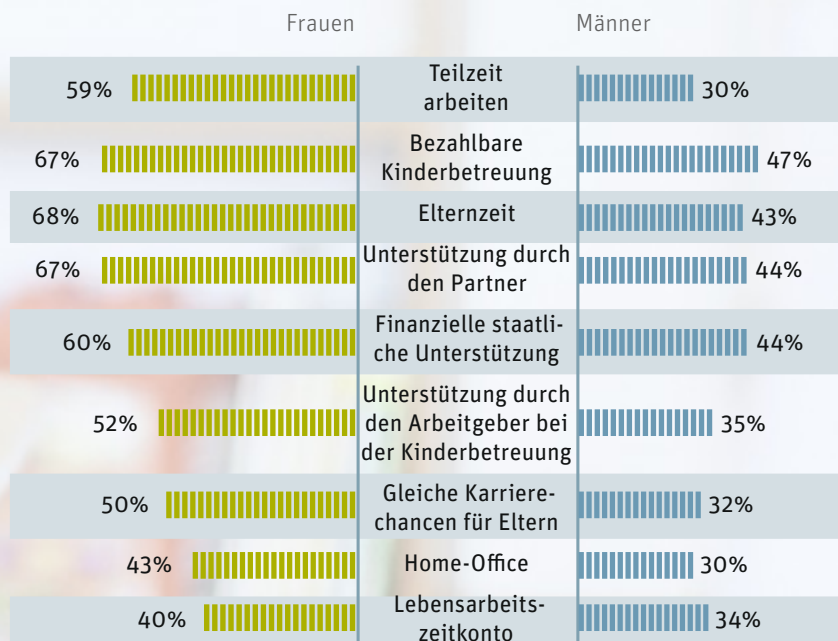


FLEXIBILITÄT ENTSCHEIDET

Familienfreundliche Personalpolitik funktioniert, wenn gemeinsam nach Lösungen gesucht wird.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das ist Arbeitnehmern sehr wichtig



Quelle: Statista

Egoismus schadet? Mitnichten, wenn andere profitieren. Unternehmer in Deutschland nennen als wichtigsten Grund eine familienfreundliche Firmenkultur zu pflegen, die Tatsache, dass sie qualifizierte Fachkräfte gewinnen und halten wollen. Denn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird für Arbeitnehmer ebenso wichtig wie das Gehalt. Das ergab eine Studie des Bundeswirtschaftsministeriums. So profitieren also Angestellte von der Arbeitskräftesicherung der Unternehmen doppelt.

„Gerade der jungen Generation ist Familienfreundlichkeit sehr wichtig und wird neben der Gehaltshöhe relevanter“, sagt Sebastian Diekmann, Personalleiter Innendienst beim Jugendreiseveranstalter Ruf. Das stelle er bei Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen immer wieder fest. Die Bielefelder sind seit 2009 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Sie erhielten das Siegel von dem „Audit Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung.

„In Einstellungsgesprächen fragen die Kandidaten gezielt nach unseren Maßnahmen und unserer Unterstützung“, so Diekmann. Bei Ruf steht das Thema aufgrund des durchschnittlichen Alters der Angestellten von 30 Jahren ganz oben auf der Agenda.

DER UNTERNEHMENSMONITOR Familienfreundlichkeit 2013 des IW Instituts zeigt allerdings für die Unternehmen einen anderen Trend. Demnach ist die Zustimmung für eine familienfreundliche Personalpolitik in den vergangenen Jahren gesunken. Nur noch 30 Prozent der Unternehmen bezeichnen sich als ausgesprochen familienfreundlich, während es drei Jahre zuvor noch 37 Prozent waren. Einen Grund dafür nennt die Studie nicht.

Familienfreundlichkeit wird von den Betrieben vor allem daran festgemacht, dass Mitarbeiter mit und ohne Familie die gleichen Karrierechancen haben. Und dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Selbstverständlichkeit ist.

Für Studiosus gehört das offensichtlich zur Unternehmensphilosophie dazu: „Ich bin seit 15 Jahren bei Studiosus und be-



Interview mit
Katrin Kirchof,
Leiterin Werbung &
Verkaufsförderung bei
Studiosus und Mutter von
zwei Töchtern

„FÜHRUNG UND KIND KLAPPT“

fvw: Wie hat sich Ihre Führungsrolle mit der Familiensituation vertragen?

Katrin Kirchof: Vor meiner ersten Tochter war ich bereits drei Jahre Werbeleiterin. Für mich war immer klar, dass ich auf diese Stelle zurückkehren möchte. Vor vier Jahren ging das bei Studiosus aber nur in Vollzeit. Das habe ich gemacht, und es hat geklappt.

Wie haben Sie das konkret organisiert?

Wegen der Öffnungszeiten der Kita muss ich zwingend um 17 Uhr Feierabend machen. Die Kollegen berücksichtigen das bei der Planung von Konferenzen. Und ich nehme mir Arbeit mit nach Hause oder starte früh morgens. Ohne Unterstützung meiner Kollegen und Vorgesetzten wäre das aber nicht machbar gewesen.

Sie haben nun Ihre zweite Tochter bekommen – wie wollen Sie zukünftig arbeiten?

Auch wenn bislang mit Kind und Job alles geklappt hat, hatte ich gelegent-

lich das Gefühl, dass immer wieder eins von beiden zu kurz kommt. Künftig werde ich keine 40-Stunden-Woche mehr leisten können. Ich möchte das auch nicht, denn ich wünsche mir jetzt mehr Zeit für meine Familie.

Werden Sie Ihre Position aufgeben?

Studiosus versucht heute, auch für Führungskräfte Teilzeillösungen zu finden. Es gibt also die Chance, dass ich auch mit 30 Stunden weiter Werbeleiterin sein kann. Ob und wie das konkret funktioniert, lässt sich jetzt noch nicht endgültig sagen. Ich würde heute aber eher auf die Führungsposition als auf die Teilzeit verzichten.

Was haben Sie gelernt?

Grenzen ziehen können, Nein sagen. Das schadet weder im Beruf noch privat. Und Kontakt halten zu Firma und Kollegen. Ich hatte während meiner Elternzeit sogar die Chance, Einstellungsgespräche zu führen.

reits damals waren flexible Arbeitszeiten ein Kernpunkt der Maßnahmen“, erklärt Personalchef Peter Bauer. Der Studienreise-Spezialist ist entsprechend zertifiziert.

Fragt man Unternehmen nach ihrer Familienpolitik, wird oft als Erstes auf die Arbeitszeit verwiesen und die Möglichkeit, sie – gegebenenfalls auch spontan – der Familiensituation anzupassen. Das sei leicht umzusetzen. Den Arbeitnehmern

hingegen wäre eine bezahlbare Kinderbetreuung am wichtigsten (siehe Grafik).

„Der Arbeitgeber muss Flexibilität zeigen“, ist Reisebüro-Inhaber Oliver Wulf von Urlaubsexperte.de überzeugt. „Es ist ein Geben und Nehmen von beiden Seiten. Man wird belohnt durch zufriedene und außerordentlich leistungsbereite Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.“ Flexible Arbeitszeiten sind dabei das A und O →

der familienfreundlichen Maßnahmen des Betriebs. Allerdings wäre im Verkauf ab einer bestimmten Teilzeitquote Schluss. Auch Studiosus-Personaler Bauer betont, dass die Teilzeit nicht zulasten der anderen Kollegen gehen darf.

DAS BUNDESMINISTERIUM für Wirtschaft und Technologie hat eine Broschüre veröffentlicht mit Tipps für Betriebe, die ihre Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen wollen:

● **EINE AKTIVE GESTALTUNG** der elternzeitbedingten Abwesenheit, um die Rückkehrbereitschaft zu erhöhen und einer Dequalifizierung vorzubeugen.

● **HILFEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN** bei der Kinderbetreuung, etwa in Form von Belegplätzen, finanziellen Zuschüssen, Vermittlung von Kita-Plätzen und Notfallbetreuung. Werden Zuschüsse zusätzlich zum Gehalt geleistet, sind sie unter Umständen steuerfrei und der Arbeitgeber kann sie als Betriebsausgabe geltend machen.

● **UNTERSTÜTZUNG** bei der Betreuung von Angehörigen. Diese Pflegesituation ist besonders, da Bedarf und Aufwand schwierig einzuschätzen sind und die Situation den Arbeitnehmer belastet.

Finanzielle Unterstützung für solche Maßnahmen vom Bund gibt es nicht, aber einige Bundesländer oder Kommunen bieten Hilfen. Ansprechpartner sind die örtlichen Jugendämter.

EINE FRAGE DER EINSTELLUNG AUF BEIDEN SEITEN

Zertifizierte Unternehmen wie Ruf und Studiosus, aber auch als familienfreundlich bekannte Betriebe wie Urlaubsexperte.de oder Schauinsland machen immer wieder dieselbe Erfahrung: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen organisieren ihre Teilzeitarbeit und die ihnen zugedachten Aufgaben sehr kooperativ und pflichtbewusst. „Wir finden immer eine Lösung“, bekräftigt Ruf-Personalleiter Diekmann.

Die Unternehmen machen verschiedene Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Schauinsland ermöglicht es etwa den Kollegen der Reservierungsabteilung, einen Teil der Arbeitszeit in regelmäßiger Wochenendarbeit zu erbringen. Ruf hat ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet sowie einen Laptop-Pool für alle, die in Notfällen ins Home-Office wechseln. Studiosus kooperiert mit dem AWO-Elternservice, der eine Notfallbetreuung für Kinder und Angehörige organisiert und bei der Vermittlung von KitaPlätzen hilft. Auf Wunsch wandeln die Münchner die Weihnachtsgratikaktion in einen Kita-Zuschuss um und machen die Zeiterfassung für das Arbeiten zu Hause möglich.

Wer sein Unternehmen familienfreundlicher führen möchte, erkundet am Anfang den Bedarf der Mitarbeiter. Danach, so die Erfahrung, sind Flexibilität und Verständnis für die Position der anderen Seite gefragt, wenn es etwa um Teilzeitarbeit oder Notfälle geht. **fvw**

RECHT



SABINE FUHRMANN ist Anwältin bei Spirit Legal in Leipzig.

KRANK IST KRANK?

Arbeiten trotz Krankschreibung? Eigentlich ein No Go.

Kaum fallen die ersten braunen Blätter von den Bäumen, rollt auch schon die erste Erkältungswelle an. Oft kommen die Viren aber genau dann, wenn es der Arbeitgeber gar nicht gebrauchen kann, zum Beispiel mitten in einem wichtigen Projekt oder kurz vor einer Abgabe. Doch laut Arbeitsrechtlerin Sabine Fuhrmann gilt: „Krank ist nicht gleich krank“. Ausschlaggebend dafür ist die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters. Das heißt, der Angestellte ist nicht mehr in der Lage, die ihm übertrage-

ne Aufgabe zu erfüllen. Dafür muss der Arbeitnehmer aber seinen Mitwirkungs- und Informationspflichten nachkommen. Laut Gesetz muss er sich also spätestens am dritten Tag seines Fernbleibens eine Krankschreibung vom Hausarzt holen.

IN EINIGEN ARBEITSVERTRÄGEN ist geregelt, dass der Gang zum Arzt bereits am ersten Tag erfolgen muss. Ganz wichtig: Auch bei 40 Grad Fieber muss der Arbeitnehmer dafür sorgen, dass die Krankschreibung bei seinem Unternehmen ankommt. Zu-

dem gibt es in den Firmen oft Regelungen, wann die Krankmeldung spätestens erfolgen sollte und in welcher Form.

Trotzdem kann in bestimmten Fällen verlangt werden, dass der Beschäftigte zum Beispiel auf Anrufe seines Arbeitgebers reagiert. Das gilt insbesondere, wenn er einen speziellen Verantwortungsbereich innehat, beispielsweise als leitender Angestellter oder als IT-Administrator. Voraussetzung: Der Vorgesetzte sollte dabei aber stets seiner Fürsorgepflicht nachkommen. **NAK**