



## Presseinformation



Wiesbaden, 16.01.2008

### Windelgeld - TÜV-Kindergeld - Ausbildungsinitiative: **„Von Geburt bis Ausbildung“ – TÜV Hessen startet Programm zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

#### **Sozialministerin Lautenschläger: „Vorbildliches Familienkonzept“**

Darmstadt, 16.01.2008. „In Gesellschaft und Wirtschaft muss ein Kulturwandel stattfinden. Wer Flexibilität von Mitarbeitern erwartet, muss auch Familienfreundlichkeit bieten“, erklärte die Hessische Sozialministerin Silke Lautenschläger in Darmstadt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde immer wichtiger. „Der TÜV Hessen setzt diese Erkenntnis hervorragend um. Sowohl im Sinne der Familien, wie auch als Wettbewerbsfaktor für die einzelnen Unternehmen und als Wachstumsfaktor für die Volkswirtschaft insgesamt wird die Vereinbarkeitsfrage immer entscheidender. Das Konzept ‚von Geburt bis zur Ausbildung‘ trägt dem in kreativer Weise Rechnung“, so Lautenschläger.

#### TÜV Hessen verstärkt gesellschaftspolitisches Engagement – „Familienfreundlichkeit ist ein Erfolgsfaktor“

Im Jahr 2008 will der TÜV Hessen sein gesellschaftspolitisches Engagement noch einmal verstärken und hat das Konzept „Familie und Beruf“ entwickelt. Auf der bestehenden Grundlage einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik werden damit weitere Maßnahmen und Services „von Geburt bis Ausbildung“ eingeführt, die insbesondere den Eltern unter den rund 1.000 Mitarbeitern eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen soll.

„Ich bin davon überzeugt, dass Familienfreundlichkeit auch ein Erfolgsfaktor für Unternehmen ist. Der TÜV Hessen macht es richtig. Jedes Engagement eines Unternehmens das hier investiert wird, sorgt für mehr Zufriedenheit der Mitarbeiter, wirkt motivierend und Leistung steigernd“, sagte die Ministerin bei der Präsentation des Maßnahmenkatalogs vor der Presse am 16. Januar in der Zentrale des TÜV Hessen in Darmstadt.

Die Geschäftsführer Dr. Wolfgang Gehrke und Falk Börsch stellten die Maßnahmen und Services „von der Geburt bis zur Ausbildung“ vor, mit denen der TÜV Hessen Familienbewusstsein in den Mittelpunkt seiner Personalpolitik stellt.

„Unseren Mitarbeitern wollen wir alle Möglichkeiten bieten und sie nach Kräften gerade nach der Geburt von Kindern unterstützen. Wir wollen unsere qualifizierten Fachkräfte und ihr Know-how an uns zu binden“, sagte Falk Börsch. Eine geringe Fluktuation sei Indiz dafür, dass dies bereits heute - etwa durch flexible Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen - gut gelinge. Dies wiederum ist Ergebnis eines zukunftsfähigen Personalkonzepts, für das der TÜV Hessen 2007 bereits zum zweiten Mal das BestPersZertifikat als Qualitätssiegel für gute Personalarbeit des renommierten Instituts für Managementkompetenz (imk) an der Universität des Saarlandes erhalten hat.

Ebenso wichtig sei es, sich gegenüber dem Arbeitsmarkt und potenziellen Arbeitnehmern als attraktiver, familienfreundlicher Arbeitgeber zu präsentieren. Angesichts des akuten Mangels an gut ausgebildeten Ingenieuren und Fachkräften verspreche sich das Unternehmen im Ringen um die besten Köpfe einen Wettbewerbsvorteil davon, gerade arbeitssuchenden Nachwuchskräften und deren jungen Familien gute Perspektiven zur günstigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzubieten, so Dr. Wolfgang Gehrke. Nach außen verdeutlichen soll dies das Zertifikat „Beruf

und Familie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung und des Bundesfamilienministeriums, das der TÜV Hessen im Jahr 2008 anstrebt.

„Wer zu uns kommt, soll gewiss sein, dass man es hier gerne sieht, dass Kinder da sind. Wir gehen auf die Sorgen und Bedürfnisse in den ersten Jahren nach der Geburt von Kindern ein und kommen jungen Eltern mit unseren Angeboten vor allem finanziell entgegen“, unterstrichen die TÜV-Geschäftsführer. Jährlich lässt sich der TÜV Hessen das Programm einen mittleren sechsstelligen Euro-Betrag kosten.

### Ein Konzept – Drei Säulen:

Auf dem bestehenden Fundament mit flexiblen Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen bauen nun drei thematische Säulen auf: die speziellen Maßnahmen sollen – bildlich gesehen – Mitarbeiter und deren Kinder auf einer Zeitachse von der Geburt bis zur Ausbildung begleiten und unterstützen.

**Erster Baustein:** So gibt es für junge Eltern beispielsweise „Windelgeld“. Dahinter steht die Idee, die Kosten für alle Windeln zu übernehmen, die ein Baby in den ersten drei Lebensjahren benötigt. Durchschnittlich 14 Geburten bei TÜV-Mitarbeitern gab es in der Vergangenheit pro Jahr.

Daneben zahlt der TÜV Hessen ab dem dritten Lebensmonat bis zum Monat der Einschulung eines Mitarbeiter-Kindes ein monatliches „TÜV-Kindergeld“ in Höhe von 50 Euro. Derzeit sind 84 Kinder von Mitarbeitern im relevanten Vorschulalter zwischen 0 und 6 Jahren. Damit möchte der TÜV Hessen einen möglichst schnellen Wiedereinstieg ins Berufsleben fördern. Denn aufgrund der dezentralen Unternehmensorganisation – 1000 Mitarbeiter arbeiten an ca. 70 Standorten in Hessen – ist die Einrichtung einer einheitlichen, zentralen Betreuung für die Kinder von Mitarbeitern nicht möglich.

Bei einer längeren Elternzeit verlieren Mitarbeiter aber den Anschluss an die Berufswelt und der TÜV Hessen vorübergehend seine qualifizierten Arbeitnehmer. Der finanzielle Zuschuss soll helfen, eine angemessene Betreuung für das Kind zu finanzieren: Sei es in einer Kinderkrippe, in einem Kindergarten oder bei einer Tagesmutter.

Besonders attraktiv ist das Angebot einer Ausgleichszahlung, die es Mitarbeitern erleichtern soll, eine „Familien-Auszeit“ zu nehmen: Nimmt der Beschäftigte Elternzeit, so zahlt der TÜV Hessen für zwei Monate den Differenzbetrag zwischen Elterngeld und Nettoeinkommen, das „TÜV-Elterngeld“. So kann sich der Mitarbeiter mit der Sicherheit des vollen Gehalts zwei Monate lang voll auf seine junge Familie konzentrieren.

**Die zweite Säule** des neuen Programms betrifft die Möglichkeiten der Ausbildung, die der TÜV Hessen deutlich erweitert: Die Zahl seiner kaufmännischen Auszubildenden in der Zentrale in Darmstadt hat der TÜV Hessen verdoppelt. Damit bildet er über den eigenen Bedarf aus.

Verdoppelt werden soll auch die Zahl der Studenten in den beiden dualen Studiengängen, die der TÜV Hessen für seine zwei größten Geschäftsbereiche Auto Service an der Hochschule Darmstadt und Industrie Service mit der Fachhochschule Gießen-Friedberg (StudiumPlus) unterhält. Ziel ist, geeigneten Fachkräfte-Nachwuchs frühzeitig zu rekrutieren über den Weg der dualen Ausbildung. Die Studenten profitieren von verkürzten Ausbildungszeiten und finanziellen Zuwendungen. So will man einem absehbaren Fachkräftemangel rechtzeitig und wirkungsvoll entgegen steuern. Das duale Studium im Bereich Auto Service soll nach Möglichkeit auf andere Hochschulen ausgeweitet werden. Verstärkt werden auch Diplom- bzw. Abschlussarbeiten und Praktikumsstellen vergeben; die Zahl der Praktika pro Jahr soll verdoppelt werden.

**Dritter Baustein** des Konzepts „Familie und Beruf“ ist das gesellschaftliche Engagement des TÜV Hessen mit der Bildungs-Initiative „TÜV Kids“: Am Ende des Schuljahres Ende Juni werden gut 30.000 Viertklässler in Hessen an der für Schulen kostenlosen Technik-Doppelstunde teilgenommen haben. Schirmherrin ist die hessische Kultusministerin Karin Wolff. Dabei nutzt der TÜV Hessen die Begeigerungsfähigkeit der Kinder und führt sie in kindgerechter, spielerischer Weise an das Thema Technik heran, in dem TÜV Kids-Trainer gemeinsam mit den Kindern Schritt für Schritt ein einfaches technisches Gerät bauen. Material sowie die Ausbildung und Koordination der TÜV Kids-Trainer übernimmt der TÜV Hessen. Daneben bietet er auch Fortbildungen für Lehrer zum Thema an. Die Kampagne erfährt seit ihrem Start im März 2007 bundesweit enorme Beachtung. Im November 2007 wurde sie für den renommierten „Politikaward“ in der Kategorie „Corporate Social Responsibility“ nominiert. Dort platzierte sie sich unter den besten Fünf neben Unternehmen wie dem Hamburger Sportverein (HSV), Daimler, Microsoft und Betapharm – ein großer Erfolg für den TÜV Hessen.