

Immer mehr Unternehmen bemühen sich, familienfreundlich zu sein

Mit Vier-Tage-Woche und einem Bügelbrett

Lydia Ninz

Wien – „Lege deine Probleme im Unternehmen auf den Tisch. Frauen neigen dazu, ihre privaten Probleme auch in der Privatheit zu belassen. Das ist aber grundfalsch“, rief die Journalistin und Mutter Barbara Morawec beim Ersten Österreichischen Journalistinnenkongress in den Saal.

„Ich hätte mir lieber die Zunge abgebissen, als zuzugeben, dass mein Kind 40 Grad Fieber hatte und ich erst einen Babysitter organisieren musste“, schilderte im selben Saal Senta Ziegler, arrivierte Schreiberin und Buchautorin, ihre Situation als allein erziehende Mutter vor zwanzig Jahren.

Der Wertewandel ist sichtbar. Immer mehr Unternehmen wollen familienfreundlicher werden. Was genau ist das? „Wenn Firmen über das Gesetz hinaus etwas tun, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern“, definiert Monika Thenner vom Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung den Mindeststandard.

Familienfreundliche Betriebe bieten flexiblere Arbeitszeiten, halten Kontakt mit Müttern in Karenz und helfen bei der Rückkehr. Den Lohn dafür zeigen deutsche Studien: Niedrige Personalfluktuation, gutes Betriebs-



klima, hohe Motivation, kaum Mobbing. „Da gibt es einen U-förmigen Verlauf. Einerseits sind es internationale Konzerne, die viel tun, andererseits kleinste Firmen. Dazwischen hängt das Angebot durch“, sagt Thenner.

Vielfalt

Procter & Gamble (Pampers, Tempo, Ariel, Wick) hat zu 80 Prozent Frauen als Kunden und legt auf weibliche Sichtweisen im Konzern großen Wert. „Nur die Vielfalt der Mitarbeiter führt zu Vielfalt im Denken und bringt innovative Ideen“, verkündete der europäische Top-Manager, der Österreicher Wolfgang C. Berndt als Devise. Um Frauen zu halten, wurde das „Diversity-Programm“ gestartet. Mit einer Fülle von Möglichkeiten: drei Monate nicht bezahlte Karenz nach fünf Arbeitsjahren samt Rückkehrrecht auf den Posten, Tele-Working, Job-Sharing, eine auf vier Tage

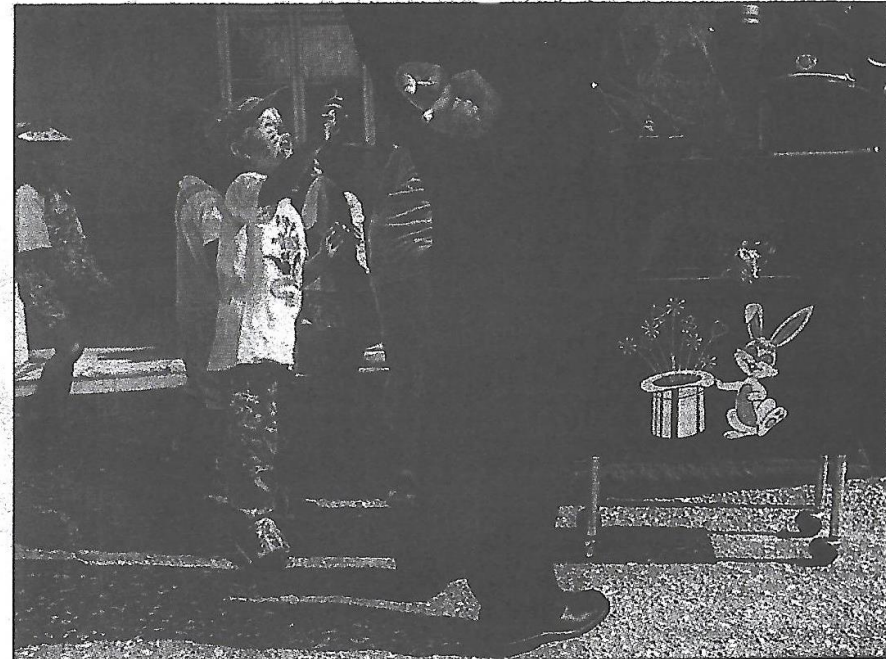
zusammengepresste Arbeitswoche („compressed work“). In Österreich macht Procter wie 20 andere Firmen beim „Family-Audit“ mit, einer dreijährigen Zertifizierung.

Mit einem Bügelbrett machte der deutsche Steuerberater Klaus Zoll Furore: Seine Mitarbeiter kommen mit Körben von Bügelwäsche ins Büro. Eineinhalb Stunden Bügelzeit pro Monat schenkt er jedem seiner Leute. „Wenn ich zu Hause weniger zu tun habe, kann ich mehr im Büro machen“, meint eine zufriedene Angestellte am Telefon.

Forscherinnen wie Thenner empfehlen, familienfreundliche Schritte immer auch auf Männer auszuweiten, sonst werde die Rolle der Frauen nur zementiert. Verhindert werden müsse die Diskriminierung von Frauen schon bei der Einstellung, nur weil sie Kinder haben könnten.

Der neueste Schrei in Österreich heißt „Familienservice“, das sich schon 13 Firmen leisten, von Hewlett Packard über Baxter, Connect, und Erste Bank bis zu Inzersdorfer. Für eine Pauschale von 100 S pro Mitarbeiter hilft das Familienservice bei der Suche nach Kinderplätzen, Pflegeunterkunft für Ältere und berät in allen Lebenslagen, bis hin zur Moderation von Scheidungen.

Familienfreundlich heißt nicht immer auch frauenfreundlich. So gibt es erst we-



Mit einem eigenen Betriebskindergarten kann man Wegzeit gewinnen und Stress abbauen. Doch was passiert, wenn die Eltern den Job wechseln?

Foto: Andy Urban

nige Betriebe mit Teilzeit-Managerinnen. Doch nicht nur sie stoßen an die gläserne Decke. Heinz Kessler, Generaldirektor der Papierfabrik Nettingsdorfer und Obmann der Sektion Industrie in der Wirtschaftskammer, fühlt sich Frauenkarrieren gegenüber zwar offen. Als Vater zweier Töchter und Mentor mancher Frauenkarriere, weiß er, „dass Frauen viel besser sein müssen, um Karriere zu machen“.

Wenn es aber darum geht, für eine neues Projekt das Management zu rekrutieren, würde Kessler einen Mann bevorzugen. „Mit einer Frau kann ich ja nicht einen Vertrag schlie-

ßen, dass sie in den nächsten eineinhalb Jahren keine Kinder bekommen wird. Das wäre gar sittenwidrig.“

Sittenwidrig

Damit hätte Monika Thenner kein Problem. Viele Frauen würden ohnehin in ihrer privaten Lebensplanung für eine Zeit lang bewusst auf Nachwuchs verzichten.

Inzwischen kommt es auch in Zeitungsredaktionen vor, dass Mitarbeiterinnen ihre Kinder mitbringen. Männliche Kollegen in Karenz sind gar nicht mehr so exotisch. Am besten klappt's überall dort, wo der Ressortleiter

selbst nach Redaktionsschluss davoneilen muss, um seine Kids zu übernehmen. Auch wenn's nur einmal pro Woche ist.

ENDE DER SERIE

Diese Serie entsteht in Kooperation mit der

Familien Initiative

Procter & Gamble

Die redaktionelle Verantwortung liegt beim