



Foto: Nina Weymann-Schulz

Prof. Dr. Irene Gerlach sieht auch die Politik in der Pflicht, wenn es um die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

„Ich setze stark auf Netzwerke und passgenaue Lösungen“

Prof. Dr. Irene Gerlach über höhere Produktivität durch motivierte Mitarbeiter, Kinderbetreuung und die Zukunft der familienfreundlichen Mitarbeiterführung

Frau Professor Gerlach, Sie und Ihr Team am Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik haben eine Messmethode zur Feststellung der Familienfreundlichkeit in Unternehmen entwickelt. Wie muss man sich das vorstellen?

Prof. Dr. Irene Gerlach: Der Berufundfamilie-Index erhebt das Familienbewusstsein von Arbeitgebenden. In den für deutsche Unternehmen durchgeführten repräsentativen Befragungen ging der Fragenkatalog an die Führungsebene von 1.000 Unternehmen. Aus den Antworten wurde ein Wert zwischen null und 100 errechnet. Je höher der Wert, desto familienfreundlicher das Unternehmen. Dieser Wert lässt sich dann Output-Größen wie Produktivität, Fehlzeitenquote oder Qualität der Bewerber und Bewerberinnen gegenüberstellen.

Wie sah dieser Fragenkatalog aus?

Prof. Gerlach: Die Fragen decken drei Bereiche ab. Dazu gehören die freiwilligen Leistungen, die ein Unternehmen für Mitarbeiter mit Familienpflichten gewährt, die sogenannte Dimension Leistung. Des Weiteren beziehen wir den Austausch über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb – Dimension Dialog – sowie den Umfang, in dem Familienbewusstsein von Führungskräften und Kollegen mit Leben gefüllt wird – Dimension Kultur –, ein.

Hat ein Unternehmen die volle Punktzahl erreicht?

Prof. Gerlach: Nein. Aber es gibt durchaus Unternehmen, die sich im 90er-Bereich bewegen.

Waren das große Unternehmen, die viel Geld

in familienfreundliche Maßnahmen stecken können?

Prof. Gerlach: Überhaupt nicht. Familienfreundlichkeit in Unternehmen ist oft keine Frage des Geldes. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen haben hohe Punktzahlen erreicht, weil sie besondere Vorteile insbesondere im Vergleich zu Unternehmen mittlerer Größe haben.

Was machen diese Unternehmen denn richtig?

Prof. Gerlach: In kleineren Unternehmen wird mehr und direkter miteinander geredet. Die Kommunikationswege sind kürzer, Probleme werden eher angesprochen und dann gemeinsam gelöst. In kleineren Unternehmen wird mehr nach passgenauen Lösungen für den Ein-

zelen gesucht. Große Unternehmen punkten eher mit großen Maßnahmen wie eigenen Kitas. Ganz besonders wichtig ist es aber, dass ein Unternehmen eine familienfreundliche Kultur lebt. Wenn die Führungsebene kein Verständnis für diese Themen hat, dann haben auch die Mitarbeiter kein Vertrauen.

Ihre Studie hat auch ergeben, dass Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, produktivere und motiviertere Mitarbeiter haben.

Prof. Gerlach: Das ist nur eine natürliche Konsequenz. Wenn sich ein Arbeitgeber flexibel zeigt, zum Beispiel was Arbeitsort und -zeit angeht, dann macht er es seinen Mitarbeitern einfacher, alles unter einen Hut zu bekommen. Die Mitarbeiter fühlen sich in ihrer ganzen Person angenommen, können sich besser auf ihre Arbeit konzentrieren und identifizieren sich auch mehr mit ihrem Arbeitgeber.

Welche Möglichkeiten gibt es auch für kleinere Unternehmen, ihre Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen?

Prof. Gerlach: Ich setze ganz stark auf Netzwerke und Lösungen zum Beispiel in Gewerbegebieten. Wenn sich kleine und mittelständische Unternehmen zusammenschließen, ist viel zu erreichen.

Wo sehen Sie denn noch Nachholbedarf?

Prof. Gerlach: Bei der Pflege. Oft drehen sich

familienfreundliche Maßnahmen heute immer noch um die Betreuung von Kindern. Immer mehr Menschen pflegen aber auch ältere Angehörige und haben dadurch andere Bedürfnisse. Darüber wird aber oft nicht geredet. In einigen Unternehmen ist erst durch unsere Befragungen aufgefallen, wer alles pflegt. Momentan haben viele Unternehmen noch Vorbehalte, weil das Thema noch nicht „drückt“. Das täuscht aber. Irgendwann fällt uns das Thema auf die Füße, weil es wesentlich mehr Menschen betrifft als zum Beispiel die Kinderbetreuung. Denn Eltern hat jeder, Kinder nicht.

Ist nicht auch die Politik in der Pflicht?

Prof. Gerlach: Ich bin sehr gespannt, was die neue Landesregierung von ihren Versprechen umsetzt. Gerade im Bereich Kinderbetreuung leuchtet bei uns in NRW immer noch die rote Laterne. Es gilt, das Platzangebot deutlich zu steigern. Problematisch ist sicher auch, dass die auf der Basis des Rechts auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder ab dem vollendeten 14. Lebensmonat in den Kommunen angebotenen Plätze für viele Eltern nicht annehmbar sind, weil sie am anderen Ende der Stadt liegen. Auch die Kosten für die Eltern müssten gesenkt werden. Studien zeigen, dass es sich gerade für Frauen lohnen muss, zurück in den Beruf zu gehen. Verschlingen Betreuungs- und Fahrtkosten sowie Sozialversicherungspflicht und Steuern einen Großteil der zusätzlichen Einnahmen, entscheiden sich viele gegen die Erwerbstätigkeit.

HINTERGRUND

Prof. Dr. Irene Gerlach ist Mitbegründerin des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Seit 2005 widmet sich das FFP der wissenschaftlichen Analyse von Potenzialen und Effekten einer familienbewussten Personalpolitik. Das FFP vertritt die Meinung, dass – neben der staatlichen Familienpolitik – eine familienbewusste Unternehmenspolitik wesentlich dazu beiträgt, dass Beschäftigte Erwerbstätigkeit und Familie ins Gleichgewicht bringen können. Zu den großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte zähle dabei auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Ist das schlimm?

Prof. Gerlach: Absolut. Uns werden in ein paar Jahren 30 Prozent Arbeitskräfte fehlen. Ich spreche nicht von Facharbeitern, sondern auch von einfach qualifizierten Menschen. Zudem möchten viele Mütter in größerem Umfang erwerbstätig sein. Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu verbessern, hat für alle Seiten Vorteile: für die Eltern und Kinder – denn Erwerbsarbeit der Eltern ist der beste Schutz vor Armut – sowie für die Unternehmen und für unsere Volkswirtschaft.

Nina Mützelburg



WIR SCHAFFEN NEUES.

Als Spezialisten für Logistik- und Unternehmensimmobilien haben wir die Erfahrung, die Sie weiterbringt. Ob Entwicklung, Vermietung oder Ankauf: Wir schaffen Raum für Ihre Bedürfnisse.

Hamburg • Berlin • Köln • London
Stuttgart • Luxemburg • Frankfurt
www.garbe-industrial.de

GARBE
Industrial Real Estate