

DJI Deutsches Jugendinstitut

Samstag 24.10.2009
Tageszeitung
erscheint: täglich

Auflage verbreitet: 385.841
Anzeigenäquivalent:

CISION[®]

Zeitungsgruppe
Gesamtauflage VB: 457.361
Gesamtauflage VK: 442.159

Region
Bayern
Nielsen 4

Verlag
Süddeutscher Verlag GmbH

Sendlinger Str. 8
80331 München
Tel.: 089/2183-0
Fax: 089/2183-9809

Interne Pub-Nr.: 111600

Entlastete Eltern sind bessere Mitarbeiter

Familienfreundliche Personalpolitik rechnet sich.

Doch das hat sich längst nicht herumgesprochen

Von Petra Meyer

Karriere oder Kinder? Wer beides will, muss sich oft über Jahre auf einen zehrenden Kraftakt einstellen. Denn Beruf und Familie spielen sich oft genug in verschiedenen Welten ab, die schwer zueinanderpassen.

So verwundert es nicht, dass sich im jüngsten Monitor des Bundesfamilienministeriums fast 80 Prozent der Befragten eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wünschen. Seit ihrem Amtsantritt rührt Ministerin Ursula von der Leyen die Werbetrommel für dieses Thema. „Erfolgsfaktor Familie“ heißt das in ihrer PR-Sprache. Doch dahinter stehen durchaus harte Fakten.

„Es rechnet sich, wenn Unternehmen familienbewusst handeln“, sagt David Juncke vom Frankfurter Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP). Einer Studie des Instituts zufolge, an der sich etwa 1000 Unternehmen beteiligt haben, wirkt sich eine familienfreundliche Personalpolitik eindeutig positiv aus. So erhalten diese Betriebe mehr Bewerbungen als andere, binden ihre Mitarbeiter stärker an sich und haben motivierteres Personal. Auch liegt die Produktivität der Angestellten höher, während die Wiedereingliederungskosten nach der Elternzeit sowie die Fehlzeiten geringer ausfallen.

„Die betriebswirtschaftlichen Argumente überzeugen“, sagt auch Sonja Matthiesen. Die Hamburger Unternehmensberaterin arbeitet für Betriebe, die am Audit „Beruf und Familie“, das von der

Hertie-Stiftung gesponsert wird, teilnehmen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft empfehlen dieses Audit, das für jeden Betrieb passgenau Ziele und Maßnahmen erarbeitet, um Beruf und Fa-

milie besser zu vereinbaren – aus Sicht des Unternehmens und der Mitarbeiter. 755 Unternehmen, Hochschulen und Institutionen jeglicher Couleur haben sich seit 1999 auditieren lassen. Eine eher mager Bilanz nach zehn Jahren. Und doch tut sich etwas. Wie sonst ließe sich erklären, dass allein 2008 mehr als 320 Betriebe das Audit durchgeführt haben, obwohl es nicht kostenlos ist? Vielleicht liegt es ja am Zertifikat, einer Art Siegel,

Kindergeburtstag oder Kommunion? Ein guter Arbeitgeber ist da kulant

das sich als Aushängeschild für familienbewusste Personalpolitik nutzen lässt. „Es schürt den Wettbewerb“, so Matthiesen. Im Ringen um gut ausgebildete Fachkräfte, sagt sie, könnte die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens künftig zum Zünglein an der Waage werden.

Wobei das Audit mit „Familie“ nicht nur Eltern und Kinder meint, sondern ausdrücklich auch diejenigen, die sich um Pflegebedürftige kümmern. „Viele Chefs und Personaler haben die Pflege von Familienmitgliedern noch gar nicht auf dem Schirm. Wer weiß schon, wie die Mitarbeiter das organisieren? Doch das Thema drängt“, warnt Matthiesen.

Um Beruf und Familie besser unter

einen Hut zu bekommen, stehen bei vielen Beschäftigten flexible Arbeitszeiten, betriebliche Kindergärten, Tele-Heimarbeit oder diverse Teilzeitmodelle auf der Wunschliste. So fördert der Frankfurter Flughafenbetreiber Fraport die Teilzeitarbeit in Form von Jobsharing, um Müttern und Vätern nach der Elternzeit den Wiedereinstieg zu erleichtern. Auch einen betrieblichen Kindergarten gibt es. Bei der Düsseldorfer Versicherungsgruppe Ergo können die Mitarbeiter eine sogenannte „Familienphase“ beantragen, wenn beispielsweise ein Pflegefall eintritt. Sie umfasst eine Auszeit, die je nach Wunsch drei bis zwölf Monate dauern kann, sowie eine ebenso lange Arbeitsphase. Während der gesamten Familienphase erhalten die Mitarbeiter ein Teilzeitgehalt. Danach gelten wieder die ursprünglichen vertraglichen Regelungen.

Eine andere Variante hat das mittelständische Unternehmen Schönberger-Stahlbau im oberpfälzischen Schwarzbach zu bieten. Dort können die Beschäftigten ein Lebensarbeitszeitkonto anlegen, auf dem sie Überstunden und Urlaubszeiten ansammeln, die sie bei Bedarf für familiäre Anliegen abbauen. Schönberger schickt auch keinen Monteur während der letzten drei Schwangerschaftsmonate der Partnerin auf Baustellen fern der Heimat. Und für Familientermine wie Geburtstage, Kommunion oder Einschulung können sich die Mitarbeiter unbezahlt freistellen lassen.

Trotz dieser positiven Beispiele blickt Michael Schier mit Skepsis auf die vielgepriesene flexible Arbeitswelt. Sie bemängelt, dass Flexibilität meist nur dem Unternehmen diene. Schier ist Mitautorin einer Studie des Deutschen Jugendinstituts in München, die die Auswirkungen der flexiblen Arbeitswelt auf Familien unter die Lupe nimmt. „Viele Eltern sind erschöpft und am Rande der Überforderung“, sagt sie. Nur wenn die Beschäftigten selbst ihre Arbeitszeiten mitgestalten könnten, seien diese vorteil-

haft. Mit Sorge betrachtet sie die zunehmende berufliche Mobilität und kritisiert, dass diese im Audit „Beruf und Familie“ nicht berücksichtigt werde.

Oft genug müssten Beschäftigte einen Ortswechsel in Kauf nehmen, um ihren Job behalten zu können. Mehrere Dienstorte, viele Reisen oder bis zu einjährige Fortbildungen in anderen Städten seien keine Seltenheit. Während Mobilität früher nur auf Führungsebene gefordert war, betrifft sie Schier zufolge mittlerweile auch die unteren Qualifikationsbereiche. „Das strapaziert das Familienleben enorm.“ Es fehle an Betreuungseinrichtungen für Kinder, die sich dem Bedarf der Beschäftigten anpassen. „Vor allem früh morgens, nach 17 Uhr und am Wochenende gibt es kaum gute und bezahlbare Betreuungsangebote.“

Schier fordert auch einen familienfreundlichen Karrierebegriff und bemängelt die „extensive Anwesenheitskultur“ in einigen Betrieben. Dies hat auch die Initiative „Beruf und Familie“ erkannt. Geschäftsführerin Evelyne Freitag sieht bei männlichen Führungskräften „ver-

Männer wollen beides sein:
Leistungsträger im Job und
zu Hause gute Väter

steckte Vereinbarkeitsprobleme“. Einerseits gelten Männer traditionell als die Leistungsträger, andererseits wollen sie ihre familiäre Rolle als Väter oder pflegende Söhne ausfüllen. „Männer befürchten Unverständnis und negative Reaktionen von Vorgesetzten und Kollegen, aber auch Karriereeinschränkungen, wenn sie familiäre Wünsche äußern. Da sind die Unternehmensleitungen eindeutig gefordert“, so Freitag. Da die Spitzenpositionen der großen Unternehmen zu 97 Prozent männlich besetzt sind, gibt es hier viele dicke Bretter zu bohren.