



Gute Argumente für Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit ist ein ökonomischer Faktor, der sich für die Unternehmen rechnet!

Wenn Väter und Mütter Beruf und Familie vereinbaren können, hebt das die Motivation, spart Kosten für Einarbeitung und Wiedereingliederung und lässt den Krankenstand sinken. Die Beschäftigten, die Kinderbetreuung und berufliche Tätigkeit miteinander vereinbaren können, sind leistungsbereiter und -fähiger, wenn sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Und sie sind ihrem Unternehmen oft auch besonders verbunden.

Daher setzen die Unternehmen immer stärker auf eine familienbewusste Personalpolitik, die die Motivation und das Engagement der Kollegen und Kolleginnen erhöht und dazu beiträgt, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Nicht zuletzt positionieren sich moderne Unternehmen so als attraktive Arbeitgeber (nicht nur für Frauen).

Wer dafür sorgt, dass Mütter und Väter Beruf und Familie in Einklang bringen können, sichert sich langfristig deren Kenntnisse über die Abläufe in der Firma, ihr Spezialwissen und ihre Erfahrungen im Umgang mit Kundinnen/Kunden und Auftraggebern. Darüber hinaus steigt die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dadurch auch die Leistung. Denn wer von seinem Arbeitgeber (in familiären Angelegenheiten) unterstützt wird, springt eher bei besonderen betrieblichen Aufgaben ein! In familienfreundlichen Unternehmen sollte das Management deshalb nicht nur hinter den familienbewussten Maßnahmen stehen, sondern sie aktiv fördern.

Step by Step! Familienfreundlichkeit im Unternehmen¹

1. Zufriedene Beschäftigte arbeiten produktiver als Beschäftigte mit „Vereinbarkeitsstress“. Unternehmen können den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten mit unterschiedlichen Konzepten und einer Vielfalt von betrieblichen Möglichkeiten Rechnung tragen und so zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.
2. Flexible Arbeitszeitregelungen können als Win-Win-Situation für die Unternehmen und Beschäftigten gestaltet werden: Die Beschäftigten erlangen durch sie mehr Zeitsouveränität und Gestaltungsfreiheit, den Unternehmen ermöglichen sie Kosteneinsparungen und Produktivitätsschübe.
3. Familienfreundliche Unternehmen haben tendenziell wesentlich höhere (und schnellere!) Rückkehrquoten der Beschäftigten aus der Elternzeit und sparen so Akquise und Einarbeitungskosten. Generell lohnen sich familienfreundliche Maßnahmen auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht.
4. Viele Unternehmen sind an dem Label „Familienfreundliches Unternehmen“ interessiert. Denn sie haben erkannt, dass Familienfreundlichkeit ihnen einen Imagegewinn als attraktiver Arbeitgeber und höhere Akzeptanz in der Öffentlichkeit beschert. Dadurch haben sie auch Vorteile im Wettbewerb um gut qualifizierte Fachkräfte.

¹ Pressemitteilung 19.11.2007. Untersuchung – Familienfreundliche Betriebe, Dr. Christina Klenner, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI).

Gleichstellen

5. Langjährige Erfahrungen in den Unternehmen zeigen: Wenn die Tarifverträge nur den allgemeinen Rahmen vorgeben, kann die konkrete Ausgestaltung in den Unternehmen so praxisnah und interessensgerecht wie möglich erfolgen.
6. Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) finden individuelle Lösungen, die unkompliziert und nicht teuer sind. Dennoch unterstützen sie die Beschäftigten sehr wirkungsvoll in ihrer Funktion als Eltern und pflegende Angehörige.
7. Eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt im Unternehmen ein Zeichen. Sie verdeutlicht, wie sehr das Unternehmen daran interessiert ist, die Zufriedenheit seiner Beschäftigten im gegenseitigen Interesse zu erhöhen und Mitarbeiter schnell wieder ins das Unternehmen zu integrieren.
8. Planbare Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima – das sind für die Beschäftigten die wichtigsten Faktoren, um Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren zu können. Um einen Betrieb familienfreundlicher zu gestalten, sind also in der Regel nicht so sehr große Investitionen in die Infrastruktur nötig als vielmehr eine familienfreundliche Kultur im Umgang mit Beschäftigten.