

Was macht Unternehmen familienfreundlich?

## Kinderkrippen allein reichen nicht aus

NÜRNBERG – Familienministerin von der Leyen will die Kindererziehung steuerlich fördern und mehr Krippenplätze schaffen. Diese Maßnahmen befürwortet Susanne Bohn, die für die gemeinnützige Hertie-Stiftung Unternehmen begleitet, die familienfreundlicher werden wollen. Die Nürnbergerin koordiniert außerdem die Initiative Familienbewusste Personalpolitik der Metropolregion Nürnberg und hat zwei Bücher zum Thema Beruf und Familie verfasst.

NZ: Familienministerin von der Leyen will in Deutschland mehr Krippenplätze schaffen. Was halten Sie davon?

Bohn: Die Maßnahme finde ich gut, weil Frauen und Männer so klarer planen können, wie sie Beruf und Familie vereinbaren wollen. Es ist wichtig, dass die Kinder ihre Eltern als zufrieden und stabil erleben und diese auch ausreichend Zeit mit ihnen verbringen. Beispiele aus anderen europäischen Ländern zeigen, dass Frauen und Männer sich Arbeit und Familie partnerschaftlich teilen können, die Kinder recht früh von Fachpersonal betreut werden und es allen Beteiligten gut damit geht.

NZ: Was macht ein Unternehmen zu einem familienfreundlichen?

Bohn: Das Ziel ist erreicht, wenn die Mitarbeiter genau wissen, wer ihr Ansprechpartner im Unternehmen ist, wenn sie einer besonderen oder neuen familiären Verpflichtung nachkommen müssen. Die Ansprechpartner sollten wissen, welche flexiblen Arbeitszeitmodelle es im Unternehmen gibt und wie es mit Kinderbetreuung und der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen aussieht. Zumindest sollten sie über Adressen verfügen oder mit entsprechenden Dienstleistern kooperieren. Auch die Führungskräfte sollten für das Thema sensibilisiert und bereit sein, entsprechende Maßnahmen zu bewilligen.

NZ: Die Einrichtung einer Kinderkrippe reicht also noch nicht aus, um als familienfreundlich zu gelten?

Bohn: Nein, es gibt zum Beispiel auch Unternehmen, die sehr wenige junge Beschäftigte haben und deshalb ganz andere Maßnahmen brauchen. Wenn Eltern pflegebedürftig werden, werden die Beschäftigten ganz plötzlich aus dem Arbeitsleben herausgerissen und brauchen Zeit und Flexibilität, um einen Pflegeplatz zu finden und die Situation der Eltern neu zu organisieren. Bei Bosch gibt es zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung für Pflege, wo Beschäftigte auch für ein paar Monate aussteigen können.

NZ: Was sind die Vorteile für Unternehmen, wenn sie sich um familiäre Belange kümmern?

Bohn: Mitarbeiter, die ganz konzentriert bei der Sache sind, weil die familiären Probleme gelöst sind. Die Mitarbeiter sind motivierter und engagierter, sie identifizieren sich in hohem Maße mit dem Unternehmen und sind auch dankbar dafür, dass das Unternehmen offen ist für die private Seite. Wenn Mitarbeiter, die sehr viel geben in ihrem Privatleben auch etwas vom Unternehmen zurückbekommen, schafft das eine tiefere Verbindung.

NZ: Ist Familienfreundlichkeit nur in großen Unternehmen möglich?

Bohn: Das geht sowohl in großen wie in kleinen. In großen Unternehmen braucht man mehr Struktur, mehr Vereinbarungen und mehr Gremien. Aber

auch im kleinen Handwerksbetrieb halte ich das für möglich. Die Mitarbeiter müssen sich dann eben zusammensetzen und überlegen, wie sie den Ausfall organisieren wollen. Ein Schreiner kann ohne weiteres seine Arbeitszeit für eine Zeitlang auf drei Tage reduzieren, damit seine Frau wieder in den Beruf einsteigen kann.

NZ: Ist das realistisch?

Bohn: Ich glaube schon. Das hängt auch mit der Einstellung des Inhabers zusammen. Wenn der offen ist und vielleicht selber schon eine eigene Familie hat, dann ermöglicht er das auch viel eher seinen Mitarbeitern.

NZ: Was macht eine Auditorin im Unternehmen?

Bohn: Zuerst werden in einem Strategieworkshop mit den Entscheidern Ziele formuliert und die Frage geklärt, was genau sie mit dem Audit „berufundfamilie“ erreichen wollen. Dann wird der Status quo der familienbewussten Maßnahmen erfasst. Eine repräsentative Projektgruppe aus neun bis 16 Mitarbeitern erarbeitet danach in einem eintägigen Workshop Ziele und Maßnahmen, die im Laufe der nächsten drei Jahre umgesetzt werden.

NZ: Wie geht es weiter?

Bohn: Die Ergebnisse werden in ganz konkrete Maßnahmen gefasst. Dann wird überlegt, wer die Maßnahmen umsetzt. Vom Strategieworkshop bis zur Abgabe der Dokumente dauert der Prozess drei Monate, dann sind drei Jahre Zeit, die Maßnahmen umzusetzen. Im ersten Jahr läuft die Sache oft langsam an, im zweiten und dritten Jahr werden Dinge dann tatkräftig umgesetzt, zum Beispiel Intranetplattformen eingerichtet, Möglichkeiten für Hausaufgaben- und Ferienbetreuung geschaffen oder Vorträge für Führungskräfte organisiert.

NZ: Was können Arbeitnehmer tun, deren Unternehmen noch „Nachholbedarf“ haben?

Bohn: Zwar ist es schwierig, wenn die Führungskräfte für das Thema nicht aufgeschlossen sind, jedoch

gilt: Steter Tropfen höhlt den Stein! Ich würde empfehlen, einen Arbeitskreis zu gründen und zu versuchen, den Betriebsrat und die Personalabteilung miteinzubeziehen.

NZ: Sie sind verheiratet und haben zwei Töchter im Alter von 16 und 13 Jahren. Wie schaffen Sie es selbst, Beruf und Familie zu vereinbaren?

Bohn: Ganz wesentlich war und ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit meinem Mann. Uns war klar, dass jeder seine Chance im Beruf haben soll und an der Erziehung der Kinder beteiligt ist. Ich habe beide Töchter ganz bewusst während des Studiums bekommen, weil ich damals sehr flexibel war. Ich habe mit anderen Studenten eine Krabbelgruppe gegründet, die es noch heute gibt.

NZ: Familie und Beruf – wie haben Sie das organisiert?

Bohn: Beide Kinder waren ab dem Alter von einem Jahr erst stundenweise in Krippen, dann gab es eine Kombination aus Kindergarten, Großeltern, Babysittern und Freunden. Die Familie steht für mich an erster Stelle. Nur wenn ich das Gefühl habe, meinen Kindern, mir und meinem Mann geht's gut dabei, kann ich auch meine Arbeit gut machen!

Fragen: Christian Ebinger



Unternehmensberaterin Susanne Bohn