

## DIE SEITE 3: FAMILIENFREUNDLICHKEIT



## Erfolgsfaktor Familie

**PERSONALPOLITIK:** Es ist keine Frage der Unternehmensgröße – Arbeitgeber, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, haben gute Karten, auch auf Dauer Fachkräfte zu finden und zu binden. Zudem wirtschaften sie erfolgreicher.

Martina Schmid verbringt derzeit nur wenige Stunden in der Woche an ihrem Arbeitsplatz bei der QFS GmbH in Geretsried. In der restlichen Zeit kümmert sich die Sprecherin des Software-Entwicklungshauses um ihre Familie. Das mag nach Privileg riechen, weil Martina Schmid zufällig auch die Frau des Chefs ist – ist es aber nicht. Denn auch die anderen zehn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von QFS dürfen ihre Arbeit passgenau auf ihr Familienleben, die Kindern oder pflegebedürftige Angehörige abstimmen: Sie können ihre Wochenarbeitszeit vorübergehend auf Teilzeit reduzieren und später wieder aufstocken, zudem dürfen sie ihre täglichen Arbeitszeiten familienorientiert gestalten,

wenn nötig, eine Pause verlängern oder früher nach Hause gehen, die verlorene Zeit später nachholen, die Arbeit ganz oder partiell von zu Hause erledigen. Zudem zahlt ihnen QFS den Kindergarten. Die Qualität der Arbeit werde durch diese Herangehensweise noch verbessert, betont Schmid. „Alle Mitarbeiter erledigen ihren Job bestens und darüber hinaus auch stets rechtzeitig. Unsere flexible Organisation entspannt uns, macht uns motivierter und produktiver.“ Das Modell zeigt, dass Familienfreundlichkeit auch den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens unterstützt. Was aber ebenso wichtig ist: Sie erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber. „Und das ist vor allem in Zeiten

des Fachkräftemangels nicht zu unterschätzen“, betont IHK-Fachfrau Elfriede Kersch. Laut einer Studie der Gesellschaft für Konsumforschung in Nürnberg ist für knapp die Hälfte aller Beschäftigten zwischen 26 und 49 Jahren, die Kinder haben, bei der Wahl des Arbeitgebers die Familienfreundlichkeit mindestens so wichtig wie das Gehalt. Und auch jene, die Angehörige zu Hause pflegen und von denen es immer mehr gibt, wissen einen familienfreundlichen Arbeitgeber zu schätzen. Doch nicht nur Fachkräfte zu rekrutieren, sondern auch sie ans Unternehmen zu binden, fällt leichter. Die Mitarbeiter bleiben, verkürzen ihre Elternzeit, brauchen ergo weniger Nachschulungen. Elfriede Kersch fasst zusammen: „Familienfreundlichkeit tut einem Unternehmen also aus vielen Gründen gut.“

Auch Barbara Schabmüller, Chefin der Steuerkanzlei Schabmüller & Dr. Lösel in Ingolstadt, profitiert von ihrem guten Ruf als familienfreundliche Arbeitgeberin. Sie findet leichter gute Mitarbeiterinnen, weil sie flexible Teilzeitleistungen anbietet, die sich je nach Familiensituation auch nachträglich noch ändern lassen. „Das ist ein wichtiges Rekruitungsargument“, betont sie. Aber auch, dass die Kanzlei bei der Suche nach Kita-Plätzen hilft, die Kinder, wenn alle Stricke reißen, mal mit ins Büro kommen

dürfen, überzeugt die Fachkräfte. „Bei einem familiären Pflegefall würden wir ebenso eine flexible Lösung finden“, betont sie. So gelingt auch die Mitarbeiterbindung: Fluktuation gibt es quasi nicht, keine Mitarbeiterin, die die ganze Elternzeit von drei Jahren nimmt. „Verständnis für die familiäre Situation und Flexibilität sind die Zauberwörter – und auch für unsere Kunden ist es kein Problem, wenn nebenan mal ein Kind spielt.“

## Nachahmenswert

Wie die Politik die Unternehmen beim Thema Familienfreundlichkeit unterstützen kann, zeigt das Beispiel Ingolstadt. Hier entwickeln und finanzieren Kommune und Unternehmen gemeinsam Ferienprogramme für Kinder. So können die Eltern auch in den Ferien beruhigt zur Arbeit gehen. **www.ingolstadt.de, Suchwort: Ferienbetreuung**

## Praxisorientiert

Die Broschüre „Familienbewusste Personalpolitik – ein Gewinn für Unternehmen und Beschäftigte“, die die IHK für München und Oberbayern zusammengestellt hat, gibt anhand von Unternehmensbeispielen viele praktische Tipps. Zum Download unter **www.muenchen.ihk.de**

**Webcode: CCAD10**

## Informationsträchtig

Wer weitere Informationen und praktischen Ideenaustausch wünscht, sollte sich ins Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ einbringen. Es wurde 2007 vom DIHK und Bundesfamilienministerium ins Leben gerufen und hat mittlerweile knapp 4100 Mitglieder, darunter auch die IHK für München und Oberbayern. Weitere Infos unter: **www.erfolgsfaktor-familie.de**

## Pflegerfreundlich

Zur Pflege und dem Familienpflegezeitgesetz gibt es Informationen unter: **www.familien-pflege-zeit.de/fragen-antworten.html**

## → IHK-ANSPRECHPARTNERIN

Elfriede Kersch, Tel. 089 5116-1768, [elfriede.kersch@muennen.ihk.de](mailto:elfriede.kersch@muennen.ihk.de)  
Weitere Informationen unter: **www.muennen.ihk.de**  
(Standortpolitik → Fachkräfte sichern → Familie und Beruf)

**Familienfreundlichkeit**

ist für alle machbar