



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM
FÜR INTEGRATION, FAMILIE,
KINDER, JUGEND UND FRAUEN

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Gute Praxis-Sammlung von familienfreundlichen Unternehmen
in Rheinland-Pfalz



INHALT

Im Gespräch mit Irene Alt, Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen	4
Was Unternehmen sagen... ..	6
Im Porträt: Vorbildunternehmen aus Rheinland-Pfalz Zehn Beispiele guter Praxis für Familienfreundlichkeit mit Zukunft	8
Verpackungsservice Claudia Kuhn & Airline-Service Cl. Kuhn GmbH, Mainz	10
Autohaus Newel GmbH, Cochem	14
EWM AG, Mündersbach	16
entra GmbH, Winnweiler	20
Xaver Mak Metalltechnik, Zweibrücken	22
Rednet AG, Mainz	26
MediPrint GbR, Schweich	28
Von der Heydt GmbH, Speyer	32
Vulkan Optik & Akustik, Kelberg	34
Fleischerei Klassen, Temmels	38



Im Gespräch mit Irene Alt, Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen

Welche Bedeutung haben aus Ihrer Sicht betriebliche Angebote zu mehr Familienfreundlichkeit?

Gute Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen dazu bei, dass ein Leben mit Kindern in einem familienfreundlichen Umfeld möglich wird. Eine familienbewusste Personalpolitik erkennt zudem, dass beide Eltern für die Entwicklung ihrer Kinder notwendig sind und Zeit für Familie brauchen. Deshalb sind für mich Unternehmenskulturen wichtig, die auf Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben Rücksicht nehmen und Rahmenbedingungen schaffen, die Familienaufgaben und berufliche Anforderungen in eine gute Balance zueinander bringen sowie traditionelle Rollenmuster auflösen. So tragen Unternehmen übrigens auch dazu bei, dass das Armutsrisiko von Frauen im Alter gesenkt wird.

Was sagen Sie kleinen und mittleren Unternehmen, die Sorge haben, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sie nicht umsetzbar sind?

Es ist richtig, dass nicht jede Maßnahme zu jedem Unternehmen passt. Kleine und mittlere Unternehmen haben oft nicht die Möglichkeiten, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen, wie wir sie in großen Unternehmen finden. Und das ist auch gar nicht nötig. Kleine und mittlere Unternehmen können beispielsweise flexibler reagieren, wenn es um gute Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Die dargestellten Praxisbeispiele zeigen, dass eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf weder teuer noch personalaufwändig sein muss.

Welchen Beitrag kann eine Gute Praxis-Sammlung zu mehr Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt leisten?

Zehn Unternehmen des Wettbewerbs „firma & familie“ stellen ihre Maßnahmen zu einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Die Beschäftigten schildern, welche Erfahrungen sie diesbezüglich gemacht haben. In der Broschüre sind viele Ideen und Anregungen zu finden, wie eine familienbewusste Personalpolitik umgesetzt werden kann und welche Beschäftigungseffekte erzielt werden können.

Warum ist es Ihrer Meinung nach so wichtig, dass Unternehmen ihren Beschäftigten familienfreundliche Angebote unterbreiten?

Wenn Unternehmen zukunftsorientiert aufgestellt sein wollen, wird es längerfristig ein wichtiger Erfolgsfaktor sein, familienfreundliche Angebote umzusetzen. Gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, ist eine der großen Herausforderungen bei der Gestaltung des demografischen Wandels. Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können ein Standortvorteil sein, gerade im ländlichen Raum. Die Unternehmen, die das unterschätzen, werden personalpolitisch längerfristig das Nachsehen haben.



Irene Alt

Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

WAS UNTERNEHMEN SAGEN...

„Familienfreundliche Unternehmen können hier ihren Vorbildcharakter zur Anregung für andere darstellen.“

(Medizinischer Schreibdienst, 35 Mitarbeitende)

„Es ist wichtig, dieses Thema weiter voranzubringen und vorbildliche Unternehmen herauszustellen, um andere davon zu überzeugen, dass es immer bedeutender wird, diesen Standortvorteil zu nutzen.“

(Verwaltungsdienstleister, 74 Mitarbeitende)

„Hier werden auch andere Betriebe zum Nachdenken über ihre eigenen Philosophien angeregt.“

(Fleischereibetrieb, 32 Mitarbeitende)

„So werden positive Beispiele der Personalführung öffentlich und können als Best-Practice-Beispiele dienen.“

(Steuerberatungsgesellschaft, 20 Mitarbeitende)

„Wer beim Thema Familienfreundlichkeit heute schläft, wird es in Zukunft nicht mehr schaffen können, Fachkräfte an sich zu binden.“

(Handelsunternehmen, 231 Mitarbeitende)

„Die ausgezeichneten Unternehmen sind ein Vorbild für andere Unternehmen und zeigen, dass auch kleine Aktionen Wirkung zeigen.“

(Metallverarbeitender Betrieb, 18 Mitarbeitende)

„Dadurch werden interessante und umsetzbare Ideen aufgezeigt, die dem Wohl der Familienvereinbarkeit und der Chancengerechtigkeit zugutekommen.“

(Verwaltungsdienstleister, 167 Mitarbeitende)

„Den Unternehmen kann damit die Angst vor neuen Wegen genommen werden.“
(Handwerksbetrieb, 11 Mitarbeitende)

„In vielen Köpfen von Entscheidern muss endlich mal aufgeräumt werden. Es ist so wahnsinnig viel möglich, wenn man denn nur will!“
(Bekleidungshandel, 68 Mitarbeitende)

„Es ist wichtig, das Bewusstsein für diese Thematik in der Öffentlichkeit zu verstärken und Unternehmen auf die Problematiken aufmerksam zu machen. Wir möchten gerne mit gutem Beispiel vorangehen.“
(Logistikunternehmen, 100 Mitarbeitende)

„Andere Unternehmen werden durch gute Beispiele sensibilisiert, um ihre Unternehmenspolitik familienbewusster und chancengerechter zu organisieren.“
(Verwaltungsdienstleister, 171 Mitarbeitende)

„So wird Bewusstsein geschaffen. Wir glauben, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eines der wichtigsten Zukunftsthemen ist.“
(Beratungsunternehmen, 3 Mitarbeitende)

„Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es dringend Zeit, dass Unternehmen die Notwendigkeit der Implementierung einer zeitgemäßen Personalarbeit erkennen.“
(Unternehmen der chemischen Industrie, 203 Mitarbeitende)

„Immer noch haben zu viele Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht als wichtige Ressource begriffen. Wir hoffen, dass durch die Aufmerksamkeit, die dieses Thema mit dem Wettbewerb erhält, andere Firmen dem Vorbild folgen.“
(Dienstleister, 38 Mitarbeitende)

IM PORTRÄT:
VORBILDUNTERNEHMEN
AUS RHEINLAND-PFALZ

ZEHN BEISPIELE GUTER PRAXIS FÜR FAMILIENFREUNDLICHKEIT MIT ZUKUNFT

Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Unternehmen und Beschäftigte

Die demografische Entwicklung und die damit einhergehenden ersten Hinweise auf einen künftigen Fachkräftemangel haben – ebenso wie Veränderungen in den weiblichen und männlichen Biografien sowie den Rollenbildern – dazu beigetragen, dass das Thema Familienfreundlichkeit gegenwärtig Konjunktur hat. Längst ist Familienorientierung nicht mehr nur Privatsache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Acht von zehn in einer aktuellen Studie¹ befragten deutschen Unternehmen messen der Familienfreundlichkeit eine hohe bzw. eher hohe Bedeutung bei und sehen hier eine betriebliche Aufgabe. Gut die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass das Thema Familienfreundlichkeit diesen hohen Stellenwert auch künftig beibehalten wird; mehr als ein Drittel ist davon überzeugt, dass es sogar an Bedeutung zulegen wird. Die Praxis zeigt: Es gibt Unternehmen, die für ihre Beschäftigten bereits mit viel Kreativität und Engagement vereinbarkeitsförderliche Unterstützungspakete aufgebaut haben. Andere, insbesondere kleine und mittlere Betriebe wünschen sich mehr betriebliche Informationen und praktikable Anregungen, wie eine familienfreundliche Personalpolitik angemessen und erfolgreich umgesetzt werden kann.

Der Begriff der „hidden champions“ lässt sich durchaus auch im Kontext von Familienfreundlichkeit anwenden. Vorbildliches familienorientiertes Denken und Handeln von Unternehmen ist oft nur betriebsintern und im direkten regionalen Umfeld bekannt. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Das möchte die vorliegende Sammlung von ausgewählten Unternehmensbeispielen guter familienfreundlicher Praxis ändern.

Am Wettbewerb „firma & familie“, der 2012/2013 vom rheinland-pfälzischen Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen in Kooperation mit dem Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung veranstaltet wurde, haben mehr als 40 Unternehmen teilgenommen und ihre Konzepte und Maßnahmen für eine familienfreundliche Arbeitswelt vorgestellt. Dabei überraschte nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Bewerbungen. Zehn dieser Vorbildunternehmen werden im Folgenden näher vorgestellt.

VERPACKUNGSSERVICE CLAUDIA KUHN & AIRLINE-SERVICE CL. KUHN GMBH

Flexibel wie ein Gummiband

Der Verpackungsservice Claudia Kuhn wurde 2001 als Lagerhaltungs- und Logistikunternehmen gegründet. Das Leistungsportfolio ist seitdem kontinuierlich mit den komplexen Herausforderungen gewachsen. Gestalten, Lagern, Konfektionieren, Kommissionieren, Etikettieren, Falzen, Kuvertieren – all das und mehr gehört zu dem, was die rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich leisten, um perfekten Full Service rund um die Verpackungs- und Logistikkette zu bieten. Wenn Claudia Kuhn sagt „Wir sind flexibel wie ein Gummiband“, dann hat sie dabei nicht nur ihre Kunden im Blick, sondern auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie weiß: Flexibilität kann längerfristig nur in einer Balance aus Geben und Nehmen funktionieren.

Unternehmenssitz: 55120 Mainz

Homepage: www.verpackungsservice-clk.de

Kontakt: Claudia Kuhn (Inhaberin / Geschäftsführerin)

Anzahl Beschäftigte: Ca. 100

Belegschaft: 90% Frauen / 10% Männer

Auszeichnungen / Nominierungen:

- Finalistin im Landeswettbewerb „firma & familie“ 2013
- Nominierung und Jurystufe Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ 2013
- Mainzer Wirtschaftspreis für beste Mitarbeiterförderung 2012

Arbeitszeiten – was nicht passt, wird passend gemacht

Als Claudia Kuhn 1991 mit dem Airline-Service und rund zehn Jahre später mit dem Verpackungsservice startete, hatte sie von Anfang an das Potenzial von Frauen im Blick. Durch ihre eigene Biographie – bei ihrer ersten Unternehmensgründung waren ihre beiden Kinder noch klein – und mit Blick auf den

„Flexibilität braucht Vielfalt. Bei uns ist die Ausnahme die Regel.“

Unternehmenserfolg war klar, dass sie flexible und familiensensible Arbeitsbedingungen bieten musste, wenn dieses Potenzial voll zum Tragen kommen sollte.

Die Arbeitszeiten, die sie anbot, waren daher von Anfang an auf Vereinbarkeit ausgerichtet: vereinbar mit den betrieblichen Notwendigkeiten und mit den familiären Wünschen. Heute gibt es kaum ein Arbeitszeitmodell, das bei dem Unternehmen nicht möglich ist. Gleitzeit, klassische und variable Teilzeit, Vollzeit mit und ohne Home-Office-Anteil, Vertrauensarbeitszeit – in verschiedenen individuellen Ausprägungen, die sich je nach Lebensphase, der aktuellen Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den privaten Vorstellungen auch wieder ändern können. Wichtig ist, dass alle Arbeitszeitformen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als gleichwertig angesehen werden. Besonders für Frauen, für die eine Teilzeittätigkeit meist mit Einkommenseinbußen und dem Zurückstecken in der beruflichen Laufbahn verbunden ist, ist diese Einstellung wichtig. Einmal Teilzeit heißt bei Claudia Kuhn keineswegs immer Teilzeit. Familiengründung

bedeutet nicht das Ende der Karriere, Erwerbsunterbrechung nicht das berufliche Aus. Weiterbildungsmöglichkeiten bei Teilzeitarbeitsplätzen sowie während der Elternzeit sind genauso selbstverständlich wie Führen in Teilzeit oder ein beruflicher Werdegang, der als Aushilfskraft beginnt und in leitender Funktion endet.

Vertrauensarbeitszeit wörtlich genommen

Bemerkenswert für ein modernes Logistik- und Lagerhaltungsunternehmen, das ansonsten mit ausgefeilten Softwarelösungen arbeitet, ist, dass für

„Der Aufwand, Arbeitszeiten anzupassen, ist viel geringer, als Beschäftigte zu verlieren.“

die Arbeitszeitplanung und -erfassung keine Arbeitszeitsoftware eingesetzt wird. So vielfältig die Arbeitszeitlösungen sind, eines haben sie gemeinsam: alles läuft über Absprachen in den Teams und ohne elektronische Arbeitszeiterfassung. Vertrauen gegen Vertrauen, Flexibilität gegen Flexibilität – das ist die Maxime, mit der Claudia Kuhn als Arbeitgeberin bis heute gute Erfahrungen gemacht hat. Ihr Beispiel kann dazu beitragen, anderen Unternehmen die Angst vor dem Aufwand einer mitarbeiterorientierten Arbeitszeitflexibilisierung zu nehmen. In den Unternehmen von Claudia Kuhn führen die Beschäftigten ihre Arbeitszeitkonten selbst und bis auf wenige „Ausreißer“ weiß Claudia Kuhn in all den Jahren nicht von nennenswerten Problemen zu berichten.

Selbstorganisiert – das funktioniert

Nach Einschätzung von Claudia Kuhn liegt das reibungslose Funktionieren der individualisierten Arbeitszeitlösungen in der Arbeitsorganisation der Teams. Diese arbeiten mit ihren jeweiligen Gruppenleiterinnen und -leitern selbstorganisiert und stimmen teamintern ihre Arbeitszeiten ab. Nach jahrelanger erfolgreicher Praxis sieht Claudia Kuhn dabei drei Vorteile:

1. die Ergebnisorientierung,
2. die Eigenverantwortung und
3. die Förderung des gegenseitigen Verständnisses und Vertrauens im Team.

Kommt es zu Engpässen, steht in jedem Team eine Vertreterin bzw. ein Vertreter für den Arbeitsplatz zur Verfügung. Da dies zum Konzept einer vorausschauenden Planung gehört, sind sowohl längerfristige Auszeiten – wie Elternzeit, Pflege von Angehörigen oder eigene Krankheit – als auch kurzfristige Notfälle leichter zu kompensieren. „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen das und dies macht es sowohl für sie als auch für das Unternehmen weniger belastend. Es nimmt Stress aus der jeweiligen Situation und umso mehr Ressourcen stehen den Betroffenen für die Bewältigung der Aufgaben zur Verfügung. Das wiederum kann über das persönliche Mitfühlen hinaus auch für das Unternehmen sowie die Kolleginnen und Kollegen den Vorteil haben, dass Ausfallzeiten sich verkürzen.“

Familie, das geht alle an

Auch wenn weibliche Beschäftigte beim Verpackungsservice Claudia Kuhn die Mehrheit darstellen, steht das ganze Angebotsspektrum von Teilzeit bis Elternzeit oder Auszeiten für die Pflege von Angehörigen ebenso den männlichen Mitarbeitern zur Verfügung.

„Wir arbeiten zusammen, wir feiern zusammen, wir lernen voneinander.“

Mehr noch: die Angebote werden von diesen auch zunehmend genutzt, was die Unternehmerin mit der ihr eigenen Selbstverständlichkeit fördert. „Was für Frauen gilt, gilt auch für Männer. Was für Mütter gilt, gilt auch für Väter“, sagt Claudia Kuhn. Das Familienverständnis von Claudia Kuhn bezieht auch diejenigen mit ein, die nicht bei ihr im Unternehmen arbeiten. Rücksichtnahme auf Arbeits- oder Ferienzeiten des Partners oder der Partnerin gehört ebenso dazu wie Unterstützung, wenn ein Familienmitglied

arbeitslos wird. Bei manchen sind es nicht die Kinder, sondern die Enkelkinder, die Betreuung brauchen, weil deren Eltern bei ihren Arbeitgebern weniger Flexibilität genießen können oder berufsbedingt viel reisen müssen. Durch den hohen Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund wird in der Belegschaft von Claudia Kuhn für die Vielfalt von Rollen- und Familienbildern Verständnis und gegenseitige Wertschätzung aufgebracht.

Die Frage, ob Beschäftigte ohne Familienaufgaben sich durch die Rücksichtnahme auf ihre Kolleginnen und Kollegen, die Familie oder Pflegeaufgaben und Beruf vereinbaren müssen, manchmal benachteiligt fühlen, verneint Claudia Kuhn: „Da herrscht eher das Gefühl: heute die, morgen ich. Es ist doch schön zu wissen, dass man selbst auch die entsprechende Unterstützung bekommen wird, wenn etwas anliegt.“

Blick voraus auf das Projekt „Elternhaus“

Mit bisher fünf weiteren Unternehmen und dem Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) will Claudia Kuhn sich zukünftig auch finanziell für eine gemeinsame Betriebskita engagieren. Vorerst ist das Projekt ins Stocken geraten, weil aktuell noch weitere Unternehmen fehlen, die sich mit eigenen Mitteln daran beteiligen. Eine Größenordnung von 20 Unternehmen ist angedacht. Ein Konzept liegt laut BVMW in der Schublade – ein arbeitsplatznaher Standort, flexible Betreuungs- und Schließungszeiten und ein hochwertiges pädagogisches Angebot sollen zu den Eckpfeilern der Einrichtung gehören. Diejenigen Unternehmen, die wie der Verpackungsservice Claudia Kuhn schon jetzt dabei sind, sind sicher, dass das Projekt „Elternhaus“ in Zeiten wachsenden Wettbewerbs um gute Arbeitskräfte eine gute Investition ist.

Gekommen, um zu bleiben

Wenn man sich mit Claudia Kuhn über ihr umfangreiches familien- und vereinbarkeitsfreundliches Engagement austauscht, dann spricht aus ihren Worten viel soziales Gespür, persönliche Authentizität und unternehmerische Verantwortung. Als mittelständisches Unternehmen in einer so wettbewerbsintensiven Branche kontinuierlich erfolgreich zu sein, wie Claudia Kuhn das mit ihrem Verpackungsservice und dem Airline-Service ist, setzt voraus, dass sich das Engagement auch betriebswirtschaftlich rechnet.

„Weil die Beschäftigten wissen, dass für sie alles Mögliche gemacht wird, machen sie alles möglich.“

Dass es das tut, davon ist die Unternehmerin nicht erst überzeugt, seit Familienfreundlichkeit in Mode gekommen ist. Zu den wichtigsten mittelbaren Effekten ihres familienfreundlichen

Engagements gehört für Claudia Kuhn, dass sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter loyal, hoch motiviert und mit Eigenverantwortung für die Qualität ihrer Arbeit einsetzen. Von diesen überzeugenden Leistungen wiederum profitieren die Kunden und Claudia Kuhn im Wettbewerb mit anderen Anbietern. So wird aus dem vermeintlich „soften“ Faktor Familienfreundlichkeit ein hartes Verkaufsargument.

Lange Betriebszugehörigkeiten sind bei den Unternehmen von Claudia Kuhn an der Tagesordnung. Die Kunden schätzen die geringe Fluktuation und die Tatsache, dass sie sich über Jahre auf die gleichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner verlassen können. In Unternehmen, die vornehmlich Frauen beschäftigen, ist das nicht die Regel. Ohne familien- und vereinbarkeitsensible betriebliche Arbeitsbedingungen gehen engagierte und qualifizierte Frauen den Unternehmen im Laufe ihres Erwerbslebens oftmals verloren. Nicht so bei Claudia Kuhn – und wenn, dann kommen sie wieder, um neu durchzustarten.

Praxisbeispiele aus dem Unternehmen

Von der Aushilfe zur Assistentin der Geschäftsführung

Die betreffende Mitarbeiterin begann 1992 als Aushilfskraft beim Airline-Service von Claudia Kuhn. Ihre Tochter war damals vier Jahre alt und besuchte am Vormittag den Kindergarten. Seitdem ist bei der Mitarbeiterin privat und beruflich viel geschehen und sowohl sie als auch ihre Arbeitgeberin sind bei allen Situationen mitgewachsen. Dabei wurde der Arbeitsplatz stets an die Mitarbeiterin angepasst, nicht umgekehrt. Ganz gleich, ob es die Verpflichtungen aus der späteren alleinerziehenden Rolle waren, schulische Herausforderungen der Tochter oder der über fast zwei Jahre andauernde Krankenhausaufenthalt des Vaters der Arbeitnehmerin. 2006 bot Claudia Kuhn ihrer Mitarbeiterin eine Bürostelle an. Die Unternehmerin sicherte sich damit eine engagierte und qualifizierte Arbeitskraft, die zudem noch alle Produkte und Abläufe des Unternehmens kannte. Für die Arbeitnehmerin wiederum passte dieser Schritt perfekt zu ihrer kaufmännischen Ausbildung und dem Wunsch, fest im Unternehmen verankert zu sein.

Schon zwei Jahre später wurde der Mitarbeiterin die erste Projektleitung anvertraut und damit ein erster Schritt zur Übernahme von Führungsverantwortung getan. 2013 schlug ihr Claudia Kuhn die Teilnahme an einer Weiterbildung für weibliche Führungskräfte vor und seit Mitte 2013 ist sie Assistentin der Geschäftsleitung. Auf die Frage, was ihr in den 22 Jahren ihrer Betriebszugehörigkeit am meisten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf ihrem Weg von der Aushilfs- zur Führungskraft geholfen habe, hat die Arbeitnehmerin neben den rundum flexiblen Arbeitsbedingungen vor allem eine Antwort: „Das vollkommene Vertrauen meiner Chefin und die gegenseitige Loyalität in jeder Situation.“

Gruppenleiterin Zentrallager und engagierte Großmutter

Eine weitere Mitarbeiterin des Unternehmens – sie gehört zu den Beschäftigten der ersten Stunde bei Claudia Kuhn – lernte ihre spätere Chefin 1990 in der gemeinsamen Grundschule der Kinder kennen. Als Claudia Kuhn dann 1991 ihren Airline-Service startete, begann sie dort als Aushilfskraft. Bis die Tochter ins Gymnasium kam, arbeitete die Mitarbeiterin von Claudia Kuhn in Teilzeit. Dass das zwar eine halbe Stelle, aber keine halbe Sache für sie war, zeigte die Arbeitnehmerin mit ganzer Verantwortung als Gruppenleiterin. 1993 stieg sie auf eine Vollzeitstelle um und ihre Zuständigkeiten wuchsen weiter.

Als Gruppenleiterin im Zentrallager laufen bei der Mitarbeiterin von Claudia Kuhn viele Fäden zusammen. Ihre Arbeit und die ihres Teams entscheiden mit darüber, ob die Lieferfähigkeit für die Kunden gewährleistet ist, auch wenn Unvorhergesehenes auf den (Flug-)Plan tritt. Heute arbeitet die Tochter der Mitarbeiterin als Flugbegleiterin, ihr Schwiegersohn ist Pilot und sie unterstützt die beiden bei der Betreuung ihrer Enkelkinder. Am Ende des Monats erhalten ihre Tochter und ihr Schwiegersohn den Flugeinsatzplan und dann werden für den Folgemonat die Arbeitszeiten der Mitarbeiterin abgestimmt. Mit einem Gleittag sowie der Möglichkeit eines flexiblen Arbeitszeitbeginns und -endes ist der ausreichend flexible Rahmen gegeben. Dank des gut organisierten Teams und einer stellvertretenden Gruppenleiterin sind auch dann keine Turbulenzen zu erwarten, wenn einmal mehr Zeit für die Familie benötigt wird. Über die Antwort auf die Frage, ob sie in ihrer Zeit bei Claudia Kuhn jemals das Gefühl gehabt habe, sich zwischen Familie und Beruf entscheiden zu müssen, braucht die Arbeitnehmerin nicht lange nachzudenken: „Nein, nie“, sagt sie voller Überzeugung.

AUTOHAUS NEWEL GMBH

Mit Familienfreundlichkeit auf der Überholspur

Sie begann im Jahr 1956 mit der Pacht einer Tankstelle und steht heute für innovative Serviceideen im Automobilhandel: die Autohaus Newel GmbH in Cochem. Die Spitze des Familienunternehmens bilden gleich zwei Unternehmerinnen: Eva und Monika Newel, Mutter und Tochter. Die beiden Newel-Chefinnen haben erkannt, dass sich auch im harten Wettbewerbsumfeld der Branche mit sogenannten „weichen“ Faktoren punkten lässt. Kunden- und Mitarbeiterorientierung sind dabei für die Unternehmerinnen beider Generationen zwei Seiten derselben Medaille. Ihre Führungsphilosophie lautet daher: „Weil exzellente Servicequalität nur mit besonders engagierten und motivierten Mitarbeitern realisierbar ist, liegt unser Fokus seit 2002 ganz auf der Motivation unserer Mitarbeiter.“ Ein Credo, mit dem nicht nur unternehmerische Erfolge zu sichern sind, wie vielfache Branchenauszeichnungen unterstreichen, sondern auch die bleibende Attraktivität als Arbeitgeber in Zeiten wachsender Konkurrenz um gute Fachkräfte. Familienfreundliches Engagement spielt dabei im Autohaus Newel eine besondere Rolle.

Unternehmenssitz: 56812 Cochem

Homepage: www.newel-cochem.de

Kontakt: Monika Newel (Geschäftsführerin)

Anzahl Beschäftigte: Ca. 58

Belegschaft: 20% Frauen / 80% Männer

Auszeichnungen / Nominierungen:

- Preisträgerin im Landeswettbewerb „firma & familie“ 2013
Größenklasse 50–99 Beschäftigte
- Bundesbildungspreis des deutschen Kfz-Gewerbes 2013
- 1. Platz: Service Award 2005
- 1. Platz: Woman's Award 2005

Her mit den Herausforderungen

In nahezu allen Handlungsfeldern und über verschiedene Lebensphasen der Beschäftigten hinweg wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelebt und konsequent umgesetzt. Flexible Arbeitszeitregelungen mit Absprachen im Team sollen die betrieblichen Erfordernisse mit den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst weitgehend in Einklang bringen. Nichts ist in Stein gemeißelt: Wenn private oder familiäre Situationen – sei es Familiengründung, Kinderbetreuung, Krankheit oder berufsbegleitende Weiterbildung – andere Regelungen erfordern, wird alles getan, um mit und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine passende Lösung zu finden. Zeitweises Arbeiten von zu Hause aus gibt es dabei ebenso wie Notfallbetreuungsangebote oder besondere Regelungen für die Samstagsarbeit.

Auch in Zeiten, in denen bei den Beschäftigten die Familie erste Priorität vor der Firma hat, sind die Mitarbeiter weiterhin aktiver Teil der Newel-Familie. So besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit die Chance, in Teilzeit oder phasenweise im Unternehmen zu arbeiten. Auch Weiterbildung ist in dieser Zeit möglich. Steht der Wiedereinstieg in den Beruf an, so wird auch hier alles getan, um den Beschäftigten diesen so leicht wie möglich zu gestalten.



Familie oder Beruf? Beides für beide!

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat Newel Frauen und Männer gleichermaßen im Fokus; die Mitarbeiterstruktur liegt bei rund 80% Männern und 20% Frauen. Das Vorbildunternehmen Newel zeigt dabei ohne Wenn und Aber, dass eine familienfreundliche und vereinbarkeitsförderliche Personalpolitik in sogenannten Männerbranchen willkommen, wichtig und wertschöpfend ist. Weil sie selbst Mutter von zwei Kindern ist, legt Monika Newel Wert darauf, dass sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter dabei unterstützt werden, sich partnerschaftlich für Familienaufgaben einzusetzen.

Mit zwei Chefinnen an der Spitze beantwortet sich die Frage nach der Chancengerechtigkeit für Frauen in Führungspositionen bei Newel fast von selbst. Aber eben nur fast: Monika Newel, die als Unternehmerin 2005 mit dem Woman's Award ausgezeichnet wurde, weiß, dass Chancengleichheit kein Selbstläufer ist. Newel will Frauen und Männern die gleichen Aufstiegschancen bieten und fördert dabei bewusst Frauen ebenso wie Männer als Führungskräfte, beispielsweise durch (Karriere-)Coachings, gezielte Nachwuchsförderung und Weiterbildung, Wiedereinstiegsunterstützung und die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit. Monika Newel hat selbst Kfz-Mechanikerin im familieneigenen Betrieb gelernt und weiß daher, wie wichtig es ist, auch am eigenen Beispiel vorzuleben, dass Frauen ihren Weg in der vermeintlichen Männerdomäne genauso machen können wie die männlichen Kollegen.

Zuhören und zuhören lassen

Hohes persönliches Engagement für die Beschäftigten und für soziale Belange am Standort hat beim Familienunternehmen Newel Tradition. Aber ganz im Sinne des Sprichworts „Tradition ist nicht das Halten der Asche, sondern das Weitergeben der Flamme“ hat Monika Newel Werte nicht nur bewahrt, sondern weiterentwickelt. Sie ist dabei auch bei der Motivation und Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Wege gegangen. Stets ein offenes Ohr für die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden zu haben,

ist für sie selbstverständlich. Als ausgebildete Wirtschaftsmediatorin weiß sie aber auch, wie wichtig bei manchen Themen Unterstützung von außen sein kann, um Dinge zur Sprache und zur Lösung zu bringen. So haben beim Autohaus Newel die Beschäftigten zum Beispiel die Möglichkeit, die Hilfe eines externen Coachs in Anspruch zu nehmen, der regelmäßig im Unternehmen für sie vor Ort ist.

Praxisbeispiel aus dem Unternehmen

Einfall für den Notfall

Ein Mitarbeiter, Werkstatt- und Serviceleiter im Autohaus Newel, und seine Frau wurden vor drei Jahren zum zweiten Mal Eltern einer Tochter. Ihr Sohn war bereits 16 Jahre alt und mit dem Nachwuchs hatte sich die Familie neu zu organisieren. Im täglichen Ablauf übernimmt vornehmlich die Ehefrau des Mitarbeiters die Betreuung für die Tochter, aber was tun im Notfall? Diese Frage stellte sich, als bei der Frau des Mitarbeiters unvorhergesehen ein Krankenhausaufenthalt anstand. Bereits für den nächsten Tag musste eine Betreuungsmöglichkeit für die zweijährige Tochter gefunden werden, aber so kurzfristig konnte der Mitarbeiter nicht fehlen. Ein kurzes Gespräch mit der Arbeitgeberin reichte und das Betreuungsproblem war gelöst. „Bring deine Tochter doch einfach mit zur Arbeit“, schlug Monika Newel ihrem Werkstattchef vor. So wurde es gemacht und zwei Tage lang war die kleine Tochter des Mitarbeiters die erste „Kindergartenpraktikantin“ in der Geschichte der Firma Newel. Eine besondere Variante des „Eltern-Kind-Zimmers“ für den Notfall, die sich aber ohne Probleme in der Praxis bewährt hat. Dem Mitarbeiter und seiner Frau war eine Sorge genommen, die Kunden freuten sich und die Kolleginnen und Kollegen halfen aus, wenn der Mitarbeiter seine Tochter bei der Arbeit nicht beaufsichtigen konnte. Und die Tochter? Die erinnert sich gerne an Papas Arbeitsplatz und will wieder mit – auch ohne Notfall.

Familiensinn in der dritten Generation

Seit rund 55 Jahren ist EWM als erfolgreiches Familienunternehmen am Markt. Der bei der Gründung durch Edmund Szczesny kleine Betrieb aus dem Westerwald wurde im Laufe der Zeit vom Nischenanbieter zum größten deutschen Hersteller und weltweit zu einem der bedeutendsten Anbieter von Lichtbogen-Schweißtechnik. Handwerkliche und industrielle Anwender aus allen Bereichen der Schweißtechnologie, von der Automobilindustrie bis hin zur Luft- und Raumfahrt, gehören zu den Kunden. Seit den Anfängen hat sich in dem innovativen Industrieunternehmen vieles geändert. Heute werden zwei Drittel des Umsatzes mit Produkten erzielt, die erst in den letzten fünf Jahren entwickelt wurden. Am Hauptstandort Mündersbach arbeiten rund 280 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weltweit sind es mit Niederlassungen bis in die Vereinigten Arabischen Emirate und nach China rund 600. Mittlerweile ist die dritte Familiengeneration mit Frauen und Männern in der Führung des erfolgreichen Industrieunternehmens vertreten. So verbindet sich Innovation mit Tradition – auch mit Blick auf den Familiensinn, der für EWM schon von jeher nicht nur für die eigene Familie galt.

Unternehmens Hauptsitz: 56271 Mündersbach

Homepage: www.ewm-group.com

Kontakt: Angelika Szczesny (Vorstandsmitglied, Leitung Personal)

Anzahl Beschäftigte:
Ca. 280 (am Hauptstandort Mündersbach)

Belegschaft: 40% Frauen / 60% Männer

Auszeichnungen / Nominierungen:

- Finalistin im Landeswettbewerb „firma & familie“ 2013
- Zweiter Preis im Wettbewerb „Familienfreundliche Betriebe“ im Westerwaldkreis (2012)

Von der Grußkarte zum Gesamtpaket

In der Aufbauphase des Unternehmens verstand man bei dem Unternehmen unter Familiensinn vor allem, dass man sich um seine Beschäftigten im Unternehmen kümmerte und unternehmerische Verantwortung für die Belegschaft übernahm. Die Familie der Beschäftigten war weitgehend Privatsache. Arbeit und Privates waren klar voneinander getrennt. Dennoch wusste man als Arbeitgeber Bescheid, wenn in

„Familie findet heute nicht mehr nur im Privaten statt, sondern auch bei der Arbeit.“

den Familien etwas Besonderes anlag – Geburt, Kommunion, Silberhochzeit, Krankheits- oder

Todesfall – und reagierte angemessen darauf. Mit dem fortschreitenden Wandel, dem veränderten Familienbild und den neuen Erwartungen der Beschäftigten an eine gute Balance von Privatleben und Arbeit, bekam die Familie der Beschäftigten auch im Unternehmen EWM einen neuen Stellenwert.

Heute ist aus den formellen Zeichen des Familiensinns ein umfängliches mitarbeiterorientiertes Gesamtpaket von familienfreundlichen und vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen geworden: Angefangen beim Windelgeld, über Väterzeit und Wiedereinstiegsqualifizierung, flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortlösungen, bis hin zu Auszeiten mit Rückkehrgewähr an den alten Arbeitsplatz, wenn beispielsweise ein Familienangehöriger über längere Zeit Pflegeaufgaben übernimmt.

Familienfreundlichkeit als Teil der Fachkräftestrategie

Als innovatives und technologieorientiertes Unternehmen ist EWM bewusst, was der Wettbewerb um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zeiten des

„Es ist das Gesamtpaket, das zählt, wenn man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten will.“

Fachkräftebedarfs bedeutet. Angelika Szczesny weiß aus Bewerbungsgesprächen mit jungen Ingenieurinnen und Ingenieuren zu berichten, für die familienfreundliche

Angebote eine wichtige Rolle spielen, damit sie sich längerfristig für den ländlichen Hauptsitz des Unternehmens interessieren. Sie zeigen, so sagt Angelika Szczesny, dass man sich bei EWM für den ganzen Menschen interessiert und engagiert, nicht allein für den oder die „High potential“-Arbeitskraft.

Als Personalchefin weiß Angelika Szczesny, dass es oft diejenigen Bewerberinnen und Bewerber sind, die schon in anderen Unternehmen gearbeitet haben, die die familienfreundlichen Angebote und die mitarbeiterorientierte Flexibilität von EWM eher zu schätzen wissen als Berufsanfängerinnen und -anfänger. „Da ist das Erstaunen oft groß, dass bei uns in Mündersbach möglich ist, was in manchem Großkonzern nicht machbar war“, berichtet sie.

Gender Diversity auf allen Ebenen

Es überrascht nicht, dass bei EWM als einem technologieorientierten Industrieunternehmen der Männeranteil mit rund 60% überwiegt. Wie in anderen Unternehmen ist man daran interessiert, auch für die technischen Bereiche verstärkt qualifizierte Frauen zu gewinnen und langfristig zu halten. So wie in der

„Wir wollen erfolgreiche Frauen in allen Bereichen.“

Unternehmensleitung von Männern und Frauen profitiert wird, so soll es auch in der Belegschaft in allen Arbeitsbereichen sein.

Schon in der Ausbildung und bei der Zusammenarbeit mit Hochschulen wird Wert darauf gelegt, dass auch weibliche Auszubildende und Studierende gut vertreten sind.

Mütter, Väter, Eltern

Noch immer sind es vornehmlich Frauen, die sowohl beim Arbeitsvolumen, beim Einkommen und bei ihren Karriereöglichkeiten zurückstecken, sobald es zur Familiengründung kommt. Ganz zu schweigen davon, welche wirtschaftlichen Folgen das für die Einkommens- und Karriereentwicklung der Frauen haben kann, geht hier aus Arbeitgebersicht engagiertes und qualifiziertes Potenzial bei den Beschäftigten verloren. Gleichzeitig ist aus

„In Kontakt bleiben und miteinander reden ist das A und O. Wir lassen die Eltern nie alleine.“

Erhebungen bekannt, dass viele Frauen ihre familienbedingte Auszeit gerne verkürzen und ihre Arbeitszeit jenseits

von Teilzeittösungen oder geringfügiger Beschäftigung verlängern wollen.

Damit weder Mitarbeiterinnen noch Mitarbeiter durch lange Auszeiten oder gar durch endgültigen Ausstieg nach einer familienbedingten beruflichen Unterbrechung verloren gehen, hat das Unternehmen sukzessive ein breit gefächertes Angebot für seine Beschäftigten aufgebaut, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Bereits bevor der Mutterschutz beginnt bzw. bevor das Kind geboren ist, finden regelmäßig Gespräche mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter statt, um sich gemeinsam über passende Lösungen für die Eltern und den Betrieb auszutauschen. Wie lange ist die Auszeit geplant? Wird Väterzeit genommen? Ist eine Aushilfs- oder Teilzeittätigkeit während der Familienpause eine Option? Wie wäre es mit betrieblichen Fortbildungsangeboten in der Elternzeit? Welche flexiblen Arbeitszeitregelungen für einen stufenweisen Wiedereinstieg könnten passen? Möchte ein Elternteil sein bisheriges Arbeitszeitvolumen zukünftig verändern? Welcher Elternteil wird sich hauptsächlich um das Kind kümmern? Werden zusätzliche Betreuungsangebote gesucht? Gibt es besondere Unterstützungswünsche, die der Arbeitgeber erfüllen kann?

Da natürlich theoretische Pläne vor der Geburt in der Familienpraxis nach der Geburt ganz anders aussehen können, besteht jederzeit die Möglichkeit, die getroffenen Vereinbarungen anzupassen. Das Unternehmen EWM setzt sich dafür ein, dass der

persönliche Kontakt auch während der Elternpause bestehen bleibt. Beispielsweise werden die Eltern zu Betriebsversammlungen, Firmenfesten und zu den „EWM-Stammtischen“ eingeladen.

Gestalten statt verwalten

Bei so vielen Möglichkeiten und familienfreundlichem Engagement könnte man auf die Idee kommen, dass es sich um das reinste „Familien-Wunschkonzert“ für die Beschäftigten handelt. Angelika Szczesny verneint das und räumt ein, dass die betriebliche und betriebswirtschaftliche Realität eines hochtechnologischen und global im Wettbewerb stehenden Industrieunternehmens natürlich bei allem guten Willen und Tun auch Grenzen setzt. Als Leiterin für den Bereich Personal verschweigt sie nicht, dass manche gesetzliche Neuerung, wie beispielsweise die Einführung des Anrechts auf Väterzeit oder auch die Familienpflegezeit, zunächst einmal eine Herausforderung für die Umsetzung in der Unternehmenspraxis darstellt. „Aber dann nehmen wir das an und satteln für unsere Mitarbeiter noch eins drauf“, sagt sie im positiven Rückblick.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

„Pflege wird das Zukunftsthema sein. Da stehen wir noch am Anfang.“

Bei EWM gehört mehr als die Hälfte der Beschäftigten bereits länger als 20 Jahre zur Belegschaft, selbst 30

oder 40 Jahre Betriebszugehörigkeit sind keine Seltenheit. Das Jahr 2014 wird mit mehr als 30 Jubilaren aufwarten – mehr als je zuvor in der Unternehmensgeschichte. Die langen Zugehörigkeitszeiten führen nicht nur dazu, dass es immer mehr ältere Beschäftigte im Unternehmen gibt, sondern auch immer häufiger zu Situationen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Herausforderung stehen, die beruflichen Anforderungen mit neuen Pflegeaufgaben in Einklang zu bringen.

Die bisher aufgetretenen Fälle wurden mit „Bordmitteln“ gelöst. Angelika Szczesny zählt Beispiele auf: Ein Lebenspartner nimmt Mehrstunden aus seinen Stundenkonten für die Pflege seiner kranken Partnerin; eine Mitarbeiterin verwendet ihre Plusstunden, um zeitweise ihre kranke erwachsene Tochter zu betreuen; andere wurden für ihre Pflegeaufgaben übergangsweise komplett freigestellt. Angelika Szczesny weiß, dass es für das Unternehmen wichtig sein wird, sich einer guten Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf in Zukunft intensiver und systematischer zu widmen – und genau das wird EWM tun.

Praxisbeispiel aus dem Unternehmen

Führungskraft mit Väterzeit

Der betreffende Mitarbeiter startete sein Berufsleben bei EWM vor 18 Jahren. Zuvor hatte er in Koblenz Elektrotechnik studiert und zum Ende seines Studiums bereits seine Diplomarbeit mit einem Thema für das Unternehmen verfasst. Seine berufliche Entwicklung als Diplomingenieur führte ihn über verschiedene Stationen bei EWM bis zu seiner heutigen Position als Leiter des Produktmanagements.

Im Jahr 2010 wurden seine Partnerin und er zum ersten Mal Eltern. Angeregt durch das Beispiel eines Kollegen, der die 2007 gesetzlich eingeführte Väterzeit bereits in Anspruch genommen hatte, kamen bei ihm erstmals Überlegungen auf, das nach der Geburt des Sohnes ebenfalls zu tun. Er berichtet: „Ich war der zweite oder dritte, der Väterzeit bei uns beantragt hat. Ein bisschen fühlte ich mich damals noch als Pionier – heute ist das bei uns im Unternehmen ganz anders. Jetzt ist es schon fast an der Tagesordnung.“

Aber bereits zu der Zeit, so sagt er, habe er bei der Unternehmensleitung mit seinem Anliegen offene Türen aufgestoßen. „Das wurde rundum begrüßt und in allen Belangen unterstützt. Ganz gleich, ob es die Hilfe bei den Anträgen durch die Personalabteilung war oder auf der Arbeitsebene die Organisation für meine Abwesenheit.“ Zuvor, so erzählt der Arbeitnehmer, hätte er sich mehr oder weniger aus Unwissenheit mit seiner Partnerin gar keine Gedanken darüber gemacht, Väterzeit zu nehmen. „Irgendwo hatte man das in den Medien schon mal gehört. Aber erst das direkte Beispiel im Kollegenkreis und die offene und positive Haltung der Geschäftsleitung hat mich dann dazu animiert.“ Der Mitarbeiter hat die beiden Vätermonate in jeweils vier Wochen aufgeteilt: den ersten Monat nahm er gleich nach der Geburt, den zweiten Monat als der Sohn ca. ein halbes Jahr alt war.

Vonseiten des Unternehmens hätte der Arbeitnehmer die Väterzeit auch anders aufteilen können, aber er ist davon überzeugt, dass das für alle Beteiligten und auch für seine Verantwortung im Unternehmen die perfekte Lösung war. Obwohl er in seiner damaligen Funktion als Abteilungsleiter noch keine Stellvertretung hatte, ließen sich die Aufgaben im Team für den jeweiligen „Vätermonat“ mit Umsicht und Vorausschau so organisieren, dass es keine Probleme gab. Wenn er wollte, so erzählt er, konnte er sich durch das vom Unternehmen eingerichtete Home-Office auf dem Laufenden halten und mit seinem Team in Kontakt stehen – ohne das er dazu eine Verpflichtung gehabt hätte. Weder mit seinem Team noch mit den übrigen Kolleginnen oder Kollegen habe es seinen Erfahrungen nach mit Blick auf seine Väterzeit jemals Probleme gegeben. Genauso wenig habe er in diesem Zusammenhang von Vorurteilen gehört. Er hebt hervor, wie wichtig es sei, dass die Unternehmenskultur entsprechend geprägt ist: „Wenn die Unternehmensführung es fördert und überzeugend vermittelt, dass sie es gut findet, dass Väter sich aktiv beteiligen und sich dazu Zeit nehmen, dann wird es selbstverständlich.“

Nach den beiden Vätermonaten arbeitete der Mitarbeiter als Führungskraft wie zuvor in Vollzeit. Er ist davon überzeugt: Wenn er und seine Partnerin sich unter Abwägung finanzieller und persönlicher Argumente für ein anderes Modell mit Reduzierung seines Arbeitszeitvolumens entschieden hätten, wäre das seitens des Unternehmens möglich gemacht worden. Bei EWM, so erzählt er, gebe es im Kollegenkreis Beispiele dafür, dass Führungspositionen für Männer und Frauen mit Familienaufgaben auch außerhalb einer Vollzeitstelle möglich sind. Nach seiner ersten Väterzeit-Erfahrung resümiert der Arbeitnehmer rundum positiv: „Ich würde es genauso wieder tun, wenn ich nochmals Vater werde. Ich weiß es zu schätzen, dass mein Arbeitgeber voll hinter mir steht.“

ENTRA GMBH

Jedem das Seine

Die entra GmbH aus Winnweiler unterstützt als Beratungsdienstleister Menschen, Unternehmen, Organisationen und Regionen bei Entwicklungs- und Veränderungsprozessen. „Möglichkeiten entstehen, wenn wir mögen, was wir tun“, heißt es bei entra. Damit das auch für das 12-köpfige entra-Team selbst gilt, gehören vor allem drei Dinge zum entra-Erfolgskonzept: Vertrauen, Flexibilität und Kreativität. Der verantwortungsvolle Umgang mit den Bedürfnissen aller gehört zum Leitbild. Die entra-Unternehmensleitung ist davon überzeugt: „Unsere Werte sehen nicht nur auf dem Papier gut aus, sondern werden vom gesamten Team geschätzt und gelebt. Auf dieser Basis finden wir für jede Situation die passende Lösung und gewährleisten, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen und stolz sind, ein Teil von entra zu sein.“

Unternehmenssitz: 67722 Winnweiler

Homepage: www.entra.de

Kontakt: Stefan Dietz (Geschäftsführer)

Anzahl Beschäftigte: Ca. 12

Belegschaft: 67% Frauen / 33% Männer

Auszeichnungen / Nominierungen:

- Preisträger im Landeswettbewerb „firma & familie“ 2013, Größenklasse bis 19 Beschäftigte



Erst fragen, dann machen

Als Beratungsdienstleister kennt sich entra mit systematischer Bedarfserhebung und Analyse aus – und wendet sie auch intern an. Bei Mitarbeiterbefragungen und regelmäßigen strukturierten Mitarbeiterentwicklungsgesprächen werden die Wünsche und Ziele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch mit Blick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ausführlich besprochen. Gerade für kleine Unternehmen ist eine derartige systematische Herangehensweise eher ungewöhnlich – und daher umso vorbildlicher.

Maßnahmen so individuell wie die Beschäftigten

Die überschaubare Unternehmensgröße unterstützt Lösungen, die auf jeden maßgeschneidert eingehen können. Bei entra heißt es dazu: „Flexibilität zeichnet unser Unternehmen in allen Bereichen aus, insbesondere, was die Vereinbarkeit von den individuellen Lebensumständen und Beruf angeht. Diese werden bilateral zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter besprochen, um eine für alle Seiten zufriedenstellende Lösung zu finden.“

Das Ergebnis zählt – für beide Seiten

Dass es bei entra für jede Vereinbarkeitssituation eine passende Vereinbarkeitslösung gibt, zeigt das stark individualisierte Spektrum der Maßnahmen. Flexible Arbeitszeiten, die individuell beim Jobstart bzw. bei geänderten Lebensumständen vereinbart werden, gehören genauso dazu wie eine Arbeitsorganisation, die bewusst unterschiedlichste Freiräume für private Wünsche und familiäre Aufgaben in den Blick nimmt.

Flexible, ergebnisorientierte Arbeitszeitregelungen und hohe Zeitsouveränität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter prägen die Zeitkultur bei entra. Besprechungen, Veranstaltungen sowie Fort- und Weiterbildungen finden zu gesicherten Betreuungszeiten statt – und wenn es mal nicht passt, wird es mit Rücksicht auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familien passend gemacht.

Bei der Urlaubsplanung haben Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern Vorrang im Team – nicht etwa, weil das so vorgegeben ist, sondern weil es von den Teams gemeinsam getragen und organisiert wird. Die Kinderbetreuung fällt aus, was tun? Kurzfristiger Wechsel ins Home-Office oder das Mitbringen der Kinder zur Arbeit – bei entra kein Problem. Regelmäßige Home-Office-Tage – vor allem für weiter entfernt wohnende Beschäftigte – sind bei entra nichts Ungewöhnliches.

Familienfreundlichkeit als Teil der Personalstrategie

Nicht nur der äußere Rahmen setzt bei der entra GmbH auf Dynamik anstatt auf starre Formate. Eine nachhaltige entwicklungs- und stärkenorientierte Mitarbeiterführung ist zentraler Teil der Unternehmensphilosophie und der gelebten Realität.

Die Rumdum-Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit allen Facetten wird durch eine ungewöhnlich breite Palette von Seminaren, Teamklausuren, Trainings und Coachings aktiv unterstützt. Das Bild vom „Schuster, der die schlechtesten Schuhe hat“, widerlegt der Entwicklungsdienstleister entra eindrucksvoll.

Frauenpower mit kreativen Lösungen halten

Zwei Drittel der entra-Belegschaft sind Frauen, darunter viele mit hochqualifizierten Abschlüssen. Dass für familienbedingte Auszeiten und schnelle Wiedereinstiege moderne maßgeschneiderte Lösungen gefragt sind, um die Mitarbeiterinnen zu gegenseitigem Nutzen im entra-Team zu halten, versteht sich von selbst. Wie individuell das in der Praxis aussehen kann, zeigen die beiden folgenden Beispiele aus der entra-Belegschaft.

Praxisbeispiele aus dem Unternehmen

Zwei Babys, zwei Lösungen

Mit der bis dahin am längsten bei entra beschäftigten Mitarbeiterin wurden zwei „Babypausen“ mit jeweils individuellen Wiedereingliederungsplänen gestaltet. Beim ersten Kind lag die Priorität auf einem schnellen Wiedereinstieg nach bereits acht Wochen. Beim zweiten Kind wurde der Einstieg nach sechs Monaten schrittweise an die zeitlichen Möglichkeiten angepasst. Die Arbeitszeit wurde mit zehn Wochenstunden gestartet und dann nach und nach wieder auf 25 Wochenstunden ausgeweitet. Flexible Home-Office-Zeiten und ein fester freier Tag schafften den gewünschten Rahmen für eine gute Vereinbarkeit der familiären und beruflichen Anforderungen in der Phase nach dem Wiedereinstieg. Die Vorgehensweise wurde von der Unternehmensleitung und der Mitarbeiterin gemeinsam entwickelt und jeweils nach der Geburt der Kinder im Dialog angepasst und umgesetzt.

Zwei Kinder, vier Pfoten

Eine andere Mitarbeiterin mit zwei Kindern im schulpflichtigen Alter arbeitete zunächst halbtags, damit sie ihre Kinder nach der Schule zu Hause betreuen konnte. Mit der Ausweitung der Schul- und Betreuungszeiten auf den Nachmittag konnte die Stelle zeitlich aufgestockt und mit weiteren Kompetenzen ausgestattet werden. Das Beispiel zeigt auch, dass bei entra familienfreundliche Individuallösungen selbst vor vierbeinigen Familienmitgliedern nicht halt machen: So darf die Mitarbeiterin auch ihren Hund mit ins Büro bringen, um so eine verlängerte Arbeitszeit zu ermöglichen.

XAVER MAK METALLTECHNIK

Hartes Handwerk setzt auf weiche Faktoren

Metalltechnik, Blechbearbeitung und Stahlbau sind die Geschäftsfelder des Handwerksbetriebs Xaver Mak in Zweibrücken. Vornehmlich werden die „kreativen und funktionellen Lösungen in Metall“ für Industriekunden erarbeitet. Der Handwerksbetrieb mit derzeit 18 Beschäftigten ist mittlerweile in der vierten Familiengeneration. Ob auch die beiden 18 und 16 Jahre alten Kinder von Fritz und Birgit Mak den Betrieb weiterführen werden, lässt sich heute noch nicht sagen. Auch Fritz Mak ging seinen Weg zunächst außerhalb des väterlichen Betriebs. Er hat Maschinenbau studiert, dann in der Industrie Erfahrungen gesammelt, später das Unternehmen mit seinem Vater zusammen geführt und nach dessen Rückzug ganz übernommen. Die Ehefrau und kaufmännische Betriebsleitung Birgit Mak ist seit 1990 dabei. „Firma war schon immer Familie und Familie schon immer Firma“, so beschreibt Birgit Mak die Konstellation, die das Familienverständnis des Betriebs bis heute prägt.

Unternehmenssitz: 66482 Zweibrücken

Homepage: www.xaver-mak.de

Kontakt: Birgit Mak
(Kaufmännische Betriebsleitung)

Anzahl Beschäftigte: Ca. 18

Belegschaft: 17% Frauen / 83% Männer

Auszeichnungen / Nominierungen:

- Teilnehmerin am Landeswettbewerb „firma & familie“ 2013

Blick von außen

Im Jahr 2006 erhielt das Unternehmen Xaver Mak Metalltechnik das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie der Hertie Stiftung. Im Rückblick beschreibt Birgit Mak die Motivation zur Teilnahme am Zertifizierungsprozess so: „Eigentlich hielten wir damals unsere Familienfreundlichkeit für etwas Selbstverständliches. Der Auditierungsprozess hat

„Für familiengeführte Handwerksbetriebe wie unserem gehört Familienfreundlichkeit ganzselbstverständlich dazu.“

uns dann aber dafür sensibilisiert, was wir schon alles tun und was noch möglich wäre.“ Auf diese Weise trug die Bestandsaufnahme im Zertifi-

zierungsprozess für die verschiedenen Maßnahmenfelder auch dazu bei, sich dem Thema Familienfreundlichkeit mit einer systematischeren Herangehensweise zu widmen.

Alles in allem bewertet Birgit Mak die damals vom Land für kleine und mittlere Unternehmen finanziell geförderte Teilnahme an dem audit berufundfamilie als hilfreiche Möglichkeit für den Handwerksbetrieb, die familienfreundliche Ausrichtung des Betriebs einmal „durch die externe Brille zu sehen“.

Zeit für Familie auch in Männerberufen

Für Fritz und Birgit Mak war das Engagement für ein familienfreundliches Betriebsklima und für vereinbarkeitsförderliche Arbeitsbedingungen nie davon

„Die jungen Väter wollen heute mehr Zeit für die Familie und es wird ihnen auch von den Frauen abverlangt.“

abhängig, ob mehrheitlich Frauen oder Männer im Betrieb arbeiten. Birgit Mak hat in den vergangenen Jahren festgestellt, dass sich die Ansprüche an Familienfreundlichkeit

auch bei den Männern geändert haben.

Aktuell ist die Unternehmerfrau dabei, mit einem jungen zukünftigen Vater aus dem Mitarbeiterteam die Organisation für seine Elternzeit-Monate oder für eine Teilzeitleistung während der Elternzeit zu klären. Bei Xaver Mak Metalltechnik ist das eine Premiere. Birgit Mak ist selbst gespannt, wie es sich weiter entwickeln wird: „Es ist klar, dass der Erste auch als Beispiel für andere Mitarbeiter im Betrieb gesehen wird, die selbst Vater werden. Die Elternzeit auch für die Väter umzusetzen, ist für uns noch eine Herausforderung.“

Zeit ist Zeit oder Geld

Die gute Auftragslage, saisonale Schwankungen und Terminarbeiten insbesondere als Zulieferer bei den großen Kunden verlangen einem kleinen Handwerksbetrieb wie Xaver Mak Metalltechnik immer wieder große Flexibilität ab. Eine Flexibilität, die nur gemeinsam mit den Beschäftigten geleistet werden kann.

Die Regelarbeitszeit für den Handwerksbetrieb geht von 6:00 bis 15:30 Uhr. Für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter werden die Zeiten elektronisch bei Arbeitsbeginn und bei Arbeitsende im Betrieb erfasst. Überstunden werden im Monatsintervall ausgeglichen.

Je nach Wunsch erfolgt der Ausgleich der Mehrarbeit für die Beschäftigten zeitlich oder finanziell. Birgit Mak berichtet, dass die meisten Beschäftigten dem

„Für uns heißt flexibel sein auch, dass wir den Beschäftigten die Wahl zwischen mehr Zeit oder mehr Geld lassen.“

Erkrankung eines Kindes.

finanziellen Ausgleich den Vorrang geben. Es gibt aber auch Beispiele, bei denen Mitarbeitende ihre Mehrstunden zugunsten von „Auszeiten“ für Familienaufgaben genutzt haben, beispielsweise bei der

Auf den Versuch kommt es an

Der Handwerksbetrieb Xaver Mak Metalltechnik bietet seinen Mitarbeitenden Teilzeitarbeitsplätze an, allerdings lässt sich dieses flexible Arbeitszeitmodell für Tätigkeiten außerhalb des Handwerklichen, wie z.B. im kaufmännischen Bereich, deutlich leichter umsetzen. Birgit Mak erklärt: „Unsere männlichen Mitarbeiter arbeiten aktuell alle in Vollzeit. Sie sind als Teams für die jeweiligen Einsätze organisiert und fahren gemeinsam zur Einsatzstelle hin und wieder

„Flexibilität ist kein Selbstläufer.“

zurück. Wenn da einer innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Regelarbeitszeit früher beenden möchte oder gar kontinuierlich nur noch Teilzeit arbeiten will, dann ist das eine sehr große Herausforderung für die Organisation im Team.“

Dennoch stehen Teilzeitleistungen im Betrieb auch den handwerklich Beschäftigten offen. Birgit Mak berichtet von einem Mitarbeiter mit zwei zu betreuenden Kindern, der seine Arbeitszeit für die Familienaufgaben verkürzt hatte. „Das haben wir dem Mitarbeiter und seiner Familie zuliebe organisiert, obwohl es eine schwierige Aufgabe war.“

Drei Frauen, drei Modelle

In der Metallverarbeitung überrascht es nicht, dass Mitarbeiterinnen bei Xaver Mak Metalltechnik in der Minderheit sind. Birgit Mak eingenommen, sind es aktuell drei weibliche Beschäftigte, zwei mit Büro-tätigkeit, eine im technischen Bereich. Alle drei haben Kinder.

Bei Xaver Mak Metalltechnik ist die Betriebsleitung bereit, für jeden „Vereinbarkeitsfall“ eine individuelle Lösung zu finden. Ob für die Mitarbeiterin im Büro, die

„Man redet miteinander und findet eine Lösung.“

seit 14 Jahren im Betrieb ist und sich zur Betreuung ihrer Zwillinge eine maßgeschneiderte Teilzeitarbeit am Vormittag sowie an zwei Tagen auch am Nachmittag

wünschte oder für die technische Zeichnerin mit zwei kleinen Söhnen, die gänzlich von zu Hause aus arbeiten wollte. Da sie selbst Eltern von zwei Kindern sind, wissen Birgit und Fritz Mak aus eigener Erfahrung, wie schwierig es sein kann, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Sie sehen sich deshalb auch persönlich als Unterstützer der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei deren Vereinbarkeitsanliegen.

Von wegen allein Frauensache

Birgit Mak hat als Unternehmerfrau im Handwerk eine Funktion inne, die in vielen deutschen Handwerksbetrieben ganz wesentlich zu deren Familienfreundlichkeit beiträgt. Vielfach ist bei den mitarbeitenden Ehefrauen und Partnerinnen auch die zentrale Anlaufstelle für alles, was mit „Personalaufgaben“ zu tun hat. Im Betrieb ihres Mannes nimmt Birgit Mak viele dieser Aufgaben wahr, aber sie berichtet, dass ihr Mann als Chef auch für die persönlichen und familiären Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „ein gutes Händchen und viel Gespür“ aufweist. Anders als in manch anderem

Handwerksbetrieb mit traditionellem Rollenverständnis delegiert ihr Mann deshalb das Thema Familienfreundlichkeit nicht allein an sie.

Als Vorsitzende im Arbeitskreis der Unternehmerfrauen im Handwerk Kaiserslautern weiß Birgit Mak durch den Austausch mit den Mitgliedsfrauen nur zu gut, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Anliegen für alle ist. Zusammen

„Es wächst eine neue Generation von Frauen und Männern im Handwerk heran.“

mit ihren Mitstreiterinnen hat die Unternehmerin sich auf die Fahnen geschrieben, mehr Unternehmerfrauen im Handwerk dazu zu motivieren, sich einem

Arbeitskreis anzuschließen und sich für betriebliche und familiäre Themen stark zu machen.

Schritt für Schritt

Fragt man Birgit Mak, wie der Handwerksbetrieb sich in Zukunft weiter für Familienfreundlichkeit engagieren möchte, dann bleibt sie in ihrer Antwort ebenso bescheiden wie realistisch. „Nicht alles, was wir uns nach der Teilnahme am audit berufundfamilie für die Zukunft vorgenommen hatten, haben wir umgesetzt oder werden wir umsetzen. Bei einigen Dingen gibt es für unsere Beschäftigten nicht genügend Bedarf, um sie im eigenen Unternehmen zu realisieren. Da kann es dann sein, dass wir uns von Fall zu Fall – z.B. bei einer Ferienbetreuung – mit anderen Betrieben zusammentun. Wir verfolgen eher eine Situation-Reaktion-Strategie, die da lautet: Stellt sich eine neue Situation, dann reagieren wir darauf mit einer individuellen Lösung.“

Wichtig ist ihrem Mann und ihr, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen: „Ich kann mit jedem Anliegen kommen. Das ist die Familienfreundlichkeit, die wir leben.“

Praxisbeispiel aus dem Unternehmen

Arbeitsort: zu Hause

Eine der drei weiblichen Beschäftigten bei Xaver Mak arbeitet nicht wie die übrigen beiden im kaufmännischen Bürobereich, sondern als technische Zeichnerin. Als weitere Besonderheit ist ihr Arbeitsplatz nicht im Betrieb, sondern zu Hause. Die Arbeit für ihre 19 Wochenstunden leistet sie nahezu komplett am heimischen Laptop, der ihr von ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurde. Lediglich drei Stunden pro Woche ist sie im Durchschnitt bei Kunden vor Ort oder zu Abstimmungen im Betrieb.

Nach ihrer Ausbildung zur technischen Zeichnerin und ihrer langjährigen Arbeit in Großunternehmen kam die Mitarbeiterin Ende 2010 zu Xaver Mak Metalltechnik. Die beiden Söhne wurden 2003 und 2006 geboren. Beim ersten Kind hat sie rund ein Jahr, beim zweiten nur rund sechs Monate pausiert. „So richtig draußen aus meinem Beruf war ich auch nach der Geburt der Kinder nie, selbst wenn ich nur auf 400-Euro-Basis gearbeitet habe“, erzählt sie. Ihren heutigen Arbeitgeber hat sie als Zulieferer bei einem der industriellen Großunternehmen kennengelernt, bei dem sie vorher angestellt war. „Ich wusste, Herr Mak sucht jemanden und was er suchte, passte durch meine jüngste Fortbildung mit meinem Profil perfekt zusammen.“

Die Stelle war zunächst nicht als Telearbeit festgelegt. Mit ihrem Chef konnte sich die Arbeitnehmerin aber auf die flexible Kombination von Arbeitszeit und Arbeitsort verständigen: „Ich wollte wegen der Flexibilität lieber zu Hause arbeiten und mein neuer Chef hatte nichts dagegen. Im Gegenteil: So brauchte im Betrieb kein neuer Arbeitsplatz für mich bereitgestellt und ausgestattet zu werden.“ Die Erfahrungen mit der Telearbeitslösung sind für beide Seiten gut. Die Mitarbeiterin sieht viele Vorteile für sich als Arbeitnehmerin und auch für ihren Arbeitgeber: „Ich kann mir meine Zeit für die Arbeit genauso wie für die Familie frei einteilen. So kann ich meine Arbeitsstunden auf die Zeiten legen, in denen die Kinder gut versorgt sind und mich voll auf meine

Arbeit konzentrieren. Die Arbeit zu Hause ist sogar intensiver möglich als im Betrieb.“

Ihre Arbeitsstunden werden wie bei den anderen Beschäftigten dokumentiert und als Arbeitszeitkonto mit den dazugehörigen Ausgleichsmöglichkeiten für Überstunden geführt. Das geht unkompliziert und auf Vertrauensbasis: „Seit ich hier arbeite, haben mein Chef und ich noch nie über Stunden gesprochen. „Der einzige Wermutstropfen bei dem nahezu hundertprozentigen Telearbeitsarrangement ist für sie der eingeschränkte persönliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen: „Klar, dass ich die anderen viel weniger sehe, als wenn mein Arbeitsplatz vor Ort wäre. Deshalb freue ich mich auch jedes Mal über die Stunden im Betrieb und bei Kunden. Später werde ich bei Bedarf vielleicht wieder mehr Stunden vor Ort arbeiten, aber aktuell passt es so perfekt – für mich, für meine Familie und für meinen Arbeitgeber.“

Wenn die Mitarbeiterin ein Fazit zieht, dann ist sie sich sicher, dass sie nicht mehr in einem Großunternehmen arbeiten möchte, weil sie die Erfahrung gemacht hat, dass mittelständische Betriebe wie ihr jetziger Arbeitgeber flexibler, persönlicher und familienfreundlicher sind. „In den großen Unternehmen geht alles nach einem Muster, für individuelle Ausnahmen und Rücksichtnahmen ist da wenig Platz. Wenn ich dort mit dem Vorgesetzten rede, weil ich einen anderen Arbeitszeit- oder Arbeitsortwunsch habe, dann kann der das nicht selbst entscheiden, sondern muss sich wiederum mit seinem Chef oder der Zentrale abstimmen. Hier rede ich gleich mit meinem Chef, der versteht das, weil er selbst Kinder hat.“

Auch der Mann der Mitarbeiterin, der den gleichen beruflichen Hintergrund hat wie sie, ist von der jetzigen Lösung überzeugt. Er unterstützt seine Frau partnerschaftlich und bekommt von ihr das Prädikat „weltbesten Babysitter“.

REDNET AG

Familiär bringt mehr

Die Rednet AG bietet Behörden und Bildungseinrichtungen IT-Komplettpakete, bestehend aus Planung, Lieferung, Installation und Betreuung. „Unsere beste Werbung sind zufriedene Kunden“, heißt es selbstbewusst auf der Homepage des Unternehmens. Nimmt man wörtlich, was die Beschäftigten über ihren Arbeitgeber sagen, könnte es auch heißen: „Unsere beste Werbung sind zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Der Vorbildcharakter von Rednet in Sachen Familienfreundlichkeit zeigt sich in zweifacher Hinsicht: Zum einen in den zahlreichen Möglichkeiten, Beruf, Familie und Privatleben in einer guten und gesunden Balance zu halten und zum anderen in der gelebten familiären Atmosphäre, die das betriebliche und private Miteinander auch im Alltag prägt. Der Rednet AG scheint der Spagat gelungen zu sein, die hohe geschäftliche Wachstumsdynamik des aufstrebenden Unternehmens mit dem Erhalt der familiären Atmosphäre in Einklang zu bringen.

Unternehmenssitz: 55129 Mainz

Homepage: www.rednet.ag | www.it4edu.de | www.it4highed.de

Kontakt: Walter Steffens
(Mitglied der Geschäftsführung)

Anzahl Beschäftigte: Ca. 42

Belegschaft: 30% Frauen / 70% Männer

Auszeichnungen / Nominierungen:

- Preisträger im Landeswettbewerb „firma & familie“ 2013, Größenklasse 20–49 Beschäftigte



Mehr als nur ein Arbeitsplatz

Das Unternehmen will bewusst nicht nur Arbeits-, sondern auch Lebensraum sein. Rituale wie das gemeinsame Mittagessen oder die regelmäßige Teilnahme an Sportevents mit den REDrunners, z.B. beim Gutenberg-Marathon in Mainz, sowie gemeinsame Sporttrainings unterstützen die Identifikation der Rednet-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mit „ihrem“ Unternehmen und das Teamverständnis.

Erfordern schnelle Reaktionszeiten oder Abgabetermine für Ausschreibungen Arbeiten am Abend oder am Wochenende, so ist nicht nur der finanzielle oder zeitliche Ausgleich eine Selbstverständlichkeit, sondern es stehen besondere „Goodies“ auf dem Programm – z.B. an einem arbeitsintensiven Samstag ein Crêpes-Wagen, der dem kompletten Team den Einsatz versüßt.

Das Individuum sehen

In allen Handlungsfeldern und über verschiedene Lebensphasen hinweg wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso praktisch wie persönlich umgesetzt. „Im Gegensatz zu großen Unternehmen wird hier keine Schablone angelegt und es gibt keinen One-fits-all-Plan“, beschreibt es eine Rednet-Mitarbeiterin.

Das Spektrum der Lösungen ist so individuell wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es sind. Flexible Arbeitszeiten, die persönliche und familiäre Bedürfnisse berücksichtigen, gehören dazu. Der Arbeitsbeginn kann zwischen 6:00 und 9:00 Uhr morgens gewählt werden, meist fällt die Entscheidung dafür bereits beim Beschäftigungsstart im Unternehmen. Die Abteilungsleitenden klären mit ihren Teams die zeitliche Besetzung der Abteilung. Teilzeit und alternierende Telearbeit mit Home-Office gehören ebenso zum Repertoire wie phasenbezogene Sonderregelungen bei der Arbeitszeit. Ein Vater und Bauherr, als Führungskraft bei Rednet tätig, verteilt z.B. seine Vollzeittätigkeit auf flexible Anfangs- und Schlusszeiten, um bei wichtigen Bauarbeiten vor Ort sein zu können. Auch im Fall der Pflege von Familienangehörigen werden individuelle Arbeitszeitanrangements gefunden, damit die Betroffenen ihre Tätigkeit mit möglichst geringer Doppelbelastung weiterführen können.

Technik unterstützt Flexibilität

Als IT-Spezialist nutzt die Rednet AG auch selbst modernste IT-Infrastruktur und macht so neue Formen vereinbarkeitsförderlicher und flexibler Arbeitsorganisation im Alltag möglich.

Größere Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort stellen bei Rednet kein Hindernis für Vereinbarkeit mehr dar – auch nicht für Führungskräfte. So nutzt der Logistikleiter, der mit seiner Familie in Bayern lebt, eine Variante der alternierenden Telearbeit, d.h. er arbeitet teilweise von zu Hause aus, teilweise an seinem Arbeitsplatz vor Ort im Unternehmen. Während der Elternzeit oder anderer längerer Abwesenheitszeiten können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Rednet-eigene Online-Kommunikationsplattform „RING“ Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen und auf Wunsch auch zu Kunden halten.

Gelebte Gleichberechtigung

Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört laut Rednet quasi zur Unternehmensphilosophie. Dort heißt es: „Gleichstellung wird in unserem Unternehmen von ganz oben vorgelebt. Unser Vorstand bzw. die Gründerin des Unternehmens ist selbst Mutter zweier Kinder.“ Weder das Engagement für Karriere noch für Familie wird geschlechterstereotyp betrachtet. In der Männerdomäne IT ist die erste Rednet-Leitungsebene zu 50% weiblich besetzt, die zweite Führungsebene zu 30%. Elternzeit wird bei den Beschäftigten und in der Führungsebene ganz selbstverständlich auch von den Männern genommen, wie z.B. im vergangenen Jahr vom Vertriebschef des Unternehmens.

Praxisbeispiel aus dem Unternehmen

Alternierende Telearbeit als Alternative

Die Leiterin der Finanzbuchhaltung und des Personalbereichs ist bereits seit der Unternehmensgründung im Jahr 2004 bei der Rednet AG. Für weibliche Führungskräfte stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeinhin eine besondere Herausforderung dar. Wie sich das mit einem ergebnis- statt anwesenheitsorientierten Arbeitsarrangement gut lösen lässt, zeigt das Beispiel der Arbeitnehmerin. Um die nötigen Freiräume für ihren inzwischen zweieinhalbjährigen Sohn zu schaffen und gleichzeitig ihre Führungsverantwortung als Prokuristin wahrnehmen zu können, leistet sie die eine Hälfte ihrer Arbeitszeit vor Ort im Unternehmen, die andere Hälfte an dem von ihrem Arbeitgeber ausgestatteten Telearbeitsplatz zu Hause. Nachdem sie nach dem Mutterschutz zunächst in Teilzeit startete, konnten die Stunden Schritt für Schritt erhöht werden. Durch die Möglichkeit, im Krankheitsfall des Sohnes oder bei der Schließung der Kita flexibel auf ihren Telearbeitsplatz ausweichen zu können, lässt sich die Betreuung des Kindes auch in Notfällen gut mit dem Beruf vereinbaren. „Durch die flexiblen Arbeitszeiten und die planbare Alternierung gestaltet sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einfach effizienter und entspannter“, berichtet sie.

MEDIPRINT GBR

Vereinbarkeitslösungen, so unterschiedlich wie die Menschen, die sie leben

Im Jahr 2000 entschied sich Sonja Becker-Weidert für ihre unternehmerische Selbstständigkeit. Bis ihre zwei Kinder zur Welt kamen, war sie in einem Labor angestellt, danach galt ihre Arbeit für 16 Jahre den Aufgaben in ihrer Familie. Als ihre Kinder die Oberstufe erreicht hatten, startete Sonja Becker-Weidert mit einem medizinischen Schreibservice beruflich neu. Die Anfänge waren sehr überschaubar: die Gründerin selbst, eine Mitarbeiterin und ein kleines Büro im eigenen Haus mit elektrischer Schreibmaschine. Das externe Dienstleistungsangebot für Krankenhäuser und niedergelassene Ärzte sollte sich in den nächsten Jahren als gefragte Punktlandung herausstellen. Heute hat MediPrint als Büro für medizinische Dokumentation und Organisationsentwicklung 35 Mitarbeiterinnen. Das Unternehmen arbeitet vor allem für mehr als 13 Abteilungen eines Trierer Schwerpunktkrankenhauses.

Unternehmenssitz: 54338 Schweich

Homepage: www.mediprint-trier.de

Kontakt: Sonja Becker-Weidert
(Geschäftsführende Gesellschafterin)

Anzahl Beschäftigte: Ca. 35

Belegschaft: 100% Frauen

Auszeichnungen / Nominierungen:

- Teilnehmerin im Landeswettbewerb „firma & familie“ 2013
- Preisträgerin des Wettbewerbs „Familienfreundliche Betriebe im Landkreis Trier-Saarburg“ (2010 | 1. Platz)

Frauendomäne Gesundheitswirtschaft

Das Geschäftsfeld von MediPrint erfordert äußerster Sorgfalt, Präzision und Vertraulichkeit. Arztbriefe, OP-Berichte, Gutachten, Krankenblattverwaltung, Befundberichte – das und einiges mehr geht durch die Hände der MediPrint-Mitarbeiterinnen. Die meisten MediPrint-Frauen haben einen qualifizierten Hinter-

„Ohne Frauen als Beschäftigte ginge in dem Bereich gar nichts.“

grund als medizinische Fachangestellte oder Arztsekretärin. Zweifellos ist der Einsatzbereich bis heute eine

Frauendomäne – mit allen Vor- wie auch Nachteilen, die das für Frauen in sogenannten frauentypischen Beschäftigungsfeldern mit sich bringt.

Sonja Becker-Weidert hat für ihr Unternehmen von Anfang an auf Frauen gesetzt. Sie hatten und haben die nötige Qualifikation in diesem Bereich, die erforderliche Erfahrung, die Sensibilität im Umgang mit den Auftraggebern. Als Mütter und Wiedereinsteigerinnen suchen sie häufig einen Arbeitsplatz, bei dem sich Familie und Beruf gut vereinbaren lassen. Auf die Frage hin, ob sie ihr Arbeitsplatzangebot schon damals bewusst auf die potenziellen Mitarbeiterinnen hin ausgerichtet habe, zögert Sonja Becker-Weidert in der Rückschau: „Ich glaube, das war alles in allem eher intuitiv. Aber natürlich wusste ich als Frau und Mutter, was für die Vereinbarkeitsanforderungen bei den Frauen am wichtigsten ist: Flexibilität.“

Viel Raum für Freiräume

Genau diese von den Frauen gewünschte zeitliche Flexibilität konnte und kann Sonja Becker-Weidert bei MediPrint bieten. „Morgens, mittags, abends oder auch am Wochenende – wann wir unsere Arbeiten erledigen, ist dem Auftraggeber egal. Wichtig ist nur, dass die Abgabetermine eingehalten werden – das

„Flexible Arbeitszeiten sind die Basis für alles Weitere.“

es dann auch ein breites Spektrum von Arbeitszeitmöglichkeiten bei MediPrint, die sich je nach Vereinbarkeitssituation bei den Mitarbeiterinnen auch wieder variieren lassen. Bei nahezu allen Arbeitsplätzen sind die Arbeitszeiten nach Absprache und Monatsplanung im Rahmen des jeweiligen Arbeitsvertrages wählbar. Nur die „Befundstelle“ beim Hauptkunden muss von 7:00 bis 18:00 Uhr besetzt sein.

Das Teilzeit-Klischee

Trotz aller Möglichkeiten sei die von den Frauen am häufigsten nachgefragte Arbeitszeitkonstellation nach wie vor das klassische Teilzeitmodell: „Halbe Stelle mit 19,5 Wochenstunden, aufgeteilt auf vier Arbeitstage pro Woche, Arbeit nur am Vormittag.“ In den nunmehr 13 Jahren ihrer Unternehmenstätigkeit habe sich diesbezüglich bei den Mitarbeiterinnen kaum etwas geändert“, zieht Sonja Becker-Weidert das Fazit. Gefragt nach ihren Vermutungen zu den Gründen, meint sie: „Das ist immer noch das Teilzeit-Klischee. So sehen die Frauen sich sogar oft selbst, auch dann, wenn die Kinder nachmittags in der Schule betreut werden oder schon flügge sind.“ Mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen von MediPrint arbeitet in Teilzeit, Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit kommt eher selten vor. Nach der Erfahrung von Sonja Becker-Weidert liegt das an den Wünschen und Vorstellungen der Frauen. „Für Teilzeitstellen habe ich meistens Initiativ-Bewerbungen von Frauen auf Vorrat. Aber gerade jetzt suche ich eine Besetzung für eine Vollzeitstelle.“

Von bestehender Infrastruktur profitieren

Besucht man den Unternehmenssitz in Schweich, so sucht man die 35 Mitarbeiterinnen von Frau Becker-Weidert vergebens. Fast die gesamte MediPrint-Belegschaft arbeitet in einem Bürokomplex des Hauptauftraggebers vor Ort in Trier. Dort ist nicht nur die gewünschte örtliche Nähe zu den jeweiligen Abteilungen gegeben, für die und mit denen MediPrint arbeitet, sondern auch die nötige elektronische datenschutzkonforme Arbeitsplatzausstattung.

„Die aufgebaute Nähe zu unserem Hauptauftraggeber – im direkten wie im übertragenen Sinne – nutzt allen.“

vielfältigen Angebote ihres Hauptauftraggebers zu nutzen. So kann die MediPrint-Belegschaft z.B. auf Betreuungsmöglichkeiten bei der Kita des Trierer Schwerpunktkrankenhauses zurückgreifen. Gerade für die Ferienzeit oder andere Engpasszeiten ist das eine willkommene Lösung. Auch Fortbildungs- und Sportangebote des Klinikums stehen – meist unentgeltlich – dem MediPrint-Team zur Verfügung.

Familienfreundlichkeit persönlich genommen

Für Sonja Becker-Weidert besteht Familienfreundlichkeit nicht nur aus einem guten Angebot in Sachen Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Empathie gehört zu ihren Führungsprinzipien – oder, wie sie es wohl eher sehen würde, zu ihrer persönlichen Natur. In der Praxis ihres Unternehmens zeigt sich das darin, dass sie ihre Mitarbeiterinnen und deren Familien mit finanziellen Hilfen unterstützt, wenn Bedarf besteht. Es spricht für Sonja Becker-Weidert, dass sie diese Hilfe im Stillen leistet.

Nicht nur im elektronischen Netzwerk profitieren beide Seiten von dieser Lösung. Die MediPrint-Mitarbeiterinnen haben auch die Möglichkeit, die

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Empathie gehört zu ihren Führungsprinzipien – oder, wie sie es wohl eher sehen würde, zu ihrer persönlichen

Gewinn für beide Seiten

13 Jahre Erfahrung als Selbstständige haben Sonja Becker-Weidert gelehrt, dass ihr Engagement für die Mitarbeiterinnen von diesen mit Motivation, Loyalität und geringer Fluktuation belohnt wird. Dass dies auch betriebswirtschaftlich positive Auswirkungen hat, zeigt u.a. die lange und enge Bindung an den Hauptauftraggeber.

Auch bei der Personalsuche profitiert MediPrint von seinem guten Ruf als familienfreundlicher Arbeitgeber – insbesondere bei Frauen, die Familie und Erwerbstätigkeit vereinbaren wollen oder müssen. Die öffentlichen Auszeichnungen als familienfreundliches Unternehmen tragen ebenso dazu bei wie die Mund-zu-Mund-Propaganda und die Internetseiten des Unternehmens, die das familienfreundliche Arbeitsklima und die flexible Arbeitsorganisation herausstellen.

Sonja Becker-Weidert sieht MediPrint durchaus auch in der Rolle eines Vorbilds für andere kleine und mittlere Unternehmen. Vieles an der MediPrint-Konstellation ist sicher spezifisch, aber die Unternehmerin ist davon überzeugt, dass jeder Betrieb seine eigenen Potenziale für mehr Familienfreundlichkeit hat – man muss nur offen dafür sein.

Abgeben und erhalten

Von außen betrachtet war MediPrint über die Jahre des Aufbaus und der Etablierung für viele identisch mit Sonja Becker-Weidert – „Chefin-Sache“ sozusagen. Sie selbst hat im vergangenen Jahr viel darüber nachgedacht, wie sie ihre eigene Zukunft und die des Unternehmens familienfreundlich gestalten will. Seit zwei Jahren hat sie eine Enkelin und möchte, wie sie selbst sagt, auch in dieser neuen Rolle mehr Zeit mit der Familie verbringen.

„Auch für Unternehmen gibt es verschiedene Lebensphasen.“

Leitungsaufgaben, die bisher ausschließlich ihrer Zuständigkeit oblagen, sukzessive aufzuteilen. Für Sonja Becker-Weidert ist das nach annähernd eineinhalb Jahrzehnten eine große Herausforderung, aber auch die Chance, das Unternehmen und seine Organisation aus einem anderen Blickwinkel heraus zu betrachten.

Unterstützt wird sie dabei von den beiden Führungskolleginnen, die sich selbst in völlig anderen Lebens- und Berufsphasen befinden als Sonja Becker-Weidert selbst. Eine der beiden bringt nach ihrem Berufsleben als Krankenschwester ihre langjährige Erfahrung in diesem Beruf nun als Mitgesellschafterin bei MediPrint ein. Die zweite Mitgesellschafterin, die auch im folgenden Praxisbeispiel näher vorgestellt wird, ist Ende 30 und hat zwei kleine Kinder, was bedeutet, Familie, Beruf und Führungsverantwortung unter einen Hut zu bringen.

Sie hat sich daher im vergangenen Jahr dazu entschlossen, zwei Mitarbeiterinnen an der Unternehmensführung zu beteiligen und

Praxisbeispiel aus dem Unternehmen

Neue Führungsrolle, neue Vereinbarkeitsherausforderungen

Zunächst hat die betreffende Mitarbeiterin und heutige Kollegin von Sonja Becker-Weidert im neuen Führungs-Trio Rechtsanwaltsfachangestellte gelernt und in diesem Beruf ein gutes Jahrzehnt lang gearbeitet. Nach ihrer beruflichen Umorientierung in den Schreibdienst bei MediPrint für die Chirurgieabteilung des Hauptkunden merkte sie schnell, dass ihr das Medizinische liegt und sie dort ihre berufliche Zukunft sieht. Inzwischen arbeitet sie bereits im elften Jahr bei MediPrint.

Drei Jahre nach ihrem Einstieg bei MediPrint kündigte sich Nachwuchs an. Mit ihrer Arbeitgeberin Sonja Becker-Weidert vereinbarte die Arbeitnehmerin, ca. für ein Jahr eine berufliche Auszeit zur Betreuung des Babys zu nehmen. Es kam dann anders: Die Mitarbeiterin wurde während ihrer Elternzeit erneut schwanger und die gesamte Auszeit betrug letztlich vier Jahre statt der geplanten zwölf Monate. Ein Grund für die Dauer ihrer beruflichen Unterbrechung war, dass die Eltern frühzeitig keinen passenden Krippenplatz für ihr zweites Kind fanden.

Nachdem die Betreuungssituation für beide Kinder gewährleistet war, wollte die junge Frau beruflich wieder einsteigen und sprach ihre ehemalige Arbeitgeberin an. Sie hatte Glück, der Zeitpunkt passte: „Das war ja nicht selbstverständlich, dass ich nach der längeren Auszeit die Chance bekam, wieder an meine Arbeit bei MediPrint anzuknüpfen. Ich war erleichtert und froh, dass Frau Becker-Weidert ohne Vorbehalte wollte, dass ich wiederkam und mir von Anfang an größte Flexibilität gewährte, damit ich Familie und Beruf in Einklang bringen konnte“, berichtet sie. Der Wiedereinstieg lief zunächst mit einer sehr bescheidenen Stundenzahl an: einmal in der Woche ein Spätdienst für drei Stunden.

Aber es war für beide Seiten ein Anfang: „Mehr wollte ich damals wegen der Betreuung der Kinder nicht und die Oma konnte nur an diesem einen Tag in der Woche aushelfen. Frau Becker-Weidert ist in der Situation komplett auf mich eingegangen und ließ mir die Wahl: ‚Sag mir, wann du arbeiten kannst, dann machen wir das möglich‘, war ihr Angebot“, erzählt sie.

Vor gut einem Jahr im Frühjahr 2013 überraschte ihre Arbeitgeberin sie dann zum zweiten Mal. Sonja Becker-Weidert bot ihr, obwohl sie weiterhin in Teilzeit tätig war, eine Beteiligung an MediPrint an. „Ich war fast geschockt, damit hatte ich weder gerechnet noch darauf hingearbeitet. Meine Chefin hat mir damals mehr zugetraut als ich mir selbst“, berichtet sie von diesem Moment. Für die Mitarbeiterin war klar, dass sie das berufliche Angebot für eine zukünftige Beteiligung nur annehmen würde, wenn es nicht zu Lasten ihrer Familie ginge. Sonja Becker-Weidert tat, was sie bereits zuvor getan hatte und machte mit flexibler Arbeitszeitgestaltung möglich, dass die Entscheidung bei ihrer damaligen Angestellten für Familie und Führungsverantwortung ausfiel. Heute arbeitet die Beschäftigte in ihrer neuen Leitungsfunktion an zwei festen Tagen vor Ort beim Hauptkunden und kommt zu Besprechungen im neuen Dreier-Führungskreis ins Büro. Die Arbeit für zwei weitere Tage kann sie flexibel an ihrem voll ausgestatteten Telearbeitsplatz von zu Hause aus leisten. „Das ist der Rahmen, in dem es sich nach wie vor – je nach Situation – frei gestalten lässt.“ Gemeinsam ist man offen für neue Situationen, die auch neue Lösungen erfordern. „Wenn mein Sohn in die Schule kommt, wird sich das Modell nach Absprache vielleicht wieder ändern.“ Gerade jetzt ist die Zeit für sie, um viel Neues zu lernen – in ihrer neuen Rolle als Führungskraft und in ihrer erprobten Rolle als „Familienmanagerin“.

VON DER HEYDT GMBH

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Familien-Menschen

Die Von der Heydt GmbH lebt davon, Verbindungen zur gegenseitigen Zufriedenheit zu schaffen. Im sogenannten Produktionsverbindungshandel liefert das Unternehmen über seine drei Standorte Speyer, Mainz und Kaiserslautern die benötigten Produkte der Hersteller und Lieferanten vom kleinsten Einzelteil bis zum komplexen System an Handwerker und Industriebetriebe. „Dass wir dies alles leisten können, verdanken wir unseren Mitarbeitern“, heißt es in der Unternehmensdarstellung. Eine Überzeugung, die sich darin niederschlägt, dass das Unternehmen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch als Menschen und Familien-Menschen in den Mittelpunkt stellt. Im Unternehmen hat man sich das ganzheitliche Ziel gesetzt, für alle Belange der Beschäftigten offen zu sein – das zeigt sich am Prinzip „der offenen Tür“ ebenso wie am offenen Ohr für berufliche und private Sorgen.

Unternehmenssitz: 67346 Speyer

Homepage: www.vonderheydt.de

Kontakt: Nicole Rosenkranz (Personalleiterin)

Anzahl Beschäftigte: Ca. 175

Belegschaft: 33% Frauen / 67% Männer

Auszeichnungen / Nominierungen:

- Preisträgerin im Landeswettbewerb „firma & familie“ 2013, Größenklasse 100-249 Beschäftigte
- Landespreis für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (2012)



Für jede Situation ein Angebot

Auch mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf pflegt man bei der Von der Heydt GmbH ein ganzheitliches Verständnis. Über alle Handlungsfelder und über verschiedene Lebensphasen der Beschäftigten hinweg wird das Thema mit konkreter Unterstützung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belegt.

Hervorzuheben sind u.a. die Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle, die die individuellen Wünsche und Erfordernisse berücksichtigen, ebenso wie die vereinbarkeitsförderliche Arbeitsorganisation, die u.a. auf einer längerfristigen und verlässlichen Arbeits(-zeit-) und Aufgabenplanung basiert. Besprechungen sowie Fort- und Weiterbildungen zu gesicherten Betreuungszeiten fallen neben der Fülle von Angeboten zu Elternzeit und Wiedereinstieg ebenso positiv auf. Familienfreundliche Maßnahmen, wie die Hilfe bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Arbeitsfreistellung bei Krankheit der Kinder, zeichnen die umfassende Familienfreundlichkeit im Unternehmen aus. Rund ein Drittel der Beschäftigten sind Frauen. Die vereinbarkeitsförderlichen und familienfreundlichen Angebote richten sich ebenso an die männlichen Beschäftigten und werden von diesen auch wahrgenommen.

Dabei bleiben statt Aktionismus

„Qualität hat Tradition“ so lautet ein weiteres Prinzip der Von der Heydt GmbH. Dieses Nachhaltigkeitsverständnis lässt sich auch auf das Engagement des Unternehmens für den Menschen im Mittelpunkt übertragen. Strohfeuer und Schnellschüsse sind nicht die Sache des Unternehmens Von der Heydt. Dort, wo man sich engagiert, tut man es längerfristig und mit vorausschauendem Blick für die Entwicklungen der Zukunft. So hat die Von der Heydt GmbH z.B. in einem mehrjährigen Modellprojekt des Landes zur lebensphasenorientierten Personalpolitik mitgewirkt, ebenso beim audit berufundfamilie einschließlich der Reauditierung.

Wenn's schwierig wird erst recht

Nicht immer sind die familiären Ereignisse bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so erfreulich wie z.B. eine Hochzeit oder die Geburt eines Kindes. Wie sehr man sich als Arbeitgeber seinen Beschäftigten annimmt, zeigt sich insbesondere in problematischen privaten Situationen. Bei der Von der Heydt GmbH gilt das Engagement für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in guten wie in schlechten Zeiten. So bietet einer der Geschäftsführer, der als Bankkaufmann ausgebildet ist, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rat in finanziell schwierigen Situationen an; falls gewünscht, begleitet er sie zu Bankgesprächen oder sieht Kreditverträge durch.

Herausforderung Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Auch die Pflege von nahestehenden Menschen gehört zu den Lebensereignissen, die sich sehr belastend auswirken können. Dem Zukunftsthema Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf widmet sich die Von der Heydt GmbH im betrieblichen Alltag deshalb schon heute sehr engagiert, indem sie ihren Beschäftigten dabei hilft, in diesen besonders schwierigen, oft nicht vorhersehbaren Situationen Lösungen zur Vereinbarkeit mit dem Beruf zu finden. Ob bei der Suche nach Pflegediensten, Pflegeeinrichtungen oder Beratungsstellen, im Unternehmen Von der Heydt gibt es auch hier individuelle Unterstützung. Treten kurzfristig Pflegeerfordernisse auf oder wird nach Betreuungsmöglichkeiten für pflegebedürftige Angehörige gesucht, so wird dies für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter äußerst flexibel

gehandhabt und die Arbeitszeit den aktuellen Bedürfnissen angepasst.

Trotz wachsendem Bewusstsein für die zunehmende Anzahl pflegebedürftiger Menschen ist der Aspekt der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf oft immer noch ein Tabu. Im Unternehmen Von der Heydt will man das Signal setzen, dass auch Krankheit und Pflege zum Mensch-Sein und Mitarbeiter-Sein dazugehören. Deshalb wurde das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als expliziter Bestandteil in die Mitarbeiter- und Personalentwicklungsgespräche aufgenommen.

Praxisbeispiel aus dem Unternehmen

Zeit für Pflege

Eine Mitarbeiterin in Teilzeit pflegte zunächst ihren Vater, dann ihren Lebensgefährten. Das Unternehmen setzte alle Hebel in Bewegung, um die erforderliche Zeit für die Pflege zu gewährleisten. Kurzfristig wurde die Stundenzahl ohne Gehalts- einbußen von sechs auf dreieinhalb bis vier Stunden täglich angepasst. „Auch wenn sie mal nur zwei Stunden da war, war das kein Problem“, so die Personalleiterin des Unternehmens. Die in dieser Zeit entstandenen Minusstunden konnte die Mitarbeiterin nach und nach wieder ausgleichen, nachdem ein Pflegeheim gefunden war. Auch bei der Pflege ihres Lebensgefährten wurde dieses Modell wieder genutzt. „Gerade in solchen Situationen ist es wichtig, die Mitarbeiter nicht auch noch mit finanziellen Sorgen und Ängsten eines eventuellen Arbeitsplatzverlustes zu belasten“, weiß die Personalleiterin. „Stundenreduzierungen zur Pflege mit späterem Stundenausgleich ohne Gehalts- einbußen haben sich für uns als eine Art Modell für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bewährt und werden auch bei anderen Fällen angewendet“, berichtet sie. So wird aktuell ein Außendienstmitarbeiter, dessen Frau erkrankt ist, flexibel – je nach Notlage – stundenweise von der Arbeit freigestellt.

VULKAN OPTIK & AKUSTIK

Familienfreundlichkeit ist keine Frage der Größe

Der heutige Betriebsinhaber Achim Dimanski hat den Betrieb 1997 für seinen damaligen Chef als Filialleiter gegründet, 2004 hat er das Geschäft dann als Unternehmer übernommen. Achim Dimanski – der seinen Meister als Augenoptiker und als Hörgeräteakustiker hat und zudem als Sachverständiger für die Handwerkskammer Trier sowie für den Berufsverband der Augenoptiker tätig ist – gehört zu den Fachhändlern, die die Vor- und Nachteile eines ländlichen Standortes kennen. Er weiß, dass er sich mit Vulkan Optik & Akustik im Wettbewerb um Kunden immer wieder durch neuen individuellen Mehrwert von der Konkurrenz unterscheiden muss. Besonders der älteren Kundschaft oder Kunden mit Handicaps bietet er mit seinem Team eine hohe handwerkliche Qualität und vielfältige Angebote. Mit sieben im Betrieb tätigen Personen gehört die Vulkan Optik & Akustik zum Gros der rheinland-pfälzischen Handwerksbetriebe: gut 80% der Handwerksunternehmen haben hier nur bis zu neun Beschäftigte². Gerade deshalb ist das gute Beispiel dieses Unternehmens von Interesse, zeigt es doch, dass auch der „kleine Handwerksbetrieb um die Ecke“ bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit ganz groß sein kann.

Unternehmenssitz: 53539 Kelberg

Homepage: www.akustik.vulkanoptik.de

Kontakt: Achim Dimanski (Geschäftsführer)

Anzahl Beschäftigte: Ca. 7

Belegschaft: 80% Frauen / 20% Männer

Auszeichnungen / Nominierungen:

- Finalist im Landeswettbewerb „firma & familie“ 2013

Flexible Arbeitszeitmöglichkeiten als Schlüssel

Die Flexibilität, die Achim Dimanski seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Interesse seiner Kunden abverlangt, gibt er ihnen auch zurück – zum Beispiel bei der Arbeitszeitplanung und -gestaltung. Bereits Ende November werden bei der Vulkan

„Erstmal dürfen alle im Team ihre Wünsche äußern. Wo es zu Konflikten kommt, übernehme ich als Chef die Moderation.“

Optik & Akustik die Urlaubs- und Freizeitwünsche für das Folgejahr besprochen.

Achim Dimanski ist es wichtig, dass das frühzeitig geschieht, damit schnell erkennbar wird, wo es in dem Team Überschneidungen gibt, die ein kleiner Betrieb mit großen Anforderungen an die Kundenfreundlichkeit nicht schultern kann. Aus der „Wunschliste“ ist dann ersichtlich, wo es mögliche Konflikte bei den Arbeits- und Freizeitwünschen gibt. Die Lösungen finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft von sich aus, aber manchmal ist auch die Hilfe des Chefs gefragt. Achim Dimanski legt großen Wert auf Ausgewogenheit und darauf, dass niemand das Gefühl hat, „zu kurz zu kommen“. Aus den bisherigen Arbeits- und Urlaubserfassungen ist für ihn nachvollziehbar, wer wie oft zu unattraktiven Zeiten, wie z.B. Weihnachten, zwischen den Jahren oder am Samstag gearbeitet

² Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Das Handwerk 2010, Bad Ems 2013.

hat. Aufgaben für die Familie werden besonders berücksichtigt, aber alle sollen von der Flexibilität profitieren.

Flexibilität verpflichtet beide Seiten

Weil unabdingbar für ein Ladengeschäft, müssen bestimmte Funktions- und Kernzeiten eingehalten werden, aber in diesem Rahmen sind flexible, mitarbeiterorientierte Arbeitszeitlösungen möglich. Zum Einsatz kommen dafür Arbeitszeitkonten, bei denen die Minus- bzw. die Plusstunden zur vereinbarten Wochenarbeitszeit in Zeit ausgeglichen werden. Die Erfassung im Wochenrhythmus liegt bei den Beschäftigten selbst.

„Ein flexibles System braucht die Solidarität aller im Team.“

Nahezu ausnahmslos sind für Achim Dimanski die Erfahrungen positiv. „Grundsätzlich muss man das Zutrauen

haben, dass die Mitarbeiter mit dem gegebenen Vertrauen sorgsam umgehen. Das hat man ja schon bei der Einstellung im Blick. Bei uns entscheiden auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit, wer zum Team passt und wer nicht“, berichtet Achim Dimanski.

Je nach Situation, je nach Bedarf

Von den sieben im Betrieb tätigen Personen arbeiten drei in Vollzeit, vier in Teilzeit. Sind es bei der Mehrheit der Unternehmen

„Bei uns gibt es Frauen in Vollzeit genauso wie Männer in Teilzeit.“

Frauen, die Teilzeit und Männer, die Vollzeit arbeiten, so ist das bei der Vulkan Optik & Akustik nicht

so. Hier wurde z.B. für einen Mitarbeiter nach dessen berufsbegleitender Ausbildung als Akustik-Meister die Vollzeitstelle auf eigenen Wunsch auf eine Dreiviertelstelle reduziert. Der Mitarbeiter lebt in einem Dreigenerationen-Haushalt und möchte sich nach der mehrjährigen zeitaufwändigen Qualifizierung nun wieder mehr Zeit für familiäres und ehrenamtliches Engagement nehmen, was sich für ihn mit einer Vollzeitstelle schwer vereinbaren ließe.

Eine der drei Vollzeitbeschäftigten bei der Vulkan Optik & Akustik ist eine 24-jährige Mitarbeiterin, die in dem Betrieb zunächst ihre Ausbildung absolviert, dann

„Wer etwas tut, um seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrem beruflichen Fortkommen zu unterstützen, tut so auch etwas für ihre Familien.“

als Gesellin gearbeitet und berufsbegleitend ihren Augenoptikerinnen-Meisterbrief gemacht hat. Achim Dimanski berichtet dazu: „Das sind natürlich für den Einsatz im Betrieb

und für die Arbeitszeitplanung ganz unterschiedliche Situationen, auf die man als Chef eingehen muss, wenn man seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung fördern will.“

Soviel Flexibilität stellt für einen kleinen Betrieb eine besondere Herausforderung dar. Dennoch ist Achim Dimanski davon überzeugt, dass sich diese Flexibilität für Chef und Beschäftigte lohnt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind besser qualifiziert und motiviert, die Fluktuation ist geringer und die Kundenzufriedenheit höher. Deshalb würde Achim Dimanski „seine Meisterin“ als Arbeitgeber auch jederzeit wieder unterstützen, wenn sie in den nächsten Jahren auch noch den Akustik-Meisterbrief erwerben möchte.

Familie ist immer wieder anders

Fünf der Beschäftigte haben – der Inhaber und seine Frau eingenommen – Kinder. Lediglich zwei davon sind im Vorschulalter. Der Betriebsinhaber ist der Meinung, dass sich der Arbeitgeber flexibel zeigen sollte, wenn es darum geht, den unterschiedlichen Zeitbedürfnissen in den jeweiligen Lebensphasen nachzukommen.

Durch die lange Betriebszugehörigkeit mancher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lebt der Betrieb die verschiedenen familiären Lebensphasen förmlich mit und stellt sich darauf ein.

„Die Familiensituationen sind im Fluss: Heiraten, Kinder, Fortbildung, Hausbau, manchmal Trennung oder Krankheit. Darauf müssen wir reagieren.“

garten oder in die Schule kommt. Jetzt haben wir eine Mitarbeiterin, die ein Enkelkind mitbetreut hat und ihre Arbeitszeit der neuen familiären Situation anpasste“, erzählt Achim Dimanski.

Mehr als nur Namen und Fotos

Der Chef und seine Beschäftigten betonen, wie wichtig es ist, die familiäre Situation aller im Team „nicht nur theoretisch“ zu kennen. Sie sind der Meinung, dass man verständnisvoller ist, wenn man für die Kollegin einspringen muss, weil das Kind krank ist, wenn man dem Nachwuchs der Kollegin schon mal über den Kopf gestreichelt hat. Der direkte Kontakt zu den Familien und der Familien untereinander wird deshalb bei der Vulkan Optik & Akustik von dem Inhaber und seiner Familie zu verschiedenen Anlässen ganz bewusst gefördert. Dazu gibt es eigene Traditionen im Betrieb, wie z.B. den gemeinsamen Wander- und Ausflugstag, bei dem der Partner oder die Partnerin und die Kinder mitkommen. Achim Dimanski ist sich sicher, dass es auch bei Betrieben mit einer sehr

„Natürlich ist nach der Familien-gründung eine andere Konstellation angesagt, als wenn das Kind in den Kinder-

überschaubaren Beschäftigtenzahl solche Rituale und Zusammenkünfte braucht: „Natürlich bin ich nah an den Leuten dran und gehe auf sie zu. Klar, dass man als Chef spüren muss, wenn sich da was tut oder es Probleme gibt – nicht nur mit der Arbeit, sondern auch in der Familie, mit den Kindern oder dem Partner. Aber sich ganz bewusst auch mal aus dem Arbeits- und Chef-Alltag rauszunehmen und mit den Familien etwas zusammen zu unternehmen, das hat nochmal eine ganz andere Qualität.“

Noch mehr Flexibilität für noch bessere Vereinbarkeit

Wenn Achim Dimanski plant, wie er in Zukunft die Flexibilität, auf die er für seinen Betrieb so viel Wert legt, noch weiter ausbauen kann, dann ist Telearbeit ein wichtiges Stichwort. Wie die meisten Unternehmen berichtet er davon, dass der Dokumentationsbedarf für die Arbeiten in seinem Betrieb enorm zugenommen habe. Diese Arbeiten seien prädestiniert für Telearbeitsplätze. „Das ist kaufmännisch sinnvoll und erweitert die Flexibilität für die Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung. Besonders für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lange Fahrzeiten oder schlechte Verkehrsverbindungen im öffentlichen Nahverkehr haben, sind Telearbeitsplätze bzw. alternierende Telearbeit eine tolle Möglichkeit.“ Für diese Zukunftspläne hat er vor kurzem mit Veränderungen in seiner IT-Netzwerkstruktur den Grundstein gelegt.

Praxisbeispiel aus dem Unternehmen

Auszeit für Tochter und Enkelin

Die betreffende Mitarbeiterin, heute 47 Jahre alt, kam vor zehn Jahren zu Vulkan Optik & Akustik. Damals war ihre jüngste Tochter vier Jahre alt, die beiden älteren Töchter neun und zwölf Jahre. Zunächst hatte die Arbeitnehmerin eine Ausbildung zur Augenoptikerin gemacht, dann als Gesellin in anderen Betrieben gearbeitet und – bedingt durch die Betreuung der drei Kinder – mehrfach beruflich ausgesetzt. Der Wiedereinstieg bei Vulkan Optik & Akustik begann zunächst im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung an nur einem Tag pro Woche. Heute arbeitet die Mitarbeiterin in Teilzeit auf einer halben Stelle. Ihr Einsatzgebiet ist vielfältig, es reicht von den klassischen Aufgaben einer Augenoptikerin über Arbeiten in den akustischen Bereichen bis hin zu Büro Tätigkeiten.

Warum die Mitarbeiterin seit zehn Jahren ihren Arbeitgeber nicht gewechselt hat, dafür gibt es ihrer Aussage nach viele gute Gründe. Als zwei dieser Gründe führt sie die Familienfreundlichkeit und Flexibilität ihres Chefs sowie der Kolleginnen und Kollegen an. „Hier wird auf die Familie ganz persönlich eingegangen. Man kennt sich, man versteht sich, man nimmt Rücksicht und Anteil.“ Wenn die Mitarbeiterin davon berichtet, was sie mit Blick auf ihren familienfreundlichen Arbeitsplatz konkret schätzt, dann nennt sie eine Reihe von Beispielen für das flexible Entgegenkommen in unterschiedlichsten Familiensituationen: „Egal was ist, es gibt hier nicht nur den einen geraden Weg, sondern immer auch Alternativen und Abzweigungen – ganz so, wie es jeweils gebraucht wird.“

Noch gar nicht lange ist eine Situation her, in der die Arbeitnehmerin bei ihrem Chef und ihren Kolleginnen und Kollegen auf viel Flexibilität setzen musste. Vor einem Jahr begann ihre älteste Tochter eine Ausbildung. Die Tochter war selbst Mutter einer fast zweijährigen Tochter. Da ihr Enkelkind erst nach ihrem zweiten Geburtstag im November 2013 einen

Kita-Platz hatte, die Ausbildung der Tochter aber bereits Anfang August begann, waren drei Monate zu überbrücken, in denen die Kleine tagsüber versorgt werden musste. Die Mitarbeiterin von Achim Dimanski sprach mit ihrem Arbeitgeber und bat um eine dreimonatige „Auszeit“, um ihre Tochter und ihr Enkelkind zu unterstützen. Sie erinnert sich noch genau an das mulmige Gefühl, das sie dabei hatte: „Natürlich war auch ein schlechtes Gewissen dabei, als ich meinen Chef gefragt habe. Ich wusste ja, dass drei Monate eine lange Zeit sind, um das in einem kleinen Betrieb mal eben so zu organisieren.“ Doch statt Bedenken bekam sie Bestärkung zu hören: „Du musst das machen, haben mein Chef und auch meine Kolleginnen und Kollegen gesagt. Wir bekommen das zusammen hin.“

So war es dann auch. Sie unterbrach für die drei Monate ihre bisherige Arbeitszeitkonstellation und war nur samstags im Geschäft. „Das war kein Problem, weil meine Tochter samstags keine Schule hat und meine Enkelin somit versorgt war. Einen Tag in der Woche wollte ich gerne an meinem Arbeitsplatz sein, damit ich auf dem Laufenden bleibe. Da am Samstag viel im Geschäft los ist, passte das sehr gut.“ Mit Blick auf ihre Arbeitszeit kamen die Arbeitszeitkonten, die ihr Arbeitgeber einsetzt, zum Zug. Die Arbeitnehmerin konnte ohne Gehaltseinbußen ihre dreimonatige Auszeit nehmen und arbeitet die entstandenen Minusstunden nach und nach ab.

Das macht sie in Absprache mit ihrem Arbeitgeber und den Kolleginnen und Kollegen so, wie es mit ihren familiären Aufgaben vereinbar ist. Ihre älteste Tochter will sie während der Ausbildung bei der Betreuung ihrer Enkelin weiter unterstützen, z.B. in den Ferien, wenn der Kindergarten geschlossen hat oder die Kleine krank ist. Und dann gibt es da ja auch noch ihre weiteren Kinder und ihren Mann – nicht zu vergessen die eigenen Wünsche und Vorstellungen für eine gute Balance von Familie, Arbeit und Leben.

FLEISCHEREI KLASSEN

Die Mischung macht's

Mit Peter und Ute Klassen ist die Unternehmensführung der Fleischerei Klassen in den Händen der dritten Generation und mit Sohn Philipp Klassen und seiner Frau ist auch die vierte bereits am Start. In den vergangenen Jahren wurde der Betrieb zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen mit Fleischerei, SB-Shop, Mittagstisch und Partyservice ausgebaut. Mit der Zeit gehen und neue Ideen in die Tat umsetzen, trifft bei der Fleischerei Klassen mit dem Bewahren von höchster handwerklicher Qualität und Familientradition zusammen. Zu diesen zentralen Traditionen gehört auch die familiäre Bindung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierzu sagt Peter Klassen: „Wir identifizieren uns zu 100% mit unseren Beschäftigten und unser Betrieb lebt das aus innerem Herzen.“ Nicht weniger überzeugend formuliert es ein Mitarbeiter: „Hier denkt man in erster Linie an den Vorteil der Mitarbeiter und macht sich immer für Lösungen in unserem Sinne stark. Es macht einfach nur Spaß, in einer solchen Firma zu arbeiten.“ Dass das im Traditionsbetrieb ebenso für Frauen wie für Männer gilt, dazu trägt maßgeblich bei, dass die Fleischerei Klassen Hand und Verstand von weiblichen Mitarbeiterinnen und Führungskräften für's Geschäft fair wertschätzt und erfolgreich auf allen Ebenen einsetzt.

Unternehmenssitz: 54441 Temmels

Homepage: www.fleischerei-klassen.de

Kontakt: Peter und Ute Klassen

Anzahl Beschäftigte: Ca. 32

Belegschaft: 60% Frauen / 40% Männer

Auszeichnungen / Nominierungen:

- Preisträger im Landeswettbewerb „firma & familie“ 2013 für das Akzent-Thema 2013 „Frauen in Führungspositionen“
- Preisträger im Wettbewerb „Familienfreundliche Betriebe LK Trier-Saarburg“ (2010)

Frauenpower trifft Handwerkstradition

Der 50%-Anteil weiblicher Führungskräfte in der ersten Führungsebene geht auf die Unternehmerfrau Ute Klassen und die Schwiegertochter zurück. So traditionell und wenig überraschend dies in einem Betrieb in Familienhand ist, so deutlich wird beim Blick auf die zweite Führungsebene, dass auch weibliche, nicht familienzugehörige Führungskräfte ihren wichtigen Platz bei leitenden Aufgaben haben. Mit ebenfalls 50% entspricht ihr Anteil nahezu der Beschäftigtenstruktur von 60% Frauen, 40% Männern im Unternehmen.

Führungsteams mit beiden Geschlechtern sind bei der Fleischerei Klassen nicht allein in der familiären Führungsspitze Teil der Erfolgsgeschichte. „Auf die gesunde Mischung“, so heißt es dort, „wird besonderer Wert gelegt“. Und das hat gute, nicht zuletzt auch betriebswirtschaftliche Gründe. Besonders die Zielstrebigkeit, die Kreativität, die Fähigkeit zum Multitasking und das Talent zum Perspektivwechsel werden von Familie Klassen bei den Mitarbeiterinnen hervorgehoben. Peter Klassen berichtet auch von der Erfahrung, dass Mitarbeiterinnen die Unterstützung aus dem Betrieb und das familienorientierte Engagement der Inhaberfamilie mit besonders großer Loyalität belohnen: „Die geben zurück, was wir ihnen gegeben haben.“



Nachhaltigkeit auch bei der Personalarbeit

Peter Klassen weiß, dass Gutes Zeit braucht – das ist bei den Produkten aus dem Hause Klassen so und bei der Personalentwicklung nicht anders. Gezielte Nachwuchsunterstützung von weiblichen Führungskräften, (Karriere-)Coaching und Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte gehören zu den konkreten Maßnahmen, auf die man setzt, um auch zukünftig von den Kompetenzen beider Geschlechter zu profitieren. „Wir wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur vier oder fünf Jahre im Unternehmen halten, sondern am besten 30 Jahre“, sagt Peter Klassen. Klar, dass das nur gehen kann, wenn es wie bei der Fleischerei Klassen für verschiedene Lebensphasen und Karrierestufen die passenden Angebote gibt.

Zufriedene Beschäftigte für zufriedene Kunden

Ein breites Spektrum an vereinbarkeitsförderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen sorgt dafür, dass Familie und Beruf keine Entweder-oder-Entscheidung sein muss. Flexible, individuelle Arbeitszeitlösungen werden in unterschiedlichsten Formen angewendet. Familie Klassen geht so weit zu sagen: „Unsere Öffnungszeiten richten wir an unseren Beschäftigten und deren Familien aus – da muss ab und an sogar der Kunde sich an deren Bedürfnisse anpassen.“

Während familienbedingter Auszeiten, z.B. in der Elternzeit, wird der Kontakt zum Betrieb regelmäßig gehalten. Weiterbildungen gibt es auch während dieser Zeit, so dass der Wiedereinstieg in die Führungsposition ohne finanzielle oder funktionale Einbußen vonstattengehen kann. Mit Rückkehrgesprächen und individuellen Arbeitszeitangeboten wird die Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit unterstützt; auch Führung in Teilzeit ist im Unternehmen gelebte Praxis. Mehrfache familienbedingte Auszeiten und Wiedereinstiege bei langjährigen Mitarbeiterinnen, auch in Führungsverantwortung, sind keine Seltenheit und werden auf jede nur erdenkliche Art von der Inhaberfamilie Klassen gefördert.

Betriebliche Entlastungsangebote bei Familienaufgaben unterstützen die Freiräume für die berufliche Entwicklung. Dazu gehören u.a. kurzfristige Freistellungen bei Krankheit der Kinder,

Familiendarlehen bei finanziellen Engpässen oder die Teilnahme von Kindern am vergünstigten Mittagstisch mit anschließender Hausaufgabenbetreuung bei einer Mitarbeiterfamilie.

Praxisbeispiel aus dem Unternehmen

Wiedereinstieg hoch drei

Die betreffende Mitarbeiterin arbeitet seit 13 Jahren als Fleischereifachverkäuferin bei der Fleischerei Klassen. Sie möchte weder ihren Beruf noch ihre „Arbeitgeberfamilie“ missen, obwohl sich in dieser Zeit familiär auch bei ihr selbst einiges getan hat. Zwei Töchter und einen Sohn hat sie zur Welt gebracht und für jedes Kind eine berufliche Auszeit genommen. Nach jeder der drei Elternzeiten ist sie wie geplant an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. „Flexible Rückkehr, Wiedereinstieg, Erhalt meines Arbeitsplatzes – alles kein Problem“, berichtet sie. „Herr und Frau Klassen haben mir gleich die Chance gegeben, nach den drei Auszeiten mit der gleichen Stundenzahl wie zuvor, nämlich mit sechs Stunden pro Tag an fünf Tagen in der Woche, voll wieder einzusteigen.“ Gute Erfahrungen mit der individuellen Organisation des Wiedereinstiegs – sowohl bei der Mitarbeiterin als auch bei der Arbeitgeberfamilie – haben es möglich gemacht, dass die familienbedingten Auszeiten immer weiter verkürzt werden konnten. War die Mitarbeiterin bei ihrer ersten Tochter noch gut zweieinhalb Jahre aus dem Beruf, konnte sie bei ihrem dritten Kind bereits nach einem Jahr wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. „Das Rezept für den dreifach geglückten Wiedereinstieg? Ganz einfach: Ich hatte nie das Gefühl, nicht mehr zur Klassen-Familie dazuzugehören“, berichtet sie.

IMPRESSUM

Herausgeber

**Ministerium für Integration, Familie, Kinder,
Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz**

Kaiser-Friedrich-Straße 5a

55116 Mainz

www.mifkjf.rlp.de

Ansprechpartnerinnen

Brigitta Dewald-Koch

Karina Hochstein

Inhalt

Martina Josten

Thomas Schmitt

Institut für Mittelstandsökonomie
an der Universität Trier e.V. (Inmit)

Bildnachweis: Yuri Arcurs, fotolia.com (Titelseite) | ISB, Alexander Sell (Preisträger-Fotos)

Stand: August 2014

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und -bewerbern oder Wahlhelferinnen und -helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM
FÜR INTEGRATION, FAMILIE,
KINDER, JUGEND UND FRAUEN

Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz

Poststelle@mifkjf.rlp.de
www.mifkjf.rlp.de