

Welche familienfreundlichen Maßnahmen können Unternehmen mit geringem Kostenaufwand umsetzen?

Es gibt eine Vielzahl kostengünstiger familienfreundlicher Maßnahmen, die auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) erfolgreich umsetzen können. Familienfreundliche Maßnahmen bieten gerade KMU gute Chancen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen leichter zu gewinnen. Zudem dienen sie auch dazu, die Beschäftigten zu motivieren, zu halten und das Firmenimage zu verbessern.

Besonders kleinere Betriebe können flexibel und oft formlos individuelle Wege für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschlagen. Mit Hilfe der Checkliste können Sie sich eine Vorgehensweise überlegen, wie Sie Angebote und Instrumente aus der Maßnahmenliste mit geringem Kostenaufwand in Ihrem Unternehmen umsetzen können.

Checkliste

1. Machen Sie eine **Bestandsaufnahme** in Ihrem Unternehmen: Wie viele und welche Beschäftigte haben familiäre Verpflichtungen (Kindererziehung, Betreuung der eigenen Eltern, andere Betreuungsaufgaben)? Welche Unterstützungsmaßnahmen und Flexibilitäten bieten Sie Ihren Beschäftigten heute schon an? Welche Wünsche und Anliegen hat Ihre Belegschaft ggf. bereits in Bezug auf Familienfreundlichkeit angesprochen? Was möchten Sie als Unternehmer mit familienfreundlichen Maßnahmen insgesamt erreichen?
2. Machen Sie eine **Mitarbeiterbefragung** („Fragebogen Unternehmen Vereinbarkeit“ im Wissensportal) und/oder lassen Sie die Beschäftigten, die Interesse haben, konkrete Vorschläge zu familienfreundlichen Maßnahmen machen. Erstellen Sie auf der Basis dieser Ergebnisse ein **Familienfreundlichkeitskonzept**. Befragen Sie im Vorfeld andere Unternehmen nach ihren Erfahrungen, holen Sie sich ggf. professionelle Unterstützung. Fachliche Ansprechpartner finden Sie z.B.: bei regionalen Interessenverbänden (z.B. IHK) und bei regionalen Initiativen für familienbewusste Personalpolitik.
3. Prüfen Sie die vorgeschlagenen Maßnahmen auf ihre **Kosten-Nutzen-Dimension**. Wägen Sie ab zwischen eventuell entstehenden Zusatzkosten z.B. im Betreuungsbereich und Einsparungen durch kürzere Elternzeiten und damit geringeren Kosten für Vertretungen und Einarbeitungen.
4. Setzen Sie einen deutlichen Startpunkt für die **Umsetzung** des entwickelten Familienfreundlichkeitskonzept. Stellen Sie das Konzept Ihren Beschäftigten z.B. in einer Betriebsversammlung vor. Nutzen Sie interne Informationsmittel (Intranet, Emailverteiler, Schwarzes Brett), um das Konzept zu erläutern. Hängen Sie eine grafisch gestaltete

Übersicht über alle familienfreundlichen Maßnahmen in der Kaffeecke aus, um Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzuregen, sich über das Konzept weiter zu informieren, individuelle Maßnahmenkombinationen zu entwickeln und Ihnen diese vorzuschlagen. Ihre Beschäftigten müssen alle Möglichkeiten kennen, um sie nutzen zu können.

5. Nutzen Sie Ihr familienfreundliches Engagement auch in der **Öffentlichkeitsarbeit**. Reden Sie mit Ihren Kunden über ihre Anstrengungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Werben Sie mit Ihrer Familienfreundlichkeit in Ihren Anzeigen. Sie verbessern Ihr Unternehmensimage und Ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Maßnahmen

Hier finden Sie Vorschläge, welche familienfreundlichen Maßnahmen Sie in Ihrem Unternehmen kostengünstig umsetzen können.

Arbeitszeitmodelle

Arbeitszeitmodelle sind für alle Beschäftigten relevant. Weniger die Flexibilität, als die Planbarkeit von Arbeitszeit, oftmals auch kürzere Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima gelten als die wichtigsten Faktoren, um Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren zu können.

- | Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie relevant sind vor allem Teilzeitmodelle, deren vereinbartes Stundenpensum in Abhängigkeit von der familiären Situation des beschäftigten auch wieder verändert werden kann (5-35 Stunden).
- | Ein Merkmal familienbewusster Betriebskultur, ist der Verzicht auf Kernzeiten bzw. die Einführung von Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung. Statt dessen gelten so genannte Service- oder Funktionszeiten, die von den Teams eigenverantwortlich abgedeckt und gewährleistet sein müssen.
- | Wichtige Freiräume gewinnen Beschäftigte auch durch familienbezogene, bezahlte Freistellungen bei Geburt, Hochzeit, Todesfall etc. oder der Möglichkeit zusätzlicher unbezahlter Freistellungen im Notfall.
- | Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört auch die Sammlung geleisteter Arbeit auf Langzeitkonten, die in einem familiären Notfall „eingelöst“ werden können oder geplante berufliche Auszeiten sog. Sabbaticals.

Modelle der Arbeitsorganisation

Eine zentrale Aufgabe auf betrieblicher Ebene zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht daher darin, arbeitsorganisatorische Modelle für die individuellen Anforderungen der einzelnen Beschäftigten zu finden. Eine geschickt organisierte Arbeit im Team bzw. der Abteilung ermöglicht Verlässlichkeit und Flexibilität.

- | Ein großes Plus familienfreundlicher Erwerbstätigkeit sind Besprechungszeiten, die mit den regulären Betreuungszeiten der Kinderbetreuung übereinstimmen.
- | Wenn Arbeitsaufträge von mehreren Kollegen im Team bearbeitet werden können und nachvollziehbar dokumentiert werden, erleichtert dies gegenseitige Vertretungsregelungen, so dass Arbeitsprozesse sich nicht durch kurzfristige Ausfälle verzögern.
- | Bei einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation ist Teamarbeit von großer Bedeutung. Bewährt sind gemischte Teams aus Singles und Familienmenschen, möglichst auch altersgemischt, um die Vorteile aus individuellen Erfahrungen und Tätigkeiten aus allen Lebensphasen in das Team einbringen zu können.

Flexibilisierung des Arbeitsorts

Die Möglichkeit für mobiles Arbeiten von zu Hause aus oder auf Reisen ist abhängig von der Branche und einzelnen Tätigkeitsbereichen im Unternehmen (Produktion, Verwaltung). Möglich ist diese Arbeitsform vor allem für Beschäftigte in der Verwaltung, Datenverarbeitung oder im Führungsbereich.

- | Geringe Kosten entstehen für den Arbeitgeber bei Nutzung eines Homeoffices. In diesem Fall nutzt der Beschäftigte seine private PC- Ausstattung, der Arbeitgeber steuert ggf. lediglich einen Zuschuss zu den laufenden Kosten bei.
- | Gängige Modelle sind hier Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten, mit sowohl festen, als auch flexiblen Anwesenheitszeiten (z.B.: Mo-Mi im Büro, Do oder Fr zu Hause).
- | Auch bei der Ausstattung der Beschäftigten mit Mobiltelefon und Notebook mit UMTS-Karten belaufen sich nach den Anschaffungskosten die monatlichen Kosten in der Regel auf weniger als 100 € pro Mitarbeiter oder Mitarbeiterin. Diese Kosten werden durch die gesteigerte Produktivität und die höhere Motivation der entsprechenden Beschäftigten ausgeglichen.

Kinderbetreuung

Anders als gemeinhin vermutet, muss der Bereich Kinderbetreuung nicht kostenintensiv sein. Aufgelistet sind im Folgenden nur kostengünstige Varianten.

- | Für den Notfall, z.B. wenn die Tagesmutter plötzlich ausfällt, eignen sich eine Kinderspiel- und Hausaufgabenecke bzw. ein spezielles Eltern-Kind-Arbeitszimmer, das die Beschäftigten selbst mit Spielsachen ausstatten können.
- | Eine große Hilfe ist eine Notfallbetreuung über ehemalige Beschäftigte oder eine Tagesmutter/-oma, die im Ernstfall zur Verfügung steht und angefordert werden kann.
- | Lohnenswert ist auch die Unterstützung des Unternehmens bei der Suche nach Betreuungsplätzen durch eine Kooperation mit einem Dienstleister oder über bestehende Betreuungsdatenbanken z.B.: im Rahmen eines lokalen Bündnisses für Familie.
- | Eine (geringe) Beteiligung an den Betreuungskosten, die die Beschäftigten monatlich erhalten, belegt deutlich den Unterstützungswillen des Arbeitgebers und ist steuerlich begünstigt.

Begleitende Unterstützung

- | Kostenneutral ist die Vermittlung von Serviceangeboten für Haushalt, Freizeit oder Gesundheit wie Bringdienst, Lebensmittellieferanten, Mahlzeiten und Versorgung kranker Kinder und Angehöriger, Fitnesscenter, etc. Die Leistungen werden vom Unternehmen lediglich vermittelt und von den Beschäftigten selbst bezahlt. Dabei gelingt es den Betrieben häufig, Sonderpreise mit dem Anbieter auszuhandeln!
- | Bestimmen Sie zur Umsetzung und Begleitung familienfreundlicher Maßnahmen einen Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin im Personalmanagement oder Marketing oder eine Beschäftigte in Elternzeit. Diese berät und unterstützt die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Suche nach Betreuungsangeboten, ist die Anlaufstelle für Familien bezogene Fragen und kooperiert mit externen Stellen wie auch anderen Unternehmen.
- | Für die erfolgreiche Rückkehr nach der Familienphase sind das Kontakthalten über Patenschaften und Planungsgespräche, Betriebsfeste, Mitarbeiter-Stammtische und Elterntreffen im Betrieb wichtig. Große Bedeutung für den Erhalt des beruflichen Wissens haben das „Einspringen“ (Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) bzw. Projektarbeit für Beschäftigte in Elternzeit oder die stundenweise Weiterbeschäftigung während der Elternzeit.

Die Teilnahme an internen und externen Weiterbildungen während der Elternzeit ist zu unterstützen, besonders wenn der Wiedereinstieg geplant ist.

- | Familienorientierung spiegelt sich auch in der Personalentwicklung wider. Dazu gehören die Berücksichtigung Familien bezogener Bedürfnisse bei der Einstellung und Karriereplanung, indem auch Beschäftigte mit Familie gleichermaßen gefördert und berücksichtigt werden, Karrieren in Teilzeit ermöglicht und Patchwork-Biografien positiv bewertet werden.
- | Ein befristeter, übersichtlicher Aufwand ist u.a. die Zahlung eines „Windelgeldes“ an die Eltern von Neugeborenen.
- | Nutzen Sie die Möglichkeit, Ihre Beschäftigten durch die beschränkte Übernahme der Kosten für haushaltsnahe Dienstleister im Bereich Reinigung/Hausordnung oder Gartenarbeiten zu entlasten. Bei einem Wäschedienst z.B. ist es wirtschaftlich, eine vertraglich festgelegte Kooperation mit einem externen Dienstleister einzugehen. Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten und die Bezahlung erfolgt direkt an den Anbieter. Die Beschäftigten erhalten Sachgutscheine für eine nach der Art bezeichneten Dienstleistung ohne die Höhe des Betrags zu beziffern. Diese Gutscheine fallen unter die "44-Euro-Freigrenze" des § 8 Abs. 2 Satz 9 EstG.

Unternehmenskultur/Führungskompetenz/Kommunikation

Die Schlüssel zur betrieblichen Familienfreundlichkeit sind eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Führungskompetenz.

- | Pflegen Sie eine offene Kommunikation zwischen der Geschäftsleitung und den Führungskräften mit den Beschäftigten und unterstützen Sie die Kommunikation unter Ihren Beschäftigten. Übernehmen Sie als Geschäftsleitung eine Vorbildfunktion, indem Sie familienorientierte Vereinbarungen unterstützen, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit fördern und Rücksichtnahme auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Kriterium in die Führungskräftebeurteilung aufnehmen oder ggf. auch selbst Familienorientierung in der Praxis vorleben. (Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre des BMFSFJ „Informationen für Personalverantwortliche“, S.15ff)
- | Bekunden Sie Ihr Interesse an der Familie Ihrer Beschäftigten, indem Sie diese zur Betriebsfeier einladen, Glückwunsch- oder Genesungskarten verschicken (lassen) oder sogar die Kindergeburtstage in den Kalender der Geschäftsleitung eintragen.
- | Nutzen Sie Ihr familienbewusstes Engagement auch in der Außendarstellung, z.B. auf Ihrer



Homepage, in Zeitungsartikeln, auf Aktionstagen etc., um sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen. Verweisen Sie auf die bevorzugte Einstellung von Familienmensch bei gleichwertiger Qualifikation in Ihren Stellenausschreibungen. (Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre des BMFSFJ „Informationen für Personalverantwortliche“, S.24ff)