

Familie & Job - so klappt's

Bayerische Metall- und Elektro-Betriebe und ihre Belegschaften setzen auf Teilzeit

München. Vätermonate, Eltern- geld, Familiensplitting: Mit Hilfe von Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen lernt die Arbeitswelt neue Vokabeln. Wie binden? Diese Frage ist Dauerthema auch in Unternehmen. Warum auf Wissen und Können von Mitarbeitern, die Eltern sind, verzichten? Dass dies kaum geht, zeigt allein die Altersstatistik unserer Gesellschaft. Der Mangel an jungen Fachkräften ist heute schon spürbar. Also sind Frauen und Männer mit der „Zusatzqualifikation Elternsein“ keine Problemfälle, sondern Erfolgsfaktoren in der Firmenstrategie.

Flexibilität von beiden Seiten gefordert

In der Praxis ist Flexibilität gefordert. Mit vielfältigen Arbeitszeitmodellen umwerben Betriebe ihre Mitarbeiter mit Kindern. Teilzeit ist dabei eine oft fragte Variante. Sie nutzen in Bayern 2005 laut Statistischem Landesamt 16,7 Prozent aller Beschäftigten. Und Teilzeit wird immer beliebter: Im Ver-

beweist unter anderem' Bosch in Ansbach-Brodswinden: Von 2 200 Mitarbeitern sind ein Viertel Frauen, 6 Prozent sind Teilzeitarbeiter.

Eine von ihnen: Sandra Steinbauer (31) in der Fertigung von elektronischen Bremssteuergeräten. Wenn pro Tag 42 000 Antilock-Blockiersysteme und Elektronische Stabilitätsprogramme gefertigt und geprüft werden, dann hat daran auch die zweifache Mutter ihren Anteil. Denn die neue Mitarbeiterin lernt in der optischen Prüfung der fertigen Teile an.

17,5 Stunden pro Woche an drei Tagen ist Steinbauer im Werk, nach kurzfristigen Absprachen auch manchmal außerplanmäßig oder länger. „Wir sind mit dieser Lösung sehr zufrieden“, sagt Fertigungsleiter Hans-Jürgen Fröhlich. „Denn bei Auftragspitzen oder Urlaubszeiten kann sie einspringen.“ Teilzeittätigkeiten für Fach-

arbeiter in der Produktion zu finden, sei zwar nicht immer einfach, erklärt er. „Aber die Zufriedenheit der Mitarbeiter lohnt den größeren Aufwand auf jeden Fall.“

Das hat kürzlich auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundes-

agentur für Arbeit in Nürnberg in einer Studie unter 11 700 Firmen herausgefunden: Teilzeitarbeit macht Firmen flexibler, die Belegschaft ist motivierter und loyaler, das Betriebsklima ist besser. Das



wiederum bedeutend höhere Produktivität. „Bismine Kinder größer sind, möchte ich noch wenige Stunden pro Woche arbeiten“, sagt Steinbauer. „Dann gerne aber wieder als Vollzeitkraft weitermachen.“

„Bismine Kinder größer sind, möchte ich noch wenige Stunden pro Woche arbeiten“, sagt Steinbauer. „Dann gerne aber wieder als Vollzeitkraft weitermachen.“

Kommt es so, hat Bosch eine Fachkraft gehalten. Denn auch das zeigt die IAB-

Umfrage: Sind die Mitarbeiter zufrieden, fühlen sie selten und bleiben dem Betrieb treu. Das rech-

fristig können so auch zusätzliche Stellen geschaffen werden“, folgert Susanne Wanger vom IAB.

Maßnahmen als Investition in den Standort, das ist auch Programm bei Semikon, einem Hersteller von Leistungselektronik. Von den rund 1 000 Mitarbeitern in Nürnberg sind 49,6 Prozent Frauen – nicht von ungefähr, denn der familiengeführte Betrieb setzt auf Gleichzeit in der Produktion, Heimarbeitsplätze und Weiterbildung auch in der El-

ternzeit.

Ein be-

triebs-

eigener Kin-

ergarten

mit Krippe

wird gerade

gebaut.

Dass Gleitzeit

in der Produktion

klappt, zeigen auch

kleinere Betriebe, wie

zum Beispiel die Rietter

Spinnermaschinenbau

AG in Ingolstadt. Ein Fünf-

tel der 250 Beschäftigten

sind Frauen, fast jede zweite

ist in Teilzeit aktiv. „Und bei die-

sen 26 Mitarbeiterinnen haben

wir 21 verschiedene Zeitvereinba-

rungen“, erklärt Personalleiter

Erwin Schneider.

Clara am Vormittag, Rechtsfälle nachmittags

Auf Engagement und individuelle Lösungen kommt es an, zeigt auch ein Beispiel von BMW. Männer wie Arnd Meier (40) aus München wollen etwas daran ändern, dass 85 Prozent der Teilzeitarbeitenden in Bayern weiblich sind (siehe Grafik). Meier: „Wir wollten beide weiterarbeiten und beide etwas von unserer Tochter haben“, stand für den Juristen und seine Frau fest. So blieb sie die ersten drei Monate bei Clara, dann reduzierte er seine Stelle auf 50 Prozent.

Meier erledigt internationale Rechtsfälle zwischen 13.30 und 18 Uhr – und manchmal auch später daheim. „Straffer organisieren“, das habe er gelernt und „mehr Verständnis für die Erziehungs- und Hausarbeit aufbringen, weil man's selbst gemacht hat.“ Eva Schindler

Interview

„Nutzen für beide Seiten“

Der Maschinenbau-Ingenieur und Betriebswirt Professor Horst Wildermann forscht an der

Technischen Universität München zu Fragen der Unternehmensführung, Logistik und Produktion.



AKTIV: Wie viel Teilzeit ist in einem Betrieb realistisch?

Horst Wildermann: Es kommt auf die jeweilige Branche, die Größe und die vorhandenen Bereichs- und Arbeitsstrukturen im Betrieb an. Von einer Vereinbarung müssen Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen profitieren.

Welche Folgen hat Teilzeitarbeit? Zufriedene und ausgeglichene Mitarbeiter bedeuten eine höhere Produktivität sowie Qualität von Produkten und Dienstleistungen. Teilzeitarbeit fördert die Eigenverantwortung.

Werden in Zukunft mehr Väter in Teilzeit arbeiten?

Ich denke, dass auch künftig in der Mehrheit Frauen die Teilzeit nutzen werden, um Kindererziehung und Beruf besser zu vereinbaren. Doch der Gesetzgeber hat wegen der Chancengleichheit von Männern und Frauen entsprechende Modelle eingeführt. Bis 2012 wird sich zeigen, wie sie sich auswirken. Die Väter werden aufholen – das ist sicher. Nur in welchem Ausmaß, ist schwer abzuschätzen.

Welche Arbeitszeitmodelle kommen in Zukunft?

Es gibt viele Modelle und Kombinationen, die je nach Arbeitsbereich und Zielgruppe eingesetzt werden können: Teilzeitarbeit auf Abruf oder auf einem Langzeitkonto zum Beispiel. Auch für Führungskräfte gilt laut Gesetz die Möglichkeit zur Verringerung der Wochenarbeitszeit. Hier gibt es aus meiner Sicht noch erheblichen Handlungsbedarf.“