

Der Übergang wird geschmeidiger

Beruf und Familie sind mit viel Energie vereinbar: Beispiele aus drei Unternehmen

VON ANGELA GIESE

Rund ein Dutzend Unternehmen der Metropolregion Nürnberg machen aktiv mit bei der „Initiative familienbewusste Personalpolitik“ und lassen die Maßnahme durch das „Audit Beruf und Familie“, geleitet von der Nürnberger Expertin Susanne Bohn, regelmäßig überprüfen. Am Beispiel dreier Großunternehmen der Region legen wir dar, was sich verändert hat.

HERZOGENAURACH/NÜRNBERG — Andrea Fehn sitzt im neuen Markenzentrum von adidas auf einer der Stufen im Stadionambiente und erzählt. 1994 ist sie bei adidas eingestiegen, hat danach wegen ihrer inzwischen drei Kinder und für ihr Studium mehrmals pausiert. Daher weiß sie aus eigener Erfahrung: „Kinder sind kein Hinderungsgrund beim beruflichen Aufstieg.“ Eigenes Engagement vorausgesetzt; sowie einen Arbeitgeber zu haben, der etwas dafür tut, dass der „Elternzeitler“ am Ball bleibt und somit das Know-how im Unternehmen.

Für die sportliche Frau, die der Familie zuliebe ihre Arbeitszeit selbst reduziert hat, ist das bei adidas inzwischen zur Hauptaufgabe geworden. Sie kümmert sich darum, dass dem bundesweiten Programm „familienbewusste Personalpolitik“ in Herzogenaurach Leben eingehaucht wird. „Heute ist es selbstverständlich geworden, nach der Baby-Pause ins Unternehmen zurückzukehren“, sagt Fehn. Und die Auszeit wird immer kürzer, „der Übergang geschmeidiger“.

Verschiedene Instrumente erleichtern dies. Zum Beispiel ein interner „Temparent-Pool“ für Mitarbeiter, die bei personellen Engpässen einspringen.

„Die Elternzeitler sind sehr gefragt“, sagt Fehn. Ihre Aufgabe ist es, das „Matching hinzukriegen, damit es für beide Seiten passt“. Wiedereinsteigerinnen — denn meistens sind es Frauen — wird angeboten, sich beim Tages-Workshop „Returning to the Game“ darauf vorzubereiten. Die Titel der Kurse, das ist klar beim Sportartikler mit Menschen aus über zwei Dutzend Nationalitäten, sind auf Englisch und der Branche gemäß. Generell, weiß Andrea Fehn, fürchten Vorgesetzte in allen Unternehmen einen Wissensverlust bei Teilzeit-Mitarbeitern oder organisatorische Probleme, wenn diese schwieriger greifbar sind, die teils von daheim aus alternierende Telearbeit leisten. „Solche Ängste sind durch das Vorleben von Lösungen abbaubar“, sagt sie. Erfolgreich getestet hat adidas einen IT-Kurs speziell für Wiedereinsteiger. Ferner sind für junge Familien in der Stammbelagschaft Krippenplätze reserviert. In Einzelfällen gibt es sogar Hilfe bei Spezialproblemen wie der Frage: Wie finde ich eine englischsprachige Tagesmutter

Pflegefälle in der Familie

Die Datev ist seit drei Jahren zertifiziert und wird in diesem Jahr an der Reauditierung zum Zertifikat „Audit Beruf und Familie“ teilnehmen. Als Besonderheit hat sich das Nürnberger Softwarehaus für dieses Jahr das Thema „Eldercare“ vorgenommen. Es hat zum Ziel, Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen. Denn nicht immer sind es die Sprösslinge, um die sich Arbeitnehmer sorgen. Aber auch die Betreuungsangebote für Kinder werden ausgebaut.

Um die Vorgesetzten zu sensibilisieren, wird das Thema familienbewusste Führung hervorgehoben.

An Teilzeitmodellen nehmen bei der GfK mehr und mehr junge Väter teil. Oder sie teilen sich die Elternzeit mit der Partnerin. „Wir haben vier bis fünf neue Fälle dieser Art. Und durch das aufgestockte Elterngeld werden es sicher mehr“, sagt Bettina Bätzner vom GfK-Personal-Management.

GfK: Ausstieg mit Nachteilen

Ein wenig hat sie Bedenken, wenn Mitarbeiter ein ganzes Jahr aussteigen, weil es sich nach der neuen Gesetzeslage rentiert. Wenn es die Kundenbelange erfordern, verlange man als Arbeitgeber Flexibilität vom Mitarbeiter. Ideal ist es aus ihrer Sicht, wenn Mütter nach drei bis vier Monaten wieder einsteigen, um den Kundenkontakt zu halten. Gerade Akademikerinnen bietet die GfK dafür ein kombiniertes Modell mit Home-Office an. Dafür „sind auch wir sehr flexibel“.

Eigentlich immer schon. Wie sonst käme die heutige weltweite Nummer vier der Branche bei einem 50-prozentigen Frauenanteil in der deutschen Belegschaft zu einem Anteil von beinahe 20 Prozent an Chefinnen. Allerdings: Im Rahmen der Initiative familienbewusste Personalpolitik „packen wir es bewusster an“, sagt Bätzner.

Bezogen auf alle Mitarbeiter, egal ob mit Familie oder alleinstehend, sei die „Work-Life-Balance“ zudem mehr ins Bewusstsein gerückt. Leben und Arbeiten in gutem Einklang zu halten, dient schließlich der Gesundheit. Und wenn der Krankenstand niedrig und die Motivation hoch ist, dient das auch dem Unternehmen.