

Karriere mit mehr Freiraum

Immer mehr Unternehmen richten auch für Väter familienfreundliche Arbeitsplätze ein.

Andreas Schulte
Köln

Fürsorglich kümmert man sich bei Anton Schönberger Stahlbau & Metalltechnik im oberpfälzischen Schwarzach um die Beschäftigten. Die überwiegend männliche Belegschaft genießt einige familienfreundliche Extras: Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen flexible Arbeitszeiten. Frischgebackene Väter können mit angesammelten Überstunden Auszeiten nehmen. Für die Einschulung von Kindern gibt es Sonderurlaub. Und vergessliche Beschäftigte werden vom Unternehmen sogar an den Hochzeitstag erinnert. „Unsere Mitarbeiter sind oft lange auf Montage und müssen kurzfristig einspringen“, sagt Geschäftsführerin Sabine Schönberger. „Die familienfreundlichen Zusatzangebote sind die Gegenleistung dafür.“

Doch nicht nur die Beschäftigten profitieren, auch für die Firma zahlt es sich aus, solche Privilegien zu gewähren. „Mitarbeiterfluktuation gibt es bei uns nicht“, sagt Schönberger. Dabei steht die Firma mit einem renommierten Arbeitgeber im direkten Wettbewerb um die besten Fachkräfte: Der Autobauer BMW produziert gleich nebenan in Wackersdorf. Schönberger zahlt nach eigenen Angaben vergleichbare Löhne wie BMW - doch sie weiß, dass das allein nicht reicht. „Viele Arbeitskräfte bewerben sich bei uns, weil sie von unserer Familienfreundlichkeit gehört haben. Diese Bonbons sind im Kampf um Fachkräfte entscheidend.“

Schönbergers Engagement ist beispielhaft in einer Zeit, in der mehr und mehr Väter eine aktivere Rolle in der Familie anstreben. Diesen Trend stellt die Hamburger Unternehmensberatung Väter gGmbH in einer Studie fest. Auch die Politik erkennt den Wert väterfreundlicher Arbeitsplätze. Nordrhein-Westfalens Familienministerin Ute Schäfer etwa kündigte Anfang Februar einen Familiengipfel an.

Unternehmen, Kommunen und Verbände sollen dabei die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutieren. Betreuungsplätze für Kinder alleine reichten nicht, sagte die Ministerin. „Wir müssen nicht nur Frauen, sondern auch Männern gute Vereinbarkeitskonzepte ermöglichen.“ Einige Mittelständler zeigen schon jetzt, wie die aussehen könnten.

Die Hamburger Agentur für digitale Kommunikation Ministry ermöglicht es Führungskräften, in Teilzeit zu arbeiten. Bislang sind drei Mitarbeiter mit Personalverantwortung jeweils zwei Monate lang in Elternzeit gegangen. „Wir haben das aufgefangen, indem die Geschäftsführer einen Teil der Aufgaben im Tagesgeschäft erfüllt haben und zugleich die Juniorprojektleiter mehr Verantwortung übernommen haben“, erläutert Geschäftsführer Andreas Ollmann. Das werde bei der Projektplanung mit dem Kunden so abgesprochen. „Man muss es ihnen erklären, aber dann finden sie es gut.“



Vater mit Kind im Schwimmbad: Firmen ermöglichen flexible Arbeitszeiten.

HEIMARBEIT WENIG BELIEBT

Rückgang Trotz der allgemeinen Forderung nach flexibleren Arbeitsbedingungen sinkt die Zahl der Heimarbeiter in Deutschland. 4,7 Millionen Erwerbstätige haben ihren Beruf im Jahr 2012 hauptsächlich oder gelegentlich zu Hause ausgeübt - rund 800 000 weniger als noch 2008. Das hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in einer Studie ermittelt.

Gegen den Trend Im EU-Vergleich befindet sich Deutschland beim Anteil der Heimarbeiter damit im unteren Drittel. Die Studie liefert keine eindeutige Erklärung dafür, warum die Zahl der Heimarbeiter in Deutschland seit 2008 kontinuierlich zurückgeht - trotz besserer technischer Voraussetzungen für das Home-Office. Studienleiter Karl Brenke vermutet, dass unterschiedliche Unternehmenskulturen den Ausschlag geben. In hiesigen Firmen herrsche ein Anwesenheitswahn. In Europa insgesamt ist die Zahl derjenigen gestiegen, die von zu Hause aus arbeiten.

Ministry hat 50 Mitarbeiter - die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei ein „zentraler Wert“. Deshalb bemüht man sich um eine Kernarbeitszeit zwischen neun und 18 Uhr. Das kommt Vätern entgegen. Tatsächlich geben laut Väter-gGmbH-Studie 91,5 Prozent der Väter an, auch in der Woche Zeit für die Familie haben zu wollen. Wichtig sei es, Kunden größtmöglich als Partner in das Projekt einzubeziehen, sagt Ollmann. „Dann verstehen sie auch, warum man nicht ständig um 21 Uhr noch erreichbar ist.“

Längst nicht jeder mittelständische Arbeitgeber denkt wie Ollmann. „Das Verständnis für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wächst erst allmählich“, sagt Marcus Schmitz, Geschäftsführer der Organisationsberatung IGS in



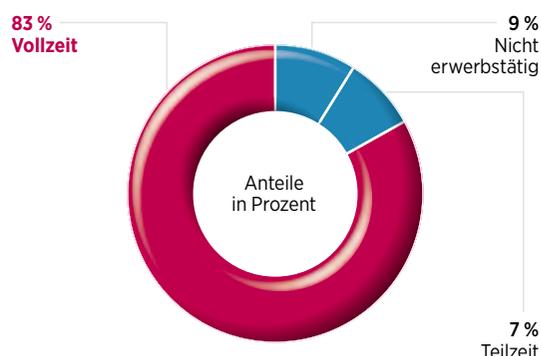
Werden Kunden eingebunden, dann verstehen sie, warum man nicht ständig um 21 Uhr erreichbar ist.

Andreas Ollmann,
Geschäftsführer Ministry

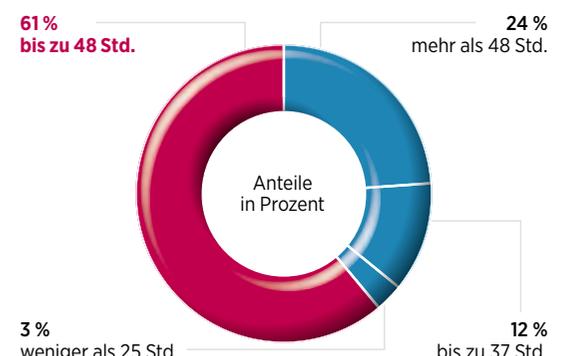
Viel Arbeit

Noch bevorzugen die meisten Väter den Vollzeitjob

In diesem Beschäftigungsverhältnis stehen Väter
Umfrage unter 501 Vätern in Nordrhein-Westfalen



Diesen Beschäftigungsumfang wünschen sie sich pro Woche
Umfrage unter 442 Vätern in Nordrhein-Westfalen



Handelsblatt | Abweichungen von 100 % durch Rundungsdifferenzen

Quelle: DIW