

23 / April / 2007

Tipps zu aktuellen Themen:

Büro-Gesundheit · Büro-Innovationen · Büro-Kommunikation
Büro-Lernen · Büro-Prozesse · Büro-Wissen · Büro-Zufriedenheit

PRESSESERVICE

Work-Life-Balance

Wie familienfreundlich ist Ihr Unternehmen?

Stimmt die Balance zwischen Beruf & Familie?

Hat Ihre Firma bereits eine familienorientierte Unternehmenskultur und Personalpolitik? Oder gibt es hier noch Nachholbedarf? Das ist doch eine Überlegung wert! In unserer Gesellschaft wächst ein breiter Konsens, dass wir eine bessere Balance von Familie und Erwerbsarbeit brauchen. Nur so sind heute die zentralen Herausforderungen zu meistern: Unsere Kinder brauchen frühe Förderung und Bildung, um eine sichere Zukunft zu haben. Unsere Wirtschaft braucht mehr Erwerbstätigkeit von Frauen. Unsere Gesellschaft braucht mehr Kinder, um gegen das Überalterungsproblem anzugehen. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch bei Alleinerziehenden – und sollte auch im Interesse der Unternehmen liegen, denn sie rechnet sich auch betriebswirtschaftlich (siehe Seiten 3 und 4). Übrigens: mit 17 Millionen Erwerbstätigen sind die in Büros tätigen Mitarbeiter heute die größte Erwerbstätigen-Gruppe. Und gerade Büroarbeit lässt sich familienfreundlich organisieren!

Familienorientierte Maßnahmen gibt es schon viele

Es gibt eine große Reihe von Unternehmen, die bereits einiges tun. Manche sind darin geradezu vorbildlich. Die Zahl der familienfreundlichen Maßnahmen und Einrichtungen, die es in diesen Betrieben gibt, ist z. T. beträchtlich, wenn natürlich auch nicht alle in jeder dieser Firmen zu finden sind.



Mit Spaß einkaufen, mehr Zeit für Kinder haben – immer mehr Firmen stellen mit familienfreundlicher Personal- und Unternehmenspolitik die Familie in den Mittelpunkt. (Foto: MEV-Verlag)

Familienfreundlichkeit seit 2003 um über 50 % gewachsen

Laut der 2006 wiederholten Studie „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ der Bundesregierung ist die Zahl der Unternehmen, die ihre Familienfreundlichkeit als sehr wichtig oder wichtig einschätzen, seit 2003 von der knappen Hälfte (46,5 %) auf fast drei Viertel (71,7 %) gestiegen. Von 22 abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen praktiziert ein knappes Viertel aller Firmen 7 bis 9 Maßnahmen und jedes 7. Unternehmen bereits 10 bis 12 Maßnahmen. Vor allem die wichtigsten

Maßnahmen – flexible Arbeitszeitmodelle (insbes. Vertrauensarbeitszeit), Telearbeit und aktive Gestaltung der Elternzeit sowie Freistellungen zur Krankheitspflege von Kindern und Angehörigen – haben stark zugenommen. Fast 80 % der Führungskräfte – fast doppelt so viele wie 2003 – meinen auch, dass familienfreundliche Maßnahmen ebenso für sie selbst wichtig seien. Insgesamt ist der Trend in der Wirtschaft erkennbar geworden, dass Familienfreundlichkeit im künftigen Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte als immer wichtigeres Unterscheidungsmerkmal eingeschätzt wird.

Checken Sie Ihr Unternehmen mit dieser Liste!

Hier finden Sie viele Maßnahmen familienorientierter Firmenpolitik. So können Sie prüfen, welche davon es bei Ihnen bereits gibt und welche für die Zukunft wünschenswert wären:

Maßnahmen & Einrichtungen	gibt es bei uns	wünschenswert
1. Flexible Arbeitszeiten:		
– Gleitzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Jobs mit flexibler Zeiteinteilung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Teilzeitangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Jobsharing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Vier-Stunden-Schichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Lebensarbeitszeit-Konto (Urlaubstage u. Überstunden verfallen nicht)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Telearbeit:		
– alternierende Telearbeit (Büro – HomeOffice)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– mobile Telearbeit (Außendienst – HomeOffice – Zentrale)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Teleheimarbeit (nur HomeOffice)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Virtuelle Teamarbeit (HomeOffice)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Kinderbetreuung:		
– Betriebskindergarten, betriebl.Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Kooperation mit Kindergarten (Kostenbeteiligung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Organisation einer Notfallbetreuung für Kinder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Eltern-Kind-Arbeitszimmer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Vermittlung von Tageseltern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Zuschüsse zur Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Bezahlter Zusatz-Urlaub bei wichtigen Kinderereignissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Mahlzeitenversorgung:		
– Mittagessen in Betriebskantine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Babykost aus der Kantine z. Mitnehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Essen in Kantine vorbestellen z. Mitnehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Sonstige Einrichtungen:		
– Sozialberater(in)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Familienbeauftragte(r)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Verlängerter Erziehungs- oder Weiterbildungsurlaub mit Arbeitsplatzgarantie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Sozialkasse bei Finanzproblemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Zinslose Darlehen (in Höhe des steuerlichen Höchstbetrags)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Notgemeinschaft bei Todesfällen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Gutscheine nach besonderen Arbeitseinsätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Sport- und Freizeiteinrichtungen/Club	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Firmenfitnessangebote, Gesundheitsmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Bügel-, Reinigungs- & Änderungsservice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Veranstaltungen, Netzwerk-Kooperationen mit Fremdeinrichtungen (Schwimmbad o. ä.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– Seminare „Familie – Lernen – Beruf“ für die ganze Familie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wenn Sie aus dieser Checkliste Bilanz ziehen, sehen Sie, dass die Nummerierung der Maßnahmenbereiche gleichzeitig eine Rangfolge darstellt. Denn flexible Arbeitszeiten, Telearbeit und Kinderbetreuung haben natürlich die wichtigste Bedeutung für die Familienfreundlichkeit Ihrer Firma.

Vielleicht können Sie nun genauer einschätzen, inwieweit die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb bereits vorangeschritten ist und wo noch Handlungsbedarf besteht. Zum besseren Verständnis möchten wir auf die drei wichtigsten Maßnahmenbereiche etwas genauer eingehen – und mit Tipps zur Umsetzung anregen:

Bereich: Flexible Arbeitszeiten

Die gesetzlichen Regelungen schreiben den Unternehmern Mutterschutzfristen und Kündigungsschutz vor. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten muss – selbst für Führungskräfte – laut Gesetzgeber Teilzeitarbeit möglich sein. Darüber hinaus können Unternehmen aber auch mehr für die Familienfreundlichkeit tun. Zeitgemäß sind z.B.:

TIPP 1: Gleitzeit und individuelle Teilzeit

Neben der schon weitverbreiteten Gleitzeit sind heute vor allem individuelle Teilzeit oder komprimierte Stunden bei unveränderter Arbeitsdauer (z.B. 4 von 8 Std., die restlichen 4 Std. arbeitsfrei) familienfreundlich zu regeln.

TIPP 2: Vertrauensarbeit

Immer zeitgemäßer wird die Vertrauensarbeitszeit, bei der der Arbeitszeitaufwand gegenüber dem Arbeits- oder Zielergebnis zurücktritt. Das heißt, der Mitarbeiter kann – im Rahmen eines festgelegten Zeitkorridors – die Verteilung seiner Arbeitszeit selbst bestimmen und der Arbeitgeber verzichtet dann auf die Kontrolle der Arbeitszeit.

TIPP 3: Jobsharing

Beim Jobsharing teilen sich meist zwei Kolleg(inn)en eine Arbeitsstelle und ein Gehalt, wobei die Arbeitszeit nach unterschiedlichen Teilungsmodellen gestaltet werden kann. Die klassische

Form ist dabei der Halbtagesrhythmus. Ohne die Verpflichtung zur gegenseitigen Vertretung im Urlaub und bei Krankheit, weil diese vom jeweiligen Kollegen meist einen hohen organisatorischen Aufwand verlangt. Jobsharing eignet sich besonders für Firmen, in denen längere Betriebs- oder Öffnungszeiten abgedeckt werden müssen.

TIPP 4: Lebensarbeitszeit-Konto

Lebensarbeitszeit-Konten ermöglichen auf optimale Weise einen gleitenden Übergang vom Beschäftigungsverhältnis in den gesetzlichen Ruhestand. Dabei wird die Arbeitszeit vor der Beendigung des aktiven Berufslebens flexibel gestaltet und auf dem Lebensarbeitszeit-Konto werden in Geld bewertete Zeitguthaben steuer- und sozialversicherungsfrei angespart

Bereich: Telearbeit

Dank der neuen Informationstechnologien sind immer mehr Unternehmen bereit, ihren Mitarbeitern Telearbeitsplätze einzurichten. Das bringt für beide Seiten Vorteile: Mitarbeitern ermöglichen sie, z. B. Kind und Beruf zu vereinbaren. Arbeitgeber profitieren von den geringeren Raumkosten und der erhöhten Motivation und Produktivität ihrer Mitarbeiter. Laut Experten sind für den Arbeitgeber die Wiedereingliederungskosten für Eltern, die drei Jahre im Erziehungsurlaub waren, aufgrund notwendiger Wiedereinarbeitungen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen deutlich höher als die Kosten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes.

Heute ist Telearbeit in fast allen Branchen möglich: Am weitesten verbreitet ist sie bei Banken, Versicherungen, Computer- und Softwareherstellern oder in Presse und Werbung. Vereinbarungen über Arbeitsziele, Termine usw. werden mit dem Arbeitgeber, dem Arbeitsteam oder beiden getroffen.

TIPP 5: Teleheimarbeit

Bei der Teleheimarbeit verrichtet der Mitarbeiter die gesamte Arbeit per Computer, Internet, Fax und Telefon in seiner heimischen Wohnung. Beliebt ist dieses Arbeitsmodell bei jungen Müttern oder Vätern, denen so der

Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert wird – sowie bei alleinerziehenden Eltern.

TIPP 6: Alternierende Telearbeit

Diese Art der Telearbeit ist die vorherrschende Variante, bei der abwechselnd zu Hause und im Unternehmen gearbeitet wird. Die Firma stellt mehreren Personen einen Arbeitsplatz zur Verfügung, der dann von ihnen zu unterschiedlichen, miteinander abgesprochenen Zeiten genutzt wird.

TIPP 7: Mobile Telearbeit

Von Vertretern, Kundenbetreuern und anderen Außendienstmitarbeitern wird hauptsächlich die mobile Telearbeit praktiziert. Hierbei stehen die Tätigkeit an wechselnden Arbeitsorten (zu Hause, bei Kunden, im Hotel usw.) sowie der Fernzugriff auf die firmeninterne IT-Infrastruktur im Mittelpunkt. Hierbei werden Arbeitsstunden und -tage in der Firmenzentrale eingespart, die ebenfalls mehr der Heimarbeit und der Freizeit in der Familie zugute kommen.

TIPP 8: Virtuelle Teamarbeit

Bei der virtuellen Teamarbeit kooperieren dezentrale Teams über sog. Projektportale mitunter weltweit und rund um die Uhr kostengünstig und erfolgreich untereinander – aufgrund von vorher festgelegten Rahmenbedingungen, nach denen ein gemeinsames Projekt bearbeitet wird.

Die Bundesregierung unterstützt mit ihrer „Initiative Telearbeit“ Unternehmen, Verwaltungen und Bürger mit konkreten Hilfestellungen. Immerhin wünschen sich inzwischen 80 % aller Angestellten, ab und zu von zu Hause aus arbeiten zu können. Die EU errechnet z. B., dass 2002 bereits rund 25 Millionen EU-Bürger einen zweiten Arbeitsplatz zu Hause hatten – immerhin 13 % aller Erwerbstätigen – und inzwischen dürften es schon erheblich mehr sein. US-Studien prognostizieren, dass bis 2010 nur noch 40 % aller anfallenden Computerjobs in klassischen Firmenbüros erledigt werden. Ein Zeichen, dass der **Home-Office-Bereich** auch für die Büromöbelindustrie immer interessanter werden wird!

Bereich: Kinderbetreuung und Familienveranstaltungen

Besonders in den USA, in denen es noch mehr Alleinerziehende und Menschen mit mehreren Arbeitsplätzen als bei uns gibt, haben die Unternehmen z. T. schon sehr weit gehende Kinderbetreuungsmodelle für ihre Mitarbeiter entwickelt. Aber auch hier sind diese bereits in vielen fortschrittlichen Unternehmen zu finden. Ein neuer Trend sind Inhouse-Seminare an Wochenenden für die ganze Familie.

TIPP 9: Betriebskindergarten

Größere Firmen unterhalten z. T. schon einen eigenen Betriebskindergarten oder zumindest eine betriebliche Kinderbetreuung durch ausgebildete Erzieherinnen. Andere kooperieren mit Kindergärten, indem sie ihren Angestellten Kindergartenplätze besorgen und z. T. die Kosten ganz oder teilweise übernehmen.

TIPP 10: Tageseltern-Vermittlung oder Kinderversorgung

Manche Unternehmen vermitteln auch Tageseltern und haben eine Notfallbetreuung für Kinder organisiert, wenn der Kindergarten geschlossen ist (Ferienzeiten) oder die betreuende „Oma“ ausfällt.

TIPP 11: Eltern-Kind-Büro

Es gibt vereinzelt sogar Eltern-Kind-Büroräume, in denen vorübergehend Mutter/Vater und Kind untergebracht werden können.

TIPP 12: Sonderurlaub zur Kinderbetreuung

Relativ oft gewähren Firmen schon bezahlten Zusatzurlaub, wenn die Kinder eingeschult werden, krank sind, Geburtstag feiern oder auf Schulveranstaltungen auftreten und auf die Anwesenheit ihrer Eltern Wert legen. Oder die Firma vergibt nach besonderen Arbeitseinsätzen Gutscheine für Sonderurlaubstage oder Zirkusveranstaltungen für die ganze Familie.

TIPP 13: Seminare „Familie – Lernen – Beruf“ für die ganze Familie

Um die Familien der Mitarbeiter auch bei Problemen im Alltag zu unterstützen, bieten Unternehmen an Wochenenden eintägige Familienseminare, z. B.

zu Erziehungs- und Lern- bzw. Schulfragen sowie zur Verbesserung der Kommunikation in der Familie, an. Informationen zu solchen Veranstaltungen können über INQA-Büro angefordert werden.

Familienfreundlichkeit zahlt sich aus

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur nutzt allen Beteiligten: Unserer Gesellschaft, die dringend mehr Kinder braucht, den Familien, die Unterstützung im Alltag benötigen, und den Unternehmen selbst. Denn nichts fördert Identifikation, Motivation, Kreativität und Leistungsbereitschaft so sehr wie zufriedene, beteiligte und ernst genommene Mitarbeiter. Es liegt deshalb im Interesse eines jeden Unternehmens, Familienfreundlichkeit zum wichtigen Bestandteil der Firmenkultur zu machen.

Die Prognos AG hat in einer Studie festgestellt, dass in einem Durchschnittsunternehmen den jährlichen Kosten für familienfreundliche Maßnahmen in Höhe von 300.000,- € ein jährliches Einsparpotenzial von 375.000,- € gegenübersteht. Dieser geldwerte Vorteil von 75.000,- € entspricht einer **Rendite von 25 %!**

Um die Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft zu fördern, hat das Bundesfamilienministerium das Unternehmensprogramm **„Erfolgsfaktor Familie – Unternehmen“** initiiert. Das in Kooperation mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag gegründete, gleichnamige Netzwerk bietet seit Juli 2006 allen interessierten Unternehmen und Institutionen eine Wissens-, Themen- und Kontaktplattform.

Auch **Zertifizierungen für Familienfreundlichkeit** gibt es inzwischen. Vergeben wird die Auszeichnung von der Beruf & Familie GmbH, einer gemeinnützigen Gesellschaft der Hertie-Stiftung in Frankfurt am Main. Deren Expertenteam hat dafür einen Kriterienkatalog festgelegt, nach dem beim Erreichen einer bestimmten Punktezahl das Grundzertifikat erteilt wird. Unternehmen, die heute Trendsetter in familienorientierter Personalpolitik sind, werden deshalb morgen die Gewinner im wirtschaftlichen Wettbewerb sein.



*Familiengründung im Trend? Zunehmend leisten auch Unternehmen mit familiengerechter Personal- und Unternehmenspolitik einen positiven Beitrag.
(Foto: MEV-Verlag)*

Download für Texte und Abbildungen zur redaktionellen Bearbeitung:

www.inqa-buero.de > **Presse**

Möchten Sie unseren Presseservice elektronisch? Abonnieren Sie ihn unter:

www.inqa-buero.de > **Presse**

Herausgeber

inqa · buero

Initiativkreis Neue Qualität der Büroarbeit

INQA-Büro

Initiativkreis Neue Qualität der Büroarbeit
Alte Heerstr. 111
53757 Sankt Augustin
Tel.: 02241 231-6000
Fax: 02241 231-6111
e-mail: inqa.buero@basi.de
Internet: www.inqa-buero.de