

„Familienfreundlichkeit gibt es nicht aus Altruismus!“

Lippstädter Unternehmen stellen mit Prof. Detmers verschiedene

Aspekte vor



(v.l.): Dr. Silke Andrae, Michael Schüler, Prof. Dr. Ulrike Detmers, Gabriele Voigt, Josie Olk, Daniela Franken sowie (v.h.l.) Frank Osinski, Moderator Godehard Pöttker, Rolf Scheurer sowie Gerrit Jungk.

LIPPSTADT „Wenn Sie in Elternzeit gehen, dann ist es das Ende Ihrer Karriere. Wir zahlen nicht für Weicheier.“ Diese Ansicht eines Personalers zitierte Prof. Ulrike Detmers (FH Bielefeld) am Dienstagabend im Lippstädter Cartec – verbunden mit dem Hinweis, dass eine solche Denkweise gerade in ländlich geprägten Regionen stark verbreitet sei. Es gehe jedoch auch anders; es gebe sehr wohl familienfreundliche Unternehmen. „Und die machen das nicht, weil sie Altruisten sind, sondern darin eine Verdoppelung ihrer Erträge sehen“, berichtete die Referentin bei der Veranstaltung, die von Wirtschaftsförderung, Lokalem Bündnis für Familie, Gleichstellungsstelle und Gleichstellungsbeirat organisiert worden war. Mehr als 70 Zuhörer konnten sich dabei davon überzeugen, dass es in Lippstadt gute Beispiele aus der Praxis gibt: Fünf Firmen ganz unterschiedlicher Größe und aus verschiedenen Branchen gaben einen Einblick, wie sie Familienfreundlichkeit in den Alltag integriert haben und so u.a. von zufriedenen, langjährigen Mitarbeitern profitieren.

Das zeigte übrigens gleich vor Ort Wirkung – wie etwa bei einigen jungen Frauen, die sich an der Fachschule Wirtschaft des Lippe-Berufskollegs nebenberuflich zur Betriebswir-

tin fortbilden und nach dem Vortragsabend im Patriot-Gespräch meinten: „Es gibt ein besseres Gefühl, dass es Unternehmen gibt, die so etwas machen.“

Was aber verbarg sich hinter diesem „so etwas“? Zum Beispiel flexible Arbeitszeiten wie bei Conacord, die Geschäftsführerin Gabriele Voigt vorstellte. Damit habe man vor 18 Jahren begonnen („übrigens wegen eines Mannes“), und das dann rund um eine Kernarbeitszeit weiter entwickelte System mit entsprechender Zeiterfassung biete heute bei dem Lieferanten für Seile, Ketten und Ladungssicherung viele weitere Möglichkeiten – von der Teilzeit bis zur nebenberuflichen Weiterbildung.

Der technische Fortschritt hilft

Auch der technische Fortschritt hilft jungen Familien: Über die Einrichtung von Telearbeitsplätzen für junge Mütter berichtete Rolf Scheurer von der gleichnamigen Steuerberatungsgesellschaft. In diesem Metier spiele die absolute Datensicherheit eine große Rolle, und da schaffe die Technik heute entsprechende Möglichkeiten, so Scheurer. Zugleich werde Kontinuität in der Betreuung möglich: „Die Mandanten sind darüber sehr glücklich.“ Zugleich räumte Scheurer offen ein, dass Telearbeit für Arbeit-

geber sowie -nehmer ein Kompromiss bleibe: „Aber es gibt den Mitarbeiterinnen eine hervorragende Möglichkeit, angstfrei sagen zu können, dass sie schwanger sind.“ Zugleich seien eigene Vorschläge wichtig, wie die Mandantenzufriedenheit sichergestellt werde – und es sei schon so, dass man angesichts der sich schnell ändernden Steuergesetzgebung kaum länger als ein Jahr pausieren könne.

Pkw-Inspektion während der Arbeit

Über die schnelle Rückkehr aus der Elternzeit berichtete auch Martin Schüler. Der Geschäftsführer des Autozulieferers HBPO betonte die Bedeutung des regelmäßigen Kontakthaltes, und dass etwa die Hilfe mit Informationen (z.B. zu Kindergärten, Schulen oder Ärzten) kein Geld koste: „Die Stadt Lippstadt stellt das bereit.“ Allein in den letzten zwei Jahren hätten sieben Männer die Elternmonate genutzt – teils bis zu einem halben Jahr, auch in Führungspositionen. Der Umgang damit – und auch dass sie tatsächlich wieder in ihre alten Positionen gekommen seien – führe zu einer guten Atmosphäre und großer Leistungsbereitschaft; dies bei insgesamt flexiblen Arbeitszeiten.

Viel kleiner als bei den großen Arbeitgebern ist die sechsköpfige Belegschaft

der Kleintierpraxis von Dr. Silke Andrae, ebenso wie HBPO bereits mit dem Siegel der Kreis-Wirtschaftsförderung als familienfreundlich gekennzeichnet. „Viel miteinander absprechen und sich abstimmen“, das gehöre ebenso zum Erfolgsrezept wie Kreativität. Der hohe Organisationsaufwand werde mit Mitarbeiterbindung, weniger Geräteschaden und kaum Fehlzeiten belohnt. Dabei könne man als Arbeitgeber z.B. auch für Kindergarten bezahlen – darum kümmern (z.B. auch um Hilfen bei Krankheit der Kinder) müssten sich die Angestellten aber schon selbst bemühen.

Ganz andere Voraussetzungen bringt der Landschaftsverband Westfalen Lippe (kreisweit 2200 Mitarbeiter) mit, der sich derzeit von der Hertie-Stiftung („Beruf und Familie“) audieren lässt. Personalleiter Gerrit Jungk gab einen Einblick: Etwa, dass die Pflege der eigenen Eltern schon eine größere Rolle einnimmt und der LWL mit seinen Kliniken und Zentren da oft intern eine kurzfristige erste Hilfe bieten kann. Andererseits gehe es auch um Gesundheitsmanagement sowie den Gedanken, die Mitarbeiter zu entlasten – etwa, wenn die Pkw-Inspektion während der Arbeitszeit stattfindet, das Essen aus der Kantine auch für Familienangehörige mitgenommen werden kann oder flexible Gehaltsvorschüsse jungen Eltern helfen.

Insgesamt, so befand Moderator Godehard Pöttker vom Lippstädter Standortforum, hätte sich auch angesichts der unterschiedlichen Unternehmen ein buntes Bild geboten – was sich an etlichen Nachfragen in der anschließenden Diskussion zeigte. Prof. Detmers ergänzte zwei Dinge: Zum einen seien Führungskräfte entscheidende Multiplikatoren für Familienfreundlichkeit, zum anderen befand sie auch wegen der gezeigten Beispiele: „Man kann nicht sagen, dass Regionen abseits der Metropolen rückschrittlich sind.“ **axs**