

# „Woran erkennt man ein familienfreundliches Unternehmen?“

**Familienfreundlichkeit**

FirmenKiTa

Ferienbetreuung

**Familienservice**

**berufstätige Mutter**

berufstätiger Vater

**Elternzeit**

Maßnahmen

Betreuung

**Bügelservice**

**Väterfreundlichkeit**

Betriebliche Vereinbarung

**L**iest man heute Stellenanzeigen, findet man neben der Jobbeschreibung immer öfter auch Zertifikate wie „berufundfamilie“, „Bester Arbeitgeber“, „Total E-Quality“ und viele mehr. Wer im Internet auf der Suche nach der passenden Stelle ist, stößt immer öfter auf Stichworte wie „work-life-Balance“ oder „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Aber was steckt wirklich dahinter? Ist ein zertifiziertes Unternehmen wirklich familienfreundlich? Ist ein Unternehmen, das sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Fahnen geschrieben hat, tatsächlich offen für beispielsweise einen Vater, der Elternzeit nehmen möchte? Wir haben Experten und „Betroffene“ gefragt, worauf sie meinen, dass man achten sollte, wenn man ein familienfreundliches Unternehmen sucht. Denn – es lohnt sich, genauer hinzuschauen, was denn die Unternehmen mit Familienfreundlichkeit meinen.

## Dr. Georg Barzel, Auditor berufundfamilie

Ein erster Test ist die Frage nach der Zielgruppe: Wer hier nur „Frauen“ nennt und damit „junge Mütter kleiner Kinder“ meint, belegt, dass die ganze Bandbreite des Themas noch nicht erkannt wurde. Denn es geht bei Vereinbarkeit nicht nur um Kinder, sondern auch um Ältere, und bekanntlich haben auch Männer Familie. Sodann ist interessant, mit welchen Maßnahmen Unternehmen sich selbst präsentieren: Sind es Unterstützungsleistungen wie Kindertotfallbetreuung, Ferienprogramme oder gar eine Betriebskita? Gibt es Hinweise auf den Stellenwert des Themas „Familie“ im Unternehmensleitbild? Findet sich etwas zur Gestaltung der Arbeitszeit oder zu Telearbeit? Finden sich konkrete Beispiele für flexible Arbeitsformen auch in höher qualifizierten oder Führungspositionen? Und sind vielleicht sogar männliche Beschäftigte darunter? Erste Antworten auf diese Fragen finden sich in Unternehmensauftritten im Internet oder in Imagebroschüren. Bei Unternehmen, die mit dem audit berufundfamilie zertifiziert sind, ist das öffentlich verfügbare Kurzporträt ein guter Einstieg.

„Gibt es Hinweise auf den Stellenwert des Themas ‚Familie‘ im Unternehmensleitbild?“

Wenn Unternehmen es ernst meinen mit der familienbewussten Ausrichtung, verfügen sie in der Regel über ein breiteres Spektrum an Maßnahmen: Von Flexibilitätsmöglichkeiten bei Arbeitszeit und Arbeitsort über transparente Information rund ums Thema und glaubwürdige Entwicklungsmöglichkeiten „trotz Familie“ bis hin zu passenden Beratungs- und Serviceangeboten. Dabei muss nicht jeder alles bieten, sondern es geht darum, dass die Angebote jeweils zu den betrieblichen Bedingungen passen. Art und Umfang sind u. a. abhängig von Größe, Branche und Lage: Was bei einem Großunternehmen im Dienstleistungssektor in Frankfurt sinnvoll und möglich ist, passt in der Regel nicht für einen produzierenden Mittelständler mit vollkontinuierlichem Schichtbetrieb im Hinterland oder für ein deutschlandweit aufgestelltes Handelsunternehmen.

Fazit: In Zeiten, in denen es zur „political correctness“ gehört, „Vereinbarkeit“, „Elternzeit“, „Frauenquote“, „diversity“ usw. fehlerfrei buchstabieren zu können, muss man schon etwas genauer hinschauen um zu erfahren, wie denn nun genau Familienbewusstsein im Unternehmen gelebt wird. Da hilft es, einfach mal nachzufragen – bei offiziellen Anlaufstellen oder auch direkt bei Beschäftigten des Unternehmens, sei es persönlich oder in den Weiten des Internets.

„Sind die Führungskräfte für das Thema sensibilisiert und geschult?“

## Ingrid Sehrbrock, stellvertretende DGB-Vorsitzende, verantwortlich für das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“

Sicherlich an den familienbewussten Maßnahmen, die sich an den Familienbedürfnissen orientieren und nicht ausschließlich an betrieblichen Erfordernissen.

Ebenso entscheidend für die Frage, ob Familienfreundlichkeit wirklich gelebt wird, ist aber auch die Unternehmenskultur. Werden familienbewusste Bedürfnisse vom Arbeitgeber berücksichtigt? Sind die Führungskräfte für das Thema sensibilisiert und geschult? Lassen sich auch individuelle Zeitoptionen jenseits der üblichen Arbeitszeiten realisieren?

Bereits im Bewerbungsgespräch lässt sich oft erkennen, wie der Arbeitgeber auf besondere Bedürfnisse reagiert und ob er selbst familienfreundliche Angebote des Betriebes oder der Verwaltung anspricht. Je größer die Auswahl an verschiedenen Arbeitszeitmodellen ist, desto besser können Familie und Beruf unter einen Hut gebracht werden.

Ein weiterer wichtiger Indikator für eine gute Work-Life-Balance ist das Betriebsklima. Kolleginnen und Kollegen müssen ungewöhnliche Zeitarrangements von Eltern oder pflegenden Beschäftigten mittragen und ebenso eigene Wünsche realisieren können. Das gegenseitige Verständnis im Team ist eine Voraussetzung dafür, dass auch schwierige Themen (wie etwa die Pflege von Angehörigen) angesprochen werden können, ohne auf Unverständnis zu stoßen.

Gleiches gilt für die Akzeptanz von Teilzeit sowohl in Führungspositionen als auch im „normalen“ Beschäftigungsverhältnis. Noch immer gelten in vielen Betrieben Überstunden als Statussymbol für eine Erwerbsorientierung der Arbeitnehmer/innen. Familienbewusste Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie mit dieser Unkultur brechen und Beschäftigte auch als soziale, fürsorgende Menschen anerkennen. Das gilt auch für Männer, die oft auf ihre „Erwerbsarbeit“ festgelegt werden.

Schließlich ist eine Interessenvertretung, die als Ansprechpartner für Vereinbarkeitsthemen wahrgenommen wird, ein Indiz für Familienfreundlichkeit. Wo sich Betriebs- und Personalräte engagieren, steigen die Chancen, Arbeit und Leben besser in Einklang zu bringen.

„Auch wichtig:  
Das Vorstellungsgespräch und die  
Fragen der Personaler.“

## **Anna Lena Thomas,** **Personalberaterin IGS Organisations-** **beratung GmbH**

Als Mitarbeiter/Mitarbeiterin oder Bewerber/Bewerberin sollte man

1. das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen und
2. die Kultur in Bezug auf Familienfreundlichkeit

betrachten. Bewerber können diese beiden Themen im Bewerbungsgespräch oder im Gespräch mit Arbeitnehmern beleuchten. Unternehmen haben vielfältige Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Es gibt Maßnahmen, die sich auf den Beruf beziehen (z. B. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort) sowie Maßnahmen, die die Familie direkt betreffen (z. B. ein betrieblicher Kindergarten oder Serviceleistungen wie Einkaufs-, Wäsche- oder Bügelservice). Familienfreundlichkeit sollte aber in den Unternehmen nicht nur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern reduziert werden. Auch die Pflege von Angehörigen ist zu beachten. Wichtig ist aber, dass das Angebot zu den Bedürfnissen der Belegschaft passt.

Für die Unternehmenskultur ist unter anderem die Akzeptanz der Maßnahmen seitens der Belegschaft ausschlaggebend. Diese Akzeptanz zeigt sich in:

1. der Nutzung der Angebote (von Frauen UND Männern),
2. keinen zu erwartenden negativen Konsequenzen seitens der Kollegschaft bei Inanspruchnahme,
3. verstärkten Einforderungen der Maßnahmen von der Belegschaft.

Aber diese Akzeptanz zeigt sich auch darin, ob die Führungskräfte des Unternehmens das Thema Familienfreundlichkeit mittragen. Dies wird belegt durch:

1. Akzeptanz, Verständnis und Toleranz der Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen,
2. bewusste Thematisierung,
3. Einführung weiterer Instrumente,
4. Eingehen auf die Mitarbeiterbedürfnisse und Erfragung dieser, damit die oben angesprochene Passung ermöglicht wird.

Entsprechen Angebot und Kultur nicht den Erwartungen, so werden die Unternehmen dies zunehmend spüren: Die aktuelle Marktsituation, geprägt von demografischem Wandel und Fachkräftemangel, ermöglicht den Arbeitnehmern die freie Auswahl des Arbeitgebers. Die Abstimmung erfolgt mit den Füßen – wenn nicht alle Faktoren stimmen, wandern die Arbeitnehmer ab. Familienfreundlichkeit ist zu einem Wettbewerbsfaktor geworden.

## **Katja Wachter,** **Absolventin der** **Fachhochschule Aschaffenburg**

Es gibt verschiedene Möglichkeiten zu erkennen, ob ein Unternehmen familienfreundlich aufgestellt ist. Der wohl wichtigste Punkt ist meiner Meinung nach die Kinderbetreuung. Gibt es einen Firmenskindergarten oder hat das Unternehmen Belegplätze in Kindergärten der näheren Umgebung?

Auch wichtig: Das Vorstellungsgespräch und die Fragen der Personaler. Wenn beim ersten Vorstellungsgespräch nicht gleich die Kinderfrage gestellt wird, gibt es einen Pluspunkt. Wird stattdessen darauf hingewiesen, welche Möglichkeiten das Unternehmen bietet, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren – um so besser. Zum Beispiel Gleitzeit. Wenn ich meine Arbeitszeit selbst einteilen kann, bin ich zeitlich flexibel und kann mal eben die Kinder von der Schule abholen oder schnell zum Sport fahren und dann wieder zurückkommen und weiterarbeiten oder aber im Home Office alles erledigen.

Oder „Familienzeit“, die Betroffenen die Möglichkeit gibt, für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, Partner oder Kinder Urlaub nehmen zu können. Last but not least steht das Thema „Führen in Teilzeit“. Wird es mir als Frau ermöglicht, sowohl meine Familienwünsche zu realisieren als auch meine Karriere voranzutreiben, kann ich davon ausgehen, ein familienfreundliches Unternehmen gefunden zu haben.

## **Volker Baisch,** **Geschäftsführer Väter gGmbH**

In Zeiten sich verändernder Rollenverteilungen und Vereinbarkeitsbedürfnissen sollten Unternehmen erkennen, dass „familienfreundlich“ nicht nur bedeutet, Maßnahmen für Mütter zu schaffen, sondern dass sich auch Männer von familienfreundlichen Angeboten angesprochen fühlen müssen. Denn nur wenn beide Partner die Möglichkeit haben, Karriere zu machen und gleichzeitig in inniger Verbindung mit ihren Kindern zu leben, ist wirkliche Chancengleichheit gegeben. Damit ein Unternehmen familienfreundlich ist, muss dort also eine Arbeitskultur herrschen, in der es selbstverständlich ist, dass Männer wie Frauen neben ihrer Verantwortung im Beruf Verantwortung für eine Familie tragen und diese auch wahrnehmen können. Dies erkennt man z. B. daran, wie viele Väter eines Unternehmens in den letzten Jahren in Elternzeit gegangen sind, vor allem aber in Gesprächen mit Mitarbeitern und Führungskräften und in deren Haltung.

Der Nutzen väterfreundlicher Maßnahmen für Unternehmen wurde bereits anhand zahlloser Studien bewiesen, so dass ich sicher bin, dass in Zukunft immer mehr Unternehmen auch die Männer in Bezug auf Familienfreundlichkeit im Fokus haben werden.

**Bianca Haischberger,**  
**Koordinatorin des Lokalen**  
**Bündnisses für Familie**  
**„Coburg – Die Familienstadt“**

Ein familienfreundliches Unternehmen setzt auf eine freundliche Unternehmenskultur für Mütter und Väter. Sie wird auf verschiedene Arten und Weisen sichtbar: Nach außen hin gut erkennbar ist etwa ein Zertifikat wie das audit berufundfamilie oder eine Auszeichnung durch ein Lokales Bündnis für Familie. Unser Bündnis hat zum Beispiel 2006 familienfreundliche Betriebe ausgezeichnet und dafür unter anderem mit Fragebögen erhoben, welche Maßnahmen diese umsetzen. Viele Betriebe beschreiben auch auf ihren Websites die Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege und Beruf. Ist ein Unternehmen in dem Lokalen Bündnis für Familie vor Ort aktiv, ist das natürlich auch ein gutes Zeichen. Bei uns und in vielen anderen Lokalen Bündnissen sind Unternehmen wichtige Partner.

„Ob groß oder klein –  
 letztlich ist  
 entscheidend,  
 dass Mütter und Väter  
 willkommen sind  
 und die  
 Familienfreundlichkeit  
 gelebt wird.“

Auch im direkten Umgang mit dem Arbeitgeber zeigt sich oft gut, ob Familienfreundlichkeit im Betrieb selbstverständlich ist. Wir hören immer öfter, dass Unternehmen schon im Bewerbungsgespräch die Angebote zur Vereinbarkeit vorstellen. Sie tun das, weil sie wissen, wie wichtig dies für die Gewinnung von Fachkräften ist. Auch für Bewerber ist es mittlerweile möglich, den Arbeitgeber auf das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege und Beruf anzusprechen. Ein Arbeitgeber, der positiv reagiert, unterstützt seine Beschäftigten sehr wahrscheinlich dabei, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Wer bewerten möchte, ob ein Unternehmen familienfreundlich ist, muss auf jeden Fall zwischen großen, mittleren und kleinen Unternehmen unterscheiden. In kleinen Betrieben gibt es meist individuelle Absprachen zwischen den Beschäftigten und dem Chef. In großen Betrieben dagegen existieren oft eigene Strukturen wie Arbeitszeitmodelle und Betreuungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Ob groß oder klein – letztlich ist entscheidend, dass Mütter und Väter willkommen sind und die Familienfreundlichkeit gelebt wird.

„Wirklich familienbewusste Unternehmen integrieren Familie in das betriebliche Geschehen.“

**Marthe Glonner,**  
**Stellvertretende Bundesvorsitzende des**  
**Verbands berufstätiger Mütter (VBM)**

Ein erster Hinweis sind Auszeichnungen oder Zertifikate, die ein Unternehmen erhalten hat. Dazu gehören das „audit berufundfamilie“ ebenso wie der Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ und lokale Zertifikate. Allerdings ist ein Zertifikat nur ein erster Anhaltspunkt. Wichtig ist vor allem, dass Familienfreundlichkeit auch im Alltag gelebt wird. Hier lohnt sich ein zweiter Blick. So kann ein Betriebskindergarten oder ein vom Unternehmen angebotener Haushaltsservice eine große Unterstützung für Eltern sein – wenn es genügend Plätze für die Kinder gibt und die Öffnungszeiten und Arbeitszeiten sich den Bedürfnissen der Eltern und Kinder anpassen. Und dies nicht die einzigen Maßnahmen sind.

Wirklich familienbewusste Unternehmen integrieren Familie in das betriebliche Geschehen. Den Arbeitnehmern wird individuell ermöglicht, Beruf und Familie zu vereinbaren. Aber auch die Lebenssituation der Führungskräfte ist ein Hinweis: Gibt es in der Führungsmannschaft Eltern bzw. Menschen, die einen Angehörigen pflegen? Führungskräfte und Unternehmensleitungen mit eigenen Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie agieren häufig familienorientierter.

Wie erfahren Sie solche Dinge von außen? Tage der offenen Tür bieten eine gute Gelegenheit, sich umzuschauen und mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen. Auch im eigenen Netzwerk finden sich oft Personen, die Menschen aus dem Unternehmen kennen, für das Sie sich interessieren. Sprechen Sie sie an!

Auch das Bewerbungsgespräch kann wertvolle Hinweise bieten. Wie war das Klima, in dem das Gespräch stattfand? Drehte sich das Gespräch um Ihre Qualifikation – oder ausschließlich darum, wie Sie die Kinderbetreuung organisiert haben? Fragen Sie ruhig, wie das Unternehmen seine Personalpolitik familienbewusst gestaltet. Es ist heutzutage mehr als üblich, nach familienfreundlichen Maßnahmen zu fragen. Und wenn Sie eher fragen als fordern, sich bewusst sind, dass nicht alles geht, nimmt Ihnen kein Personaler die Fragen übel – und wenn doch, ist es ohnehin nicht das richtige Unternehmen.