

„Priorität sollte bei den betrieblichen Angeboten alles haben, was hilft, die Auszeit kurz und die Rückkehr reibungslos zu gestalten.“

Faktor A: Frau Professor Gerlach, lässt sich der Erfolg einer familienbewussten Personalpolitik belegen?

Irene Gerlach: Ja, wir haben in Studien festgestellt, dass sich familienbewusst handelnde Unternehmen in sehr vielen Belangen besser schlagen als der Durchschnitt. Sie erhalten zum Beispiel auf Schlüsselpositionen deutlich mehr Bewerbungen, die Mitarbeitenden fehlen seltener, die Motivations- und Produktivitätswerte liegen höher und es gelingt den Unternehmen, ihr Humankapital nachhaltig aufzubauen.

Irene Gerlach ist Leiterin des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik an der Uni Münster und stellvertretende Vorsitzende des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim BMFSFJ.

Welche betrieblichen Angebote für junge Eltern halten Sie aus Unternehmenssicht für besonders nützlich?

Priorität sollte alles haben, was hilft, die berufliche Auszeit kurz und die Rückkehr reibungslos zu gestalten. Drei Jahre Elternzeit sind für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber nicht ganz unproblematisch. Durch familienbewusste Angebote lässt sich die Auszeit aber nachweislich deutlich verkürzen.

Warum sind drei Jahre Elternzeit problematisch?

Weil das Wissen der Mitarbeitenden über die Jahre zu veralten droht. Das macht den Wiedereinstieg zumindest aufwendiger. Und bei längerer Abwesenheit ist es oft schwierig, eine der Qualifikation entsprechende Stelle freizuhalten. Dabei haben ja auch Unternehmen ein Interesse daran, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal eingesetzt sind.

Was können Arbeitgeber in der Babypause der Eltern tun?

Wichtig wäre es, konsequent Kontakt zu halten und über betriebliche Veränderungen zu informieren. Wenn es dann noch gelingt, über Schulungen oder gelegentliche Einsätze als Urlaubsvertretung sicherzustellen, dass der Pausierende fachlich im Job drin bleibt, wäre viel gewonnen.

Für die Rückkehr in den Job setzen Unternehmen und Eltern auf Teilzeitangebote. Was halten Sie davon?

Wegen der nach wie vor noch nicht optimalen Kinderbetreuungssituation haben Mütter oft gar keine Alternative. Dabei wissen wir aus Studien, dass sich viele früher oder später eine Vollzeitrückkehr wünschen würden, wenn sie ihr Kind gut aufgehoben wüssten. Und Unternehmen würden das Wissen ihrer qualifizierten Angestellten auch lieber ganztags nutzen. Insofern sind Teilzeitangebote eher eine Zwischenlösung auf dem Weg zum Vollzeitjob.

Welche Angebote helfen allen Beteiligten besonders weiter?

Eine gute Kinderbetreuung ist ein Thema. Zudem finden berufstätige Eltern Arbeitszeit- und Arbeitsortsouveränität sehr wichtig.

Führungskraft in Teilzeit: Seit ihre Kinder auf der Welt sind, arbeitet Hilde Hurlemann nur noch 25 Stunden in der Woche. Zusammen mit ihrem Arbeitgeber, einem Softwarehaus, hat sie nach Lösungen gesucht, um ihren Job neu zu organisieren.

treuungsplätze für die Kinder der 1.650 Angestellten zur Verfügung – an 365 Tagen im Jahr, ab der achten Lebenswoche bis zum 10. Lebensjahr. Der Erfolg gibt dem aufwendigen Konzept Recht: 90 Prozent der jungen Eltern kehren nach ihrer Babypause wieder an die Klinik zurück. Die Fluktuation ist in den vergangenen 25 Jahren von 34 auf sechs Prozent gesunken, was die Klinik zum großen Teil auf die familienfreundlichen Maßnahmen zurückführt. Hierzu gehören neben der Kinderbetreuung zahlreiche Teilzeit-Modelle und Wiedereinstiegsszenarien. Obwohl diese nicht billig sind – 2007 investierte die Klinik 565.000 Euro –, blieb ihr durch die gesparten Überbrückungs-, Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten für ausfallendes Personal von rund 701.500 Euro ein rechnerischer Nutzen von 136.500 Euro, wie Personalchef Albert Stichaner nicht ohne Stolz feststellt.

Tatsächlich gibt es erst wenige Unternehmen, die eine solche Rechnung aufstellen. Angesichts der demografischen Entwicklung dieses Landes sind familienfreundliche Maßnahmen aber durchaus sinnvoll. Ab 2015 wird die deutsche Wirtschaft unter einem erheblichen Fachkräftemangel leiden, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ermittelt hat. Und so feilen Arbeitgeber zunehmend an Angeboten, um ihren vielen gut ausgebildeten Frauen nach einer Auszeit eine adäquate Rückkehr in den Job und den Eltern künftig eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Bei mehr als der Hälfte aller Firmen sind familienfreundliche Maßnahmen offiziell zentraler Bestandteil in der Personalentwicklung, wie das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) und das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) Köln ermittelt haben. Klaus Zimmermann, Präsident des DIW, stellte bei der Vorstellung des jüngsten DIW-Monitors fest: „Jede Frau, die beruflich nicht in die Position kommt, für die sie qualifiziert ist, kostet uns Wachstum.“



Mehr dazu unter: www.faktor-a.arbeitsagentur.de