

Nürnberger Nachrichten, 29.07.2008

Flexibilität ist Trumpf

Experten sprachen über Vereinbarkeit von Familie und Beruf

ANDREA GERBER-KREUZER

Fachkräfte sind in vielen Branchen bekanntlich Mangelware. So manche Hoffnung ruht auf den Frauen als Potenzial, das noch zu wenig genutzt wird. Die „Initiative familienbewusste Personalpolitik“ in der Metropolregion Nürnberg setzt sich dafür ein, dass Eltern Familie und Beruf besser unter einen Hut bekommen.

Getragen wird die Initiative von der Nürnberger Agentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer Mittelfranken und dem Bündnis für Familie und von den Firmen Baumüller Holding, Cortal Consorts, Hofmann Personalleasing sowie der Datev unterstützt. So ließ es sich Datev-Personalvorstand Jörg von Pappenheim, nicht nehmen, an einer Veranstaltung zur „Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ teilzunehmen.

Jeweils drei weibliche und männliche Führungskräfte mit Familie schilderten in einer Podiumsdiskussion, wie sie mit beruflichen und familiären Anforderungen zurechtkommen. Der Schlüssel dazu sei — hier waren sich alle einig — Flexibilität.

„Das Unternehmen zeigte sich mir gegenüber flexibel, wenn ich meine Tochter vom Kindergarten abholen musste, dagegen kam ich auch kurzfristig zu Besprechungen in die Firma“, berichtete Jutta Rössner, seit 16 Jahren Führungskraft bei der Datev, mehrere Jahre davon in Teilzeit. Ihre Ansicht, dass es immer eine Lösung gibt, wenn der Wille zu familienfreundlichem Arbeiten in der Unternehmensführung da ist, wurde von allen Seiten bestätigt. „Wir müssen Normalität schaffen“, forderte Rössner. In vielen Firmen sei das leider noch nicht Alltag, so Moderatorin Susanne Bohn.

Uta Hecht, promovierte Physikerin bei Semikron, begann gleich in Teilzeit als Gruppenleiterin, gab aber nach einiger Zeit zusätzliche Funktionen auf. Sie ist nach wie vor im Führungskreis, stellte aber fest, dass auftretende Schwierigkeiten meist von einigen Kollegen und Kolleginnen ohne Kinder kamen, nicht vom Unternehmen selbst.

In einer „Komfortsituation“ sieht sich Petra Janke, wie Jutta Rössner Abteilungsleiterin bei der Datev. Ihr Mann kümmert sich in Elternzeit um die dreijährige Tochter, so dass sie selbst nie ihre Arbeitszeit reduzieren musste. In ihrem Team gibt es allerdings Teilzeitkräfte, was für Janke unproblematisch ist, solange der Anteil nicht zu hoch wird.

Gefragte Eltern

Thilo Lohmüller setzt sogar sehr gerne Mütter und Väter ein, die aus der Elternzeit zurückkehren. „Sie können gut organisieren, sind hochmotiviert und arbeiten zügig, um im Zeitplan nach Hause gehen zu können“, so der Abteilungsleiter bei der GfK. Er selbst lebt in einer „Patchwork-Familie“ mit drei eigenen Kindern und zwei seiner Partnerin, die ebenfalls eine volle Stelle hat. Soziale Netze, Tagesmütter oder Großeltern schrieben alle Diskussionsteilnehmer groß. Denn die Knackpunkte erleben die berufstätigen Eltern bei Krankheiten der Kinder, Fußballturnieren oder Theateraufführungen.

Reinhard Nohl beleuchtete einen weiteren Aspekt: die Situation der „Sandwichgeneration“. Der Leiter Personalmanagement bei Quelle hat zwei erwachsene Töchter, bei ihm liegt die Betreuungsaufgabe verstärkt bei seinen Eltern. Die Pflege älterer Familienmitglieder beanspruche ebenfalls ihre Zeit. Die These, dass sozialkompetente Führungskräfte ihr Personal familienfreundlich führen, bestätigte auch Dorothee Seymer in ihrer Diplomarbeit an der FH Nürnberg.

Redaktion:

Gregor le Claire Telefon: (09 11) 2 16 29 06

Wolfgang Heilig-Achneck Telefon: (09 11) 2 16 24 15

Copyright (c)2008 Verlag Nürnberger Presse, Ausgabe 29.07.2008