

Wie Beruf und Familie zu vereinbaren wären

Sommorgespräch der Wirtschaftsunioren macht Mut zu ungewöhnlichen Wegen

■ **Paderborn.** Mit der Unterstützung des sozialen Umfeldes und des Arbeitgebers sowie dem Mut, auch mal ungewöhnliche Wege zu gehen, lassen sich Familie und beruflicher Erfolg durchaus vereinbaren. Das war der Tenor des traditionellen Sommergesprächs, zu dem die Wirtschaftsunioren Paderborn + Höxter unter dem Titel „Beruf und Familie leben“ in den VIP-Bereich der Energieteam-Arena geladen hatten. Moderiert wurde die Podiumsdiskussion locker und souverän von Jürgen Bangert, auch bekannt als Elvis Eifel, der sich als beruflich stark engagierter Vater ebenfalls als „Betroffener“ outete.

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt vor dem Hintergrund des erwarteten Fachkräftemangels auch aus unternehmerischer Sicht an Bedeutung“, betonte Martin Henkel, Vorsitzender der Wirtschaftsunioren Paderborn + Höxter. Deshalb gehöre das auch zu den erklärten Zielen der Wirtschaftsunioren Deutschland. „Ebenso wichtig ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Seite des Arbeitgebers. Schließlich hat er eine Vorbildfunktion seinen Mitarbeitern gegenüber“, ergänzt Henkel.

In seinem Impulsvortrag stellte WJ-Senator Christoph Plass, selbst Unternehmer und Vater von zwei Kindern, die von den Wirtschaftsunioren entwi-



Diskutierten: *Christoph Plass (Vorstand Unity AG und Senator der Wirtschaftsunioren Deutschland), Moderator Jürgen Bangert alias Elvis Eifel, Ingeborg Rückriem (Naturheilpraxis Rückriem), Martin Henkel (Vorsitzender der Wirtschaftsunioren Paderborn + Höxter), Yvonne Gröning (geschäftsführenden Gesellschaftern myconsult GmbH), Steffen Terbel (Universität Paderborn) und Jörg Isermann (Arbeitskreisleiter Unternehmertum der Wirtschaftsunioren Paderborn + Höxter) (v. l.).*

ckelte Szenariostudie „Deutschland 2020“ vor, der zufolge in Zukunft eine kinderunfreundliche Single-Gesellschaft droht. „Wir müssen etwas tun“, forderte Plass, „denn sozialen Frieden gibt es auf Dauer nur mit einer starken, familienorientierten Mittelschicht.“ Wenn die Gesellschaft in Zukunft von immer weniger Leistungsträgern gestützt werde, dürften Familie und Beruf nicht getrennt voneinander betrachtet werden. Es gehe da-

rum, auf Arbeitnehmer- und -geberseite Vertrauen zu schaffen. „Hier müssen wir Anspruchsdenken und Flexibilität in Einklang bringen - und uns einfach besser organisieren.“

Wie sich beruflicher Erfolg und eine Familie mit Kindern vereinbaren lassen, berichtete Dr. Yvonne Gröning, eine von drei geschäftsführenden Gesellschaftern der Paderborner Unternehmensberatung myconsult GmbH. Einen großen Teil

der Betreuung ihrer beiden vier und neun Jahre alten Söhne hat die Unternehmerin über eine Tagesbetreuung und die offene Ganztagschule organisiert. Aber auch bei ihr im Unternehmen halten sich die Kinder regelmäßig auf. „Bei uns ist es kein Problem, dass sich einfach mal einer der Mitarbeiter um die beiden kümmert, wenn ich gerade in einer Besprechung bin.“ Um Beruf und Familie zu vereinbaren, ist ihrer Meinung nach aller-

dings die absolute Unterstützung durch Partner, Eltern und Geschwister unverzichtbar. „Außerdem sollte man den Mut haben, auch mal neue Wege auszuprobieren.“ So stellte sie für ihre Söhne im Säuglingsalter einfach ein Kinderbett ins Büro. Unerlässlich sei aber auch ein funktionierendes Netzwerk, in dem man sich gegenseitig aushilft. „Damit Kinder sich wohlfühlen, muss man feste Strukturen und Rituale schaffen“, betonte Gröning. „Und das, was man verspricht, unbedingt halten.“ Ein wichtiger Faktor für sie ist die mit ihrem Mann vereinbarte „Rollenverteilung“: „Wenn es um Termine geht, hat sein Job Vorrang, so dass wir das nicht jedes Mal auskämpfen müssen.“

Damit sich Beruf und Familie vereinbaren lassen, bedarf es aber außerdem der Unterstützung des Arbeitgebers. Als Unternehmensberaterin sieht Gröning hier die Handlungsfelder Arbeitszeit, Kompensation, Kinderbetreuung und Unternehmensidentität. „Auch kleinen Unternehmen können sehr familienfreundlich organisiert sein, müssen das aber in der Unternehmenskultur verankern.“ Bei myconsult signalisiert zum Beispiel eine Spielecke, dass Kinder hier gerne gesehen sind. Für die 18 Mitarbeiter gibt es hier flexible Vertrauensarbeitszeiten.

„Wann die Arbeit in der Woche gemacht wird, ist doch egal.“