochenendschichten und Urlaubsvertretungen in Kliniken und Praxen besserten mehr als 1000 deutsche Ärzte regelmäßig ihr heimisches Gehalt auf, heißt es in der Fachpresse.

In England verdiene sie doppelt so viel wie in Deutschland, und die Menschen seien ihr obendrein auch noch dankbar, berichtet eine Allgemeinmedizinerin. Netto rund 1000 Euro ließen sich an einem Wochenende in England verdienen. Ähnliches gilt etwa auch für Norwegen und Schweden, wo derzeit jeweils 700 deutsche Ärzte tätig sind. Saudi-Arabien wirbt mit Vergünstigungen wie einer kostenlosen Wohnung.

Die Sorge, dass viel junge Ärzte in andere Länder und Berufe flüchten könnten, treibt die Standesvertretung der Mediziner um. Im Gegensatz zur Lage vor einigen Jahren sei in Deutschland inzwischen ein Ärztemangel zu beklagen, sagte unlängst der Präsident der Bundesärztekammer Jörg-Dietrich Hoppe auf einem Kongress für Mediziner und junge Ärzte. Wie sind hier, um Sie für eine kurative Tätigkeit in Deutschland zu begeistern“, bekannte er offen.



Andere Länder, andere Gehälter: Der Wechsel ins Ausland ist verlockend.

Foto: Bigal / Andis







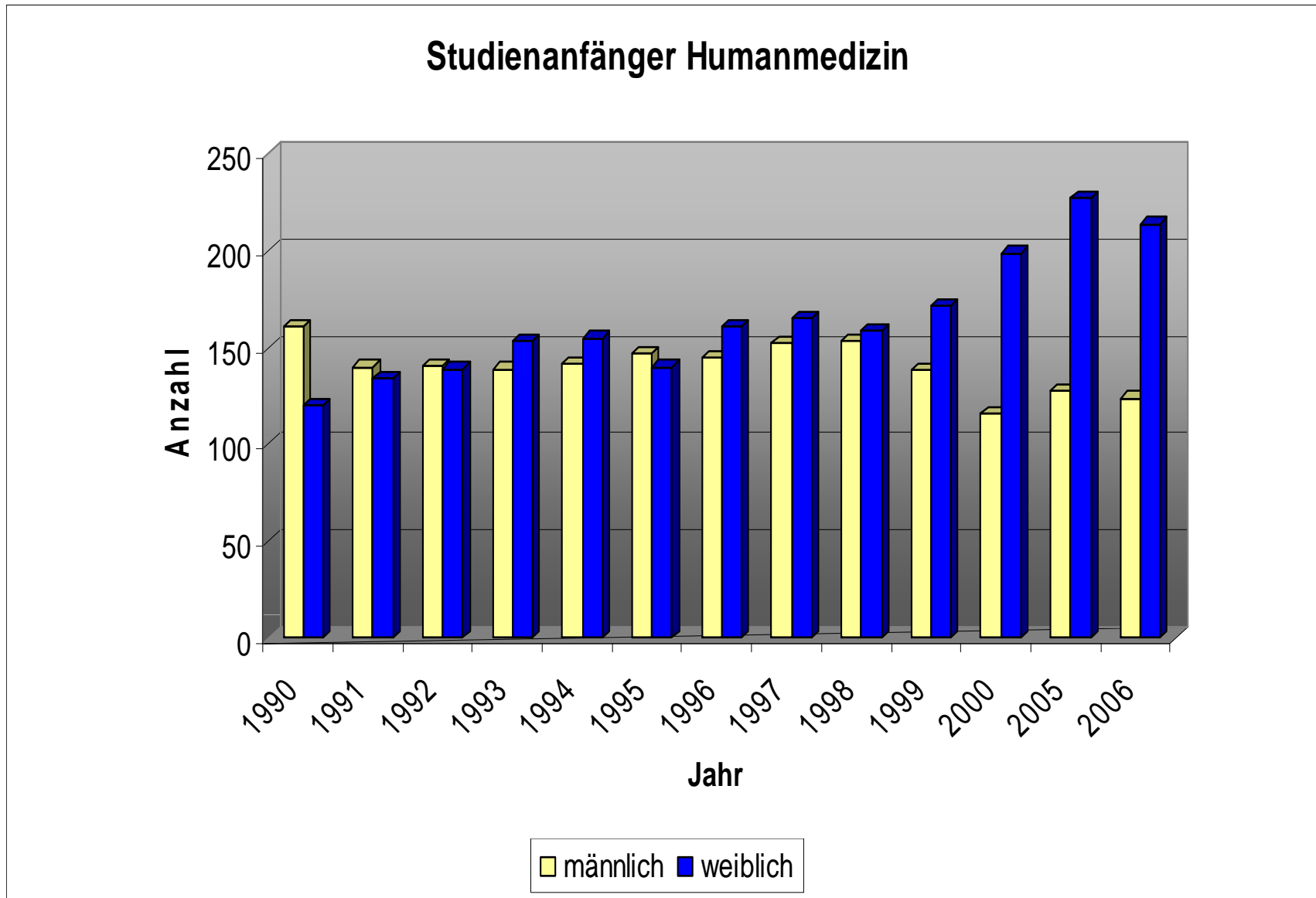
# Frauen bewerben sich anders als Männer

Hochqualifizierte Frauen und Männer gehen bei der Jobsuche ganz unterschiedlich vor. Männer wenden sich auch an Unternehmen, bei denen sie sich nur geringe Chancen ausrechnen. Frauen bewerben sich dagegen nur, wenn sie glauben, ihr Ziel auch erreichen zu können. Das ist ein Ergebnis einer Umfrage der Unternehmensberatung McKinsey und des Karrierenetzwerks E-fellows. Frauen geben außerdem die Identifikation mit den neuen Kollegen als eines der wichtigsten Kriterien an und bevorzugten Firmen, die eine gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, Männer motiviere eher die Begeisterung für das Produkt. *dpa*





# Studienanfänger Humanmedizin in ULM





Waltraud Cornelißen  
Katrin Fox (Hrsg.)

# Studieren mit Kind

Die Vereinbarkeit von Studium  
und Elternschaft:  
Lebenssituationen, Maßnahmen  
und Handlungsperspektiven

LEITUNGSBILDUNG LEHREN SOZIALISATION DROGEN JUGEND REFORM  
ERZIEHUNG IDENTITÄT GESCHLECHT FAMILIE KULTUR SCHULE ARBEIT GEWALT  
LERNEN SEXUALITÄT UNTERRICHT KINDESENTER ALTER EVALUATION GENERATION  
SOCIALSTRUKTUR NEBENBERUFLICHKEIT KINDHEIT METHODEN PISA KRIMINALITÄT  
ARBEITSPREKARIAT INSTITUTIONEN ELTERN UNSICHERHEIT LEISTUNG BILDUNG LEHREN



SCHRIFTEN DES DEUTSCHEN JUGENDINSTITUTS:  
GENDER



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

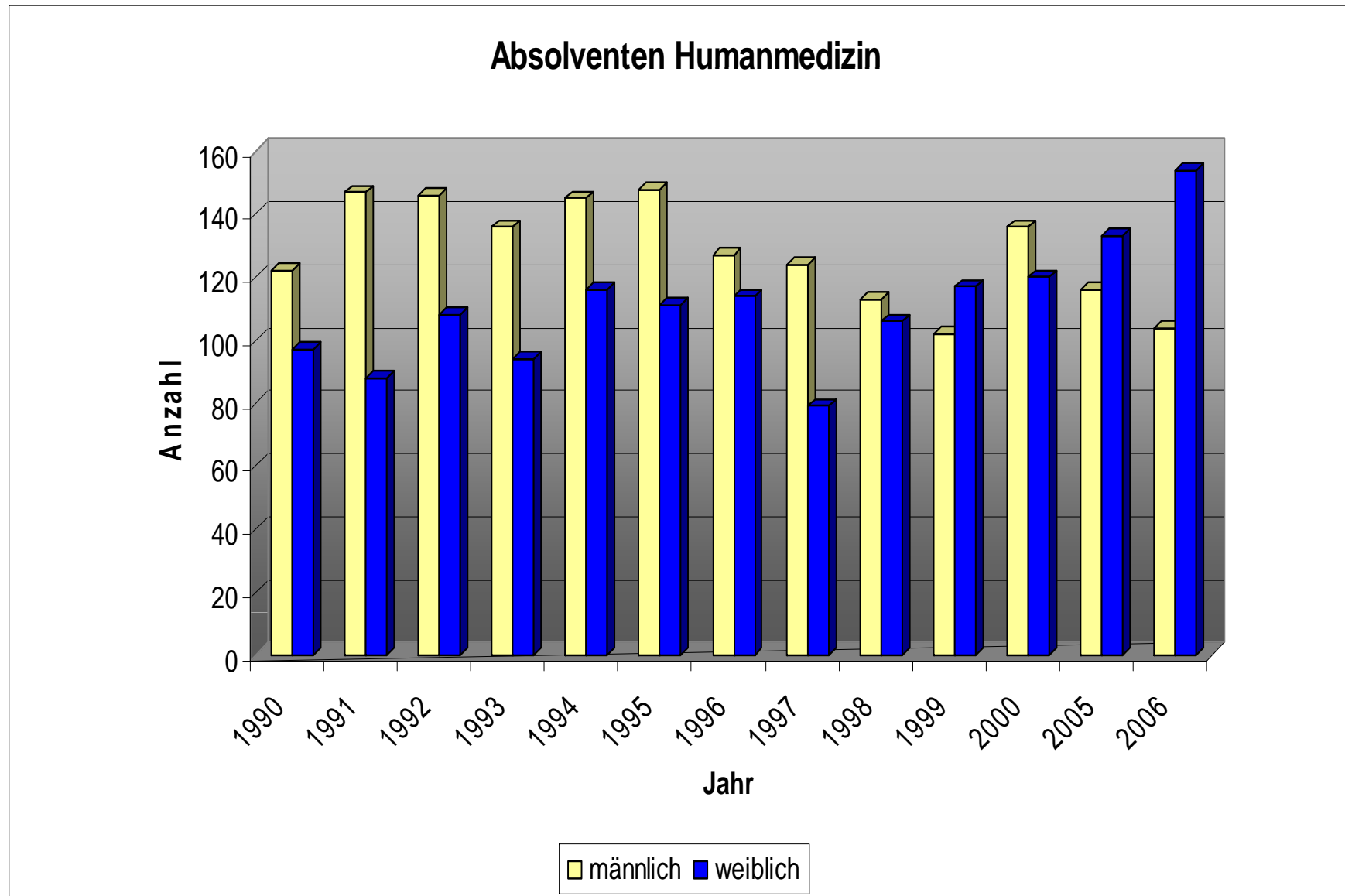


Deutsches  
Jugendinstitut





# Absolventen Humanmedizin in ULM





## OECD Definition familienfreundlicher Personalpolitik

„Family-friendly arrangements in firms are taken to be practices, facilitating the reconciliation of work and family life, which firms introduce to complement statutory requirements... **Only employees can decide, whether or not any particular arrangement is actually family-friendly.**“  
(OECD 2001, Seite 147)



KINDERBETREUUNG! MUMPITZ!  
WER BRAUCHT DENN SOLIAS?!





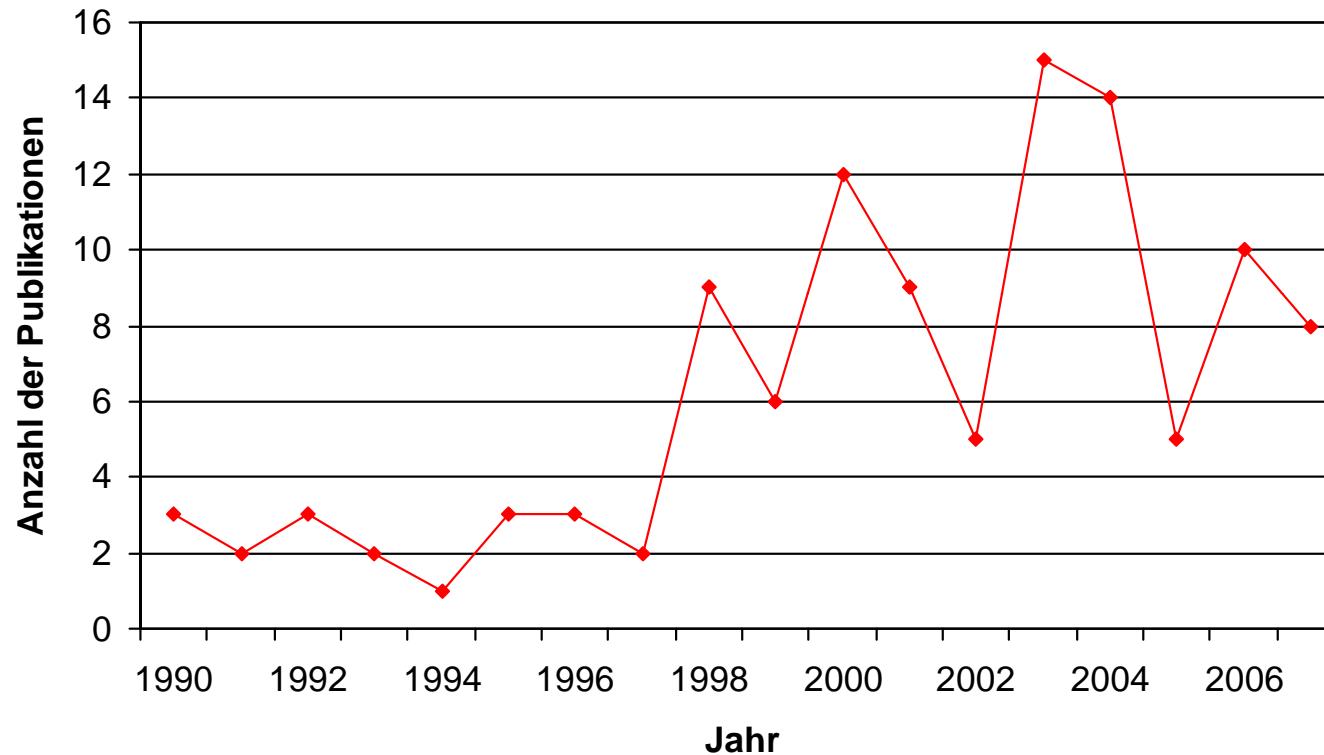
# Familienfreundlichkeit, Work-Life-Balance – Unklare Begrifflichkeiten

- Work-Life-Balance suggeriert, dass work (Konzept der entfremdeten Arbeit?) nichts mit dem Leben zu tun habe.
- Der Begriff suggeriert die Aufrechterhaltung von zwei getrennten Sphären
- Moderne Modelle gehen oft den Rollenkonflikt durch. Überschneidung an (z. B. Vertrauensarbeitszeit)
- Clark 2000: I **define balance as satisfaction and good functioning at work and at home, with a minimum of role conflict.**



# Literaturrecherche zu familienfreundlichem Umgang mit human resources

N = 112



Datenbankrecherche *Academic Search Premier, Business Source Elite, CINAHL, Pre-CINAHL, EconLit* 1989 – 2007 (famil\* and Friend\* and personnel management) manuell bereinigt





# Emnid Befragung Familie und Beruf – Hertie-Stiftung

22% der befragten Betriebe meinen, familienbewußte Personalpolitik wirkt sich positiv auf Krankenstand aus.

28% sehen verminderte Fluktuation

83% höhere Mitarbeiterzufriedenheit

86% höhere Motivation

70% höhere Qualität der Arbeit

89% Wettbewerbsvorteile bei der Erhaltung bzw. Rekrutierung qualifizierten Personals

De facto wird aber nach Angaben der Hertie-Stiftung das bestehende Potential derzeit bei Weitem nicht genutzt, auch wenn eine andere Untersuchung der Prognos AG im Auftrag des BMFSFJ (Prognos 2003) ergab, dass sich betriebliche Familienpolitik für die Unternehmen in barer Münze rechnet.





Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Familienfreundlichkeit im Betrieb

Ergebnisse einer repräsentativen  
Bevölkerungsumfrage





## Leicht unterschiedliche Vorstellungen von Familienfreundlichkeit bei Müttern und Vätern

Was ein Betrieb, der besonders familienfreundlich sein will, nach Ansicht der Befragten tun muß



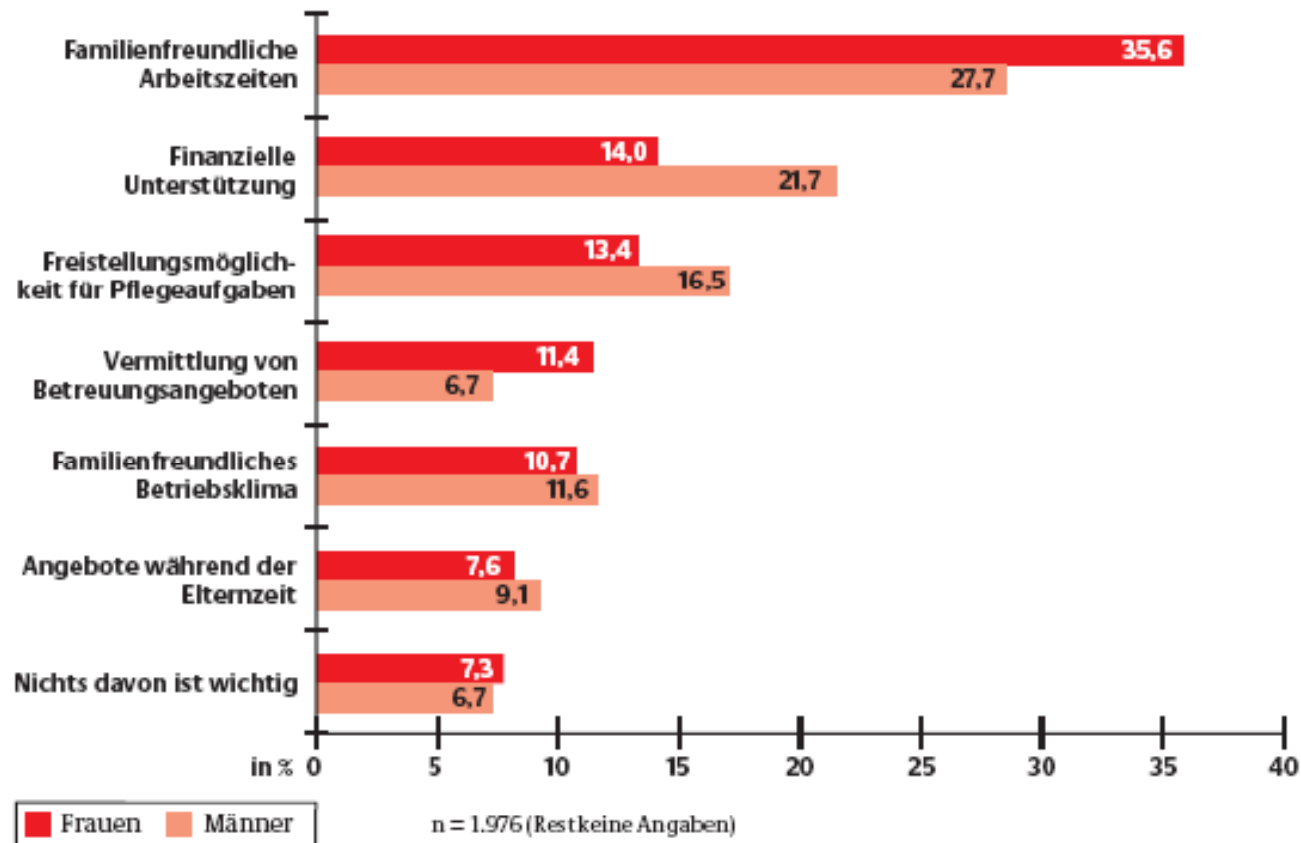
Basis: Bundesrepublik Deutschland, 16- bis 44jährige Berufstätige  
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005





# Betroffene sehen familienfreundliche Arbeitszeiten als den Bereich mit dem größten Handlungsbedarf

Familienfreundlicher Betrieb:  
Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf nach Geschlecht



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

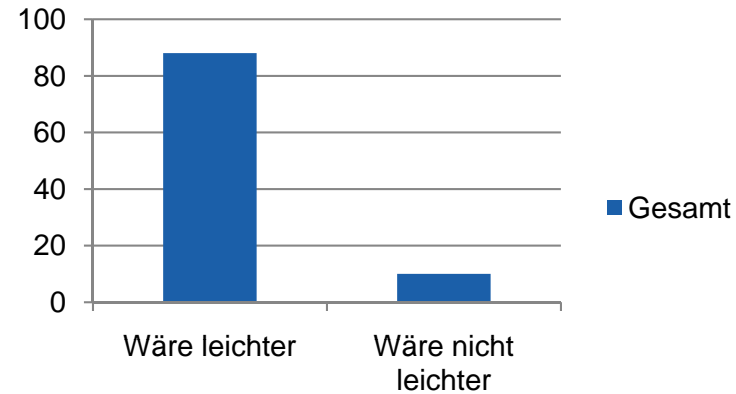




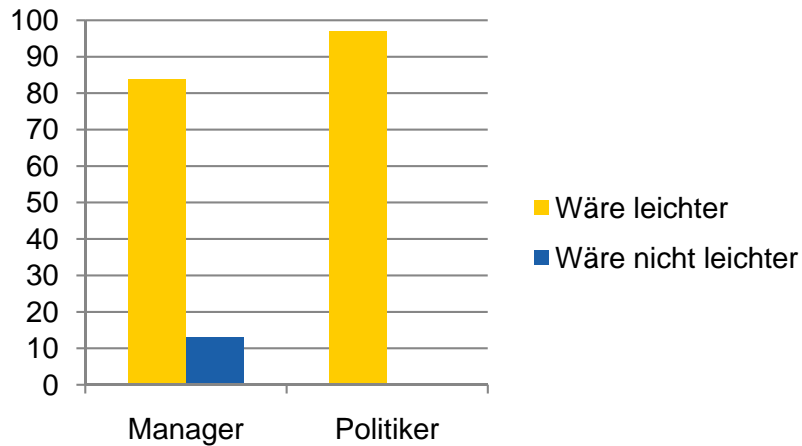
# Capital Elitepanel 07 (Personalgewinnung)

Was erwarten Sie, was es für Folgen hätte, wenn ein Betrieb familienfreundlicher wäre, also beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für seine Mitarbeiter verbessern würde: wäre es für einen solchen Betrieb leichter, qualifizierte Mitarbeiter zu finden, oder glauben Sie das nicht?

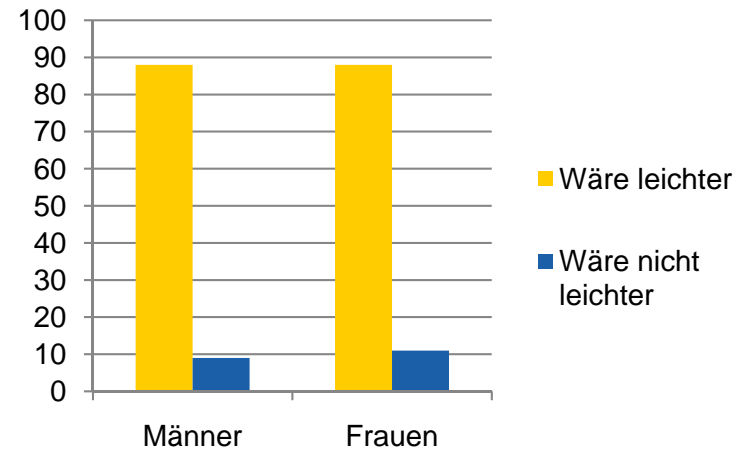
## Gesamt



Davon:



Davon:

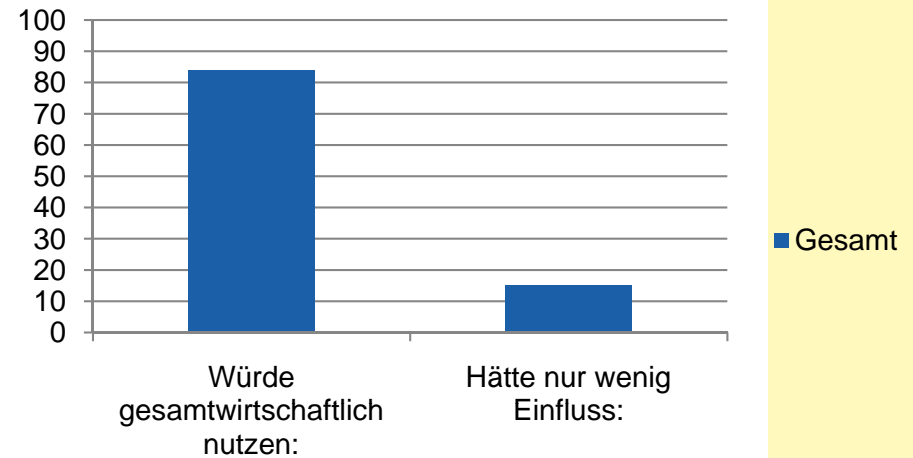




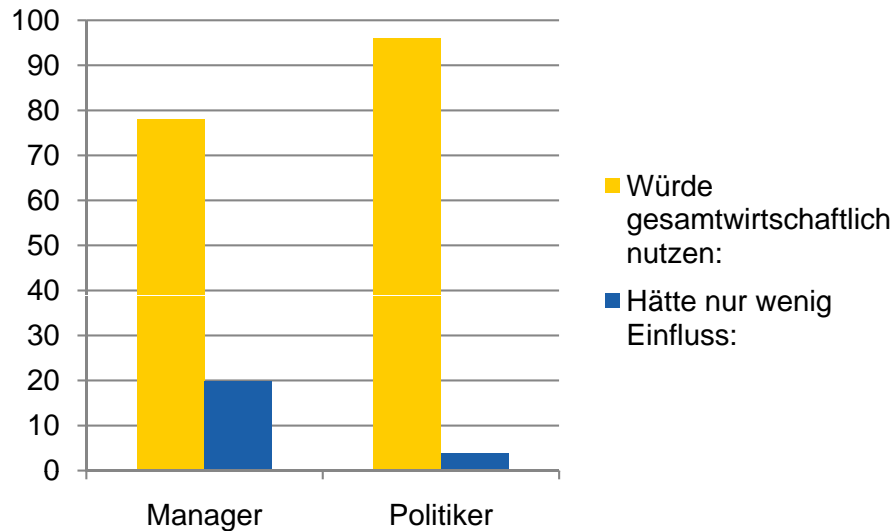
# Capital Elitepanel 07 (gesamtwirtschaftliche Bedeutung)

Würde es der Gesamtwirtschaft nutzen, wenn die Unternehmen familienfreundlicher wären, also beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Mitarbeiter verbessern würden, oder hätte das nur wenig Einfluss auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung?

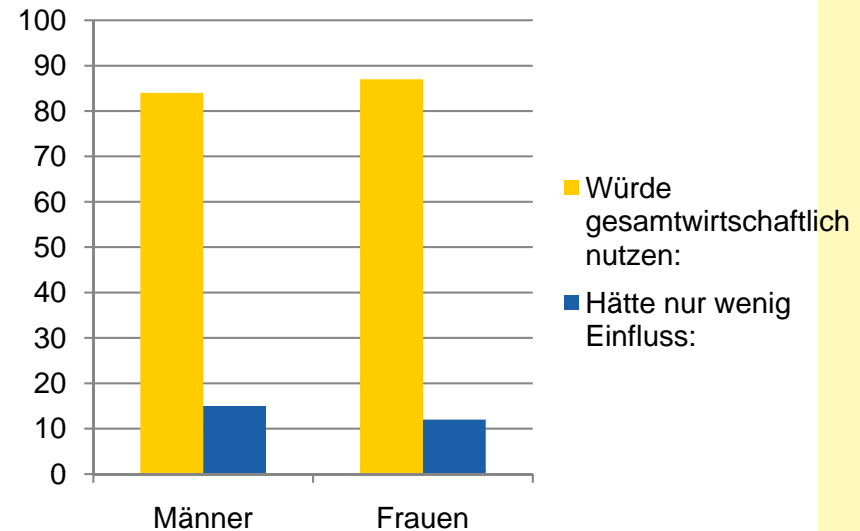
### Gesamt



Davon:

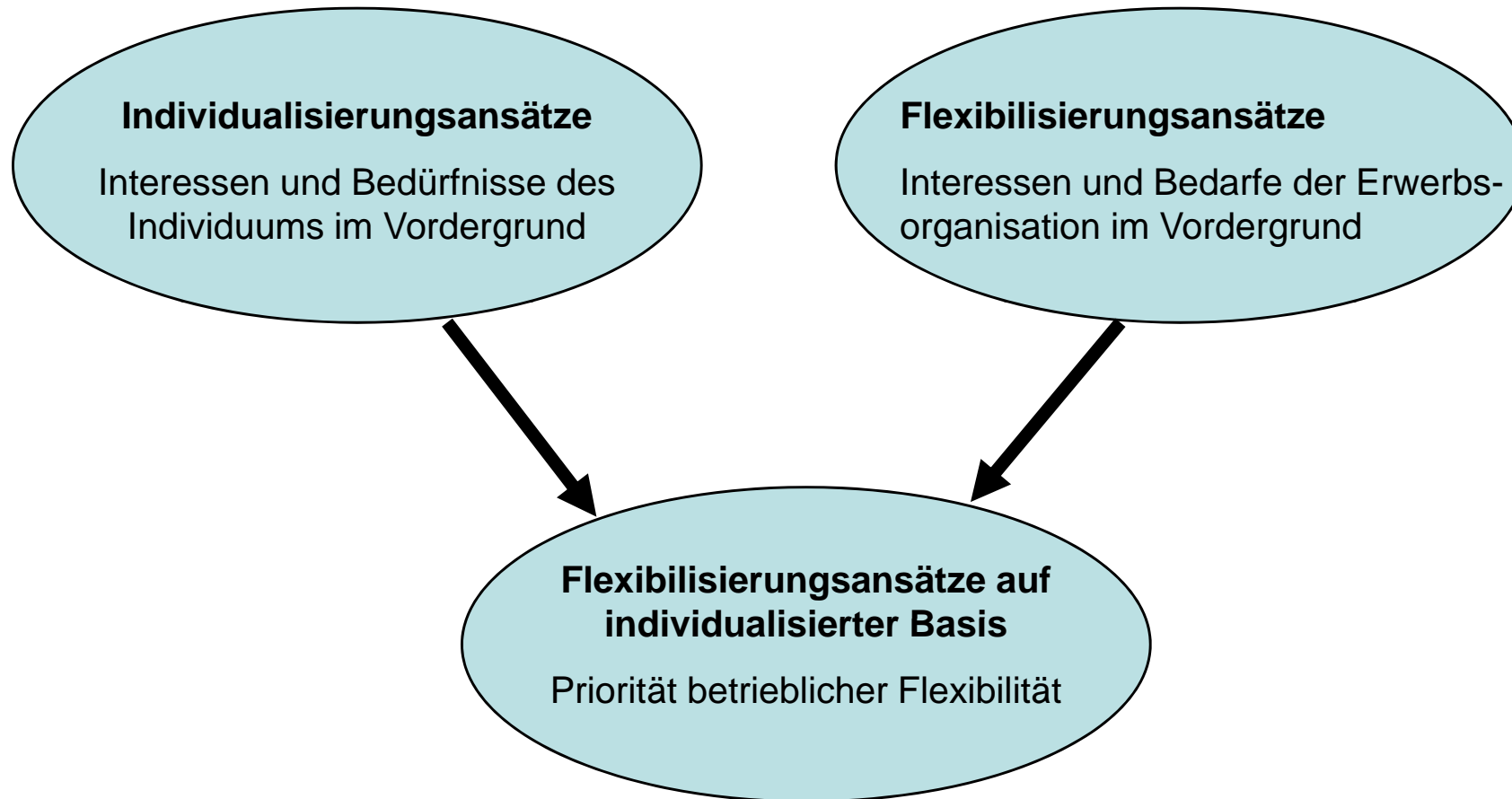


Davon:





# Abgrenzung und Schnittmenge der Individualisierungs- und Flexibilisierungsansätze





# Neun Maßnahmengruppen familienfreundlicher Personal- und Unternehmenspolitik nach Becker 2000

1. Arbeitszeit
2. Arbeitsabläufe und Inhalte
3. Flexibilität des Arbeitsortes („Vertrauensarbeitszeit“)
4. Informations- und Kommunikationspolitik
5. Führungskompetenz
6. Personalentwicklung (Human Resource Management)
7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
8. Flankierende Dienstleistungen und Hilfen für Familien
9. Personalpolitisches Datenmodell





# Audit Beruf und Familie®<sup>®</sup>, das geschützte Warenzeichen der gemeinnützigen Hertie-Stiftung

<http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=audit.allgemein>

Maßnahmenbeispiele für einzelne Handlungsfelder:

**Arbeitszeit:** Gleitzeit auch ohne Kernarbeitszeit, familienfreundliche Schichtarbeit, Jobsharing, Kinderbonuszeit, Arbeitszeitkonten.





## Beispiel eines kombinierten Modells aus einer Bank

Reduktion der Arbeitszeit auf 90%

25% der wöchentlichen Arbeitszeit als Heimarbeitszeit, gearbeitet wird

100%, damit wird in einem

Arbeitszeitkonto jährlich so viel Zeit

angespart, dass Ferienzeiten der Kinder komplett abgedeckt werden können.



# Arbeitsabläufe und Inhalte

Konzentration von Präsenzzeit

Spezieller Einsatz von Personal mit Rücksicht auf Familienerfordernisse

Heimarbeitsplätze und Heimarbeitszeiten



# Informations- und Kommunikationspolitik

Bewusstseinschaffung

Kommunizierung der Möglichkeiten

Beratung



# Führungskompetenz

Entwicklung „familiengerechter“  
Problemsicht bei der Leitung.

Sensibilisierung des Managements

Förderung von Mitarbeitern mit Familie in  
Führungsfunktionen



## Personalentwicklung

Fortbildungs- und  
Förderungsmöglichkeiten (auch in der  
Elternzeit oder bei Teilzeit)

Positive Bewertung von Patchwork  
Erwerbsbiographien und von  
Familienkompetenz

Aktive Förderung von so genannten Dual  
Career Couples (DCC)



## Geldwerte Leistungen, Entgeltbestandteile

Zusatzregelungen zur Elternzeit,  
Teilfinanzierung von Serviceleistungen,  
Freistellung zur Betreuung,  
Sabbaticals



# Flankierender Service

Betriebskindergarten

Betreuungshilfen für unter 3-jährige

Förderung von Elterninitiativen

Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Verlängerung von Öffnungszeiten in Betreuungseinrichtungen

Tagesmüttervermittlung

Hausaufgabenbetreuung

Ferienspiele und Freizeiten (in der Weissenau realisiert)

Fahrdienste

Mittagessen

Belegplätze in Krippen, Kindergärten, Horten und Altenheimen

Kurzzeitpflegeorganisation

Vermittlung von mobilen Altenpflegediensten





Um was es geht

10 gute Gründe

Standpunkte

Auftakt in Berlin

Ja, ich mach mit!

Termine

Presseinfo

Schirmherrin

Impressum

### Herzlich Willkommen

Der Marburger Bund hat es sich zum Ziel gesetzt, Hilfen zu geben, um in deutschen Krankenhäusern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Wie wichtig dieses Ziel ist, zeigen Studien und Untersuchungen. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann nachhaltig dazu beitragen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivierter und zufriedener sind. Ein Arbeitgeber wird zudem als attraktiver empfunden, der familienfreundliche Arbeitsbedingungen anbietet.

Gemeinsam mit der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frau Ursula von der Leyen, die Schirmherrin des Marburger Bund-Projektes ist, wollen wir die Krankenhäuser in Deutschland von den Vorteilen familienfreundlicher Arbeitsbedingungen überzeugen.

Am 12. Februar 2007 hat der Marburger Bund unter anderem mit Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen in Berlin das Projekt "Für ein familienfreundliches Krankenhaus" vorgestellt.

### Auftaktveranstaltung

#### "Für ein familienfreundliches Krankenhaus"

am 12. Februar 2007 in der Konrad-Adenauer-Stiftung in Berlin



„Familienfreundlichkeit ist in vielen Krankenhäusern ein Fremdwort. Das wollen wir ändern.“

» mehr



„Das MB-Projekt ist ein



Auf unserer Veranstaltung am 12. Februar 2007 in der Akademie der Konrad-Adenauer-Stiftung haben wir Krankenhausträger über Herausforderungen und Möglichkeiten dieser Kampagne informiert und dabei Anregungen zur praktischen Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben.





## **Arbeitszeitformen, welche besonders ungünstig für die Vereinbarkeit sind** (nach Barton et al. 1993, Hornberger/Knauth 1993, Garhammer 1999, Kirsch et al. 1999, Hornberger/Olbert-Bock 2000, Ferreira 2001, Folkard 2003, Saltsa 2003, Giebel et al. 2004, Hämmig/Bauer 2004, Knauth 2007)

- Viele kurzfristige Änderungen des Dienst- und Schichtplanes
- Arbeit in den Abendstunden
- Wochenendearbeit
- Dienst auf Abruf
- Geteilte Dienste
- Zu kurze Ruhezeiten
- Zu wenig adäquate Pausen
- Aktuelles Arbeitszeitvolumen entspricht nicht dem gewünschten
- Überlange Wochenarbeitszeiten
- Wenig Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung



Personalabteilung der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie  
Vereinbarkeit von Familie und Beruf

# Familien- freundliche Arbeitsplätze

für ca. 2.800 Mitarbeiter/innen



**Unsere Maßnahmen:**

- ✓ 44% unserer Mitarbeiter/innen sind teilzeitbeschäftigt
- ✓ flexible Arbeitszeitmodelle
- ✓ variable Teilzeitmodelle
- ✓ 800 verschiedene Schichtmodelle
- ✓ Job-Sharing
- ✓ Telearbeitsplätze
- ✓ Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben
- ✓ Kinderbetreuung
- ✓ Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen

Kompetente Beratung der Personalabteilung zu den genannten Maßnahmen

**Unsere Ziele:**

- ✓ Mitarbeiter/innen mit Schlüsselqualifikationen (Organisations-, Sozial-, Kommunikationskompetenz)
- ✓ Unternehmens-Bindung
- ✓ Zufriedenheit und hohe Motivation unserer Mitarbeiter/innen

**Ausgezeichnet!**  
Wirtschaftspreis der Stadt Ravensburg  
**Familienfreundliche Unternehmen 2007**

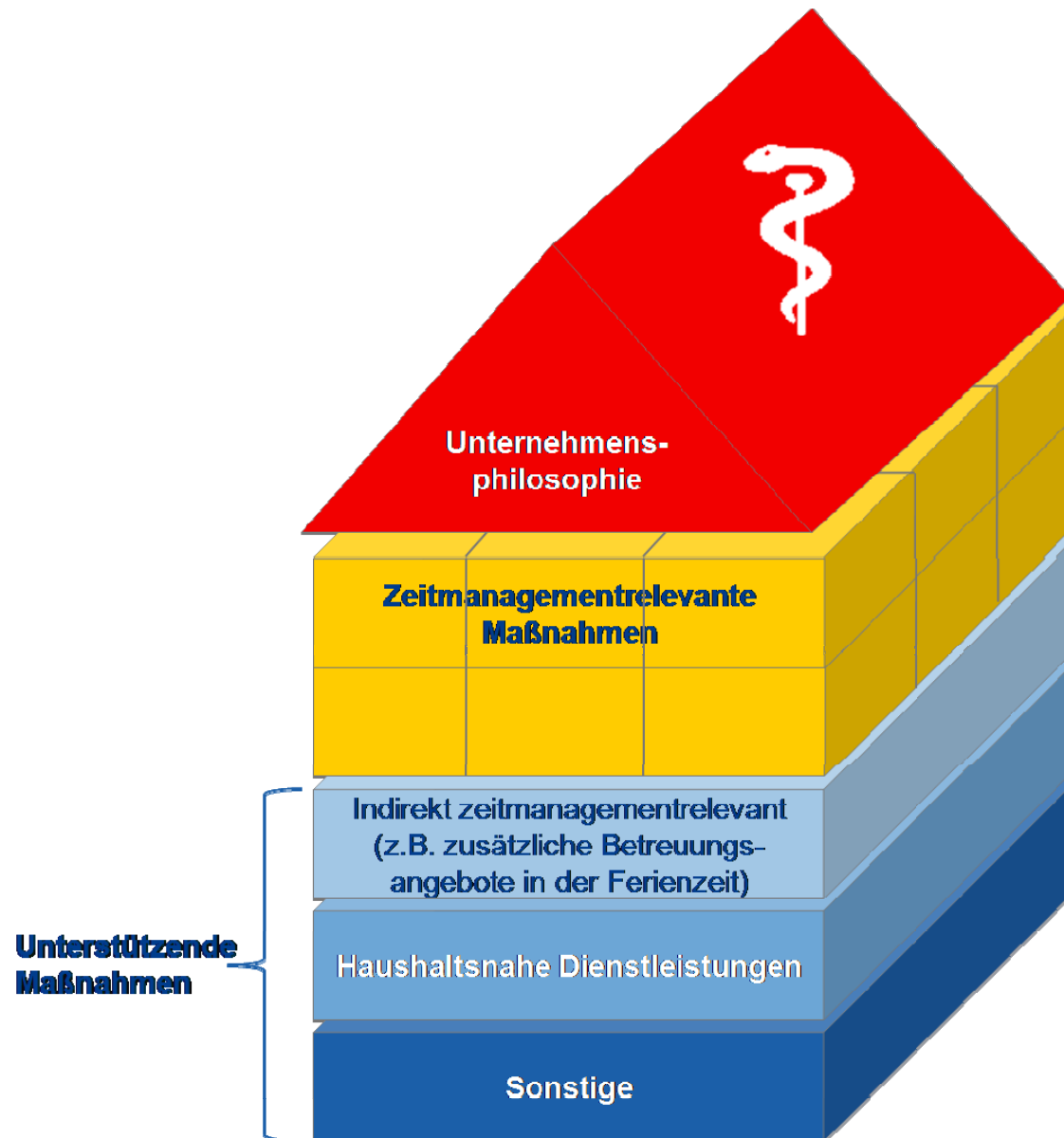
Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.zfp-web.de](http://www.zfp-web.de)

Südwürttembergische Zentren für Psychiatrie  
Planner-Leube-Straße 29  
88427 Bad Schussenried  
Telefon 0 75 83/33-1203





# Familienbewusste Personalpolitik im Krankenhaus





**Kinder- und Jugend-  
psychiatrie / Psychotherapie**

**Universitätsklinikum Ulm**

**Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie /  
Psychotherapie des Universitätsklinikums Ulm**

Steinhövelstraße 5  
89075 Ulm

**[www.uniklinik-ulm.de/kjpp](http://www.uniklinik-ulm.de/kjpp)**



Ärztlicher Direktor: Prof. Dr. Jörg M. Fegert

