

EXPERTENPANEL

	<p>Ursula Schwarzenbart Diversity-Beauftragte der Daimler AG</p> 	<p>Alwin Fitting Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor der RWE AG</p> 	<p>Alexa Ahmad Geschäftsführerin der pme Familienservice Gruppe</p> 
<p>Frage 1: Mit welchen Angeboten helfen Sie Ihren Mitarbeitern, damit sie eine perfekte Work-Life-Balance zwischen Beruf und Familie leben können?</p>	<p>Wir erwarten, dass unsere Führungskräfte die Mitarbeiter darin unterstützen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Zu unseren Angeboten gehören z.B. der Betriebssport, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsangebote für Frauen und Männer in Elternzeit, eine Bandbreite von Teilzeitmodellen oder Kinderbetreuung in konzerneigenen Kinderkrippen. Für uns ist Work-Life-Integration ein wichtiger Bestandteil unseres Diversity Management.</p>	<p>Der RWE Konzern hat eine Vielzahl von Instrumenten geschaffen, zum Beispiel für eine Teilzeittätigkeit, Home Office Vereinbarungen oder Job Sharing im AT- und Tarif-Bereich, auch für den leitenden Bereich. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiter/innen Unterstützung bei Pflege von Angehörigen und Kindern an, dazu gehört auch ein Ferienbetreuungsprogramm für Schulkinder.</p>	<p>Grundsätzlich analysieren wir, welche Problemzonen Mitarbeiter in bestimmten Unternehmen haben oder in der Zukunft haben könnten. Das ist je nach Branche unterschiedlich. Dann schnüren wir zur Unterstützung der Angestellten entsprechende Pakete, für den Bereich Kinderbetreuung, Homecare, Eldercare oder Lebenslagen-Coaching, letzteres zum Beispiel bei Sucht- oder Finanzproblemen.</p>
<p>Frage 2: Wie hoch ist Ihre Frauenquote und was unternehmen Sie konkret für die Frauenförderung – speziell in Bezug auf weibliche Führungskräfte?</p>	<p>Wir haben uns bereits im Jahr 2006 das Ziel gesetzt, dass der Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen von aktuell rund acht Prozent bis zum Jahr 2020 auf 20 Prozent steigen soll. Um dies zu erreichen, haben wir eine Vielzahl von Angeboten gestartet. Dazu gehören beispielsweise unsere sternchen-Kinderkrippen und unser Mentoring-Programm speziell für Frauen.</p>	<p>Die Frauenquote liegt konzernweit derzeit bei 26%, die Frauenquote auf Führungspositionen bei 10 %. Es gibt eine Vielzahl an Maßnahmen zur Frauenförderung bei RWE, von Netzwerken über Entwicklungsmaßnahmen für Frauen, bis hin zu Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Desweiteren wird bei jeder Besetzung einer Führungsposition nach weiblichen Kandidaten gesucht.</p>	<p>Thema Nummer eins ist immer noch „Karriere und Kind“. Da unterstützen wir sowohl durch einen Krippenplatz, die Suche nach einer Tagesmutter, Seminare oder auch durch eine Inhouse-Betreuung. Immer wichtiger wird das Thema Eldercare. Frauen in Führungspositionen haben mit Mitte 40 durch spätes Gebären oft betreuungsbedürftige Kinder, müssen aber auch schon damit anfangen ihre Eltern zu versorgen.</p>
<p>Frage 3: Werden Ihre Programme zur Frauenförderung von den Mitarbeiterinnen angenommen? Gibt es dagegen manchmal auch Vorbehalte?</p>	<p>Ganz wichtig ist uns, dass wir nicht nur Angebote für Frauen machen. Unsere Diversity Workshops durchlaufen alle Führungskräfte, Männer und Frauen. Dadurch wollen wir das Bewusstsein für Diversity schärfen. Auch unser Mentoring-Programm wird hervorragend angenommen: Wir haben seit dem Start in 2007 mehr als 800 Mentees und Mentoren gewinnen können.</p>	<p>Unsere Programme zur Frauenförderung werden genauso wie die allgemeinen Programme zur Förderung unserer Mitarbeiter von vielen Frauen angenommen.</p>	<p>Alle Leistungen, die wir anbieten, laufen auf Firmenkosten. Unsere Angebote zur Frauenförderung werden hier sehr gut angenommen. Das Angebot kommt aus den Vereinigten Staaten, wo es sehr viel breiter angenommen wird. Dort ist es selbstverständlich, dass man sich mit externer Hilfe positiv brüstet. Auch die Schuldner- oder Drogenberatung stellt dort keine Schmutzdecke dar.</p>
<p>Frage 4: In welchen Punkten profitiert Ihr Unternehmen als Arbeitgeber von den genannten Maßnahmen?</p>	<p>Unsere Erfahrungen zeigen ganz klar, dass vielfältig zusammengesetzte Teams bessere Ergebnisse erzielen. Und gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist es einfach eine wirtschaftliche Notwendigkeit, dass Frauen eine höhere Teilhabe bekommen. Hinzu kommt, dass Frauen noch nie so hervorragend ausgebildet waren wie heute. Deshalb spricht man von der „female decade“.</p>	<p>Durch die genannten Maßnahmen verbessern wir unser externes Image und erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Gerade jungen Nachwuchskräften mit Familienwunsch ebenso wie internationalen Bewerbern bzw. Mitarbeitern sowie Mitarbeitern in Familien- und Pflegeverantwortung bieten wir ein attraktives Maßnahmenbündel hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies trägt einen erheblichen Teil zur Mitarbeiterbindung bei.</p>	<p>Unser Service dient der Sicherung des Unternehmenserfolgs und der Wettbewerbsfähigkeit. Wir werden einen rapiden Mangel an Fachkräften bekommen und müssen zudem Arbeit ständig weiter verdichten. Es ist daher wichtig, Ausfallzeiten zu minimieren, ebenso Absentismus: Arbeit ohne Engagement, weil jemand den Kopf nicht frei hat. Mit unserem Angebot reduzieren wir auch Fehlerquoten.</p>
<p>Frage 5: Welche Hilfe wünschen Sie sich von staatlicher Seite, damit Unternehmen verstärkt in dieser Richtung aktiv werden können?</p>	<p>Ich kann mir vorstellen, dass es künftig eine gesetzliche Regelung für mehr Frauen im Aufsichtsrat gibt. Was wir allerdings nicht wünschen, ist ein aktiver Eingriff in unser Management als gesetzliche Vorgabe für eine Frauenquote im Vorstand. Mehr Transparenz bei Unternehmen bezüglich ihres Frauenanteils in Führungspositionen wäre hilfreich.</p>	<p>Wir wünschen uns die Umsetzung der frühkindlichen Betreuung wie versprochen sowie auch die Verbesserung der schulischen Betreuung in Ganztagschulen. Dies ermöglicht gerade weiblichen Mitarbeitern frühzeitig in den Beruf zurückzukehren bzw. auch dort zu verbleiben. Dieses System kann nur der Bund in Zusammenarbeit mit Ländern und Kommunen ändern.</p>	<p>Weniger Hürden in der steuerlichen Absetzbarkeit der Kinderbetreuung, bei Unternehmen und privat. Warum soll das nur bis zur Schulpflicht gelten? Schwierig ist auch die Kinderbetreuung während der Schulferien. Wenn das Finanzamt sagt, Urlaube seien Privatsache, kann ein Unternehmen dafür keine Betreuung anbieten, weil sich die Kosten nicht als Betriebsausgaben absetzen lassen.</p>