

www.familien-managerin.de/familienportal/familie_und_beruf, 2008



HOME / FAMILIENPORTAL / FAMILIE & BERUF / FAMILIENFREUNDLICHE BETRIEBE: EINE CHANCE

Familienfreundliche Betriebe

Vorteil für Angestellte und Unternehmen



Familienorientierte Maßnahmen im Unternehmen kosten Geld. Glauben Sie doch auch, oder? Die Realität aber sieht ganz anders aus. In Wahrheit nämlich können Unternehmen mit einer familienbewussten Personalpolitik Kosten sparen. Die möglichen Maßnahmen sind vielfältig; Unterstützung bei deren Einführung gibt es von vielen Seiten.

Noch immer kehrt heute in Deutschland fast die Hälfte aller Frauen nach einer dreijährigen Elternzeit nicht an ihren alten Arbeitsplatz zurück. Für die Unternehmen ist das eine kostspielige Angelegenheit. Schließlich müssen die Stellen neu besetzt werden. Bei hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen kann dieser Ersatz Kosten in Höhe von 40.000 Euro verursachen. Das ist bis zu 20 Mal mehr, als die Wiedereingliederung von Müttern oder Vätern nach der Elternzeit kosten würde. Wenn Unternehmen den Eltern aber mit familiengerechten Arbeitsbedingungen einen schnellen Wiedereinstieg ermöglichen, so sparen sie nicht nur Kosten; sie sichern sich vor allem die Erfahrung, das Wissen und nicht zuletzt die Motivation ihrer Mitarbeiterinnen.

Die Bandbreite an familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen ist dabei enorm. Die gemeinnützige Hertie-Stiftung listet allein 146 verschiedene mögliche Initiativen auf: von A wie „Abgestufte Teilzeit“ bis Z wie „Zusatzurlaub“. Die Hertie-Stiftung bietet bereits seit 1995 das Audit „Beruf und Familie“ an und unterstützt Arbeitgeber bei der Umsetzung familiengerechter Personalpolitik. Die Aktion steht unter der Schirmherrschaft des Familien- sowie des Wirtschaftsministeriums. Das Audit soll dazu beitragen, „dass es für ein Paar wieder die natürlichste Freude der Welt ist, Kinder zu haben und dies nicht etwa ein Opfer in der Finanz- und Karriereplanung darstellt“, schreibt Michael Endres, Vorstandsvorsitzender der Hertie-Stiftung.

Einer der Schwerpunkte des Audits ist übrigens die Beschäftigung mit den Führungskompetenzen im Unternehmen. Denn ohne die aktive Unterstützung durch die Führungskräfte sind die meisten familienfreundlichen Angebote zum Scheitern verurteilt. Hier ist manchmal viel Überzeugungsarbeit zu leisten, bestätigt Susanne Bohn, Unternehmensberaterin und Auditorin der Hertie-Stiftung. „Natürlich ist es für jeden Chef toll, wenn vor allem seine hoch qualifizierten Mitarbeiter rund um die Uhr greifbar sind.“ Wenn nun auch diese Mitarbeiter flexible Arbeitszeiten oder gar Teilzeit in Anspruch nehmen, muss umgedacht werden. Moderne Arbeitsmodelle sind nötig, um die Aufgaben in der Abteilung trotzdem zu bewältigen. „Ob diese akzeptiert und gefördert werden, ist eine Frage der Unternehmenskultur“, sagt Susanne Bohn. „Die Führungskräfte zu überzeugen und zu ermutigen, ist daher eine ganz wesentliche Aufgabe der Geschäftsleitung.“

Eine weitere Voraussetzung für den Erfolg von familienfreundlichen Maßnahmen ist eine umfassende und übersichtliche Information und Kommunikation. „Es nützt nichts, wenn die Informationen über familienfreundliche Arbeitsmodelle irgendwo im Intranet versteckt sind“, sagt Susanne Bohn. Außerdem sollte das Unternehmen nicht nur über die Angebote an sich informieren, es sollte auch die Hintergründe und Motive für diese Angebote kommunizieren. Denn nur so bekommt der Mitarbeiter das Gefühl, dass es sich nicht um Alibi-Angebote handelt, sondern dass die Förderung der Familie wirklich gewollt ist.

Generell warnt Susanne Bohn dafür, Angebote für Familien nur deswegen zu schaffen, weil es sich gut anhört oder weil auch die Wettbewerber solche Förderungen anbieten. „Es geht darum, für den jeweiligen Betrieb bedarfsgerechte Lösungen zu finden und individuell passende Angebote zu schaffen.“

Dabei sind natürlich nicht alle denkbaren Maßnahmen auch für jedes Unternehmen und jede Branche realisierbar. Ein eigener Betriebskindergarten zum Beispiel macht nur für größere Unternehmen Sinn. Eine finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung ist dagegen für jedes Unternehmen möglich. Eine einfache aber sehr wirkungsvolle Maßnahme ist eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort: Teilzeitmodelle, Gleitzeitregelungen, Langzeitarbeitskonten oder die Schaffung von Heimarbeitsplätzen geben Müttern und Vätern den notwendigen Spielraum.

Familienfreundliche Arbeitsmodelle sind also in jedem Unternehmen möglich – erfordern aber in jedem Fall Engagement und Flexibilität von allen Beteiligten. „Querdenken ist dabei ausdrücklich erwünscht!“, schreibt auch Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen in einer Broschüre, die ihr Ministerium zu familienbewusster Personalpolitik herausgegeben hat. „Das Aufbrechen tradierter Denkmuster und das Beschreiten neuer Wege ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Familienfreundlichkeit. Hier sind Mut und Kreativität gefragt.“