

# Familienorientierte Personalpolitik



„Während der Elternzeit war ich per E-Mail immer in Kontakt mit Kollegen und Kunden. So wusste ich immer, was in der Firma läuft“, sagt Claudia Kedor, Mitarbeiterin der Projektron GmbH. Die Praxis zeigt, dass kontinuierliche Kommunikation ein bedeutender Erfolgsfaktor für den reibungslosen Wiedereinstieg nach der Elternzeit ist. Auch Weiterbildung während der Elternzeit ist ein wesentliches Element, um die Qualifikationen von Beschäftigten zu erhalten bzw. auszubauen.

## Reden Sie miteinander, regeln Sie's miteinander!

**Planungs- und Rückkehrgespräche sind wichtig**, um gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs, die gesetzlichen Regelungen und die Beschäftigungsmöglichkeiten auch während der Elternzeit zu erörtern.

**Kontakt halten kostet wenig und bringt viele Vorteile.** Beschäftigte in der Elternzeit sollten über aktuelle Vorgänge im Betrieb informiert bleiben und sich mit Kollegen und Kolleginnen austauschen. Das kann über die firmeninterne E-Mail-Kommunikation geschehen oder durch Einladung zu Personaltreffen, Betriebsfeiern oder -ausflügen.

**Einsätze zur Urlaubs- und Krankenvertretung** oder 400-Euro-Jobs sind geeignet, Kontakt und betriebliches Fachwissen zu erhalten. Oft gibt es auch im Betrieb kleinere Aufgaben, für die gerade niemand Zeit findet, die aber betriebsspezifisches Wissen erfordern. Beschäftigte in Elternzeit sind eventuell bereit, solche Aufgaben zu übernehmen, um den Kontakt zum Unternehmen auf diese Weise zu halten.

## Weiterbildung und Zusatzqualifikationen fördern

**Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung** auch Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in Elternzeit anzubieten hat für beide Seiten Vorteile. Die Unternehmen profitieren von den zusätzlichen Qualifikationen und Kom-

petenzen ihrer Angestellten sowie deren reibungslosem Wiedereinstieg. Die Eltern bleiben auf diese Art mit ihren beruflichen Aufgaben vertraut, werden auf den neuesten Stand gebracht und müssen nicht nachgeschult werden.

**Flexibilität bei der Planung von Fortbildungen:** Idealerweise werden hier Familienpflichten berücksichtigt. Eventuell lassen sich Fortbildungsveranstaltungen mit Betreuungsangeboten finden, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine unkomplizierte Teilnahme ermöglichen. Verschiedene Berliner Anbieter betreuen auch Kinder am Veranstaltungsort (siehe Kontakte, Seite 21: Flexible Betreuung).

Fortbildung  
auch mit Kindern  
möglich

## Führungskräfte pro Familie

**Führungskräfte haben eine wichtige Funktion** als Multiplikatoren. Sie können familienorientierte betriebliche Vereinbarungen aktiv vertreten und im Unternehmen umsetzen. Deshalb ist es wichtig, dass Führungskräfte das Gespräch suchen und zusammen mit den Mitarbeitern familienfreundliche Lösungen erarbeiten. Führungskräfte sind für die Akzeptanz von Familienverantwortung im Unternehmen maßgebend. Wenn sie vorleben, dass sie sich außer im Beruf auch für ihre Familie engagieren, sind sie überzeugender in ihrer Personalführungsfunktion.

Führungskräfte,  
die Familie & Beruf  
vorleben sind  
glaubwürdig

**Schulungen für Führungskräfte** zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen diese in ihrem Umgang mit Mitarbeitern und bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen. Führungskräfte erwerben zusätzliche Kompetenzen zur Förderung der Eigenverantwortung, des Arbeitens im Team und der Moderation von Abstimmungsvorgängen, zum Beispiel hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung, Urlaubsplanung etc. Der Umgang mit neuen teamorientierten Prozessen oder das Erkennen von Flexibilitätspotential können Themen für Personalentwicklungsmaßnahmen sein.

**Führungskräfte, die selbst Teilzeitangebote nutzen können** und auch aktiv nutzen, haben Signalwirkung für die Unternehmenskultur. Führungskräfte, die Familie und Beruf vereinbaren, sind glaubwürdig, insbesondere „aktive Väter“ in Führungspositionen, die trotz Familienaufgaben weiterhin als leistungsfähig, verantwortungsbewußt und loyal angesehen werden. Ein positives Image der Väter kommt der Unternehmenskultur zugute.

„Aktive Väter“ in  
Führungspositionen

Aufgaben auch  
in der Elternzeit  
übernehmen

## Interne Kommunikation

**Informationen über die Angebote des Unternehmens** zum Thema Familie und Beruf sollten aktiv nach innen und nach außen kommuniziert werden. Das Intranet oder ein schwarzes Brett sind als Austauschbörse auch unter den Beschäftigten geeignet. Je nach Größe des Betriebes kann es auch eine Betriebszeitung sein, die die Beschäftigten in ihrer Elternzeit weiter erhalten oder das Intranet zu dem auch von zu Hause aus der Zugang möglich ist. Persönliche Kontakte sind die einfachste Möglichkeit wichtige Informationen auszutauschen. Manche Unternehmen bieten auch vierteljährlich einen „Familiennachmittag“ an, zu dem Beschäftigte in Elternzeit (ggf. mit ihren Kindern) kommen können.

**Einen Ansprechpartner für „work-life balance“ zu benennen**, kann je nach Größe des Betriebs hilfreich sein. Als Schnittstelle zwischen Berufs- und Privatleben werden hier Lösungsmöglichkeiten für familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung und -organisation unter Berücksichtigung der weiteren Karrierewünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besprochen und geplant. So fühlen sich Eltern in ihrer individuellen Situation berücksichtigt und bekommen gleichzeitig Einblick in und Verständnis für betriebliche Erfordernisse.

## Externe Kommunikation

### Förderung von Kooperationen auf lokaler Ebene

**Lokale Bündnisse für Familie** bieten Unternehmen die Möglichkeit, sich nach außen in ihrem lokalen Umfeld zu engagieren, zum Beispiel durch die Förderung von Kooperationen auf lokaler Ebene und die Verbesserung des Umfeldes für Familien etwa bei Kinderbetreuung und Pflege (siehe Kontakte, Seite 23: Lokale Bündnisse für Familie).

**Die Teilnahme an lokalen Wettbewerben** zur Ermittlung besonders familienfreundlicher Betriebe, am Wettbewerb Berliner Unternehmerinnenpreis oder am bundesweiten Audit „Beruf & Familie“ ist eine aktive Strategie, sich als Unternehmen mit familienbewusstem Management zu profilieren. Die erworbenen Zertifikate können zur Außenwerbung verwendet werden und tragen auch nach innen zur Identifikation mit dem Unternehmen bei.

## Interview

Familienorientierte Personalpolitik:  
Projektron GmbH in Berlin



**Dr. Marten Huisinga,**  
**Geschäftsführer und Gründer**

Die Projektron GmbH ist ein Berliner Softwarehersteller mit 16 Beschäftigten. In Kooperation mit den Anwendern wird eine webbasierte Projektmanagement-Software entwickelt. Die Leitlinie der Entwicklung ist: „Anwenderfreundliche Software mit moderner Technologie“.

### Wie halten Sie Beschäftigte auch während der Elternzeit im Betrieb?

*M.H.: Ziel ist es, dass die Beschäftigten immer auf dem Laufenden bleiben. Das Geschäftshandy wird weiter bezahlt, so dass wir jederzeit schnell in Kontakt sind, wenn Fragen auftreten. Die Teilnahme am firmeninternen E-Mail-Verkehr bleibt bestehen. Bei wichtigen Entscheidungen, die sich auf den jeweiligen Arbeitsbereich beziehen, fragen wir auch nach. In einem konkreten Fall ist der Einstieg nach der Elternzeit mit einer Halbtagsstelle im alten Aufgabenbereich geplant. Es macht einfach mehr Sinn, eine bewährte Mitarbeiterin zu halten. Unsere Bemühungen haben sich mehrfach ausgezahlt.*

**Claudia Kedor, Mitarbeiterin**



Sie ist in den Geschäftsbereichen Marketing, PR und interne Organisation tätig und mit Ihrem ersten Kind in der Elternzeit.

### Wie wird der Kontakt zum Unternehmen während Ihrer Elternzeit gehalten?

*C.K.: Als mein Sohn 2 Monate alt war, bin ich mit ihm auch ins Büro gegangen, um hier noch einige arbeitsorganisatorische Abläufe mit der neuen Kollegin abzusprechen. Durch den E-Mail-Verteiler kann ich mich jederzeit über die aktuellen Arbeitsprozesse informieren und auch meine Einschätzung mit einbringen. Wenn mein Sohn ein Jahr alt ist, geht er in die Kita und ich kann dann halbtags arbeiten. Für mich ist es wichtig zu wissen, dass die Kollegen und der Arbeitsplatz auf mich warten.*