

Familienfreundliche Personalpolitik

# Arbeitgeber unterstützen Mitarbeiter mit Kindern

**Sich als Unternehmen um die Betreuung von Kindern der Mitarbeiter zu kümmern, kostet Geld und verursacht Aufwand. Es bietet allerdings auch eine Menge Vorteile: Mitarbeiter werden gehalten, dem Fachkräftemangel wird entgegengewirkt und die Produktivität wird gesteigert. Arbeitgeber können sogar mit recht einfachen Maßnahmen Mütter und Väter, die im Berufsleben stehen, unterstützen. Eine familienfreundliche Personalpolitik macht Mitarbeiter mit Kindern und vor allem Alleinerziehende glücklich und fördert ihre Karriere.**

## Inhalt

<a href="#">Unternehmen profitieren von familienbewusster Personalpolitik</a>	2
<a href="#">Alleinerziehend und trotzdem Karriere gemacht</a>	6
<a href="#">Familienfreundlichkeit auch in Kleinunternehmen umsetzbar</a>	7
<a href="#">Wo Unternehmen Unterstützung bekommen</a>	9
<a href="#">Quellen und weiterführende Informationen</a>	9

Nur wenige Firmen in Deutschland haben eigene Betreuungsplätze für die Kinder der Mitarbeiter. Das ermittelte das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) im aktuellen Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit im Auftrag des Bundesfamilienministeriums und der Robert Bosch Stiftung. Ende 2009 hatten lediglich 2,4 Prozent der Firmen einen Betriebskindergarten oder eine eigene Kindertagesstätte. Damit ist der Anteil in den vergangenen Jahren gesunken: 2006 betrug er noch 3,5 Prozent.

Zugleich sind weniger Firmen bereit, Eltern zum Beispiel durch finanzielle Zuschüsse oder einen Tagesmütterservice bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Mehr Entgegenkommen zeigen viele Chefs, wenn ein Kind krank ist und zuhause betreut werden muss. Mehr als die Hälfte der Unternehmen gesteht es Beschäftigten dann zu, auch über den gesetzlichen Anspruch von zehn Tagen pro Jahr hinaus zu Hause zu bleiben.

Auch wenn es mit der Umsetzung teilweise noch hapert, plant doch der Großteil der Unternehmen, sich mit Familienfreundlichkeit auseinander zu setzen. Fast 80 Prozent von rund 1.300 befragten Unternehmen geben dem Thema Familienfreundlichkeit eine hohe beziehungsweise eine relativ hohe Bedeutung. Bei der ersten Befragung im Jahr 2003 waren es erst 46 Prozent.

### **Unternehmen profitieren von familienbewusster Personalpolitik**

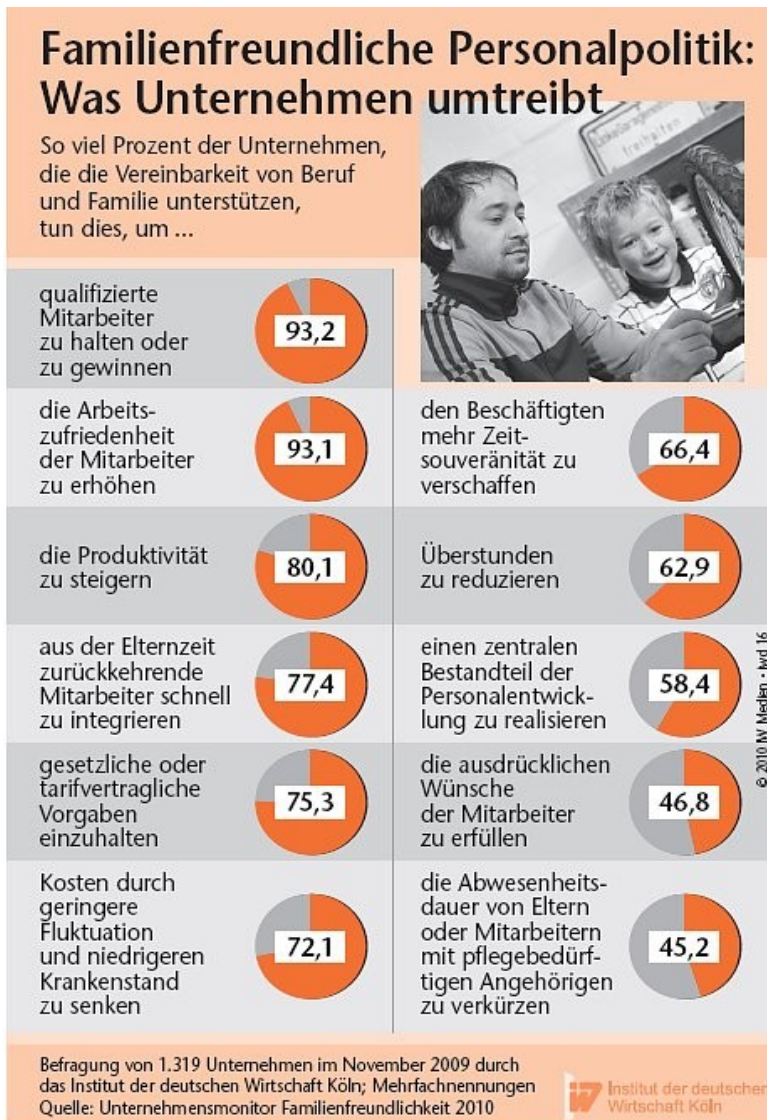
Unternehmen können das öffentliche Angebot von Kinderbetreuungsplätzen ergänzen und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiter verbessern. Eine familienbewusste Personalpolitik bietet nicht nur Vorteile für die Beschäftigten, sondern auch für die Betriebe selbst. So kommt zum Beispiel eine Studie der Prognos AG von 2003 zu dem Ergebnis, dass sich Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen betriebswirtschaftlich rechnen. Dies bestätigen auch die Unternehmen, die familienfreundlich sind und dafür mit dem „audit Berufundfamilie“ ausgezeichnet wurden. Eine Befragung von zertifizierten Unternehmen durch das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik der Universität Münster zeigt, dass die Wertschöpfung pro Mitarbeiter dort höher ist als bei weniger familienfreundlichen Unternehmen.

Immer mehr Unternehmen betrachten die Kosten für die Kinderbetreuung weniger als reinen Kostenfaktor, sondern vielmehr als **Investition**. Denn durch das Betreuungsangebot sind die Mitarbeiter motivierter und engagierter, was Marktchancen eröffnet und die Wettbewerbsfähigkeit fördert. Auch für das positive Arbeitgeberimage (Employer Brand) ist die betriebliche Kinderbetreuung vorteilhaft. Es schafft Anreize für qualifizierte

Arbeitskräfte, sich dort zu bewerben und hilft somit dem Unternehmen, Fachkräfte zu gewinnen. Dies ist aufgrund des fortschreitenden Fachkräftemangels ein wichtiger Aspekt. Weitere Gründe, sich als Unternehmen für eine familienfreundliche Personalpolitik zu engagieren, sind:

- **Weniger Fehlzeiten:** Mitarbeiter, die sich keine Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen müssen, fallen seltener aus. Dies gilt gerade für Alleinerziehende, bei denen der zweite Elternteil nicht auch einmal einspringen kann. Die Kosten für die Überbrückung von Ausfallzeiten, Ersatz und Neueinstellungen sowie für die Einarbeitung und Qualifizierung neuer Beschäftigter sinken dadurch deutlich.
- **Produktivität:** Mütter und Väter arbeiten stressfreier, motivierter und produktiver, wenn sie ihre Kinder während der Arbeitszeit gut betreut wissen.
- **Teamarbeit:** Die Kollegen im Team werden entlastet, wenn der Mitarbeiter mit Kind weniger ausfällt. Das verhindert schlechte Stimmung und Konflikte im Team.
- **Wiedereinstieg:** Nach der Geburt des Kindes können die Mitarbeiter schneller wieder in ihren Beruf zurückkehren und so verlieren sie ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht so schnell.
- **Chancengleichheit:** Angebote zur Kinderbetreuung erhöhen die berufliche Chancengleichheit für Mütter und Väter, die berufstätig sein möchten.
- **Mitarbeiterbindung:** Unternehmen können auch qualifizierte Mitarbeiter halten, die sich um ihre Familienplanung kümmern.

Dies sind nur einige Motive, sich als Unternehmen familienfreundlich zu geben. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit des IW Köln bestätigt, dass die Unternehmen die familienfreundliche Personalpolitik aus ganz bestimmten Gründen, nämlich aufgrund eigener Vorteile, verfolgen. Die Abbildung zeigt die Gründe der Unternehmen:



Nicht nur das Angebot von Kita-Plätzen macht Unternehmen familienfreundlich. Es gibt diverse Möglichkeiten, berufstätige Eltern zu unterstützen, unter anderem mit flexiblen Arbeitszeiten und Unterstützung während und nach der Elternzeit:

- **Arbeitszeiten:** Damit Arbeitszeiten familienfreundlich sind, müssen sie flexibel und reduzierbar sein. Ein Gleitzeitmodell sowie Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit sind daher ideal für Arbeitnehmer mit Kindern. Eltern sind oft auf flexible Arbeitszeiten angewiesen

aufgrund des unzureichenden Betreuungsangebots. Auch Telearbeit und Jobsharing-Modelle könnten eine Lösung sein, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

- **Elternzeit:** Während und nach der Elternzeit können Unternehmen auf Eltern Rücksicht nehmen, indem sie beispielsweise bei der Planung von Arbeitsprozessen oder Meetings berücksichtigen, dass Mitarbeiter, die in Elternzeit waren, danach nur noch Teilzeit beschäftigt sind oder öfter ausfallen. So können Team-Besprechungen, die an einem bestimmten Tag der Woche stattgefunden haben, bei Bedarf an einem anderen Tag durchgeführt werden, um das gesamte Team versammeln zu können. Während der Elternzeit können Vorgesetzte und Kollegen auch weiterhin zum Mitarbeiter Kontakt halten, um die Wiedereingliederung zu erleichtern. Zusätzlich helfen Einarbeitungsprogramme dabei, dass sich der Mitarbeiter wieder besser integrieren kann. Auch Patenmodelle sind geeignet, um Mitarbeiter in Elternzeit auf dem Laufenden zu halten. Dabei hält ein Kollege im Betrieb dauerhaft den Informationsfluss zu einem Mitarbeiter in Elternzeit aufrecht. Dazu können Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter, die in Elternzeit sind, angeboten werden.

### Beispiel: Ausgewogener Mix familienfreundlicher Maßnahmen

Die SICK AG aus Waldkirch setzt mehrere familienfreundliche Maßnahmen um, damit die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie leichter bewältigen können. So konnte die Stadt Waldkirch mit großzügiger Unterstützung der „Gisela und Erwin Sick Stiftung“ und der SICK AG den Bau eines Kinderhauses finanzieren. In diesem Haus werden Kinder im Alter von zehn Monaten bis sechs Jahren ganztags betreut. Und auch eine flexible Hausaufgabenbetreuung für ältere Kinder von sechs bis zwölf Jahren bietet die SICK AG direkt auf dem Betriebsgelände an. Des Weiteren können alle

Kinder der Mitarbeiter in der Unternehmenskantine essen, wobei die Kosten hierfür zur Hälfte von der SICK AG getragen werden. Um Betreuungsengpässe in den Schulferien aufzufangen, hat das Unternehmen eine eigene Ferienbetreuung organisiert. Zusätzlich besteht die Möglichkeit einer stundenweisen „Notfallbetreuung“ über die Ausbildungsabteilung des Unternehmens.

### **Alleinerziehend und trotzdem Karriere gemacht**

Die Unterstützung vom Arbeitgeber ist die eine Sache. Der Mitarbeiter muss aber ebenso gewillt sein, sich beruflich zu engagieren und die Doppelbelastung von Beruf und Familie zu meistern. Gerade alleinerziehende Mütter oder Väter haben es dabei besonders schwer. Sie sind auf verschiedene Stellen angewiesen, die sie unterstützen. Neben dem Arbeitgeber sind das zum Beispiel: das familiäre Umfeld, öffentliche oder private Kitas und Kinderhorte.

Diese Erfahrung hat auch Christiane Weiss gemacht. Sie hätte sich ohne Unterstützung aus dem privaten Umfeld eine Karriere abschminken können. Sie hat es aber glücklicherweise geschafft, mit einer mittlerweile 11-jährigen Tochter und alleinerziehend, im Beruf erfolgreich zu sein. Seit April 2009 leitet sie am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) die Abteilung für Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement. Die 43-jährige Führungskraft sagt heute:

*„Es war zwar schwierig, aber irgendwie habe ich es dann doch geschafft. Eine gute strukturelle Organisation und Unterstützung aus dem privaten Umfeld haben mir dabei geholfen, meine beruflichen Ziele zu verfolgen und meinen Weg zu gehen.“*

Auch wenn es viel Organisation und Planung bedarf, würde Christiane Weiss nicht auf ihren Job verzichten wollen. Die Zeit, die sie mit ihrem Kind verbringt, ist vielleicht kürzer, als wenn sie keine Abteilungsleiterin wäre, aber dafür nutzt sie die „Familienzeit“ intensiv:

*„Ohne die berufliche Herausforderung wäre ich wahrscheinlich eine ziemlich unzufriedene Mutter geworden. Und dies hätte sich letztendlich negativ auf die Beziehung zu meiner Tochter ausgewirkt. So, wie es ist, bin ich sehr zufrieden.“*

Die alleinerziehende Mutter schätzt an ihrem Arbeitgeber, dass sie die Möglichkeit hat, Telearbeit zu nutzen. Dies sieht so aus, dass sie zwei Nachmittage von zu Hause aus arbeitet. Einen Laptop und ein Diensthandy kann sie dafür nutzen. Die Geräte hat sie auch deshalb zur Verfügung gestellt bekommen, weil sie oft auf Dienstreise ist. Dann bleibt die Tochter bei den Großeltern. Der Arbeitgeber, das KIT, bietet zwar eine Kita für kleinere Kinder an, eine Übernachtungsmöglichkeit jedoch noch nicht.

Doch wie reagieren Kollegen oder Vorgesetzte, wenn der alleinerziehende Mitarbeiter ständig weg muss, weil zum Beispiel sein Kind krank ist oder vom Kindergarten abgeholt werden muss? Das kann die Teamarbeit stören und die Stimmung im Team gefährden. Bei Christiane Weiss gab es kaum Probleme mit den Kollegen oder dem Vorgesetzten. Gründe dafür sind eine strikte Planung der Abläufe und ein familiäres Umfeld, auf das sich Christiane Weiss jederzeit verlassen kann. Flexibel sein und kurzfristige Planänderungen sind aber dabei nicht vorgesehen. Darauf muss sich das Team einstellen. Weiss sagt:

*„Projekte, die von heute auf morgen umgesetzt werden sollen, sind nicht machbar. Aber dafür haben meine Mitarbeiter, Kollegen und Vorgesetzte Verständnis. Ohne frühzeitige Planung läuft hier nichts.“*

### **Familienfreundlichkeit auch in Kleinunternehmen umsetzbar**

Für kleinere Unternehmen, bei denen der Betreuungsbedarf von Kindern der Mitarbeiter gering ist und öfter schwankt, bietet sich eine **Kooperation** mit anderen Unternehmen an. Wenn ein oder mehrere benachbarte Unternehmen ebenfalls Interesse an Kinderbetreuung haben, kann eine **gemeinsame**

**Kindertageseinrichtung** gegründet werden. Hier können unterschiedliche Unternehmen oder auch andere Institutionen wie Behörden eine gemeinsame Tageseinrichtung für die Kinder aufbauen und nutzen. Die Vorteile sind:

- Jeder Partner kann sich so viele Betreuungsplätze sichern, wie er braucht.
- Die Investitions- und Betriebskosten teilen sich mehrere Unternehmen.
- Belegungsschwankungen sind leichter abzufangen.
- Großer Gestaltungsspielraum, da die Unternehmen selbst entscheiden können.

Kleinere Unternehmen können meistens ganz anders auf Mitarbeiter mit Kindern reagieren, weil die Entscheidungswege kurz sind und alles individueller geregelt werden kann. Das beweist dieses Beispiel:

### Beispiel: Das Baby einfach mit ins Büro nehmen

Eine Mitarbeiterin des Online-Magazins [www.existenzielle.de](http://www.existenzielle.de) nimmt ihr Neugeborenes zur Arbeit mit. Das funktioniert, weil es ein ziemlich kleiner Betrieb ist, weil das Baby noch klein ist und weil es ein sehr ruhiges Baby ist. Die Chefin Andrea Blome wollte nicht lange auf ihre Mitarbeiterin Franca Di Matteo-Pierre verzichten und die frischgebackene Mutter wollte wegen ihres Sohnes Henri keine lange Pause machen. So ist es für alle die beste Lösung, das Baby ins Büro mitzubringen, zumindest vorerst. Und wenn es irgendwann nicht mehr ohne Weiteres möglich ist, weil das Kind nicht mehr so still ist, wird sich eine andere flexible Lösung finden. Blome meint: „[...] wenn Henri älter wird und nicht mehr so friedlich in seinem Bettchen liegen will, während Mama in die Tasten haut oder telefoniert, dann finden wir eine neue Lösung, die flexibel ist und zu unseren Bedürfnissen passt.“

Lesen Sie mehr über das Büro-Baby Henri:

[Henri ist da: Von einem Büro-Baby lässt sich eine Menge lernen](#)

### Wo Unternehmen Unterstützung bekommen

Unternehmen, die sich für betriebliche Kinderbetreuung entschieden haben, sind meist auf eine Zusammenarbeit mit externen Sachverständigen angewiesen, weil Kinderbetreuung selten zum Kerngeschäft eines Unternehmens gehört.

Erste Ansprechpartner sind die lokalen Jugendämter. Die anerkannten Träger der freien Jugendhilfe, insbesondere die entsprechenden Ansprechpartner bei Kirchen, Wohlfahrts- und Jugendverbänden, bieten ebenfalls Unterstützung und Informationen für Unternehmen an. Zudem unterstützen zahlreiche lokale und überregionale Dienstleister Unternehmen bei der Suche nach der optimalen Kinderbetreuung. Viele hilfreiche Tipps und Arbeitshilfen finden Sie auch im Leitfaden des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

[Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung](#)

#### Hinweis

Das Unternehmen Konzept-e hat sich auf die Beratung von Non-Profit Unternehmen im Bereich Bildung und Soziales spezialisiert und ist Ansprechpartner für das Thema Aufbau und Organisationsentwicklung von betriebsnahen Kindertagesstätten.

[www.konzept-e.de](http://www.konzept-e.de)

### Quellen und weiterführende Informationen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

[Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung](#)

Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln:

[Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010](#)

Unternehmen, die sich ihre familienbewusste Personalpolitik zertifizieren lassen möchten, können dies mit dem „audit berufundfamilie“ von der Hertie-Stiftung tun. Weitere Informationen:

[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)

#### Service

[Diesen Beitrag und weitere online lesen >>](#)

[Mit dem Newsletter immer aktuell >>](#)

[Petra Oberhofer]