



Industrie- und Handelskammer
zu Schwerin

Grußwort und Thesen

des Präsidenten der IHK zu Schwerin,
JÖRGEN THIELE,
anlässlich der Veranstaltung der IHK

„Familienorientierte Unternehmenspolitik“

mit

RENATE SCHMIDT,
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Donnerstag, 9. Juni 2005

Sehr verehrte Frau Ministerin,
sehr verehrte Frau Landtagspräsidentin,
sehr geehrte Herren Bundestagsabgeordnete Hacker und Otto,
sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer, sehr geehrte Gäste!

„Familienorientierte Unternehmenspolitik“ heißt das Thema unserer heutigen Veranstaltung und der eine oder andere von Ihnen, liebe Gäste, hat sich beim Erhalt unserer Einladung wahrscheinlich die Frage gestellt: Was hat denn die IHK als Vertreter der Wirtschaft vor Ort mit Familienpolitik zu tun?

Ich bin mir nicht sicher, ob Sie die Antwort auf diese Frage bereits gefunden haben, freue mich aber sehr, dass Sie offensichtlich neugierig geworden sind, denn sonst wären Sie ja nicht hier.

Sicher bin ich allerdings, dass wir alle am Ende dieser Veranstaltung einige Dinge anders sehen werden und ich würde mich freuen, wenn dieser Abend dazu beitragen wird, Wirtschaftspolitik einmal unter ganz anderen Aspekten zu betrachten.

Eine Frau wird sicher dazu beitragen:

Renate Schmidt, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die ich sehr herzlich in der IHK zu Schwerin begrüße.

Ich freue mich, dass sich Rolf Christiansen, Landrat des Landkreises Ludwigslust und seit vielen Jahren bewährter Partner der IHK, bereit erklärt hat, heute mit Ihnen zu diskutieren.

Herzlich begrüße ich auch Eckhard Jung, nicht nur Mitglied des Landeselternrates Mecklenburg-Vorpommern, sondern ebenso engagiert als Unternehmer im IHK-Bezirk.

Dem NDR, in diesem Fall NDRinfo, danke ich für die aktive Medienpartnerschaft, und ich freue mich auf die nachher von Ihnen, Frau Heckmann, moderierte Podiumsdiskussion.

Sehr verehrte Frau Ministerin,
sehr geehrte Damen und Herren,
erlauben Sie mir, sieben Thesen aus der Sicht der Wirtschaft darzulegen, die, so denke ich, bereits deutlich den Zusammenhang zwischen Wirtschaft und Familie belegen werden.

These 1:

Familienpolitik ist keine Privatsache.

Und trotzdem bedeutet moderne Familienpolitik nicht, dass sich Staat oder Wirtschaft in private Angelegenheiten einer Familie einmischen. Doch auch auf diesem Feld muss die Politik zukunftsfähige Rahmenbedingungen schaffen.

Meine Begründung:

- Familie ist zwar eine persönliche Angelegenheit, aber sie korrespondiert nachweislich mit den jeweiligen Rahmenbedingungen. Denken wir nur an den „Geburtenknick“ in Ostdeutschland nach der deutschen Wiedervereinigung.
Familienpolitik ist eine Querschnittsaufgabe für Gesellschaft, Politik, Wissenschaft und Wirtschaft. Sie wird in immer größerem Maße ein wichtiger Standortfaktor.

These 2:

Auch die wirtschaftliche Zukunft unserer Städte und Landkreise hängt immer stärker davon ab, ob die Regionen insbesondere jungen Familien ein lebenswertes Umfeld und berufliche Perspektiven anbieten können. Ohne junge Familien gibt es keinen Fachkräftenachwuchs, keine neuen Unternehmen, keine Innovationen.

Meine Begründung:

- Wenn im „Familienatlas des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005“ knapp die Hälfte der ostdeutschen Regionen in der Gruppe H („Fehlende Perspektiven für Familien“) zu finden ist, zeigt dies, dass gerade hier absolute Alarmbereitschaft gegeben ist.

Als Industrie- und Handelskammer haben wir diese Signale nicht nur erkannt, wir versuchen, den Entwicklungen aktiv entgegen zu wirken.

Wir werden deshalb am 29.Juni 2005 ein „Lokales Bündnis für die Familie“ in Westmecklenburg ins Leben rufen. Bisher gibt es ein solches „Lokales Bündnis“ in unserem Land nur auf der Insel Rügen.

Wir sind sicher, dass viele uns bei diesem Vorhaben unterstützen werden.

Erste Schritte in die richtige Richtung sind bereits zu erkennen. So wurde als bisher einziger Hochschule im Osten Deutschlands der Hochschule Wismar die Zertifizierung als „Familiengerechte Hochschule“ verliehen. Sie, verehrte Ministerin Schmidt und Bundeswirtschaftsminister Clement, werden im September das Zertifikat übergeben. Gerade angesichts hoher Kinderlosigkeit unter Akademikerinnen freuen wir uns sehr über diese Aktivität unserer Hochschule.

These 3:

Wertewandel in der Gesellschaft, Globalisierung und Internationalisierung führen zu ständig wachsendem Anpassungsdruck für Unternehmen. Durch immer kürzere Innovationszyklen, verstärkten Verdrängungswettbewerb und eine zunehmend dynamischere Arbeitswelt sind Unternehmen gezwungen, schnell und flexibel zu handeln. Daraus leiten sich völlig neue Anforderungen an das betriebliche Personalmanagement ab.

Meine Begründung:

- Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten muss dem Thema Personalführung größere Bedeutung beigemessen werden. Motivierte Mitarbeiter stellen immer noch einen nicht ersetzbaren Vorteil gegenüber den Mitbewerbern dar.

Ein Zauberwort der Zukunft heißt daher „soziale Kompetenz“. Teamfähigkeit, Integrationskraft und hohe Kommunikationsbereitschaft, aber auch Entschlusskraft, bekommen immer größere Bedeutung. Familienfreundliche Unternehmen aber haben nachweislich motiviertere Mitarbeiter, die Fehlzeiten sind niedriger und die Fluktuation geringer.

Die IHK-Organisation spielt in diesem Prozess eine Vorreiterrolle. So arbeitete DIHK-Präsident Braun als Jurymitglied beim bundesweiten Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ und hielt am 24. Mai 2005 die Laudatio in der Kategorie „Kleine Unternehmen“. Es wäre zu hoffen, sehr geehrte Unternehmerkolleginnen und -kollegen, dass beim nächsten Wettbewerb bereits ein Unternehmen aus unserer Region mit auf dem Siegereppchen steht.

These 4:

Unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung liegt es nahezu auf der Hand, über Frauen zu sprechen. Unternehmen und Einrichtungen können es sich nicht länger erlauben, auf hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und auch auf weibliche Führungskräfte zu verzichten.

Meine Begründung:

- Der Anteil von Frauen in technischen Bereichen und in Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft beträgt bescheidene 5 bis 6 Prozent.
Jede dritte arbeitslose Frau in Mecklenburg-Vorpommern ist bereits langzeitarbeitslos.

Auf Sozialhilfe sind in unserem Land bereits weit mehr Frauen als Männer angewiesen.

Der jüngste Bericht der EU-Kommission zur Gleichstellung von Mann und Frau vom Februar 2005 zeigt deutlich auf: Länder, in denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gefördert wird, erreichen höhere Geburtenraten und eine stärkere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt.

Aber auch die Vollzeit erziehende Mutter muss wieder einen höheren Stellenwert erhalten. Dies muss sich auch in der Altersversorgung widerspiegeln.

In einer gemeinsamen Broschüre des Familienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur familienorientierten Personalpolitik fordern wir die Unternehmen auf, flexible Lösungen für eine familienorientierte Personalpolitik zu suchen. Dabei geht es nicht nur um Teilzeit für Frauen. Es geht auch um die Motivation von Männern für Familienarbeit, es geht z.B. um den Wiedereinstieg nach der Elternzeit, um die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten oder um die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Es geht vor allem jedoch darum, anzuerkennen, dass die Familie sich als die beständigste und nachhaltigste Alterssicherung erwiesen hat, dass Erziehungsarbeit ein fundamentaler Beitrag zur Aufrechterhaltung der Renten- und Krankenversicherungssysteme in Deutschland ist und nur eine familienorientierte Politik dazu beitragen wird, unser Land zukunftsfähig zu gestalten.

Es geht insgesamt um eine „Allianz für die Familie“.

These 5:

Es ist nicht mehr länger nur eine Geldfrage, die sozialen Systeme zu sichern.

Notwendig ist es, den sozialen Faktor einzubringen.

Meine Begründung:

- 100.000 Euro kosten die ersten 18 Jahre eines Kindes durchschnittlich. Zwar gibt es Unterstützung durch den Staat in Form von Kinderfreibeträgen, Erziehungsgeld oder Ausbildungsfreibeträgen. Dennoch fällt jungen Leuten die Entscheidung, „Kind oder E-Klasse“ offensichtlich schwer. Ein Leben mit Kindern wird oftmals als nicht mehr zeitgemäß empfunden.

Die IHKs sind der Meinung, dass es auf der einen Seite wichtig ist, Familien, aber auch Unternehmen, steuerlich zu entlasten und freiwillige Beihilfen der Unternehmen, z.B. für Geburten und Eheschließungen von Mitarbeitern, zu unterstützen.

Aus unserer Sicht ist es auf der anderen Seite jedoch ebenso elementar, das gesellschaftlich akzeptierte Leitbild, Wertschätzung und Anerkennung, mit der das soziale Umfeld die Fürsorge der Eltern für ihre Kinder honoriert, zu fördern. Finanzielle Beihilfen allein dürften nicht den gewünschten Erfolg bringen.

Der Berliner Bischof Wolfgang Huber sagte dazu: „Eine Gesellschaft, in der immer weniger Kinder geboren werden, zeigt einen eigentümlichen Mangel an Zuversicht. Der Mut zu Kindern und der Mut zur Zukunft sind miteinander verknüpft.“

These 6:

Eliteförderung setzt nicht bei der Hochschule an, sondern in Krippen, Kindertagesstätten, Schulen und Ausbildungsbetrieben. Hier ist im wahrsten Sinne des Wortes „elitäre“ Qualität gefragt.

Meine Begründung:

- Der Kanzler hat erklärt, dass Deutschland das familienfreundlichste Land in Europa werden soll (veröffentlicht in FAZ vom 14. April 2005). Immerhin konstatieren wir: Familienpolitik ist offensichtlich „Chefsache“ geworden.

Aber es reicht nicht aus, dies zu erklären und als Zielstellung hoffentlich im Blick zu behalten. Vielmehr kommt es darauf an, diese Zielstellung auf allen Ebenen mit konkretem Leben zu erfüllen. Dazu gehören nicht zuletzt Unternehmerinnen und Unternehmer, die einerseits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als entscheidendes Element für betriebliche Personalentwicklung sehen, andererseits ihrer Selbstverpflichtung zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen in hohem Maße nachkommen.

Betriebliche Aus- und Weiterbildung gehört zu den wichtigsten Aufgaben bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in unserem Land.

Bereits heute bietet der Arbeitsmarkt auf der einen Seite nicht genügend Arbeitsplätze, auf der anderen Seite sucht die Wirtschaft qualifiziertes Personal. Beide Trends werden sich durch die demografische Entwicklung noch verstärken.

These 7:

Eine Unternehmensphilosophie, die als Ziel nur Gewinnmaximierung hat, greift zu kurz. Eine zukunftsorientierte Unternehmensführung gestaltet und beeinflusst die Unternehmenskultur unter Einbeziehung möglichst vieler Beteiligten und bindet die Mitarbeiter/innen aktiv in die Definition und Erreichung der Unternehmensziele ein.

Meine Begründung:

- Gemeinsam entwickelte Unternehmensstrategien bieten den Beteiligten die Möglichkeit, sich mit ihrem Unternehmen zu identifizieren und tragen damit zur Motivation aller bei.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann zu einem Motivations- und Innovationsmotor im Arbeitsprozess werden, denn immer mehr Menschen suchen nach einer Bestätigung nach dem Sinn des Lebens. Sie wünschen sich eine Mischung aus Arbeit und Freizeit, Beruf und Familie, Abenteuer und Muße.

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,
ich kann Sie an dieser Stelle nur dringend bitten: Nutzen Sie diese Chance auch für Ihr eigenes Unternehmen!

Gestatten Sie mir bitte abschließend noch ein Wort, sozusagen eine „Zusatz“ These: Familienpolitik ist „en vogue“. Vom Bundeskanzler bis zum Kirchentag, vom familienfreundlichen Urlaubsland Mecklenburg-Vorpommern bis zum frauenfreundlichen Unternehmen, vom „Erfolgsfaktor Familie“ bis zum Antrag für ein familienpolitisches Leitbild an den Landtag: das Thema ist sozusagen präsent.

Dies ist einerseits natürlich sehr gut, dennoch darf Familienpolitik nicht nur bloße „Mode“ sein!

Denn wie sagte schon vor 700 Jahren Dante Alighieri?

„Der eine wartet, dass die Zeit sich wandelt,
der andere packt sie kräftig an und handelt.“

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,
ich bin davon überzeugt, dass Sie auch in dieser Hinsicht Ihrer Berufsbezeichnung „Unternehmer“ alle Ehre machen und kräftig anpacken werden.

Vielen Dank!