

Firma mag Familie

ERFOLG & GEWINN! Familienfreundliche Betriebe machen mehr Profit. Eine neue Studie zeigt erstmals exakte Zahlen.

„Ich würde Sie aufgrund Ihrer Qualifikation sofort nehmen. Aber Sie sind eine Frau.“ Mit diesen Worten wurde Gabriele Gaukel, heute 38 und Agentur-Inhaberin, als Maturantin bei ihrem ersten Vorstellungsgespräch in einem renommierten Unternehmen hinauskomplimentiert. Keine gute Entscheidung, denn Familienfreundlichkeit wirkt sich nachweislich positiv auf den Umsatz aus! Das bekräftigt die top-aktuelle Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, an der auch Gabriele Gaukel mit ihrer mehrfach als frauen- und familienfreundlich ausgezeichneten Agentur „Medienpoint“

einem familienfreundlichen Unternehmen und habe gesehen, dass sich dieses Engagement total rechnet!“ Dass die Motivation der Angestellten durch solche Maßnahmen steigt, sich die Mitarbeiterwechsel reduzieren und das Image der Firma ein besseres wird, ist „durch zahlreiche Berichte ohnehin klar“, so Marek, „diese Dinge muss man jedoch erklären und spüren. Für mich war die große Herausforderung: Wie kann ich die wirtschaftlichen Vorteile von Familienfreundlichkeit messbar machen? Wie die zahlreichen Erfahrungen in Fakten gießen? Wie Österreichs Unternehmen beweisen, dass man durch familienfreundliches Vorgehen nicht nur eine schwarze Null, sondern sogar ein Plus erwirtschaften kann?“

Schwarz auf weiß. Mithilfe der repräsentativen Studie bei österreichischen Klein-, Mittel- und Großbetrieben aus ländlichem und städtischem Raum können sich nun die letzten Zweifler überzeugen. „Wenn ich durchschnittlich 4,9 Krankenstandstage pro Mitarbeiter in familienfreundlichen Unternehmen gegenüber durchschnittlich 11,5 Tagen in herkömmlichen Firmen anführen kann, dann muss ich nichts erklären, das ist knackig genug!“, freut sich die Staatssekretärin über das Ergebnis der umfangreichen und intensiven Befragungen.

Weitere aussagekräftige Kennzahlen: In drei Viertel der familienfreundlichen Unternehmen beträgt die Fluktuation der Mitarbeiter 6,7 Prozent (grüner Bereich: bis 15 Prozent, Anm. d. Red.); die Rückkehrquote nach der Karenz beträgt in den



„Ich biete viel, verlange aber auch viel. Es ist ein Geben und Nehmen zwischen Chef und Mitarbeiter!“

GABRIELE GAUKELE, 38, AGENTUR-INHABERIN UND MÜTTER VON BABY STEFAN, VIER MONATE

FAMILIEN-BETRIEB. Gaukels Mitarbeiterin Daniela herzt den Juniorchef in spiel

CHRISTINE MAREK
Staatssekretärin für Arbeit



EINDEUTIGER BEWEIS. „Für mich war die Herausforderung, die positiven wirtschaftlichen Auswirkungen von Familien-

freundlichkeit in Unternehmen messbar zu machen und überzeugende Zahlen zu liefern. Das ist mit der Studie gelungen: Deutlich weniger Krankenstandstage muss man nicht erklären. Diese Sprache versteht jeder.“

in Niederösterreich als eines von 105 Unternehmen teilgenommen hat.

Persönliches Anliegen. Initiiert wurde die Umfrage von Christine Marek, Staatssekretärin für Arbeit, die sich schon seit vielen Jahren mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beschäftigt. „Immerhin war ich acht Jahre lang Betriebsratsvorsitzende in

► familienbewussten Betrieben 91 Prozent, im Vergleich dazu liegt der österreichische Durchschnitt bei 70 Prozent. „Familienfreundlichkeit spart also enorm viel Geld“, unterstreicht Marek die Resultate der Studie. „Wer einen Mitarbeiter aus einem qualifizierten Bereich ersetzen muss – und das ist der Großteil der Jobs in Österreich – muss inklusive Kündigungsfristen, Mitarbeitersuche usw. etwa ein ganzes Jahr an Kosten und Zeit aufwenden, bis der Nachfolger dort ist, wo der Vorgänger aufgehört hat. Das ist viel!“

Gemeinsam stark. Gabriele Gaukels Agentur „Medienpoint“ (derzeit 15 Mitarbeiter, die Hälfte davon hat Kinder) profitiert schon seit Jahren von motivierten Mitarbeitern, die dem Unternehmen etwa auch nach der Karenz treu bleiben. Gut nachvollziehbar, denn die Angestellten kommen in den Genuss von unterschiedlichen Teilzeit-Varianten, zwei bis drei Fortbildungsseminaren pro Kopf im Jahr bis hin zu Kinder-Gutscheinen oder gemeinsamen Mahlzeiten im Betrieb. Werbe-Chefin Gaukel ist zufrieden: „Wir bieten unserem Team viel, dafür verlange ich von ihnen aber auch einiges, beispielsweise dass sie länger bleiben, wenn grad der Hut brennt!“ Ein Umstand, den Staatssekretärin Marek als zentral erachtet: „Für



TOP-TEAM. Die Engagierte Werbe-Chefin und Mitarbeiter beim Mittagessen!

mich persönlich ist Familienfreundlichkeit dann gegeben, wenn man auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingeht und gemeinsam Lösungen erarbeitet. Jeder Mensch nimmt auf gewisse Art und Weise ja sein gesamtes privates Umfeld mit in den Job – erfolgreiche Arbeitgeber berücksichtigen das. Interessanterweise zeigen in jenen Unternehmen auch die Arbeitnehmer Verständnis für die Wünsche und Anforderungen des Betriebes ... man kommt also aufeinander zu, geht partnerschaftlich miteinander um.“

Viele der Firmen bieten ja sehr viele unterschiedliche Ar-

beitszeitmodelle, „Vereinbarungen, die auf den ersten Blick vielleicht mühsam erscheinen, sich letztlich aber immer rechnen“, betont Alleinerzieherin Marek, die früher selbst von Tele-Arbeit profitiert hat. „Der Nutzen, der zurückkommt, übersteigt die Investition um ein Vielfaches, so der Tenor der Firmen.“

Das Ziel. Bleibt die Frage, ob im 21. Jahrhundert Familienfreundlichkeit nicht selbstverständlich sein sollte? Braucht es dazu immer noch ein Prädikat oder eine Studie, um die Rentabilität einer solchen Strategie zu beweisen? „Es sollte selbstver-

ständig sein, ist es aber noch nicht“, bestätigt Marek, „und dort will ich letztendlich hin! Derzeit muss man Familienfreundlichkeit noch sichtbar machen und dafür sensibilisieren. Es ist wie ein Zertifikat und sagt viel über den Geist des Unternehmens aus.“ Ob Christine Marek selbst ihr derzeitiges Unternehmen als familienfreundlich bezeichnen kann, muss die Staatssekretärin lachend verneinen: „Ganz im Gegenteil! Zum Glück ist mein Sohn schon so groß, dass er noch wach ist, wenn ich spät abends nachhause komme!“

PETRA MÜHR ■

WIE FAMILIENFREUNDLICH IST IHR JOB?

Können Sie alle der nachstehend angeführten Kriterien bejahen? Glückwunsch, Sie arbeiten in einem familien-orientierten Betrieb! Wesentlich ist, dass die Firma auf Ihre Bedürfnisse eingeht.

1. Mein Arbeitgeber bietet unterschiedliche und flexible Arbeitszeit-Modelle an (Gleitzeit, Teilzeit etc.).
2. Während und nach der Karenz gibt es ausreichende Eingliederungsmaßnahmen.
3. In meinem Betrieb gibt es Kinderbetreuung (Kindergarten, -ecke) bzw. diese wird unterstützt.
4. In unserem Unternehmen gibt es die Möglichkeit der „Tele-Arbeit“.
5. Für die Mitarbeiter gibt es klar definierte Aufgaben und ebensolche Ziele.
6. Unsere Firma bietet materielle Zusatzleistungen wie Essensgutscheine oder Zusatzversicherungen an.
7. Urlaubsplanung und Zeitausgleich finden unter Rücksichtnahme auf Familien mit Kindern statt.
8. Schulungen und Weiterbildung stehen auch Frauen in Teilzeit offen.

FAMILIENFREUNDLICHKEIT ZAHLT SICH AUS!

Äußerst zufriedene Mitarbeiter und deutlich messbarer wirtschaftlicher Nutzen – diese zwei Aspekte prägen die Liste der konkreten positiven Auswirkungen von Familienfreundlichkeit!

- **GROSSE MOTIVATION.** Knapp drei Viertel familienfreundlicher Unternehmen beurteilen die Motivation ihrer Mitarbeiter als hoch / sehr hoch.
- **HERVORRAGENDE LEISTUNG.** Über drei Viertel der Betriebe melden höhere Produktivität, gestiegene Umsätze, zufriedeneren Kunden.
- **WENIG FEHLZEITEN.** Mitarbeiter familienfreundlicher Firmen fallen krankheitshalber nur 4,9 Tage pro Jahr aus. Die allgemeine durchschnittliche Anzahl von Krankenstandstagen beträgt 11,5!
- **KAUM FLUKTUATION.** Etwa drei Viertel der familienfreundlichen Arbeitgeber geben einen Mitarbeiter-Wechsel von nur 6,7 Prozent an (bis zu 15 Prozent sind laut Gallup Institut betriebswirtschaftlich „normal“).
- **STARKE RÜCKKEHR.** 91 Prozent der Angestellten kehren in familienfreundlichen Betrieben nach der Karenz zurück. Österreichweit sind es im Durchschnitt nur 70 Prozent.
- **SEHR ANGESEHEN.** Über zwei Drittel der Unternehmen bezeichnen ihr Image am Arbeitsmarkt als gut bzw. sehr gut.
- **GERINGE KOSTEN FÜR PERSONALSUCHE.** Die Hälfte der Betriebe hat geringe oder fast keine Ausgaben für Neubesetzungen.