

Firmen entdecken ihre Vorliebe für Mütter

Weil qualifizierte Arbeitskräfte knapp werden, können viele Unternehmen auf Frauen mit Kindern nicht mehr verzichten. Sie umwerben sie wie nie zuvor

Von Viktoria Unterreiner

WER HÄTTE das von einem Unternehmen erwartet, das Rasenmäher und Traktoren herstellt. Ausgerechnet der Landmaschinenhersteller John Deere in Mannheim zeigt, wie man jungen Müttern das Leben erleichtert. So half der Betrieb seiner Mitarbeiterin Barbara Ackermann nicht nur dabei, eine gute Tagesmutter für ihren Sohn Lars zu finden. Das hätte sie zur Not auch alleine geschafft. „Wirklich toll war, dass ich nach der Rückkehr in den Job mitentscheiden durfte, an welchen Tagen und wie lange ich arbeite“, sagt Barbara Ackermann.

Ihren Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert das enorm. Ein Jahr hat die 30-Jährige pausiert, um sich zu Hause um ihr Baby zu kümmern. Anfang Oktober kehrt sie zu John Deere zurück, entweder an ihren alten Arbeitsplatz ins Controlling oder auf eine neue Stelle im Einkauf. Sie freut sich auf beides. „Auf Dauer würde es mich nicht ausfüllen, nur den Haushalt und mein Kind zu versorgen“, sagt sie.

Vorbei sind die Zeiten, in denen Arbeitgeber bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Nase rümpften. Langsam erkennen die Firmen, dass sie es sich nicht mehr leisten können, auf die Mütter zu verzichten. Denn wenn qualifizierte Mitarbeiter knapp sind, wird es für sie immer wichtiger, junge Frauen wieder früh zurück in den Beruf zu holen. „Für die Milderung des Fachkräftemangels

ist die bessere Mobilisierung der Frauen die beste Option, wenn man von Zuwanderung absieht“, sagt Klaus Zimmermann, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

Von einer Trendwende zu sprechen wäre zwar überzogen. Aber die deutschen Firmen werden familienfreundlicher. Fast 1000 Unternehmen haben sich schon im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ zusammengeschlossen, das Familienministerin Ursula von der Leyen (CDU) und der deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2006 gegründet haben. Darin tauschen sie Ideen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus. Und fast drei Viertel der vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) befragten Betriebe halten die Familienfreundlichkeit ihres Unternehmens heute für wichtig oder sehr wichtig. Das ist fast doppelt so viel wie noch vor drei Jahren.

Am wichtigsten ist es den meisten Eltern, dass sie mitreden können, an welchen Tagen sie in der Woche arbeiten und zu welchen Zeiten. Nur so können sie ihren Arbeitstag an die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten oder den Wünschen von Tagesmüttern anpassen. Besonders gut hat es dabei Julia Schenk bei B Braun im hessischen Melsungen getroffen. Der Medizintechnik-Hersteller bietet 200 verschiedene Teilzeit- und über 60 Schichtmodelle für die Produktion an, sodass jeder Mitarbeiter für sich und seine Familie eine gute Lösung

finden kann. Das lässt sich bei 5000 Mitarbeitern zwar auch leichter bewerkstelligen als bei einem kleinen Unternehmen. Trotzdem hängt es auch vom guten Willen der Geschäftsleitung ab. So teilen sich beispielsweise bei den sogenannten Hausfrauenschichten zwei Mitarbeiterinnen eine Stelle in der Produktion. Und arbeiten beide Eltern bei B Braun, können sie ihre Schichten aufeinander abstimmen.

Julia Schenk hat sich dafür entschieden, jeden Tag bis zwei Uhr nachmittags ins Büro zu gehen. Dann holt die Marketingmanagerin ihren Sohn Luis aus der Kinderkrippe ab. Seit Anfang des Jahres lohnt sich die Familienteilzeit besonders. Wer sich um sein Kind kümmert und trotzdem 50 Prozent arbeitet, bekommt das mit einem Zuschlag von 15 Prozent auf das Gehalt beim ersten und 25 Prozent beim zweiten Kind vergütet.

Der einzige Haken bleibt natürlich: „Beruf und Familie zu vereinbaren funktioniert nur, wenn Kollegen und Vorgesetzte auch das entsprechende Verständnis aufbringen“, sagt Julia Schenk. Sonst nützen die besten Angebote nichts.

Es ist daher auch wenig überraschend, dass sich vor allem die Unternehmen als besonders familienfreundlich erweisen, bei denen viele Frauen im Chefsessel sitzen. Offenbar können weibliche Vorgesetzte besser nachvollziehen, wie wichtig es ist, den Job zu Hause und im Büro unter einen Hut zu bringen, und unterstützen ihre Mitarbeiterinnen entsprechend.

Dabei zahlt es sich für Unternehmen auch finanziell aus, ihre Mütter bei Laune zu halten. Für ein fiktives Unternehmen mit 1500 Mitarbeitern hat das Familienministerium ausgerechnet, dass den Kosten für familienfreundliche Maßnahmen in Höhe von 300 000 Euro auf der anderen Seite Einsparungen von 375 000 Euro gegenüberstehen. Durch geringere Fehlzeiten und weniger Ausgaben für die Neubesetzung, Wiedereingliederung der Mütter und Elternzeitpausen verbuchen die Firmen so ein Plus von 75 000 Euro im Jahr. „Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, birgt für die Unternehmen auch handfesten betriebswirtschaftlichen Nutzen“, sagt Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des

es sich nicht nur für große Unternehmen wie Metro oder Daimler lohnt, einen Betriebskindergarten zu gründen, zeigt das IT-Unternehmen Megware in Chemnitz. Als auf einen Schlag mehrere der Mitarbeiterinnen schwanger wurden, hat Megware eine eigene Kita gebaut,

um auf die Mütter nicht lange verzichten zu müssen. Auch wenn es zwei Jahre gedauert hat, bis die Idee ihren Gang durch alle Instanzen geschafft hatte, wäre es für das 60 Mitarbeiter große Unternehmen noch schwieriger gewesen, neue IT-Fachkräfte nach Chemnitz zu holen.

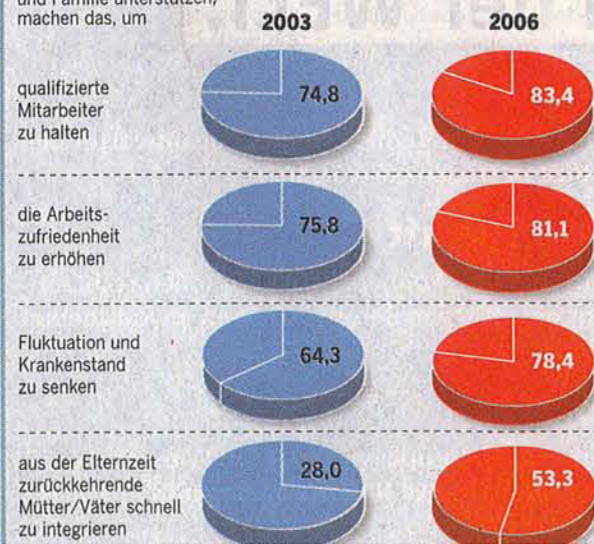
Zehn Monate nach der Geburt ihres zweiten Mädchens hat Maika Maudrich daher auch schon wieder angefangen zu arbeiten. Die Kosten für die Kita von Alexa und Olivia übernimmt Megware, Maika Maudrich selbst zahlt wie die anderen Eltern nur einen freiwilligen Bei-

trag. Am besten findet sie, dass die Kita rund um die Uhr offen hat und die Betreuer bleiben, bis jedes Kind abgeholt ist. „So hat man nicht sofort so ein schlechtes Gewissen, wenn ein Meeting oder eine Telefonkonferenz ausnahmsweise mal länger dauert“, sagt sie.

ANZEIGE

MOTIVE DER UNTERNEHMEN

So viel Prozent der Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, machen das, um



DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT