



familienfreundlichkeit im handwerk



Die Zimmerei
Norrnbrock ist ein
positives Beispiel für
die Vereinbarkeit von
Familie und Beruf.

DAS GEHT auch bei Ihnen

Handwerksbetriebe zeigen, wie
sich Familienfreundlichkeit im
Unternehmen auszahlt.



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

handwerk.
magazin

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE
Unternehmensnetzwerk



IMPRESSUM

HERAUSGEBERSCHAFT:

handwerk magazin
Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH)
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

BEZUGSQUELLE:

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
Telefon: 030 20308-6101
netzwerkbuero@dihk.de

INHALT:

handwerk magazin
Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH)
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

REDAKTION:

Christiane Klebig (handwerk magazin)
Frank Zopp (ZDH)
Katrin Frank (Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“)

GRAFIK UND SATZ: handwerk magazin

COPYRIGHT:

Alle Rechte liegen bei der Herausgeberschaft. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Herausgeberschaft gestattet.

DRUCK: sieprath gmbh, Aachen

STAND: OKTOBER 2016



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Europäische
Union

Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wird im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de.

INHALT



11 FÜR DEN NACHWUCHS



21 FÜR DIE FAMILIE



24 FÜR SIE

GRUSSWORTE

- 4 MANUELA SCHWESIG**
Die Familienministerin über partnerschaftliche Familienmodelle und gute Rahmenbedingungen
- 5 FAMILIENFREUNDLICHKEIT**
Ein wichtiger Faktor, mit dem Handwerksbetriebe angesichts der Fachkräftesituation punkten
- 6 DIE PARTNER DES WETTBEWERBS**
ZDH, handwerk magazin und das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ stellen sich vor
- 7 ALLES ZUM WETTBEWERB**
Welche Beweggründe es für den Wettbewerb gab und welche Jurymitglieder entschieden haben



SIEGERBETRIEBE

- 8 FIRMA NORRENBROCK**
Die Zimmerei aus Vrees im Emsland bietet ihren Beschäftigten ein umfangreiches Arbeitszeitkonten-Modell an
- 10 FIRMA GLEICH**
Mit einer öffentlichen Kindertagesstätte auf dem eigenen Betriebsgelände überzeugt das Unternehmen für Sicherheits- und Medientechnik aus Aschaffenburg
- 12 GÜNZBURGER STEIGTECHNIK MUNK**
Familienfreundlichkeit ist für das Unternehmen kein Modethema, sondern wird aktiv gelebt

NOMINIERTE

- 14 ELEKTRO-ROSIN AUS UELZEN**
- 15 „IHRE KLEINE BACKSTUBE“ AUS BERGHOLZ-REHBRÜCKE**
- 16 HEIDEGLAS UELZEN**
- 17 MICHAEL GRÜBEL TROCKNUNGSFACHBETRIEB AUS BIELEFELD**
- 18 BAUUNTERNEHMEN BENDL AUS GÜNZBURG**
- 19 BÄCKEREI SIMON AUS WALDBRUNN-ELLAR**
- 20 BERND MÜNSTERMANN AUS TELGTE**
- 21 GOECKEN BACKEN AUS BAD DRIBURG**
- 22 BAU FRITZ AUS ERKHEIM**
- 23 4 WEITERE BEISPIELUNTERNEHMEN**

»Familienfreundliche Betriebe sind die Betriebe der Zukunft.«

Manuela Schwesig,
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in ihrem Grußwort auf Seite 4.

TIPPS & TRICKS

- 24 FÜR IHRE FAMILIENFREUNDLICHKEIT**
Welche verschiedenen Möglichkeiten es für Handwerksunternehmen gibt
- 30 ALLE LINKS AUF EINEN BLICK**

Für die **FAMILIE** und **BERUFLICHEN ERFOLG**

Ziel der Familienpolitik ist es, partnerschaftliche Familienmodelle mit guten Rahmenbedingungen zu unterstützen.



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

familienfreundliche Betriebe sind die Betriebe der Zukunft. Wer gute Arbeitsbedingungen für seine Beschäftigten schafft, gewinnt auch selbst. Auch im Handwerk ist Familienfreundlichkeit damit eine der entscheidenden Zukunftsfragen – für die Familien und für das Handwerk.

Wir sehen, dass es familienfreundlichen Unternehmen oftmals besser gelingt, Fachkräfte zu gewinnen und dauerhaft zu binden. Und wir sehen gleichzeitig, dass immer mehr junge Eltern sich heute Familie und Beruf partnerschaftlich aufteilen wollen. Eine Mehrheit der Eltern mit kleinen Kindern möchte sowohl für die Familie da sein, als auch im Beruf Aufstiegsmöglichkeiten haben. Das ist im Handwerk genauso wie in anderen Branchen. Bisher gelingt es aber nur wenigen Eltern, dieses Modell auch im Alltag umzusetzen.

Ich will mit meiner Familienpolitik dazu beitragen, partnerschaftliche Familienmodelle mit guten Rahmenbedingungen zu unterstützen. Ein erster wichtiger Schritt hin zu mehr partnerschaftlicher Vereinbarkeit war die Einführung des ElterngeldPlus. Mit dem ElterngeldPlus können Eltern das Elterngeld in Verbindung mit einer Teilzeittätigkeit bestmöglich in Anspruch nehmen. Einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus erhalten die Eltern, wenn Vater und Mutter parallel in Teilzeit arbeiten. Als weiteren Schritt habe ich das Konzept einer Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld vorgestellt. Mit der Familienarbeitszeit möchte ich Väter ermutigen, sich mehr Zeit für ihre Kinder zu nehmen. Und Mütter sollen ihre Chancen im Berufsleben auch nach der Familiengründung ergreifen und so ihre Existenz sichern können.

Die Politik unterstützt auch Unternehmerinnen und Unternehmer in Deutschland dabei, sich für eine moderne Vereinbarkeit in ihren Betrieben zu engagieren. Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzen wir uns gezielt dafür ein, dass Familienfreundlichkeit im betrieblichen Alltag ankommt. Denn nur wenn es Familien und Unternehmen gut geht, werden wir in unserem Land weiter erfolgreich sein.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks hat mit dem Aufruf zum Ideenwettbewerb „Familienfreundlichkeit im Handwerk“ weitere Weichen für den Ausbau familienbewusster Personalpolitik im Handwerk gestellt. Die Gewinner des Wettbewerbs zeigen anhand ihrer familienfreundlichen Maßnahmen in dieser Broschüre ganz konkret, wie sie ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen können und welche Vorteile alle Beteiligten davon haben. Ich bin überzeugt, dass diese Broschüre viele Betriebe motivieren wird, verstärkt auf die familiären Bedürfnisse ihrer Beschäftigten einzugehen. Es ist wichtig, dass Betriebe mit gutem Beispiel vorangehen und andere mit ihren Ideen und Erfahrungen inspirieren.

**Manuela Schwesig,
Bundesministerin**

für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

FAMILIE als ERFOLGSFAKTOR

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Faktor, mit dem Handwerksbetriebe angesichts der Fachkräftesituation punkten.

Den gesamten Tag schuften und heimkommen, wenn die Kinder schlafen? Gerade in einem beschäftigungsintensiven Bereich wie dem Handwerk galt das lange Zeit als der Preis für den Erfolg eines Unternehmens, den viele Betriebsinhaber/-innen und Mitarbeiter/-innen zahlen mussten. Doch heutzutage wollen qualifizierte Kräfte mehr: einen erfüllten Job und Zeit für die Familie.



schichten familienfreundlicher Handwerksunternehmen bekannt zu machen, haben der Zentralverband des Deutschen Handwerks, das handwerk magazin und das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ in diesem Jahr erstmals den Ideenwettbewerb „Familienfreundlichkeit im Handwerk“ durchgeführt.

Die Beispiele in dieser Broschüre unterstreichen, dass die Vereinbarkeit von Familie und

Beruf in den kleinen und mittelständischen Betrieben Tradition hat. Sie zeigen, wie groß die Bandbreite der Angebote in der Praxis ist und dass sich viele vergleichsweise leicht umsetzen lassen.

Die Teilnehmer des Wettbewerbs, die hier porträtiert werden, stehen für kreative, innovative und oft auch unkomplizierte Maßnahmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auf Fragen wie: „Kann ich meine Betriebsangehörigen bei der Kinderbetreuung unterstützen?“ „Welche Möglichkeiten gibt es, mit plötzlichen Ausfällen umzugehen?“ oder „Welche Institutionen kann ich mit ins Boot holen, um noch besser auf die Belange meiner Beschäftigten eingehen zu können?“ bietet diese Broschüre viele Antworten.

Viele Handwerksbetriebe sind seit Generationen in Familienhand. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen gehören dort nicht nur längst zum Selbstverständnis der Betriebe. Insbesondere angesichts des spürbaren Fachkräftemangels tragen sie neben einem guten Betriebsklima auch wesentlich dazu bei, qualifiziertes Personal dauerhaft an den Betrieb zu binden und neues zu gewinnen.

Der wirtschaftliche Erfolg hängt in besonderer Weise von der Qualifikation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ab: Familienbewusste Betriebe haben nicht nur weniger Fehlzeiten und Ausfälle durch Krankheit als Unternehmen ohne familiäres Engagement, auch Motivation, Produktivität und Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind deutlich besser.

Kleine Betriebsgrößen sind dabei kein Argument gegen Familienfreundlichkeit. Im Gegenteil – der persönliche Austausch zwischen Geschäftsführung und Beschäftigten macht es möglich, Maßnahmen individuell, flexibel und informell an die Situation der Beschäftigten anzupassen. Familienfreundliche Personalpolitik muss nicht einmal besonders aufwendig oder kostenintensiv sein. Oftmals sind es bereits die „kleinen“ Lösungen, die große Wirkung zeigen. Um die Erfolgsgel-

Betriebe unterschiedlichster Größe und Mitarbeiteranzahl schildern ihre kleinen und großen Geheimnisse, damit auch bei Ihnen „Familienfreundlichkeit im Handwerk“ praktisch umgesetzt werden kann. Das ist gut fürs Betriebsklima und auch für Ihren wirtschaftlichen Erfolg. Wir hoffen, dass damit die aufgezeigten guten Ideen und Ansätze viele Nachahmer finden!

Karl-Sebastian Schulte,
Geschäftsführer
Zentralverband des
Deutschen Handwerks

Kirsten Frohnert,
Projektleiterin
Unternehmensnetzwerk
„Erfolgsfaktor Familie“

Olaf Deininger,
Chefredakteur
handwerk magazin



Die PARTNER des WETTBEWERBS

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks, handwerk magazin sowie das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von mehr als 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit über 5 Millionen Beschäftigten, rund 380.000 Auszubildenden und einem Jahresumsatz von 533 Milliarden Euro. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von 53 Handwerkskammern, 48 Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland.

Der ZDH dient der einheitlichen Willensbildung in allen grundsätzlichen Fragen der Handwerkspolitik und vertritt die Gesamtinteressen des Handwerks gegenüber Bundestag, Bundesregierung und anderen zentralen Behörden, der Europäischen Union (EU) und internationalen Organisationen. Dazu kooperiert der ZDH mit Partnerorganisationen.



Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ zählt bundesweit über 6.200 Mitglieder und ist Deutschlands größtes Netzwerk zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Mitgliedschaft ist für familienfreundliche Unternehmen und solche, die es werden wollen, kostenfrei. Als gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages setzt es sich dafür ein, dass Familienfreundlichkeit zum Markenzeichen der deutschen Wirtschaft wird.

Das Netzwerkbüro agiert als kompetenter Partner für Unternehmen, Kammern und Multiplikatoren. Zum Service gehören unterschiedlichste Veranstaltungsformate zu Themen wie Arbeitszeitgestaltung, Beruf und Pflege, Unternehmenskultur und andere. Mehr Informationen zum Netzwerk und zur kostenfreien Anmeldung erhalten Sie unter www.erfolgsfaktorfamilie.de/netzwerk oder unter der Rufnummer: 030/20308-6101.



Das handwerk magazin ist das einzige bundesweit erscheinende, branchenübergreifende Wirtschaftsmagazin für Unternehmer aus dem Handwerk. Jeder Artikel in handwerk magazin ist darauf ausgerichtet, maximalen Nutzwert plus Lesespaß zu liefern, und hat eine Verknüpfung mit www.handwerk-magazin.de. Das Zusammenspiel von Print und Online hilft dem Unternehmer, seinen Betrieb noch erfolgreicher zu führen. Die Berichterstattung ist wahr, klar, unabhängig und vertrauenswürdig. Damit wird handwerk magazin zur ersten Anlaufadresse für Handwerksunternehmer.

handwerk magazin gilt als Pflichtlektüre für innovative Firmenchefs, die mehr aus ihrem Betrieb machen wollen. Zur Kernzielgruppe zählen erfolgreiche Handwerksunternehmer und Meister sowie die Meisterschüler, die kurz vor der Gründung eines eigenen Unternehmens oder der Übernahme eines etablierten Betriebs stehen. Am Markt agieren diese Unternehmer expansiv und innovativ.



Der WETTBEWERB und die JURY



In den vergangenen Jahren haben zahlreiche, oftmals familiär geprägte Unternehmen aus dem Handwerk ihre betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgebaut. Diese Unternehmen setzen auf Familienfreundlichkeit, um Fachkräfte an sich zu binden und neue anzusprechen. Die Erfolgsgeschichten dieser Unternehmen wollen der Zentralverband des Deutschen Handwerks, das handwerk magazin sowie das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bekannt machen und mit anderen Handwerksunternehmen teilen. Unternehmen aus dem Handwerk wurden dazu aufgerufen, ihre „Erfolgsfaktor-Familie-Geschichte“ zu erzählen.

Das Ziel war es, mit den eingereichten Beispielen zu unterstreichen, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kleinen und mittelständischen Betrieben des Handwerks Tradition und eine große Bandbreite hat. Andere Handwerksbetriebe sollen durch die Vorstellung der Sieger und Nominierten in diesem Heft inspiriert sowie zum Nachmachen motiviert werden.

Unterschiedliche Handwerksbetriebe – von Bäckereien über Instrumentenbauer, Elektrobetriebe und Holzbauer bis zu Sicherheitsdiensten u. v. m. – haben ihre kreativen, innovativen, aber auch ungewöhnlichen Geschichten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erzählt. Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen die zwölf Betriebe vor, die es in die Vorauswahl geschafft haben, darunter natürlich auch die drei Siegerunternehmen.

Die besten Unternehmen wurden am 14. November 2016 ausgezeichnet.

DIE JURY - DIESE PERSÖNLICHKEITEN AUS WIRTSCHAFT UND POLITIK WÄHLTEN DIE SIEGERUNTERNEHMEN AUS

- # **Karl-Sebastian Schulte**, Geschäftsführer von ZDH und UDH
- # **Kirsten Frohnert**, Projektleiterin Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- # **Olaf Deininger**, Chefredakteur handwerk magazin
- # **Petra Mackroth**, Leiterin Abteilung 2 im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- # **Christiane Flüter-Hoffmann**, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
- # **Heidi Kluth**, Bundesvorsitzende der UnternehmerFrauen im Handwerk

MITARBEITER als PARTNER



Familienfreundlichkeit zieht sich bei der Norrenbrock Zimmerei GmbH & Co. KG wie ein roter Faden durch die Firmenphilosophie. Wichtiges Werkzeug dabei: Arbeitszeitkonten.



Pauline und Norbert Norrenbrock (li.) freuen sich über ein familienfreundliches Betriebsklima in ihrer Zimmerei.

Pauline Norrenbrock, die mit ihrem Mann Norbert eine Zimmererei mit Abbund-Center in Vrees (Emsland) leitet, hat vor drei Jahren beide Betriebe von der Emsländer Stiftung Familie und Beruf zertifizieren lassen und kann jetzt mit dem Siegel „Familienfreundlicher Betrieb“ werben. Bei den Vorgesprächen zum Audit gab es zunächst eine positive Überraschung. „Alle 19 Mitarbeiter waren sehr zufrieden mit den Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie, da gab es keine Vorschläge, was wir besser machen sollten“, erinnert sich die Unternehmerfrau.

VIELFÄLTIGE MÖGLICHKEITEN

Als langjährige Geschäftsführerin des Abbund-Centers wusste sie jedoch, dass viele Mitarbeiter sich Gedanken machen, ob sie den harten Job als Zimmerer wirklich bis zur Rente durchhalten können. So griff sie den Vorschlag der Mentorin der Familienstiftung gerne auf, den fest angestellten Mitarbeitern ein Zeitwertkonto anzubieten. Darauf können diese Geld und Zeit einzahlen.

Die Konten bieten vielfältige Möglichkeiten, die Lebensarbeitszeit flexibel und familienfreundlich zu gestalten und zeitweise für Entlastung zu sorgen: So gibt es die Möglichkeit zum Sabbatical, eine Reduzierung der Arbeitszeit für Kindererziehung und zur häuslichen Pflege. Auszeiten können flexibel und ein Arbeitsleben lang an das Zeitwertkonto angepasst werden. Die Wertguthaben lassen sich beispielsweise zur Ausweitung der Elternzeit nutzen. Auch eine Reduzierung der Arbeitszeit ohne Gehaltseinbußen ist möglich. Auf diese Weise kann ein gleitender Vorruhestand erreicht und das Renteneintrittsalter individuell gestaltet werden.

ÜBERSTUNDEN SINNVOLL NUTZEN

Das Instrument zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ist im Handwerk zwar nicht überall bekannt, doch die Vorteile sind laut Pauline Norrenbrock überzeugend: „Ältere Mitarbeiter, die nicht mehr so leistungsfähig sind, können früher Platz schaffen für Jüngere und die zahllosen Überstunden lassen sich sinnvoll für beide Seiten nut-



»Die Zeitwertkonten sind für Betrieb und Mitarbeiter ideal.«

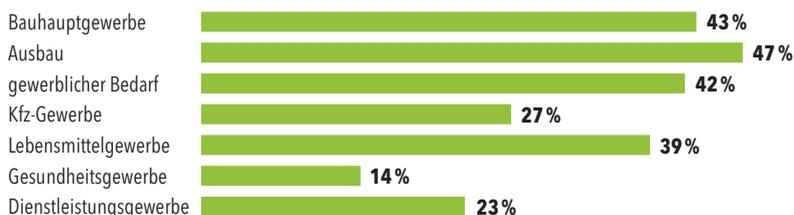
Pauline Norrenbrock (Mi.) und ihr Mann Norbert bieten ihren im harten Zimmererberuf Beschäftigten Zeitwertkonten an, die es ihnen ermöglichen, früher in Rente zu gehen.

zen.“ Einziger Haken am System waren zunächst die Kosten für den Dienstleister, der die Zeitwertkonten betreut und mit den Mitarbeitern individuelle Lösungen vereinbart: Für die Einrichtung des Systems wurden 500 Euro pro Arbeitnehmer, der sich beteiligt, fällig. Dazu zahlt der Betrieb je Mitarbeiter und Jahr noch 30 Euro Verwaltungsgebühren. Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer hat sich für ein Zeitwertkonto entschieden. Doch für das Ehepaar Norrenbrock ist klar: „Unsere Mitarbeiter sind uns genauso viel wert, wie wir uns als Unternehmer wert sind.“ Getreu der Führungsphilosophie, „die Mitarbeiter als Partner“ zu betrachten.

Eine Einstellung, die sich herumgesprochen hat. Schließlich beschäftigt der Betrieb sechs Meister und ansonsten ausschließlich Gesellen, also begehrte Fachkräfte. Dass diese nicht gleich beim nächsten Angebot den Arbeitsplatz wechseln, ist für Pauline Norrenbrock ein klares Zeichen, dass sich ein familienfreundliches Betriebsklima lohnt.

Auch außerhalb der Arbeitszeitkonten wird Familienfreundlichkeit großgeschrieben: Ganz egal, ob bei regionalem Brauchtum, der Geburt eines Kindes oder Fachmessen – die Familienangehörigen werden immer wieder mit eingebunden.

Anteil der Betriebe mit **Arbeitszeitkonten**



Quelle: Familienfreundlichkeit im Handwerksbetrieb, Ludwig-Fröhler-Institut, München 2014, Fachvortrag von Dr. Markus Glasl



Bei der Gleich GmbH stehen die Familie, Gesundheit und Flexibilität im Fokus.

Das besondere **ENGAGEMENT**



Eine öffentliche Kindertagesstätte auf dem eigenen Betriebsgelände hat die Firma Gleich GmbH aus Aschaffenburg aufgebaut – und das bei gerade einmal 70 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Ein Engagement, das ankommt.



»Wir wollten nicht nur für uns selbst eine Lösung finden, sondern auch anderen etwas Gutes tun.«

Die Geschwister und Inhaber Eva und Uwe Gleich, selbst junge Eltern, über die Beweggründe, die eigene Kindertagesstätte „Zauberdrachen“ in den Räumlichkeiten der Firma zu bauen.

In zweiter Generation führen die Geschwister Eva und Uwe Gleich das vor 40 Jahren gegründete Unternehmen für Sicherheits- und Medientechnik. Da sie beide junge Eltern sind, merkten sie schnell, wie schwierig die Krippenplatzsituation in der Umgebung ist, und die Idee einer betriebseigenen Kindertagesstätte reifte heran.

Dann ging alles ganz schnell. Bis zur Eröffnung der Kita „Zauberdrachen“ im November 2011 dauerte es gerade einmal sechs Monate. Die Hauptgründe für die rasche Umsetzung: Das Unternehmen verzichtete beim Ausbau und der Einrichtung von Spiel-, Schlaf- und Aufenthaltsräumen auf 120 Quadratmetern auf öffentliche Fördergelder des Freistaates Bayern und investierte 1.000 Stunden Eigenleistung. Seit September 2015 haben die Geschäftsführer auch die Vorsitze

des Trägervereins inne. Dadurch obliegt dem Unternehmen die gesamte Verwaltung und Führung der Kita. Auch wenn das Betreiben der Kita ohne entsprechende Ausbildung und Erfahrung in diesem Bereich nicht ganz leicht sei, war es den Unternehmern wichtig, die Trägerschaft selbst in der Hand zu haben: „Nur so ist gewährleistet, dass unsere Wünsche an die Umsetzung des Erziehungs- und Betreuungsauftrages tatsächlich realisiert werden“, betont Eva Gleich und fügt schmunzelnd hinzu: „Ansonsten ist die größte Herausforderung, im Sommer den planschenden und lärmenden Kindern zuzuschauen und selbst am Schreibtisch sitzen zu müssen.“

IMMER LÖSUNGEN FINDEN

Doch nicht nur der Nachwuchs steht bei Gleich im Fokus. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement kommt nicht zu kurz. Es gibt einen Fitnessraum mit Galileo-Trainingsgerät zur Muskellockerung und zum Muskelaufbau inklusive physiotherapeutischer Einweisung, Beratung und Massagen.

Ähnlich wie bei der Kita wurde der Umbau eines Firmenraums zum Fitnessraum vom Betrieb selbst gestemmt. Außerdem stellt der Arbeitgeber kostenlos Obst bereit.

Die dritte Säule der Maßnahmen bilden die flexiblen Lösungen in Bezug auf die Arbeitszeiten. Hier wird ganz auf Individualität gesetzt. In Einzelgesprächen werden die persönlichen Bedürfnisse der Angestellten eruiert und die Arbeitsbedingungen und -verträge entsprechend angepasst. Daneben gibt es flexible Teilzeit- und Jahresarbeitszeitmodelle und die Teilzeitkräfte können sich ihre Arbeitszeiten möglichst frei einteilen. Uwe Gleich gibt zu, dass es mitunter schwierig sei, allen Wünschen nach Teilzeitregelungen gerecht zu werden, da zum Beispiel klassischerweise die Nachmittage und Freitage nicht als Arbeitszeit gewünscht werden. „Bisher konnten wir aber allen Wünschen gerecht werden und eine Lösung finden“, so Gleich.

Last but not least gewährt die Firma den Angestellten im Fall der Fälle kurzfristige zinsgünstige Darlehen.

AUFSTIEG mit NACHHALTIGKEIT



260 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt die Günzburger Steigtechnik Munk GmbH, die eine 116-jährige Geschichte vorweisen kann. Familienfreundlichkeit ist kein Modethema, sondern wird aktiv gelebt.



Gute Stimmung auch bei einem Besuch von Teilen der Belegschaft im Technologie Zentrum in Augsburg.

Als Spezialist für Leitern, Rollgerüste und Rettungstechnik hat die Günzburger Steigtechnik GmbH die „Weiterentwicklung der Maßnahmen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu einem wichtigen Unternehmensziel erklärt. Neben der Reduzierung der Arbeitszeit und dem weitestgehenden Verzicht auf Dreischicht-Betrieb gibt es die Möglichkeit – sofern das Tätigkeitsfeld der Beschäftigten dies gestattet –, zu Hause mit einem Home-Arbeitsplatz tätig zu sein. Ein anderes Beispiel: Damit eine junge Mutter mit Kleinkind eine Ausbildung absolvieren kann, entschied sich die Personalabteilung dafür, eine Ausbildung in Teilzeit zu ermöglichen.

Darüber hinaus bietet das Unternehmen bereits seit einigen Jahren seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen finanzielle und organisatorische Unterstützung bei der Kinderferienbetreuung an. Vor rund einem Jahr wurde zusätzlich eine betriebsinterne Ferienbetreuung ins Leben gerufen. Mittlerweile finden solche Angebote auch auf dem Betriebsgelände auf einem eigens dafür eingerichteten Spielplatz statt.

Die Günzburger Steigtechnik kooperiert außerdem mit Kindertagesstätten in der Region. Sie vermittelt Betreuungsplätze an ihre Beschäftigten und kann in Notfällen Gastkinder (z. B. auch die Enkel der Mitarbeiter) in den Einrichtungen unterbringen. Den Beschäftigten wird in Kooperation mit der Stiftung Lesen jede Woche ein Leseheft „Mein Papa liest vor“ angeboten.

KOMMUNIKATION IST ALLES

Wichtig bei der Umsetzung der Unternehmensziele ist eine offene und ehr-



»Wir möchten auch die Familien unserer Mitarbeiter kennenlernen. Daher finden bei uns regelmäßig Veranstaltungen für alle statt.«

Ferdinand Munk, Geschäftsführer der Günzburger Steigtechnik Munk GmbH.

liche Kommunikation untereinander. Das wird von der Geschäftsführung mit Leben gefüllt. „Jeder Mitarbeiter weiß, dass er sich jederzeit mit seinen Anliegen an seine Führungskraft wenden kann“, so Geschäftsführer Ferdinand Munk. Das Unternehmen versucht auch, seine vorwiegend männlichen Mitarbeiter für das Thema Elternzeit zu sensibilisieren.

Um den Beschäftigten den Rückhalt der Familie zu sichern und die Bindung zum Unternehmen zu erhöhen,

unterstützt die Unternehmensführung die Belegschaft und Angehörige bei Bedarf auch im privaten Bereich, sei es beispielsweise bei einer Entschuldung oder bei Wohnproblemen. Regelmäßig finden Seminare und Schulungen statt, zu denen auch die Familienangehörigen eingeladen sind. Ist währenddessen eine Kinderbetreuung nötig, kümmert sich der Betrieb.

NACHHALTIGES AGIEREN

Familienfreundlichkeit ist für das Unternehmen kein Modethema, sondern ein echtes Anliegen: „Deshalb haben wir uns als erstes Unternehmen unserer Branche dazu entschlossen, all die Maßnahmen der Günzburger Steigtechnik, die von sozialer, ökonomischer und ökologischer Nachhaltigkeit sind, in einem Nachhaltigkeitsbericht niederzuschreiben“, erklärt Inhaber Ferdinand Munk.

Intern nutzt der Betrieb für die Kommunikation der Maßnahmen ein betriebseigenes Intranet und ein Schwarzes Brett.

Elternzeit: Nicht nur für Mütter

Sich um den Nachwuchs zu kümmern, ist heutzutage längst nicht mehr nur Müttersache, auch immer mehr Väter nehmen Elternzeit. Bis zum dritten Lebensjahr haben Väter und Mütter, die ihr Kind selbst betreuen, einen Rechtsanspruch auf die Familienzeit, das Arbeitsverhältnis ruht und es besteht Kündigungsschutz. Familienbewusste Arbeitgeber begreifen die „Pflicht-Auszeit“ nicht als lästiges Übel, sondern fordern die jungen Eltern aktiv zur Elternzeit auf und besprechen

gemeinsam den Aus- und Wiedereinstieg. Während der Elternzeit halten sie regelmäßig Kontakt, laden zu Weiterbildungen oder Veranstaltungen ein und geben den „Elternzeitlern“ so das Gefühl, weiterhin Teil des Teams zu sein. Je nach Gehaltsniveau kann es für den Beschäftigten hilfreich sein, während der Elternzeit in Teilzeit weiterzuarbeiten – möglich sind bis zu 30 Wochenstunden –, um die finanziellen Einbußen für die junge Familie in Grenzen zu halten.



Mit 95 Prozent ist der Männeranteil im Uelzener Elektrotechnikunternehmen recht hoch.

IMMER im Dialog MITEINANDER

Das Uelzener Unternehmen Elektro-Rosin GmbH besteht seit 40 Jahren. Kommunikation wird hier großgeschrieben.

Elektro-Rosin beschäftigt derzeit 49 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Auf die Kommunikation mit ihnen wird ein Hauptaugenmerk gelegt. Schon bei der Einstellung werden die familiäre Situation und die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt. Egal ob Elternzeit oder andere familiäre Verpflichtungen: Zeiten, die Kollegen und Kolleginnen für die Familie benötigen, werden im Team besprochen. Dies hilft dem Unternehmen, Arbeitsprozesse besser zu planen, und den Angestellten, Konfliktsituationen zu vermeiden.

Seit 2012 unterstützt die Firma ihre Beschäftigten auch monetär bei der Kinderbetreuung. Der Arbeitgeber erstattet ihnen die Betreuungskosten für nicht schulpflichtige Kinder in Höhe von bis zu 300 Euro pro Monat. In Notfällen wird zudem eine Betreuung von Kindern innerhalb der Firma

»Sind die Mitarbeiter zufrieden, erhöht sich ihre Bindung ans Unternehmen.«

Elektro-Rosin-Geschäftsführer Christoph Rosin freut sich über motivierte Mitarbeiter.

ermöglicht. Elektro-Rosin bietet seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Kombination von flexiblen Arbeitszeiten und mobilen Arbeitsplätzen. So können sie ihre Arbeitszeit reduzieren, von zu Hause aus arbeiten oder ihr Arbeitsverhältnis bis zu sechs Jahre ruhen lassen – sei es für die Kinderbe-

treuung oder für die Pflege naher Angehöriger. Die Beschäftigten können Kundentermine auch außerhalb der regulären Geschäftszeiten festlegen. Flexibel sind außerdem die Pausenzeiten. Sie beruhen auf Vertrauen und richten sich ganz nach dem individuellen Erholungsbedarf.

ALTERSGERECHTES ARBEITEN

Das Unternehmen bietet Möglichkeiten zum altersgerechten Arbeiten an und kooperiert zudem mit der Stadt Uelzen, dem DRK und verschiedenen Alten- und Pflegeheimen.

Die interne Kommunikation dieser Maßnahmen erfolgt über das Schwarze Brett oder den firmeninternen E-Mail-Verteiler. Außerdem gibt es für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine „Welcome-Mappe“ mit allen wichtigen Infos über die Firma und die familienfreundlichen Angebote.



Ein flexibler und unkomplizierter
Umgang mit den Arbeitszeiten und das
damit verbundene gegenseitige Vertrau-
en zeichnen das Unternehmen aus.

„Ihre kleine Back-
stube“ aus Berg-
holz-Rehrücke
sieht sich als Fami-
lie und so werden
Dienste und Freizeiti-
aktivitäten auch
geplant und abge-
sprochen.

Familie steht für Bäckermeister
Holger Schüren über allem und
das wird auch in der Zusammen-
arbeit mit seinen 14 Angestellten deut-
lich. Nach Ablauf der Probezeit werden
jedem Beschäftigten die monatlichen
Kita-Gebühren erstattet. Bei schulpflichtigen
Kindern wird die Dienstplananpassung
auch anhand der Unterrichtszeiten
vorgenommen. Zusätzliche
Freistellungen sind ebenfalls möglich.

Die familienfreundlichen Arbeitszeiten
werden durch permanentes
Absprechen und Einpflegen in den
Dienstplan umgesetzt. Kurzfristig auf-
tretende, unvorhergesehene Probleme
werden im Team besprochen und ge-
löst. „Voraussetzung hierfür ist ein fairer
und ehrlicher Umgang miteinander,
der vom ersten Tag an vermittelt wird“,
betont Bäckermeister Schüren. Auszubildende
in den „Kreis der Familie des Betriebes“
zu integrieren und

ihnen Werte zu vermitteln, sind ihm
ebenfalls wichtige Anliegen.

Einmal im Jahr fährt der gesamte
Betrieb mit Partnern und Kindern in
einen gemeinsamen Kurzurlaub. Generell
werden bei der Planung von Aus-

»Wir profitieren
von motivierten
Mitarbeitern,
die sich mit dem
Betrieb identi-
fizieren.«

**Brot-Sommelier und Bäckermeister Holger
Schüren** weiß, dass seine Maßnahmen fruchten.

flügen immer die Familien der Ange-
stellten mit eingeplant. Und nicht nur
die, auch ehemalige Beschäftigte, zu
denen noch ein guter Kontakt besteht,
werden bei der Organisation der Frei-
zeitaktivitäten einbezogen.

UNKOMPLIZIERTE LÖSUNGEN

Junge Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
werden bei Bedarf bei der Beantragung
von familienspezifischen Leistungen
unterstützt. Kinder können bei
kurzfristigen Unterbringungsproblemen
entweder mit zur Arbeit gebracht
werden oder eine Dienstplanänderung
wird unkompliziert organisiert.

Auch das Thema Gesundheitsmanagement
ist Bestandteil des Unternehmenskonzeptes:
So wurde beispielsweise allen Beschäftigten
im vergangenen Jahr eine Jahresmitgliedschaft
für ein physiotherapeutisches Sportstudio
bezahlt.



Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, auf im Pausenraum aufgestellten Kippliegen für kurze Zeit zu entspannen.

Wertschöpfung durch **WERTSCHÄTZUNG**

Maßnahmen, die mit wenig Kosten verbunden sind und trotzdem große Auswirkungen haben, sind das Erfolgsgeheimnis von Heideglas Uelzen.

Der Glasereibetrieb Heideglas Uelzen beschäftigt acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus drei Generationen. Zwischen dem jüngsten und ältesten Beschäftigten liegen stolze 53 Jahre. Das bedingt natürlich unterschiedlichste Anforderungen an die Führung im Bereich Familienfreundlichkeit.

Insgesamt werden Individualität und Kommunikation großgeschrieben. Es gibt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Familienphase mit Betreuungsverantwortung und chronisch Kranke, die für Arztbesuche jederzeit selbstverständlich freigestellt werden.

In Bezug auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird nach dem Grundsatz des Forderns und Förderns verfahren – durch Weiterbildungen kann im Ergebnis nahezu jeder jeden vertreten. Die Arbeitszeit kann flexibel gestaltet werden. Es gibt Homeoffice-

Möglichkeiten, die eigenständige Einteilung der Außendiensttermine oder bei Bedarf Freistellung an bestimmten Wochentagen, um beispielsweise die

»Das familiäre Arbeitsklima ermöglicht es allen Mitarbeitern, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.«

Unternehmerfrau Tanja Neumann ist stolz auf ihre Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit.

Kinderbetreuung sicherzustellen. Kinder können in Notfällen aber auch mit zur Arbeit gebracht und vor Ort betreut werden.

RUNDUM GESUND

Das Unternehmen setzt auf ein starkes Gesundheitsmanagement, vor allem in Zusammenarbeit mit der AOK. So wurden etwa eine Arbeitsplatzanalyse und ein Workshop „Ergonomie und Motorik“ durchgeführt. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können außerdem ein Fahrrad über die Firma leasen und sich bei Bedarf im Pausenraum auf Kippliegen erholen. Ferner werden Fahrsicherheitstrainings angeboten.

Der Betrieb kooperiert mit der Leuphana Universität Lüneburg und dem Förderprogramm „UnternehmensWert: Mensch“. Das Unternehmen ist außerdem in zahlreiche Netzwerke eingebunden.



GEBEN und NEHMEN



Regelmäßige Feste mit den Angehörigen der Beschäftigten gehören bei Michael Grübel zur Unternehmenskultur.

Die Michael Grübel Trocknungsfachbetrieb GmbH & Co. KG setzt beim Personalmanagement für ihre über 60 Beschäftigten auf das Unternehmensmotto „Begeisterung durch Qualität“.

Das 1996 in Bielefeld gegründete Unternehmen hat für seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verschiedene Angebote, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Von Homeoffice-Angeboten über flexible Arbeitszeiten bis hin zu Vertrauensarbeitszeit reicht das Spektrum. Der Außendienst kann selber eingeteilt werden, Arbeitszeiten und Arbeitstage können geschoben werden, um Betreuungsgengpässe zu verhindern. Kita-Gebühren werden erstattet. Es gibt eine Flohmarkt-Pinnwand für Kindersachen und Praktikumsplätze für Mitarbeiterkinder.

Während der Ferien können sich Alleinerziehende auf die vorgezogene Berücksichtigung ihrer Urlaubsansprüche verlassen. Die Beschäftigten werden bei familiären Notfällen bis zu sechs Monate unbezahlt freigestellt. Während der Elternzeit hält der Be-

»Nur begeisterte
Mitarbeiter können auch Kunden
und Gesellschaft
begeistern.«

Geschäftsführer Michael Grübel zum Unternehmensmotto „Begeisterung durch Qualität“.

trieb Kontakt, es gibt Personalgespräche und Weiterbildungsmaßnahmen.

GEMEINNÜTZIGE AKTIONEN

Das Unternehmen unterstützt beim Ausfüllen von Anträgen familienbezogener Leistungen. Die Reinigungskraft der Firma reinigt auch privat, wenn

dies (bspw. im Krankheitsfall) vonnöten ist. Personalgespräche werden auch außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten abgehalten, etwa bei den Beschäftigten zu Hause. Zudem gibt es ein sogenanntes „Dash Board“ und ein Handbuch, die über die Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit informieren. Für die Beschäftigten werden kostenlose Getränke und immer wieder mal eine Suppenbar, eine Obstbar, ein Friseur während der Arbeitszeit oder Grillpausen angeboten.

Zur Unternehmensphilosophie gehört auch das gemeinnützige Projekt „Michael Grübel helfende Hände“. Bei den gemeinnützigen Aktionen können sich alle Kollegen und Kolleginnen einbringen. Die freiwilligen Arbeiten zugunsten Dritter werden vom Unternehmen gespendet. Betriebsintern sollen damit die Arbeitsmotivation und Mitarbeiterbindung gefördert werden.



MENSCHLICH

Für das Bauunternehmen bendl steht immer der Mensch im Mittelpunkt: Der Mensch Mitarbeiter, der Mensch in der Familie sowie der Mensch Kunde – und das seit über 70 Jahren.



Seit 36 Jahren unternimmt die Firma Betriebsausflüge, bei denen natürlich auch die Familienangehörigen willkommen sind.

Das Bauunternehmen Dipl.-Ing. H. Bendl GmbH & Co. KG mit Sitz in Günzburg beschäftigt über 130 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. „Getreu unserer Unternehmensphilosophie steht der Mensch im Mittelpunkt unseres Tun und Handelns“, betont Geschäftsführer Tobias Keck. Die Firma unterstützt ihre Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten und verschiedenen Arbeitszeitmodellen wie Homeoffice, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten und temporärer Arbeitszeitreduzierung, veranstaltet Betriebs- und Familienausflüge sowie Familien- und Kindernachmittage.

Vor Antritt einer Eltern- oder Pflegezeit wird über den Wiedereinstieg gesprochen; später werden die Kollegen und Kolleginnen durch Rückkehrergespräche, Einarbeitungspläne und familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote unterstützt. Die Entwicklung der Beschäftigten wird durch kostenfreie Coachings gefördert, in denen nicht nur berufliche Themen be-

»Wir unterstützen unsere Mitarbeiter auf möglichst empathische und kreative Weise.«

Geschäftsführer Tobias Keck über die Firmenphilosophie.

sprochen werden können, sondern auch private.

Bei familiären Notlagen werden Gehaltsvorschüsse und Zuschüsse zu Gesundheitskursen gezahlt. Zudem gibt es eine Gruppenunfallversicherung sowie Betriebsbesichtigungen, Skiwochenenden und Betriebsfeste, zu denen auch Familienangehörige eingeladen werden. Bei der Urlaubsplanung werden Möglichkeiten der Kinder- und Angehörigenbetreuung berücksichtigt. Daneben wird in Zusammenarbeit mit einem anderen Unternehmen aus der Nachbarschaft Kinderferienbetreuung angeboten.

HOL- UND BRINGSERVICE

Beschäftigte können sich bei dringenden Angelegenheiten eigenständig vertreten. In der betrieblichen Verwaltung wird zwischen Frühjahrs-, Sommer- und Winterarbeitszeit unterschieden. Die Mehrarbeit im Sommer wird durch kürzere Arbeitszeiten im Winter ausgeglichen.

Bereits seit 38 Jahren gibt es einen Hol- und Bringservice für Baustellenmitarbeiter. Dieser Service unterstützt insbesondere Familien, wenn es nur einen Pkw im Haushalt gibt. Die gestellte Kleidung wird für die Beschäftigten gereinigt und instandgehalten.



NOMINIERT

Gutes
Arbeitsklima
herrscht auch bei
den Azubis.

Das MITEINANDER zählt

Die Bäckerei Simon aus Waldbrunn-Ellar ist ein Traditionsunternehmen mit 18 Filialen, das seit 1857 besteht.

Die Bäckerei Simon, die mit 120 Mitarbeiterinnen von insgesamt 155 Beschäftigten einen sehr hohen Frauenanteil hat, verfolgt ein Personalkonzept, das auf individuelle, auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zugeschnittene Maßnahmen setzt. So ist Inhaber Stefan Simon besonders stolz darauf, dass auf Notlagen möglichst schnell, flexibel und mit großer Fürsorglichkeit reagiert wird.

FLEXIBILITÄT UND MITEINANDER

Wie flexibel die Unternehmensleitung mit ungewöhnlichen Situationen umgeht, zeigt das Beispiel eines Mitarbeiters, der ausschließlich als Fahrer angestellt war und während einer Autofahrt einen epileptischen Anfall erlitt. Die Folge: mindestens ein Jahr Fahrverbot. Vor diesem Hintergrund wurde er kurzfristig hausintern umgeschult. Nun ist er für die Kommissio-

nierung der Waren zuständig. Auch in anderen Ausnahmesituationen gibt es kurzfristige Lösungen wie Freistellung oder flexible Arbeitszeiten für die Kinderbetreuung und Pflege naher Angehöriger. In familiären Notfällen sprin-

»Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für mich eine Herzensangelegenheit.«

Bäckermeister Stefan Simon über seine Verantwortung den 155 Beschäftigten gegenüber.

gen die Beschäftigten auch mal kurzfristig füreinander ein. Der Spätdienst wird in der Regel auf Angestellte ohne Kinder verteilt. Homeoffice-Möglichkeiten und Teammaßnahmen mit Familienbezug runden das Bild ab. Bei Umsatzsteigerung und bei besonderen Anlässen erhalten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Gutscheine, oder es gibt Verlosungen, von denen die gesamte Familie profitieren kann. Bei finanziellen Engpässen können zinslose Darlehen in Anspruch genommen werden. Zudem kooperiert die Bäckerei Simon mit Bildungsträgern und Krankenkassen.

Die Bäckerei setzt auf einen offenen Dialog und betrachtet die Angestellten als „Familienmitglieder“. Für Stefan Simon ein bedeutender Faktor: „Die Wertschätzung, die jeder einzelne Beschäftigte erfährt, zahlt er durch ein hohes Maß an Motivation zurück.“



OFFENER DIALOG im Betrieb

Flache Hierarchien und maximale Flexibilität, um Familie und Beruf zu vereinbaren, das bietet die **Bernd Münstermann GmbH & Co. KG** mit Sitz in Telgte.

Väter in Teilzeit und in Elternzeit sind bei der Firma eine Selbstverständlichkeit. Flexible Arbeitszeiten werden individuell zugeschnitten angeboten. Im Alltag bedeutet das für die Vorgesetzten, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei Länge und Lage der Arbeitszeit die maximale Flexibilität zu bieten. „Jeder kann seinen Wunsch äußern und wird ernst genommen. Dann wird gemeinsam nach einer Lösung gesucht, unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Belange“, beschreibt Personalchefin Magdalena Münstermann den Prozess. Ob Teilzeit, Homeoffice, Elternzeit, Auszeit bei Notfällen oder die Organisation der Kinderbetreuung, es gibt keine Tabus – auch nicht für Führungskräfte.

Teamgeist und die durchweg flachen Hierarchien sind nach Aussage der Unternehmerfrau die wichtigsten Säulen der familienorientierten Perso-

nalpolitik. Denn damit ein Kollege für den anderen einspringen kann, braucht es nicht nur Fachwissen, sondern auch Verständnis für die Situation des Kollegen bzw. der Kollegin.

Punkten kann das Unternehmen auch mit sinnvoller Feriengestaltung für Mitarbeiterkinder, durch Leseabende in der örtlichen Buchhandlung sowie Infoabende zum Thema Pflege. Durch eine Kooperation mit der Familiengenossenschaft zu Pflege werden aktuelle Infos nicht nur über Fachvorträ-

»Erst kommt die Familie, dann der Betrieb.«

Unternehmerfamilie Münstermann über das Erfolgsrezept des Familienbetriebs.



Magdalena, Bernd, Dirk, Frank und Teresa Münstermann (v. li.): Sie führen das Handwerksunternehmen mittlerweile in fünfter bzw. sechster Generation. 260 Beschäftigte arbeiten bei der auf Sonderanlagen spezialisierten Münstermann GmbH.

ge kommuniziert, sondern auch im Intranet zur Verfügung gestellt.

ENGAGEMENT MIT AUGENMASS

Dialog wird bei Münstermanns großgeschrieben: Das Unternehmen setzt auf das Konzept der „offenen Türen“ und das persönliche Gespräch – gerade auch bei der Geschäftsleitung –, auf Aushänge und interne Mailings, Kartengrüße und Präsente zu familiären Ereignissen.

Zu den Stärken des Betriebs zählt weiterhin die große Anzahl an Kooperationspartnern in der Region. Münstermann sieht die Beschäftigten ganzheitlich und berücksichtigt neben deren fachlichen Kompetenzen auch deren physische und psychische Gesundheit sowie privates gesellschaftliches Engagement. Außerdem gibt es gemeinsame Sportmöglichkeiten in der Werkhalle, einen Gesundheitstag und eine betriebseigene Musikband.



Arbeiten mit GUTEM GEWISSEN

Die Goeken backen GmbH aus Bad Driburg setzt auf Kommunikation und diverse Arbeitszeitmodelle bei der Familienfreundlichkeit.

Mit einer Vielzahl von Arbeitsmodellen, die von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen individuell genutzt werden können, punktet die Firma Goeken backen bei ihren mehr als 300 Beschäftigten in 53 Bäckereifachgeschäften. Schon beim Vorstellungsgespräch wird die familiäre Situation im Bedarfsfall einbezogen – wie beispielsweise Arbeitszeiten von Partnern –, um die persönlich optimale Arbeitszeit herauszufinden. Auch die Interessen der künftigen Kollegen und Kolleginnen werden berücksichtigt.

Goeken backen setzt bei der Familienfreundlichkeit auf eine Vielfalt von Maßnahmen. Im Falle einer plötzlichen Erkrankung von Familienangehörigen kann Sonderurlaub gewährt werden. Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit wird den Möglichkeiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angepasst. Beschäftigte mit Kindern können bei der Urlaubsregelung auf eine vorrangige Berücksichtigung setzen. Führungspositionen sind auch in Teilzeit möglich und bei der Vergabe von Arbeitsstellen werden bei Eignung bevorzugt auch Familienangehörige der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen berücksichtigt.

Als Ausbildungsbetrieb bietet Goeken backen auch die Teilzeitausbildung an. Zudem arbeitet das Unternehmen seit zwölf Jahren mit einem Maßnahmenträger im Kreis Paderborn zusammen: Mütter ohne Ausbildung haben dort die Möglichkeit, im Rahmen einer Maßnahme auf die Ausbildung vorbereitet zu werden.

SEMINARE FÜR ALLE

Daneben hat das Unternehmen einen eigenen Fitnessraum und betreibt ein intensives betriebliches Gesundheitsmanagement – auch in Zusammenarbeit mit der IKK. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben zu jeder Tageszeit die Möglichkeit, die dafür vorgesehenen Räumlichkeiten zu nutzen.

Außerdem werden Seminare für die Auszubildenden angeboten, etwa Stressmanagement oder ein Fahrlehrertraining.

»Wir passen die Arbeitszeiten gerne den Lebensphasen an. Fast alles ist möglich.«

Annegret Goeken-Schmidt, die bei Goeken backen für das Mitarbeitermanagement zuständig ist.



Goeken backen ist ein inhabergeführtes Handwerksunternehmen in vierter und fünfter Generation.



GUT FÜR MENSCH und Natur

Auch die Bau Fritz GmbH, ein Familienunternehmen in Erkheim mit 320 Beschäftigten, hat es unter die Top-4 der Betriebe bis 500 Beschäftigte geschafft.



Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Bau Fritz erhalten eine Menge familienfreundlicher Angebote – nicht zuletzt die Kita (li.).

Kinderbetreuung wird bei dem modernen Holzhausunternehmen, das derzeit in vierter Generation geführt wird, schon lange großgeschrieben: Das war vor allem Geschäftsführerin Dagmar Fritz-Kramer ein wichtiges Anliegen. Bereits seit zehn Jahren betreibt die Firma eine betriebliche Kindertagesstätte. Die Kita agiert vollkommen flexibel, d. h., wenn Besprechungen länger dauern, können die Kinder länger bleiben. Sollten andere Betreuungszeiten gewünscht sein, kann dies ebenfalls umgesetzt werden. Aktuell werden 16 Kinder bis drei Jahre von drei pädagogischen Fachkräften betreut. Die Kinder erhalten Mittagessen, zudem gibt es einen Schlaf- und Stillraum sowie einen Garten. In den Ferien wird das Betreuungsangebot auf Kindergarten- und Schulkinder erweitert. Alle Plätze, die nicht von Mitarbeiterkin-

dern belegt werden, kann die örtliche Gemeinde nutzen.

Auf Grundlage der Firmenphilosophie „Gut für Mensch und Natur“ steht Bau Fritz grundsätzlich für individuelle Vereinbarkeitslösungen ein und bespricht die konkrete Situation im Detail mit den jeweiligen Angestellten.

»Homeoffice erleichtert mir die Kombination von Berufstätigkeit und Kind sehr.«

Mitarbeiterin Katharina Holl-Kraft kann bestimmte Arbeiten von zu Hause aus erledigen.

Das Ergebnis: verschiedene Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Angebote, eine Frauenbeauftragte und zwei extra ausgebildete Gesundheitsmanager – nebst diversen Kursangeboten: vom Raucherentwöhnungskurs über Tanzkurse bis hin zu Fahrsicherheitstrainings und Schulungen zur Arbeitssicherheit.

VORTEIL GESUNDHEITSMANAGEMENT

Das umfangreiche Gesundheitsmanagement gewährleistet die für die teilweise körperlich anstrengende Arbeit so wichtige Gesundheitsvorsorge direkt vor Ort. Damit sparen sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen lange Fahrtwege in ihrer Freizeit – ein wichtiger Faktor im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im ländlichen Raum. Ein weiterer familienfreundlicher Aspekt: Bei Bau Fritz herrscht ein Arbeitsverbot an Sonntagen und auch in der Nacht.

Und was macht Sie FAMILIENFREUNDLICH?



»Die ‚Arbeitsplatzfamilie‘ ist etwas ganz Besonderes in unserem Unternehmen. Zwischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Geschäftsleitung herrscht Transparenz und Zusammenhalt. Um allen Beschäftigten die notwendige Wertschätzung entgegenzubringen, sie in Entscheidungen einzubinden sowie die Zusammengehörigkeit zu stärken, wurde z. B. die Frühstücksbesprechung zu Beginn des Arbeitstages eingeführt. Eltern haben zudem die Möglichkeit, ihr Kind mit zur Arbeit zu bringen, wenn mal die Betreuung ausfällt. So vermeiden wir Organisationsstress.«

Joachim Kunath, Geschäftsführer von Kunath Instrumentenbau aus Fulda

„Gerade wir als Familienbetrieb stehen zu familiärer Verantwortung. Wir halten die Familie für den wichtigsten Bereich des einzelnen Menschen und für das notwendigste Gut unserer Gesellschaft. Deshalb unterstützen wir unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dabei, wenn sie Elternschaft oder Pflegeverantwortung mit ihrer Erwerbstätigkeit vereinbaren möchten. Im Bereich Pflege kooperieren wir mit dem Online-Portal senporta. Als Betrieb zahlen wir eine jährliche Gebühr, erhalten ein Passwort und können dafür allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen damit bei Bedarf Zugang zu diesem Portal verschaffen.“

Margit Niedermeier, kaufm. Leitung der Niedermaier GmbH aus Hohenpolding



»Unser Firmenclaim lautet ‚Spürbar mehr Freiraum‘ und beinhaltet mitarbeiterorientiert ‚Freiraum für Familie‘. Wir leben Familienfreundlichkeit jeden Tag, aber auch langfristig: Mit unserem zwölfmonatigen Montagekalender und der Jahresurlaubsplanung geben wir Planungssicherheit im

familiären Bereich. Elternzeit für Väter ist mit dem beruflichen Alltag vereinbar und gewünscht. Mit unserem Basis-Arbeitszeitmodell können wir flexible Arbeitszeiten anbieten und auf kurzfristige Bedarfe der Beschäftigten reagieren.«

Gerhard Gruber, Geschäftsführer der Gruber Innenausbau-Holzbau GmbH aus Rötzb/Bernried.



»Mit der Kinderecke in unserem Unternehmen unterstützen wir unsere Monteure bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – vor allem dann, wenn es einen unerwarteten und kurzfristigen Betreuungseingpass gibt.«

Tobias Koppen, Geschäftsführer der Elektro Koppen GmbH aus Oberhausen.

TIPPS und TRICKS

Ein Überblick, welche Möglichkeiten Handwerksunternehmen haben, ihre Arbeitsorganisation stärker auf die Interessen der Familien ihrer Beschäftigten abzustimmen.

Das Handwerk ist ein Wirtschaftsbereich, der wie kaum ein anderer von Familienunternehmen und Familientraditionen geprägt ist. Familienfreundlichkeit ist hier etwas Selbstverständliches. Über drei Viertel aller Betriebe sind Familienbetriebe, die von einem Ehepaar geleitet werden. Oft werden auch die eigenen Kinder dort ausgebildet, beschäftigt und auf die Unternehmensnachfolge vorbereitet.

Bei der Suche nach passenden Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die kleinen Betriebsgrößen im Handwerk oft ein Vorteil. In den Betrieben mit durchschnittlich fünf bis sechs Beschäftigten weiß der eine, wie es dem anderen geht. Probleme werden schnell und pragmatisch gelöst. Und oft sind es die kleinen Lösungen, die große Wirkung erzielen.

NACHWUCHSSORGEN

Diese Familienfreundlichkeit ist ein Pfund, mit dem Handwerksbetriebe angesichts der Fachkräftesituation wuchern und gute Fachkräfte gewinnen können. Denn der demografische Wandel ist in den Betrieben angekommen. Fast jeder zweite Handwerksbetrieb hat heute Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen und Nachwuchs zu finden.

Das hat erhebliche Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit – vor allem für kleinere Betriebe. Fehlt ein Mitarbeiter im Fünf-Mann-Betrieb, fehlen 20 Prozent der Leistungskraft. Umso wichtiger ist es, sich als attraktiver – und das heißt eben auch als familienfreundlicher – Arbeitgeber zu positionieren.

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle sind ein entscheidender Faktor, um die Bedürfnisse von Beschäftigten als Eltern und als Pflegende mit den betrieblichen Belangen in Einklang zu bringen. Dass sich das Handwerk bei den Arbeitszeitregelungen nicht verstecken muss, hat die empirische Untersuchung des Ludwig-Fröhler-Instituts „Familienfreundlichkeit von Handwerksbetrieben“ gezeigt. Danach gibt es in 38 Prozent aller Handwerksbetriebe Arbeitszeitkonten. Dies liegt deutlich über dem Vergleichswert der gesamten Wirtschaft. In knapp 70 Prozent aller Handwerksbetriebe gibt es Angebote für eine Teilzeitbeschäftigung.

Insgesamt gibt es in jedem dritten Handwerksbetrieb flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten bzw. Gleitzeitmodelle. Mehr als zwei Drittel aller befragten Unternehmen meinten, es sei weitgehend gelungen, die Arbeitszeitwünsche von Eltern zu erfüllen, ohne betriebliche Interessen zu gefährden.

ANDERE ARBEITSPLÄTZE

Auch Homeoffice wird zunehmend in Tätigkeitsbereichen wie der Buchhaltung und Verwaltung angeboten. Eine solche Flexibilisierung des Arbeitsortes wird durch die Digitalisierung gefördert. So können heute Baustellen elektronisch überwacht, Abläufe über Smartphones erfasst und koordiniert werden.

Allerdings ist in vielen Gewerken weiterhin Präsenz vor Ort bei Kunden, auf Baustellen oder im Geschäft notwendig.

FRAUENANTEIL steigt

Familienfreundliche und flexible Strukturen machen das Handwerk attraktiv für Frauen. Erfreulicherweise steigt der Frauenanteil im Handwerk.

Mittlerweile sind fast **27 Prozent** der neuen Auszubildenden weiblich. 1995 lag der Frauenanteil noch bei 20 Prozent.

Rund jede fünfte **Meisterprüfung** wird inzwischen von einer Frau bestanden. 1991 lag der Frauenanteil bei den bestandenen Meisterprüfungen erst bei elf Prozent.

Jede vierte **Betriebsgründung** wird im Handwerk von einer Frau vorgenommen – und das längst nicht mehr nur in sogenannten Frauenberufen wie dem Friseurhandwerk oder der Kosmetikerin, sondern auch als Steinmetz- oder Bäckermeisterin.

Mitarbeitende Ehefrauen übernehmen in den meisten Familienbetrieben des Handwerks seit jeher Führungs- und Managementaufgaben, vor allem im administrativen Bereich. Zu Recht beanspruchen sie heutzutage selbstverständlich ihre Rolle als Mit-Chefin und Führungskraft.

Der Bundesverband der Unternehmerinnen im Handwerk mit seinen rund **6.000 Mitgliedern** ist ein gut funktionierendes Netzwerk und eine gemeinsame Plattform für Erfahrungsaustausch oder Qualifizierung. Zu diesem Netzwerk gehören Unternehmerinnen, die erfolgreich Betriebe führen sowie Ehefrauen, Partnerinnen und Töchter, die im Büro für den kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Teil Verantwortung übernehmen.

AUSBILDUNG IN TEILZEIT

Zur Familienfreundlichkeit gehört auch, dass Handwerkskammern die Ausbildung in Teilzeit fördern. Junge Väter und Mütter, denen eine Vollzeitausbildung wegen familiärer Anforderungen nicht möglich ist, haben so die Chance, auch ohne Verlängerung der Ausbildungsdauer einen qualifizierten Berufsabschluss zu erlangen.

FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

Angesichts einer steigenden Zahl von Pflegebedürftigen wird es auch im Handwerk für viele Beschäftigte immer bedeutsamer, den Spagat zwischen Familie, Pflege und Beruf zu meistern. Immer mehr Handwerksbetriebe unterstützen ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dabei, z. B. durch flexible Arbeitszeiten sowie die Vermittlung von Informationen und Ansprechpartnern zur Pflege. Der Wiedereinstieg nach der Pflegezeit kann unterstützt werden durch Kontakthalten, Weiterbildungen und Rückkehrgespräche. Solche praxisnahen Lösungen binden motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, stärken Familien und sind gelebte gesellschaftliche Verantwortung von Arbeitgebern.

Kleine Handwerksbetriebe unterstützen ihre Mitarbeiter und Mit-

arbeiterinnen bei der Kinderbetreuung, auch wenn sie in der Regel keine eigene Kinderbetreuungseinrichtung bereithalten können. Dafür verfügen sie durch die gute Einbindung in ihr lokales Umfeld über gute Kontakte zu Tagesmüttern und Kitas oder schaffen zusammen mit anderen Betrieben Verbundlösungen. Bei größeren Betrieben mit erhöhtem Betreuungsbedarf kann es sinnvoll sein, Belegrechte in einer Betreuungseinrichtung zu erwerben.

GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Zur Work-Life-Balance gehört auch, dass durch Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten möglichst lange erhalten wird. Denn auch künftig wird es im Handwerk Tätigkeitsfelder geben, in denen Menschen nur selten ein ganzes Erwerbsleben verbringen können, da physische und/oder psychische Anforderungen zum Teil sehr hoch sind, wie z. B. beim vielzitierten Dachdecker. Die Palette der freiwilligen Maßnahmen in Handwerksbetrieben ist breit. Sie reicht von Bewegungs-, Entspannungs- und Ernährungsangeboten bis hin zur Erstellung von Gesundheitsberichten und Seminaren zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung.

So wird **Homeoffice** genutzt

43 % der deutschen Arbeitnehmer könnten zu Hause arbeiten,

12 % tun es wirklich.

Kleinstbetriebe bis vier Mitarbeiter liegen mit einem Heimarbeitsanteil von

14 % über dem Bundesdurchschnitt.

20 % der Mitarbeiter würden Heimarbeit nutzen, wenn der Chef es zulassen würde.

Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 5/16, Berlin 2016

Was **familienbewusste Personalpolitik** bringt

Die Prozentangaben zeigen, welchen Einfluss eine familienorientierte Personalpolitik im jeweiligen Bereich hat.

Geringere Krankheitsquote	22 %
Erhöhung der Mitarbeitermotivation	14 %
Steigerung der Produktivität	13 %
Höhere Qualität der Bewerber	12 %
Reduzierung der Fehlzeiten	12 %

Quelle: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Münster/Berlin 2013

KINDERBETREUUNG praktisch

Viele Handwerksbetriebe sind Familienbetriebe, die über Generationen fortgeführt werden. „Kinder sind unsere Zukunft“ ist für das Handwerk nicht nur ein geflügeltes Wort, sondern eine große Motivation, auch die Mitarbeiterschaft zu unterstützen. So gelingt es praxistauglich:

Kinderbetreuungszuschuss: Der finanzielle Zuschuss wird zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt und entlastet bei den Betreuungskosten für nicht schulpflichtige Kinder. Er gilt z. B. für die Tagespflege außerhalb des elterlichen Haushaltes oder für den Besuch einer Kindertagesstätte. Es handelt sich um eine steuer- und sozialversicherungsfreie Arbeitgeberleistung. Die Höhe kann der Arbeitgeber selbst festlegen. Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber einen Nachweis über die Betreuungs- und Unterbringungskosten geben. Der Arbeitgeber muss die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren. Arbeitgeber können auch die Betreuung schulpflichtiger Kinder finanziell unterstützen. In diesem Fall ist der Zuschuss steuer- und sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber kann den Zuschuss aber in voller Höhe als Betriebsausgaben absetzen, ebenso die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge. Die Regelungen finden sich in § 3 Nr. 33 EStG.

Belegplätze: Arbeitgeber können für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Belegplätze in Kitas zur Verfügung stellen. Diese Aufwendungen für Belegplätze können steuermindernd geltend gemacht werden (§ 3 Nr. 33, 34a EStG).

Ferienbetreuung: Als Anbieter von Ferienbetreuung sind Sportvereine, die Stadtverwaltung oder auch kirchliche Träger oft die ersten Ansprechpartner. Es bietet sich außerdem eine Kooperation mit anderen Unternehmen vor Ort an – z. B. können Unternehmen gemeinsam an Träger und Organisatoren herantreten.

Tipps für Arbeitgeber:

Die beste Maßnahme nützt nichts, wenn sie an den Bedürfnissen vorbeigeht. Führen Sie zunächst eine Bedarfsanalyse oder einen Test durch:

www.mittelstand-und-familie.de/bedarfsanalyse-ueberblick/

ARBEITSZEIT: flexibel, modern und praktikabel

Das Handwerk richtet sich an den Kundenbedürfnissen aus. Deshalb müssen Arbeitszeitmodelle dem Servicecharakter der Branche nachkommen. Hier ein Auszug an Möglichkeiten, die Betrieben und Beschäftigten nutzen:

Arbeitszeitkonten gleichen betriebliche Auslastungsschwankungen aus. Besonders im Handwerk kommt es immer wieder zu Spitzenzeiten, wenn Leistungen besonders stark nachgefragt werden, z. B. im Sommer. Wünschenswert wäre: In Zeiten mit weniger Aufträgen wird weniger und in Zeiten mit mehr Aufträgen mehr gearbeitet – und das wird jeweils mit Plus- und Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen.

Dies lässt sich auch für eine Balance der familiären Verpflichtungen nutzen: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können damit über einen längeren Zeitraum Überstunden ansammeln und anschließend pausieren oder umgekehrt Minusstunden zu einem späteren Zeitpunkt ausgleichen. Das kann z. B. in Ferienzeiten, bei der Eingewöhnung in eine neue Schule oder zeitweiliger Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige sehr entlasten.

Bei einem Jahresarbeitszeitkonto ist der Ausgleich von Plus- und Minusstunden innerhalb eines Jahres möglich. Für einen korrekten Ablauf muss die Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum erfasst werden.

Starkes Plus für den Arbeitgeber: Für das Unternehmen entfallen bei Arbeitszeitkonten Mehrkosten, die ansonsten durch Kurzarbeit oder Überstundenzuschläge entstehen.

Zeitwertkonten In jüngeren Jahren mehr arbeiten und das Guthaben später dazu nutzen, um früher in Rente zu gehen: Im Gegensatz zum Arbeitszeitkonto, bei dem meist im Jahreszeitraum abgerechnet wird, müssen Zeitwertkonten erst am Ende eines Erwerbslebens ausgeglichen sein. Je nach Erwerbsphase können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so etwa in jüngeren Jahren ein Guthaben in Form von Geld- oder Zeitanteilen (Überstunden, Resturlaub) ansparen, das sie dann in der Familienphase (Elternzeit) oder durch ein Sabbatical später wieder abbauen. Besonders sinnvoll ist ein solches Konto in körperlich sehr belastenden Berufen (Beispiel: Zimmerer, Dachdecker), da sich die Beschäftigten darüber einen früheren Eintritt in die Rentenphase finanzieren können. Während ein Fünftel aller deutschen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern inzwischen Zeitwertkonten anbietet, sind diese wegen des mit der Kontoführung verbundenen Aufwands im Handwerk noch sehr selten.

Gleitzeit ist die einfachste, wirkungsvollste und am häufigsten praktizierte Form der Arbeitszeitflexibilisierung. Sie ermöglicht es Beschäftigten, die Arbeitszeit an private Bedürfnisse anzupassen. Das können die Kita-Öffnungszeiten sein, ein Hobby oder der tägliche Besuch bei einem fürsorgebedürftigen Elternteil. Um die Anwesenheit aller Beschäftigten zu bestimmten Zeiten sicherzustellen, definieren viele Unternehmen eine Kernarbeitszeit, etwa von 9.30 bis 15 Uhr. Auch Funktionszeiten sind möglich – dies wäre eine Gleitzeitvereinbarung ohne Kernzeit.

Tipp für Arbeitgeber:

Wollen Sie mehr Praxisbeispiele kennenlernen und detaillierte Informationen zu familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, dann empfehlen wir den Leitfaden vom Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“. Hier gelangen Sie direkt zur Broschüre: www.handwerk-magazin.de/familienbewusste-arbeitgeber



SABBATICAL für die Familie

Es muss nicht immer Australien oder der Jakobsweg sein: Es gibt viele Anlässe, über den üblichen Jahresurlaub hinaus für längere Zeit aus dem Job auszusteigen. Ein Unglücksfall in der Familie, die Pflege von Angehörigen, eine längere Fortbildungsmaßnahme oder eben doch die große Reise – grundsätzlich steht bei einem Sabbatical die bessere Balance von Arbeit und Privatleben im Vordergrund. Schließlich ist es nicht die Aufgabe des Arbeitgebers, die Motive für eine Auszeit in „gut“ und „schlecht“ zu unterteilen, denn in jedem Unternehmen gibt es Beschäftigte, die nicht von Eltern- und Pflegezeiten betroffen sind. Insofern kann eine solche Möglichkeit den Interessenausgleich im Team unterstützen, idealerweise organisiert über Zeitwertkonten.

TEAMARBEIT als wichtiger BAUSTEIN

Flache Hierarchien und eigenverantwortlich arbeitende Teams sind ein wichtiger Baustein für eine familienfreundliche Arbeitsteilung. Denn fällt ein Mitarbeiter / eine Mitarbeiterin kurzfristig aus, können die Kollegen und Kolleginnen den Engpass im Team besser ausgleichen, als wenn jeder Einzelne nur isoliert sein Spezialgebiet bearbeitet. Wesentliche Voraussetzung dafür ist eine ausgeglichene Besetzung der Teams (Beschäftigte mit Familienpflichten möglichst verteilen!) sowie ein Betriebsklima, in dem die Kollegen und Kolleginnen sich gegenseitig unterstützen. Muss ein Unternehmen feste Kern- oder Servicezeiten für seine Kundschaft bieten, die teilweise etwa mit den Kita-Öffnungszeiten kollidieren, lässt sich ein solcher Konflikt im Team fast immer lösen. Wichtig für den Arbeitgeber: Es darf nicht das Gefühl entstehen, dass Eltern oder Pflegende auf Kosten der anderen Beschäftigten ständig eine Sonderbehandlung erhalten. Im Sinne des Betriebsklimas ist es deshalb sinnvoll, für diese Beschäftigten auch spezielle Vergünstigungen (Beispiel: Tank- oder Restaurantgutscheine) vorzusehen.

PFLEGE: Da sein für andere

Gerade in vielen Kleinbetrieben des Handwerks kann eine akute Pflegesituation bei Angehörigen der Belegschaft die Arbeit des gesamten Teams beeinflussen. Schichten müssen ad hoc neu geplant und Einsätze anders besetzt werden. Da heißt es, viel Fingerspitzengefühl zu zeigen und konkrete Entlastung zu schaffen.

Gibt es einen akuten Pflegefall in der Familie und muss professionelle Hilfe organisiert werden, stehen Beschäftigte oft vor besonderen finanziellen Belastungen. Unternehmen können hier mit zinslosen Darlehen, Vorschüssen oder direkten Geldzahlungen oder Sachleistungen entlasten. Für den Arbeitgeber sind Unterstützungen in außerordentlichen Notlagen absetzbare Betriebsausgaben und für Arbeitnehmer sind Unterstützungen bis zu 600 € im Kalenderjahr lohnsteuerfrei (§ 3 Nr. 34a EStG).

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurden die bestehenden Regelungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) weiterentwickelt und besser miteinander

verzahnt. Als Lotse zu den Angeboten vor Ort und für Fragen rund um das Thema „Pflege und Hilfe im Alter“ soll das *Servicetelefon Pflege* (Tel.: (030) 20 17 91 31) Hilfe und Unterstützung bieten. Pflegebedürftige und pflegende Angehörige können sich in belastenden und kritischen Situationen direkt an die Beratung wenden. Die Beratung kooperiert mit der Telefonseelsorge, dem Alzheimer-Telefon sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Krisentelefone.

Allgemeine Informationen zu den Themen Pflege, Wohnen, Demenz und Familienpflege-

zeit sind auch auf dem Informationsportal www.wege-zur-pflege.de erhältlich. Auch Krankenkassen bieten Vorträge und Informationen zur Pflege oft kostenlos an.

Tipp: Verstehen Sie unter dem Begriff „Pflege“ nicht nur die Betreuung von Eltern oder Großeltern, die mindestens in einer offiziellen Pflegestufe eingestuft sind. Private Pflegeaufgaben können sich auch auf gleichaltrige oder jüngere Angehörige, Partner und Kinder beziehen, die aufgrund eines plötzlichen Unfalls oder einer Krankheit pflegebedürftig geworden sind.

Das Servicetelefon Pflege steht auch Arbeitgebern für Fragen zur Verfügung.

27%

der Beschäftigten im Handwerk möchten für die Pflege von Angehörigen freigestellt werden.

Quelle: Familienfreundlichkeit im Handwerksbetrieb, Ludwig-Fröhler-Institut, München 2014

Infos zur Pflegezeit:

Mehr zu Freistellungsansprüchen, Lohnersatzleistungen, Reduzierung der Arbeitszeit und zinslosem Darlehen unter:

www.handwerk-magazin.de/pflegezeitgesetz



KIND und KARRIERE

So kann eine familienbewusste Ausbildung im Handwerk funktionieren:

Bei einer **Teilzeitausbildung** bleibt die reguläre Ausbildungsdauer (z. B. drei Jahre) erhalten, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit wird hingegen verkürzt. Auszubildende, die eine Teilzeitberufsausbildung absolvieren möchten, müssen ein berechtigtes Interesse an einer Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit nachweisen.

Ein „**berechtigtes Interesse**“ liegt in der Regel dann vor, wenn Auszubildende eigene Kinder oder pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen oder vergleichbare Gründe vorliegen.

Notwendig ist ein **gemeinsamer Antrag** von Auszubildenden und Ausbildenden an die zuständige HWK. Darüber hinaus muss zu erwarten sein, dass das Ausbildungsziel auch in der verkürzten Zeit erreicht wird.

Es wird im jeweiligen **Einzelfall** geprüft, ob die Auszubildenden bei der vorgesehenen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit noch mit den wesentlichen Betriebsabläufen vertraut gemacht und hinreichend in die betriebliche Praxis eingebunden werden können. Als Richtwert soll hier eine wöchentliche Mindestausbildungszeit von 25 Stunden (bei Beibehaltung der regelmäßigen Ausbildungsdauer) sichergestellt werden.

Im Einzelfall kann eine Teilzeitberufsausbildung aber auch mit einer **Verlängerung der kalendarischen Ausbildungsdauer** kombiniert werden, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Tipp für Arbeitgeber:

Nähere Informationen finden Sie unter <http://www.jobstarter.de/ausbildung-in-teilzeit> sowie unter

https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/publikationen/flyer/Flyer_2013/Musterflyer_Teilzeitberufsausbildung.pdf



ELTERNZEIT und WIEDEREINSTIEG

Im Jahr 2014 bezog für mehr als jedes dritte Kind nicht allein die Mutter, sondern auch der Vater Elterngeld. Von diesen Vätern wählten 80 Prozent die Mindestbezugsdauer von zwei Monaten, während die überwiegende Mehrheit der Mütter (87 Prozent) die maximale Bezugsdauer von zwölf Monaten ausschöpfte. Auch während der Elternzeit bleibt der Austausch über den persönlichen Kontakt wichtig.

Rechtzeitig zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit sollten die gegenseitigen Wünsche und Rahmenbedingungen abgestimmt werden. Einige Monate vor Ende der Elternzeit und kurz vor dem tatsächlichen Einstieg können Eltern und Unternehmen den Rahmen für Stundenzahl und Wünsche für die Kinderbetreuung abgleichen. Durch eine schrittweise Erhöhung der Arbeitszeit können Eltern leichter zurückkehren oder sich erst einmal mit der neuen Situation vertraut machen.

TIPPS FÜR ARBEITGEBER:

Besprechen Sie im Team, wer welche Aufgaben in der Vertretungszeit übernimmt. Schaffen Sie im Anschluss an die Elternzeit eine Art Ausgleich auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die die Vertretung übernommen haben – damit das gute Betriebsklima der gesamten Belegschaft gesichert ist.

Laden Sie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Elternzeit zu allen Betriebsfeiern ein. In der Regel lässt sich für eine kurze Zeit leicht eine Betreuungsmöglichkeit für das Kind organisieren.

Kommunizieren Sie so, dass Elternzeit nicht mit einem Ausstieg aus dem Unternehmen gleichgesetzt wird. Verdeutlichen Sie, dass die oder der Beschäftigte immer noch zum Unternehmen gehört und Ihnen an einem Kontakt gelegen ist. Dies können Sie z. B. unterstreichen, indem Eltern während der Elternzeit ihre technischen Geräte nicht abgeben müssen.

Mehr Informationen online

Seit dem 1. Juli 2015 gelten mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) neue Ansprüche: ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus und flexible Elternzeit. Nähere Informationen hierzu unter:

www.elterngeld-plus.de



Unter www.familien-wegweiser.de finden Sie auch Ansprechpartner vor Ort und in Ihrer Region, die Sie beraten können, sowie einen Elterngeldrechner.

Steigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach einigen Jahren wieder ein, kann ihnen die Initiative „Perspektive Wiedereinstieg“ wichtige Impulse liefern:

www.perspektive-wiedereinstieg.de

Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitsplätzen

Bauhauptgewerbe	60 %
Ausbau	63 %
Gewerblicher Bedarf	64 %
Kfz-Gewerbe	79 %
Lebensmittelgewerbe	91 %
Gesundheitsgewerbe	74 %
Dienstleistungsgewerbe	83 %

Quelle: Familienfreundlichkeit im Handwerksbetrieb, Ludwig-Fröhler-Institut, München 2014, Fachvortrag von Dr. Markus Glasl



INTERNE und EXTERNE KOMMUNIKATION: Im Dialog bleiben

Auch im Handwerk gilt: Interne (gegenüber den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) und externe Kommunikation (gegenüber den Kundinnen und Kunden) hängen zusammen. Was innerhalb des Betriebes nicht gelebt wird, kann schnell auch in der Außenwahrnehmung ein unstimmiges Bild erzeugen. Grundvoraussetzung für eine gelungene externe Kommunikation gegenüber der Öffentlichkeit ist daher eine gute interne Kommunikation gegenüber der eigenen Belegschaft.

Hier einige Beispiele für eine gelungene interne und externe Kommunikation:

Betriebliche Ansprechpartner sind eine wichtige Anlaufstelle bei persönlichen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – vorausgesetzt, sie sind in der Belegschaft bekannt und dazu befähigt, Rat und Unterstützung zu geben.

Je nach Betriebskultur und -größe bieten sich ein **Schwarzes Brett, das Intranet oder ein betriebseigener Flyer** an, um Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu vermitteln. Ebenfalls wichtig: Bei Mitarbeiterversammlungen gehören Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Tagesordnung. Steter Tropfen höhlt den Stein.

Familienfreundlichkeit online zeigen: Die **Website** eines Unternehmens ist als „Visitenkarte“ nicht mehr wegzudenken. Sie ist oft der erste Anlaufpunkt für interessierte Bewerber/innen und die Kundschaft. Zeigen Sie auch dort, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Sie bedeutet.

Engagement in Netzwerken oder die Teilnahme an Wettbewerben zum Thema Vereinbarkeit ist wichtig und kann für die Außendarstellung genutzt werden. Verschiede-

ne Partner engagieren sich im Bereich Familienfreundlichkeit und stellen Mitgliedern Logos zur Verfügung. Mitglieder im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ etwa können das Netzwerk-Logo nutzen und es auf Publikationen oder auf der Website einsetzen. Kunden und potenzielle Bewerber erkennen so schnell, dass sich das Unternehmen aktiv für Familienfreundlichkeit einsetzt.

Firmenfeiern fördern das betriebliche Miteinander und den Kontakt unter den Kolleginnen und Kollegen. Eine Öffnung dieser betriebsinternen Veranstaltungen für Lebenspartner und Kinder sorgt für eine entspannte Atmosphäre auch jenseits des betrieblichen Handwerkeralltags.



Alle LINKS für Sie

PARTNERWEBSITES

www.familienfreundlichkeit-im-handwerk.de

www.zdh.de

www.handwerk-magazin.de

www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

www.bv-ufh.de

www.bmfsfj.de

BEDARFSANALYSE

www.mittelstand-und-familie.de/bedarfsanalyse-ueberblick/

ELTERNZEIT UND WIEDEREINSTIEG

www.elterngeld-plus.de

www.perspektive-wiedereinstieg.de

www.familien-wegweiser.de

KIND UND KARRIERE

www.jobstarter.de/ausbildung-in-teilzeit

www.zdh.de/fileadmin/user_upload/publikationen/flyer/Flyer_2013/Musterflyer_Teilzeitberufsausbildung.pdf

<https://www.zdh.de/themen/soziale-sicherungssysteme/familie-und-betrieb/>

PFLEGE

www.bmfsfj.de/BMFSEJ/aeltere-menschen,did=183784.html

www.wege-zur-pflege.de

Servicetelefon Pflege:
(030) 20 17 91 31

ARBEITSZEITMODELLE

www.handwerk-magazin.de/familienbewusste-arbeitszeiten

Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“!



Profitieren Sie von den Angeboten der kostenfreien Mitgliedschaft:



Werden Sie Teil unseres Netzwerks! Tauschen Sie Ihre Erfahrungen mit anderen Mitgliedern aus, z. B. auch über unsere Datenbank. Dort können Sie Unternehmenspartner aus Ihrer Branche und Betriebe Ihrer Region suchen und finden.



Überzeugen Sie mit unserem Logo! Zeigen Sie nach außen und innen, dass in Ihrem Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle spielt. Ob auf Ihren Produkten, Ihrer Homepage oder Ihrem Briefbogen – mit unserem Logo machen Sie Ihr Engagement zusätzlich sichtbar.



Nutzen Sie unsere Veranstaltungen! Das Netzwerkbüro setzt auf kompetente Referentinnen und Referenten, die mit Ihnen bei bundesweiten und regionalen Veranstaltungen erarbeiten, wie Sie Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen (vor)leben können.



Profitieren Sie von unseren Publikationen! Sie erhalten diese frei Haus. Wir bieten Ihnen vielfältiges Informationsmaterial rund um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, auch für kleine und mittlere Unternehmen.



Wir bieten auch online ein breites Informationsangebot!

Unter www.erfolgsfaktor-familie.de finden Sie unsere Termine, Broschüren, Berichte und Veranstaltungshinweise. Bestimmt ist auch etwas für Sie dabei.

Treten Sie unserem Netzwerk bei unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Bei Fragen können Sie uns gerne anrufen (Telefon: 030-20308-6101) oder Sie schicken uns eine E-Mail (netzwerkbueero@dihk.de).





ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

handwerk.
magazin

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Familienfreundlichkeit im Handwerk
1. Auflage, November 2016

www.familienfreundlichkeit-im-handwerk.de