

Erfolgreiche Frauen im Beruf

Wettbewerbsvorteil: Familienfreundlichkeit

Unternehmen sind in puncto Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr denn je gefragt. Welche Angebote vor allem Frauen am meisten helfen und wie wichtig es ist, dass Familienfreundlichkeit von Unternehmen vorgelebt wird.

VON CLAUDIA LAZAI

Nachwuchs steht ins Haus, die Familie setzt sich zusammen und plant für die Zukunft. Wer geht nach dem Mutterschutz wieder zur Arbeit, ist es die Frau, der Mann, oder arbeiten beide gleichzeitig Teilzeit? Wie teilen sich beide die Betreuung der Kinder? Was sagt der Arbeitgeber dazu? Oder ein Elternteil hat eine Auszeit vom Job genommen und würde gerne wieder ins Berufsleben zurückkehren – aber wie findet man eine praktische Lösung? Es ist ein Fall, wie er tausendfach in deutschen Unternehmen zu finden ist und gerade Mittelständler vor einige Aufgaben stellt.

Die Unternehmen sind hier vermehrt gefragt. Schon allein aus Eigeninteresse: Familienfreundlichkeit wird zu einem entscheidenden Faktor beim Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte. Junge Frauen und Männer interessiert nicht nur das Einstiegsgehalt, sondern auch das Arbeitsumfeld, wie sich private familiäre Interessen mit der Berufswelt in Einklang bringen lassen. Familienbewusste Personalpolitik spielt auch eine wichtige Rolle für die eigenen Mitarbeiter und steigert deren Arbeitszufriedenheit spürbar. Deshalb brauchen Firmen in der Praxis umfangreiche Modelle und Angebote, die eine Balance zwischen Arbeits- und Familienleben herstellen und Alternativen bieten.

Arbeitseinteilung nach Maß
Im Zentrum stehen flexible Arbeits- und Pausenzeiten, Teilzeitarbeit auch während der Elternzeit, Arbeiten von zu Hause aus, Vermittlung von Kinderbetreuung und ein breites Informationspaket zu den Themen als Teil eines Gesamtpaketes.

Gerade maßgeschneiderte Teilzeitmodelle, ermöglichen vor allem Mitarbeiterinnen mit Kindern mehr Flexibilität. Eine wichtige Ergänzung ist das Angebot zur Telearbeit, bei der

phasenweise von zu Hause aus gearbeitet werden kann. Moderne Informationstechnik schafft dafür alle Voraussetzungen.

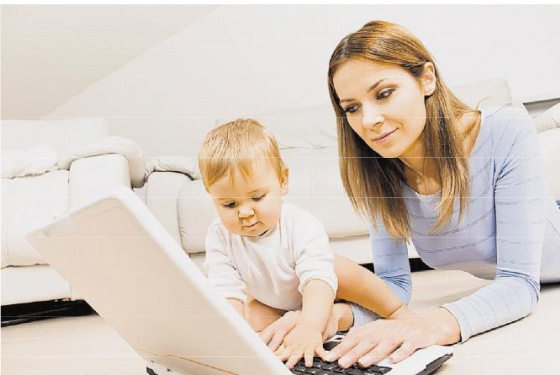
Unterstützung von Unternehmen gefragt

Weitere Ideen lassen sich in Betrieben ohne Schwierigkeiten umsetzen: Über einen Familienservice beispielsweise werden Informationen rund um das Thema Kinderbetreuung an Eltern wei-

tergegeben oder Kontakte zu professionellen Betreuungseinrichtungen hergestellt. Die Firmen sollten den Service finanziell mittragen. Vielleicht bietet das Unternehmen eigene Betreuungsplätze an oder unterstützt bei der Vermittlung von Tagesmüttern und Kinderfrauen, hilft bei der Suche nach Nachhilfe oder Hausaufgabenbetreuung, nach Kinder- und Schulläden oder bei der Suche nach Au-pairs. Im Notfall sorgt ein Notmütterdienst etwa bei Krankheit des Kindes, der Kinderbetreuerin oder der Eltern für eine Versorgung der Kleinen.

Familienfreundlichkeit

Doch die besten Angebote nützen nichts, wenn Familienfreundlichkeit nicht gelebt wird. Neben der Unternehmenskultur spielen die Führungskräfte die entscheidende Rolle. Ohne die Unterstützung des Chefs – und der Kollegen – lässt sich bei dem Thema wenig bewegen. Welche Möglichkeiten diskutiert werden, ist abhängig von deren persönlichen Erfahrungen. Wie der Vorgesetzte das Thema annimmt, beeinflusst maßgeblich den Dialog mit dem Mitarbeiter. Hier ist ein klares Statement der Unternehmensleitung zur familienbewussten Personalpolitik sehr hilfreich, um für alle Beteiligten Klarheit zu schaffen.



SIEBEN FRAGEN AN



Dr. Pamela Herget-Wehlitz, Senior Vice President Corporate Quality der MTU Aero Engines in München.

□ **Welchen Berufswunsch hatten Sie als Kind?**

Mein Vater, selbst Ingenieur, hat mich schon in jungen Jahren für Technik und Naturwissenschaften begeistert. Ein besonderes Faible hatte ich damals schon für „alles, was fliegen kann“ – vom selbstgebasteten Modell- bis zum großen Verkehrsflugzeug. Unsere regelmäßigen Familienausflüge zum Flughafen Berlin haben dann vielleicht den letzten Ausschlag für meinen Berufswunsch „Pilotin“ gegeben.

□ **Wie kam es dazu, dass Sie jetzt bei einem Triebwerkshersteller arbeiten?**

Entscheidend ist sicherlich die Prägung durch mein Elternhaus, aber auch meine hohe Affinität für technische Zusammenhänge. Darüber hinaus hatte ich aber auch das Glück, dass ich auf meinem Lebensweg einige Förderer hatte, die mich angespornt, unterstützt und auch gefordert haben.

□ **Hatten Sie Schwierigkeiten, sich in einer Männerdomäne durchzusetzen?**

In diesem Zusammenhang verwende ich nicht gerne den Begriff „durchsetzen“, weil er mir zu kampfeslustig klingt. Ich spreche lieber von „überzeugen“. Insgesamt kann ich sagen: Nein, ich hatte wenig Schwierigkeiten und Hürden zu überwinden. Es gab sicherlich die eine oder andere Situation, in der man sich als Frau schwerer tut und vielleicht auch kritischer hinterfragt wird. Andererseits ist es ein großer Vorteil, wenn man als „die eine“ unter vielen Männern eher wahrgenommen wird.

□ **Wie kann man sich Ihren Berufsalltag vorstellen?**

Normalerweise ist mein Tag mit Besprechungen sehr ausgefüllt, zum Beispiel Regelmeetings zur Abstimmung mit Kollegen oder zum Infoaustausch, Telefonkonferenzen mit unseren weltweiten Standorten oder auch Projektbesprechungen, in denen fachliche und strategische Themen diskutiert werden. Die wenige nicht verplante Zeit nutze ich zum Beispiel, um Präsentationen vorzubereiten, Themen zu strukturieren oder einfach um Fachliteratur zu lesen.

□ **Welche Charaktereigenschaften sind für Frauen wichtig auf dem Weg in Führungspositionen?**

Die gleichen wie für Männer. An erster Stelle stehen hier aus meiner Sicht ein breites, fundiertes Fachwissen,

gute kommunikative Fähigkeiten, Geschick und Wertschätzung im Umgang mit Menschen und – ganz wichtig – Begeisterung für die jeweilige Aufgabe. Letzteres ist eine wichtigste Voraussetzung für dauerhafte Motivation und hilft, auch mal gelegentliche Rückschläge zu verkraften.

□ **Was können technische Branchen tun, um ihren Frauenanteil zu erhöhen?**

Insbesondere für Frauen spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Rolle. Einrichtungen zur Kinderbetreuung und Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeit bieten hier natürlich Vorteile. Das Interesse an Technik sollte allerdings schon viel früher, im Kindergarten, in der Schule – insbesondere auch bei Mädchen, die ja oft noch im klassischen Rollenbild erzogen werden –, gefördert werden.

□ **Was empfehlen Sie jungen Frauen, die Ihren Beruf ergreifen möchten?**

Es einfach zu tun! Mit Begeisterung und Spaß beider Sache sein und deutlich signalisieren, wenn frau mehr Verantwortung übernehmen möchte. Dann aber auch – wenn sich die Karrierechance bietet – beherzt zuzugreifen und das Beste geben.