

dpa-Meldung vom 20.03.2006

Weniger Fehltage und höheres Ansehen - Familiensinn nutzt auch Chefs

Frankfurt/Main (dpa/lhe) - Wenn das Kind mit Fieber aufwacht, die Tagesmutter ausfällt und der Kindergarten wegen Streiks oder Läusen geschlossen ist, haben berufstätige Eltern meist keine Wahl: Einer muss zu Hause bleiben. Extrem flexible Arbeitszeiten, Heimarbeit, eine Notfallbetreuung oder Zusatzurlaub können das anfällige Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf widerstandsfähiger machen. Davon profitieren nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Unternehmen, wie eine neue Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der Universität Münster belegt.

«Der Krankenstand kann positiv beeinflusst werden», lautet eines der Ergebnisse der Studie mit dem Titel «Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Maßnahmen». Die Arbeitnehmer fehlten seltener, gingen nicht so lange in Elternzeit und fänden sich danach schneller wieder in die Arbeitsabläufe ein. Die Wertschöpfung pro Beschäftigten sei höher, die Mitarbeiter zufriedener und die Firmen auf dem Arbeitsmarkt attraktiver.

Befragt wurden 72 von 250 deutschen Unternehmen, die für ihre familienorientierte Personalpolitik mit dem Audit «beruf und familie» ausgezeichnet wurden. «Für diese auditierten Unternehmen ist die Befragung repräsentativ, aber natürlich nicht für alle deutschen Firmen», sagt Politologin Prof. Irene Gerlach vom FFP. Bislang gebe es aber überhaupt keine repräsentativen Studien zu dem Thema. Das Audit wird von beruf und familie vergeben - einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung in Frankfurt -, die auch das FFP finanziell fördert.

«Ein zentrales Problem des demographischen Wandels für die Unternehmen ist der sich abzeichnende Fachkräftemangel», stellen die Forscher fest. Um Spezialisten mit Nachwuchs oder Kinderwunsch zu halten oder zu gewinnen, seien familienbewusste Instrumente hilfreich. «In gut zehn Jahren gibt es ein Drittel weniger Arbeitskräfte», betont Gerlach, die auch Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des Bundesfamilienministeriums ist. «Die Unternehmen haben ein massives Eigeninteresse da etwas zu tun.»

Sie müssten sich überlegen, wie sie gut ausgebildete Frauen halten könnten. Dabei sei es für die Betriebe teurer, wenn die Arbeitnehmer sich für eine lange Babypause entschieden und danach erst wieder eingearbeitet werden müssten. In fast drei Viertel der befragten Unternehmen ging die Initiative zu den familienfreundlichen Angeboten daher auch von den Firmenleitungen aus. 82 Prozent der Betriebe wünschten sich vom Staat mehr Engagement in der familienbewussten Personalpolitik, berichtet Gerlach. Dabei werden nur selten neue Gesetze oder die Einführung von Familienbeauftragten gefordert, sondern Anreize (58 Prozent) und finanzielle Unterstützung (29 Prozent).

Der Staat dürfe zwar nicht aus der Verantwortung entlassen werden, könne es aber künftig nicht mehr allein richten, meint Gerlach. «In den 50er und 60er Jahren gab es auch betriebliche Familienpolitik, sie hatte nur eine andere Zielsetzung.» Die Unternehmen entlasteten den meist allein erwerbstätigen Vater mit

Prämienzahlungen bei Geburten und Familienfesten sowie mit Kinderfeizeiten, damit er «seine hundertprozentige Arbeitskraft für den Betrieb hatte».

Gerlach und ihre Kollegen, die Betriebswirte Prof. Alexander Dilger und Prof. Helmut Schneider, haben für ihre Studie die familienfreundlichen Unternehmen in «sehr engagierte» und in «engagierte» unterteilt. Erstere schnitten in der Studie insgesamt deutlich besser ab. Kriterien waren Umfang und Qualität der Angebote sowie die Selbsteinschätzung der Firmenleitungen und der Mitarbeiter.

Die sehr engagierten Betriebe konnten den Krankenstand nach eigenen Angaben deutlich reduzieren und wiesen insgesamt eine Fehlzeitenquote von nur 4,7 Prozent auf. Bei den anderen war der Effekt zwar spürbar, aber nicht so ausgeprägt, die Fehlzeitenquote betrug 7,6 Prozent. In den Firmen mit einem sehr umfassenden familienfreundlichen Angebot war auch die Dauer der Elternzeit kürzer. Die Mitarbeiter kehrten im Durchschnitt nach rund einem Jahr und sieben Monaten an ihren Arbeitsplatz zurück, in den anderen Unternehmen erst nach zwei Jahren und zwei Monaten.

Dass sich Familienfreundlichkeit rechnet, hat bereits vor einigen Jahren eine Modellrechnung der Prognos AG ans Licht gebracht. Danach lohnen sich Investitionen in Familienfreundlichkeit betriebswirtschaftlich mit einer Rendite von 25 Prozent. Das FFP will in der zweiten Jahreshälfte eine Vergleichsbefragung aller deutschen Unternehmen starten und im nächsten Schritt internationale Vergleiche anstellen.

Ira Schaible, dpa