



Familienfreundlichkeit trotzt der Krise

Netzwerk demografische Entwicklung und betriebliche Antworten
Netzwerktreffen in Hannover, 18. Februar 2010

Inhalt

A.

Der Rahmen – Verlauf der Krise und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

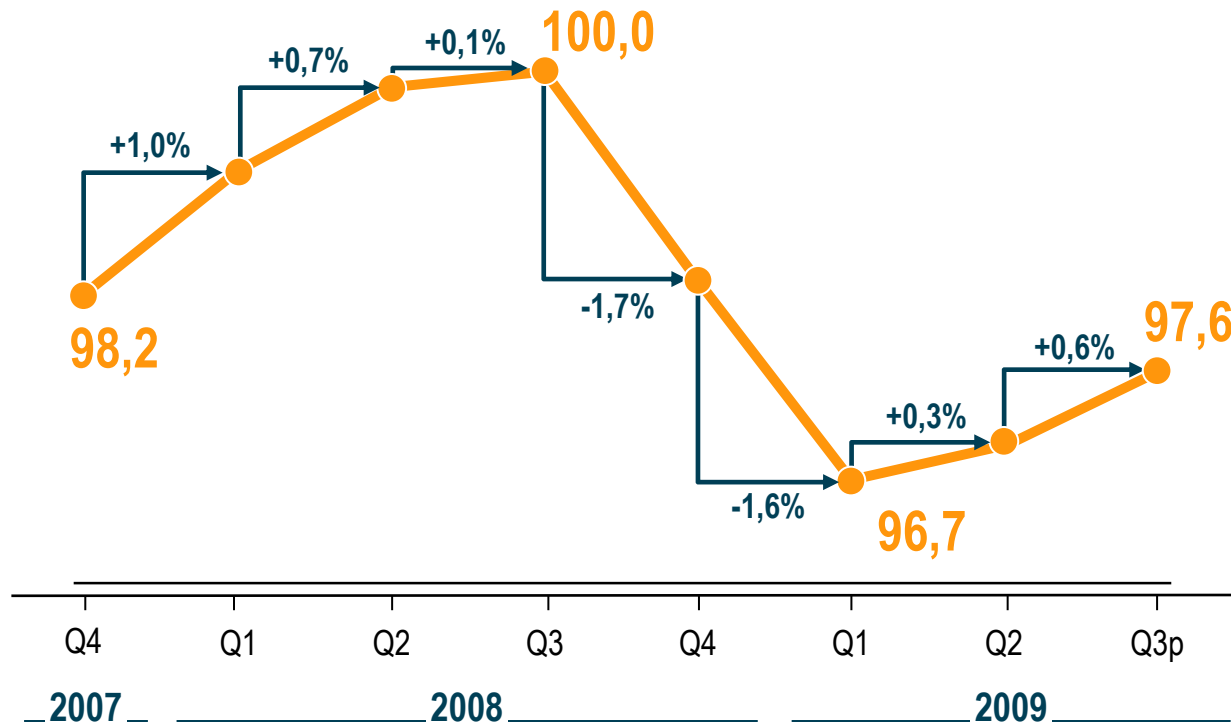
B.

Der Handlungsbedarf – Familienfreundlichkeit und Arbeitszeitflexibilität zahlen sich aus

A. Verlauf der Krise und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Die aktuelle Krise - stärkster Einbruch der Weltwirtschaft seit der Großen Depression 1929/30

Globale BIP-Entwicklung, indiziert (Q3 2008 = 100) und globales BIP-Wachstum Quartal zu Vorquartal



ZAHLEN ZUR KRISE

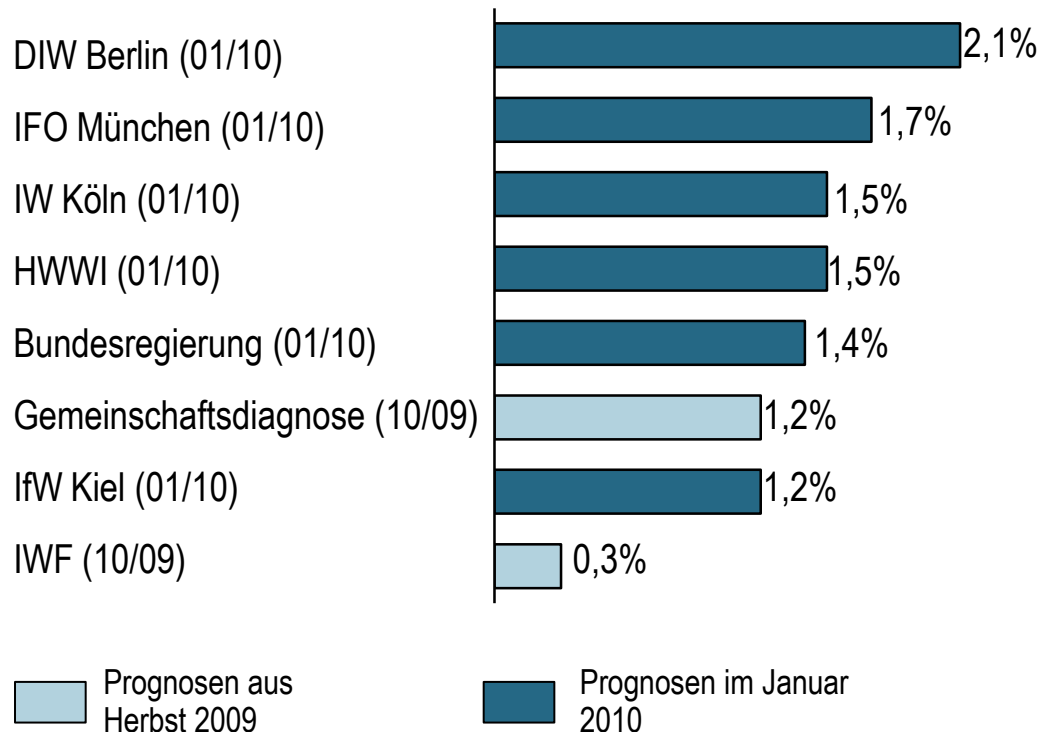
Das weltweite BIP wird 2009 um **3.700 Mrd. USD** niedriger liegen als 2008

In den Industrieländern verursachte die Krise Abschreibungen auf Kredite von **4.000 Mrd. USD**

200.000 leere Container dokumentierten im Frühjahr 2009 im Hafen von Hongkong den Stillstand des Welthandels

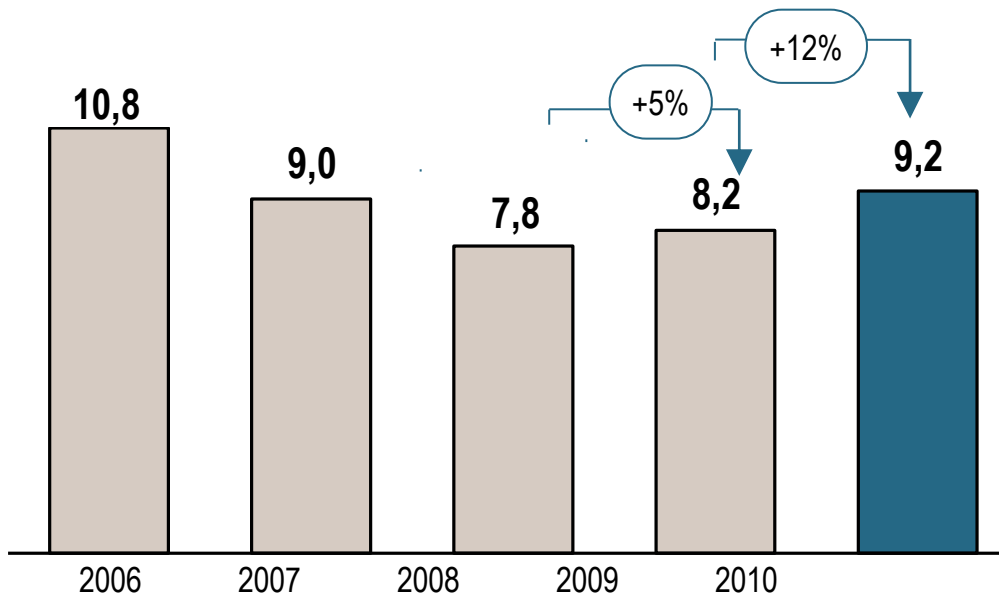
Wie geht es weiter ? Institute schauen verhalten optimistisch in die Zukunft

Aktuelle Konjunkturprognosen



Zwar ist trotz absehbarem Ende der Krise die Trendwende auf dem Arbeitsmarkt noch nicht absehbar ...

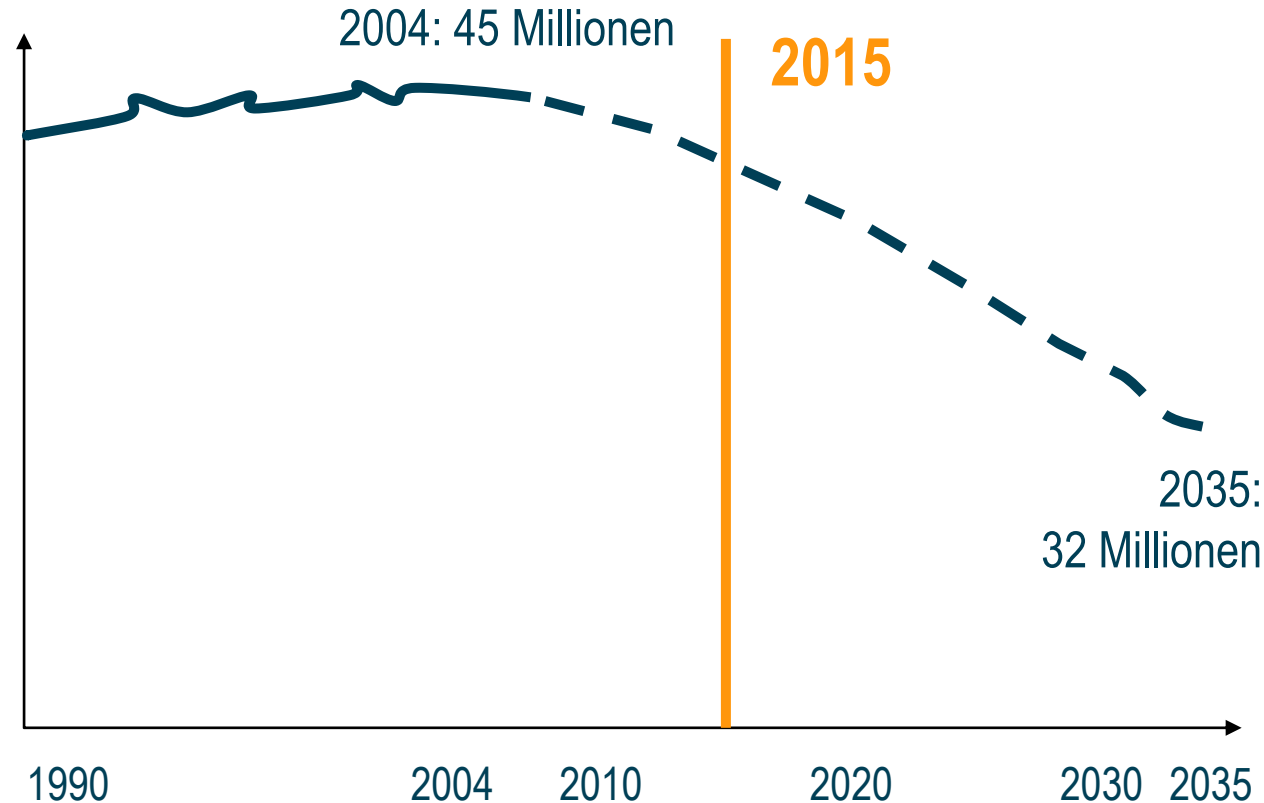
Entwicklungstendenzen Arbeitslosigkeit in Deutschland [saisonbereinigt, in Mio.]



Im Jahresdurchschnitt

ABER: Die Krise hebt den demografischen Wandel nicht aus!

Projektion Erwerbspersonenpotenzial [Mio.]



Annahmen

- > Konservatives Szenario
- > Niedrige Geburtenrate, im Saldo keine Zuwanderung

ABER

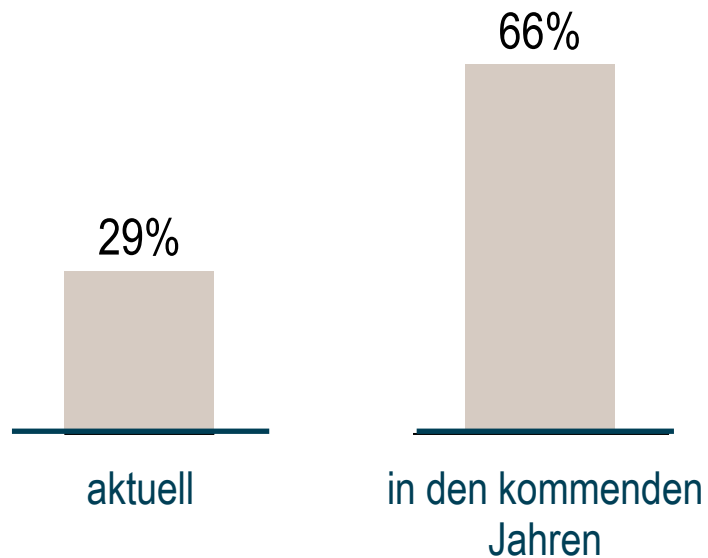
- > Selbst mit Zuwanderung von 200.000 jährlich werden 2035 sieben Mio. Arbeitskräfte fehlen

Zentrale Erkenntnisse

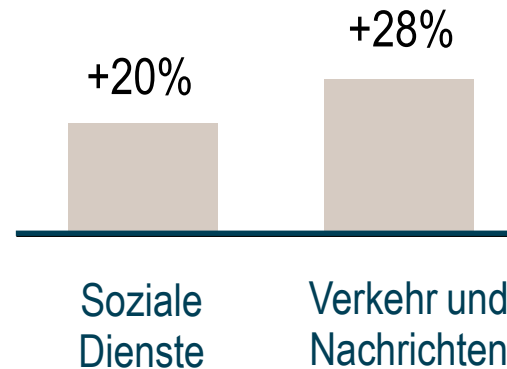
- > Bereits ab 2010 leicht sinkendes Erwerbspotenzial
- > Ab **2015** beschleunigt sich der Trend dramatisch

Die Fakten sprechen für sich: Fachkräftemangel trotz Krise

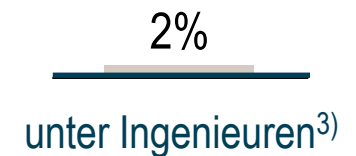
Anteil der Unternehmen mit Schwierigkeiten Fachkräfte zu finden¹⁾



offenen Stelle 2008 vs.2009²⁾



Arbeitslosenquote



1) Allensbach: Elterngeld, Elternzeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (03/2009)

2) IAB: Die Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (02/2009)

3) DIW: Iwd Nr. 15 vom 9. April 2009 "Fachkräfte-Engpass trotz Krise"

Schlussfolgerungen aus dem Krisenverlauf und der Entwicklung des Arbeitsmarktes

Mit 95% Wahrscheinlichkeit ist die Krise in 12-24 Monaten vollständig überwunden

- > **"Fachkräftemangel ist kein Konjunkturthema.** (...) Entscheidend sind die demografischen Rahmenbedingungen. (...) Wahrscheinlich können sie [die Unternehmen] mit den hohen Personalkosten [in der Krise] nicht überwintern. Aber in einer sich wiederbelebenden Konjunktur brauchen sie qualifizierte Mitarbeiter."

Prof. Michael Hüther, Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft

- > **"Wir dürfen nicht wieder in einen Schweinezyklus verfallen."**

(Verein Deutscher Ingenieure (VDI))¹⁾

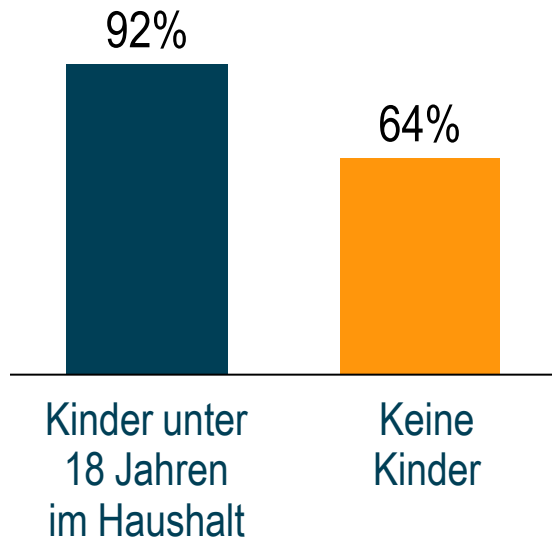
DESHALB muss jetzt **BEIDES** gelingen: **KOSTENENTLASTUNG** bei gleichzeitiger **PERSONALBINDUNG**

1) Süddeutsche Zeitung: "Cebit 2009. IT-Fachkräfte dringend gesucht", <http://www.sueddeutsche.de>

B. Familienfreundlichkeit und flexible Arbeitszeit zahlen sich auch – und gerade – in der Krise aus

Familienfreundlichkeit ist ein echter Wettbewerbsvorteil...

"Bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers spielt für mich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt"¹⁾



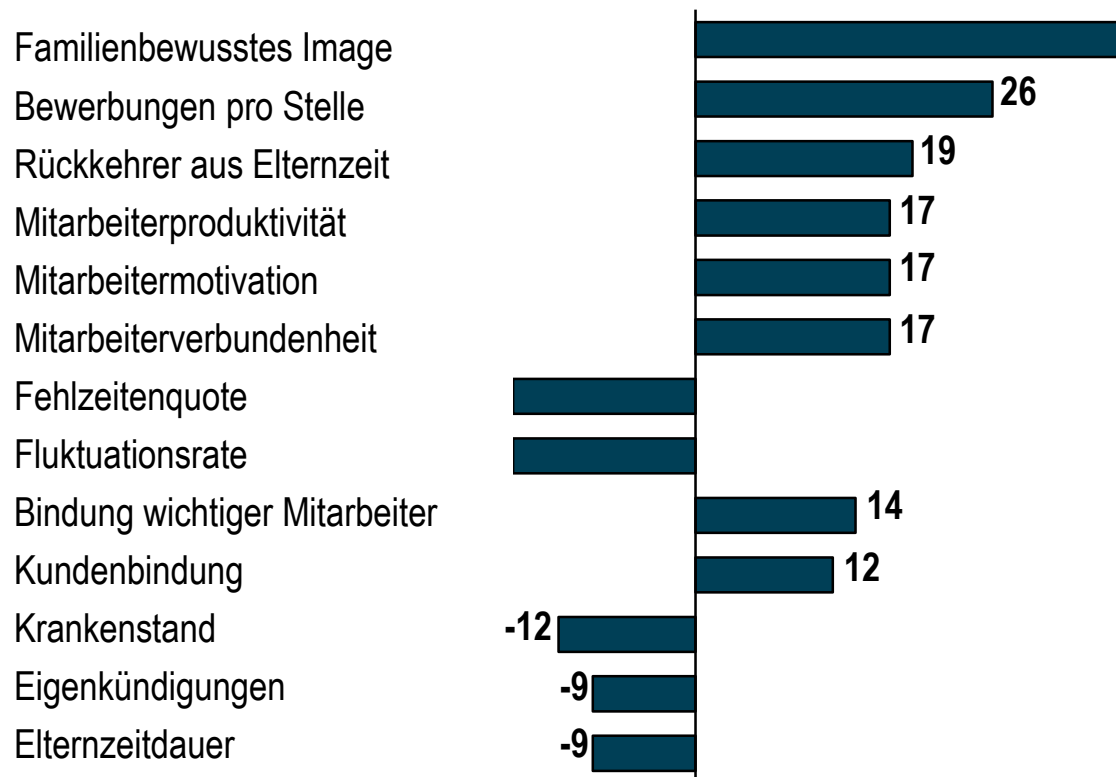
"Qualifizierte Arbeitskräfte sind in Deutschland alles andere als reichlich vorhanden – die Konjunkturkrise ist der richtige Zeitpunkt, um hier zu handeln."

DIW-Präsident Klaus F. Zimmermann

1) Antworten "trifft voll und ganz zu" und "trifft zum Teil zu" [%]

... der sich nicht nur bei der Personalrekrutierung, sondern auch bei weiteren relevanten Kennzahlen auswirkt

Familienfreundliche Unternehmen im Vergleich zu nicht familienfreundlichen Unternehmen, Abweichung vom Mittelwert [%]

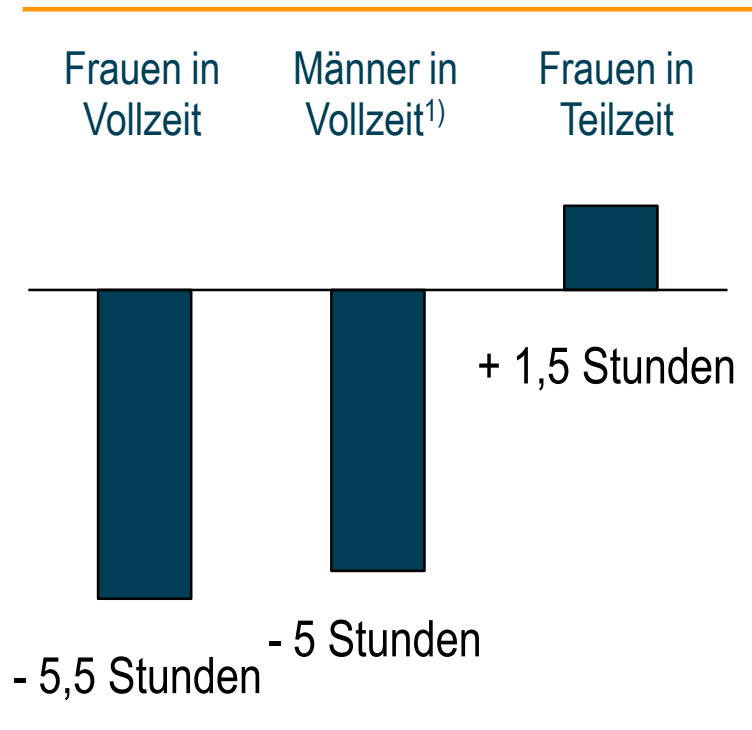


"Außerdem ist es ein Irrtum zu glauben, die Unternehmen zahlen bei familienfreundlichen Maßnahmen zwangsläufig drauf. Im Gegenteil: Sie können dadurch auf die lange Sicht sogar Kosten einsparen ..."

Ludwig Georg Braun,
B. Braun Melsungen

Wichtiger Eckpunkt sind flexible Arbeitszeitmodelle – Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Vollzeitbeschäftigte wollen weniger,
Teilzeitbeschäftigte mehr arbeiten....²⁾



.... das gilt besonders
für Mütter und Väter³⁾

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 nach
Reduktion von Überstunden)

**"Unser Zeitmodell
federt übers Jahr
gerechnet ungefähr
20 Prozent ab. So
können wir nach
unten abpuffern."**

Manfred Wittenstein,
Vorstandsvorsitzender des
mittelständischen Getriebe-
bauers Wittenstein mit
1.400 Beschäftigten

1) Nur 2,3% der Männer arbeiten Teilzeit, deshalb in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

2) Quelle: DIW Wochenbericht 25/2009

Instrumente für mehr Zeitflexibilität sind etabliert, aber unterschiedliche Probleme verhindern die Ausweitung ...

Akzeptanzproblem

Arbeitnehmer befürchten berufliche Nachteile oder soziale Diskriminierung

Sabbaticals¹⁾



Unternehmen, die Sabbaticals anbieten



Arbeitnehmer die sich einen Sabbatical gut vorstellen können

Elterngeld³⁾



Väter die Elterngeld nutzen

Fehlende Passgenauigkeit

Das Angebot trifft nicht die Nachfrage

Teilzeit²⁾



Unternehmen die Teilzeit anbieten



Arbeitnehmer, denen ein passendes Teilzeitangebot bekannt ist

Gehaltseinbußen

Pflegezeit⁴⁾



Unternehmen in denen Pflegezeit genutzt wird

1) Stern in Sabbatical: Die Auszeit nützt der Karriere, www.stern.de

2) GfK

3) BMFSJ: Elterngeldbericht 2008

4) Allensbach: Elterngeld vor dem Hintergrund des Konjunkturreinbruchs (03/09)

... diese Probleme können durch **Verlässlichkeit** und **Vertrauen** aber vielfach gelöst werden.

Befürchtungen bei mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer sind der **Bremsklotz für mehr Arbeitszeitflexibilität**. Diese Ängste müssen durch transparente und verbindliche Vereinbarungen genommen werden.



56%

Anteil der Arbeitnehmer, die berufliche Nachteile befürchten, wenn sie eine **Auszeit** nehmen

" **Arbeitgeber** müssen, gerade in **Krisenzeiten**, die **Bedenken der Beschäftigten** ausräumen und entsprechende verbindliche **Vereinbarungen (...)** treffen. Denn wenn der **Eindruck** entsteht, Ziel solcher Maßnahmen sei ausschließlich eine kurzfristige **Kostensenkung**, wird eine solche **„Überbrückungsstrategie auf Gegenseitigkeit“** nicht greifen können und damit auch im Hinblick auf die demografische Entwicklung eine **große Chance** vertan."

Edeltraud Glänzer, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands IG BCE

Zusammenfassend: 5 gute Argumente warum Arbeitgeber in der Krise weiter auf Familienfreundlichkeit setzen sollten

- 1 Flexible Arbeitszeitmodelle eröffnen auch kurzfristig die Möglichkeit, Auftragsrückgänge aufzufangen – ohne Kurzarbeit oder Know-how-Verlust durch Kündigungen ...
- 2 Das bisherige Engagement in Sachen Familienbewusstsein ist eine Investition, die mit der Abwendung vom Thema abgeschrieben werden müsste.
- 3 Viele Instrumente fördern die Vereinbarkeit in besonderem Maße, verursachen aber nur wenig Kosten (Hilfe zur Selbsthilfe)
- 4 Andere Instrumente werden sogar von der öffentlichen Hand gefördert: Beispielsweise spart ein zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlter Kinderbetreuungszuschuss beim Arbeitgeber den Anteil an der Sozialversicherung
- 5 Für Unternehmen, in denen Entlassungen unvermeidlich sind, ist eine familienbewusste Personalpolitik eine Möglichkeit trotz der aktuellen Probleme Wertschätzung für die Beschäftigten zu zeigen und die Motivation der Belegschaft zu stärken.