

# Familienfreundliche Personalpolitik lohnt sich

*Weniger Fehlzeiten und Arbeitsplatzwechsel – Besseres Betriebsklima und mehr Motivation*

Von unserem Mitarbeiter  
FRANZ NICKEL

**WÜRZBURG** Das im Jahr 2006 aus der Taufe gehobene Bündnis für Familie und Arbeit in der Region hat Nachwuchs bekommen: Während des dritten Praxistages unter dem Motto „Familienfreundliche Personalpolitik trotz(t) der Krise“ nahm die Organisation den Bezirksverband der Arbeiterwohlfahrt (AWO) als 16. Mitglied auf.

AWO-Bezirksgeschäftsführer Bernhard Pammer begründete den Beitritt des Betriebs mit rund 1700 zu-meist weiblichen Beschäftigten damit, dass die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei uns ein alltägliches Problem ist“. Nachdem die AWO auf Bundesebene den Elternservice – ein Beratungsangebot für Unternehmen – gegründet hatte, folgte als zweiter Schritt der Eltern- und Seniorenservice. Diese Einrichtung stehe sowohl Firmen, als auch den AWO-Mitarbeitern mit Rat und Tat zur Seite.

Dass sich familienfreundliche Maßnahmen positiv auf das Betriebsklima und die Motivation der Mitarbeiter auswirken und sich damit auch für das Unternehmen lohnen, erklärte Thorsten Goslar, IKEA-Personalleiter in Würzburg. „Mir ist vor allem das Vertrauen der Beschäftigten wichtig, dass sie sich bei Schwierigkeiten an die Personalabteilung wenden und wir dann gemeinsam individuelle Lösungen finden“, hob er hervor. Das Unternehmen mit etwa 300 Mitarbeitern in Würzburg versuche, auf die inzwi-

schon veränderten Lebensphasen der Angestellten zu reagieren.

Besonders hob Goslar die Zusammenarbeit mit einem Lengfelder Kindergarten hervor. Hier würden Kinder von IKEA-Mitarbeitern während der Öffnungszeiten des Geschäftes – also auch samstags bis 20 Uhr – betreut. Dafür stünden heuer fünf Plätze zur Verfügung, im nächsten Jahr zehn. „Die Eltern zahlen den normalen Kindergartenbeitrag, wir übernehmen den zusätzlichen finanziellen Aufwand.“

Kostenlos, anonym und rund um die Uhr biete das Einrichtungshaus den Familienservice an: Diese Einrichtung helfe bundesweit den Mitarbeitern beispielsweise bei erzieherischen Problemen oder der Suche nach Babysittern. Falls die Schwierigkeiten nicht gelöst werden könnten, vermittele die Beratungs-Hotline die Betroffenen an andere Dienste weiter.

## Einen Arbeitsplatz teilen

Goslar wies zudem darauf hin, dass die Inanspruchnahme der Elternzeit „keine negativen Auswirkungen auf die Karriere hat“ und währenddessen das 13. Jahresgehalt gezahlt werde. Weitere Maßnahmen seien vorübergehende Teilzeitarbeit, die Teilung eines Arbeitsplatzes auf zwei Mitarbeiter (Job-Sharing) sowie Heimarbeitsplätze (Home-Office).

Rudolf Trunk, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer, machte darauf aufmerksam, dass sich familienfreundliche Angebote nicht mehr nur auf die Aspekte der Erziehung



Rudolf Trunk (links) und Claus Schreiner (rechts) überreichten Bernhard Pammer vom Bezirksverband der Arbeiterwohlfahrt die Beitrittsurkunde zum Bündnis für Arbeit und Familie in der Region. FOTO FRANZ NICKEL

und Kinderbetreuung bezögen. „Die Pflege von alten Angehörigen stellt möglicherweise eine noch größere Herausforderung dar.“ Aufgrund des in manchen Bereichen schon existierenden Fachkräftemangels sowie der wachsenden Tendenz zur Einbindung von weiblichen Arbeitnehmern gewinnen familienfreundliche Maßnahmen noch mehr an Bedeutung. Auch der demografische Wandel trage dazu bei, dass „Unternehmen in Zukunft härter um die Ressource Mensch ringen werden“.

Elena de Graat, Auditorin von work & life in Bonn, zeigte anhand zahlreicher Beispiele den Nutzen von familienfreundlicher Personalpolitik. Unter anderen verminderten sich dadurch die Fehlzeiten und Arbeitsplatzwechsel, demgegenüber erhöhe sich die Motivation der Mit-

arbeiter. Eine aktuelle Gallup-Studie habe ergeben, dass nur 13 Prozent der deutschen Beschäftigten engagiert tätig seien, 67 Prozent „Dienst nach Vorschrift“ absolvierten und 20 Prozent keine „besondere Bindung“ zu ihrem Arbeitgeber hätten. Der wirtschaftliche Gesamtschaden betrage zwischen 81 und 109 Milliarden Euro, das entspreche durchschnittlich 2500 Euro je Arbeitnehmer.

Interessierten Unternehmen empfahl sie: „Machen sie das Thema zur gemeinsamen Sache mit ihren Beschäftigten und binden sie frühzeitig die Führungskräfte mit ein.“ Ihrer Meinung nach sei es nicht nötig, die ganze Palette der zur Verfügung stehenden Maßnahmen anzubieten, sondern nur die, „die zu ihrem Betrieb passen“.