WIE FAMILIENFREUNDLICH IST DIE BREMER WIRTSCHAFT?

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE

Work-Life-Balance ist in aller Munde und dazu gehörte schon immer die familienfreundliche Gestaltung des Arbeitsplatzes. Dafür, dass ein Leben als Elternteil und die Fortsetzung einer erfolgreichen beruflichen Laufbahn sich nicht ausschließen müssen, setzt sich auch die Politik im Land Bremen verstärkt ein. Doch zieht die lokale Wirtschaft mit? Welche Strategien gibt es für Arbeitgeber, um Mitarbeiter bei familiär bedingten Veränderungen zu unterstützen – und was bringten Vereinbarkeit umgekehrt dem Unternehmen?

Ob ein Arbeitnehmer sich mit dem Unternehmen, bei dem er beschäftigt ist, über einen langen Zeitraum identifizieren kann; ob er im Gegensatz dazu vorzeitig kündigt oder auch nach den Prinzipien der „inneren Kündigung“ weiter arbeitet, hängt von zahlreichen Faktoren ab. Gerade diejenigen Kollegen, die ihrem Arbeitgeber ein hohes Maß an Loyalität und Engagement entgegenbringen, möchten Letztere in der Regel auch dauerhaft in ihren Reihen wissen. Eine wichtige Voraussetzung, damit wertvolle Fachkräfte gern weiter ihrer Arbeit nachgehen, ist neben einer fairen Bezahlung und Weiterbildungsmöglichkeiten auch Wertschätzung. Dies zeigen beliebte und mit Preisen ausgezeichnete Arbeitgeber oftmals auch mit real umsetzbaren Möglichkeiten, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Damit der Wunsch nach Vereinbarkeit beider Lebensaspekte nicht zum Spagat wird, und wohl auch zugunsten demografischen Wachstums in der Region, setzen sich Bremer Politiker verstärkt für machbare Möglichkeiten rund um die Problemstellung „Kinder und Karriere“ ein. Dabei geht es Martin Günthner, Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, auch um den Wirtschaftsstandort Bremen als Ganzes. „Mit harten Standortfaktoren allein ist die Wettbewerbsfähigkeit der Region nicht mehr zu halten. Standortpolitik umfasst auch die Sorge um das künftige Potenzial an Fachkräften, die Sorge um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und auch die Sorge um faire Arbeitsbedingungen“, erklärt Günthner. Auch für die Gemeinschaft und gesamtwirtschaftliche Entwicklung sei es daher von hoher Bedeutung, Männer und Frauen mit Kindern oder Kinderwunsch nicht zu entmutigen, sondern ihnen tatkräftige Unterstützung anzubieten. Auch Anja Stahmann, Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport, verweist auf die soziale Verantwortung von Politik und Wirtschaft in Sachen Familienförderung. Eine besondere Rolle spielt in dieser Hinsicht vor allem das „Bremer Bündnis für Familie“, dessen Mitglieder einmal im Jahr offiziell zusammenkommen. „Seit 2004 existiert in Bremen das Bremer Bündnis für Familie, in dem die bereits vorhandenen vielfältigen Aktivitäten für Familie gebündelt werden. Dem Bündnis gehören unterschiedliche gesellschaftliche Akteure an, so unter anderem die Agentur für Arbeit, die Arbeitnehmerkammer, die evangelische und die katholische Kirche, die Gewerkschaften, Handels- und Handwerkskammer und Senatsressorts. Ein zentraler Schwerpunkt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

Interhomes AG schafft Wohnraum für Familien und wurde auch schon selbst mit dem Siegel „Ausgezeichnet familienfreundlich“ geehrt

KONKRETE POLITISCHE MASSNAHMEN

Um reale Verbesserungen und eine positive Veränderung herbeizuführen, braucht es vor allem ebenso realistische Wege zum Ziel und natürlich eine aktive Mitwirkung aller beteiligten Akteure. Die Basis bilden laut Sozialsenatorin Stahmann zunächst einmal Gesetze, die die Rechtsansprüche betroffener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untermauern. „Es gibt eine Vielzahl gesetzlicher Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern sollen. Dies sind etwa das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf das Familienpflegezeitgesetz und zum Ausbau der Kindertagesbetreuung das Kinderförderungsgesetz.“ Auf dieser Grundlage ist dann die konkrete Umsetzung vielschichtiger Beratungs-, Betreuungs- und Informationsangebote möglich – zugunsten von entgegenkommenden Arbeitgebern und Angestellten, die sich nicht zwischen Familie und Beruf entscheiden wollen. Dementsprechend formuliert der Wirtschaftssenator auch weithin gültige Kriterien, die ein familienfreundliches Unternehmen ausmachen: „Die Kriterien können folgende sein: Arbeitszeitmodelle, um Beruf und Familie zu vereinbaren, Angebote im Rahmen der, gegebenenfalls betrieblich unterstützten, Kinderbetreuung, Angebote für die Elternzeit und den Wiedereinstieg, Angebote für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sowie entsprechend wertschätzende Unternehmensleitsätze.“

POSITIVE SIGNALE AUSSENDEN

Eine betont familienfreundliche Unternehmenspolitik erfordert allerdings auch Bemühungen seitens der Firmen selbst – dazu braucht es Anreize, die sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern nützen und sie in ihren Zielen weiterbringen. Möglichkeiten, die hier zur Verfügung stehen und inzwischen auch verstärkt genutzt werden, sind finanzielle Vorteile für entsprechend sozialverantwortlich handelnde Unternehmen, speziell zugeschnittene Beratungs- und Consulting-Angebote, aber auch besondere Auszeichnungen, die nach erfolgreicher Prüfung vergeben werden. Während Audits im großen Rahmen vor allem für Großunternehmen und Konzerne zugänglich sind, gibt es für kleine bis mittelständische Betriebe andere Möglichkeiten, sich eine familienfreundliche Firmenphilosophie zertifizieren zu lassen. Dazu gehört auch das Siegel „Ausgezeichnet familienfreundlich“, das innerhalb des Landes Bremen vergeben wird. Alle Fäden für die Bewerbung, die Information, das Kennenlernen, die Überprüfung und die Auszeichnung interessierter Unternehmen laufen bei der Institution „Impulsgeber Zukunft“ zusammen. Diese steht mit allen verantwortlichen Stellen rund um eine verantwortungsvolle und zeitgemäße Sozialstruktur am Arbeitsplatz in Verbindung und bildet so den Kern eines landesweit agierenden Netzwerkes. „‚Impulsgeber Zukunft' bietet zudem das Bremer Siegel ‚Ausgezeichnet familienfreundlich' an. Damit können sich Betriebe öffentlichkeitswirksam als familienfreundliches Unternehmen präsentieren. Gerade klein- und mittelständischen Unternehmen

Sozialsenatorin Anja Stahmann ist überzeugt, dass die aktuelle Gesetzeslage eine gute Basis für eine familienfreundliche Betriebsorganisation bildet

Harte Standortfaktoren reichen einfach nicht aus – auch deshalb setzt sich Wirtschaftssenator Martin Günthner für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein

bietet das Siegel die Möglichkeit, ihre Beschäftigten mit passgenauen und individuellen Angeboten bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu unterstützen und damit ihre Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen“, erklärt Günthner das Prinzip hinter dem Siegel.

ZUFRIEDENE MITARBEITER – WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG

Betriebe, die dieses oder ein ähnliches Zertifikat erhalten haben, nehmen in der Bremer Unternehmenslandschaft eine Vorbildfunktion ein. So wie die Interhomes AG, eine Bau- und Verwaltungsfirma im Immobilienbereich mit Sitz in der Hansestadt. „2010 und 2014 wurden wir mit dem Siegel ‚Familienfreundliches Unternehmen' ausgezeichnet – 2010 von der damaligen Bürgermeisterin Karoline Linnert und 2014 vom Verein ‚Impulsgeber Zukunft'“, sagt Richard Wiltfang, Leiter Human Resources. Er erläutert auch die Hintergründe: „Ausschlaggebend hierfür waren die zahlreichen Möglichkeiten bei Interhomes zur

Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu zählen beispielsweise die flexiblen Arbeitszeiten, Home Office, Vertrauensarbeitszeit, Essenszulage und regelmäßiges Mittagsbuffet, die Übernahme von 70 Prozent der Kinderbetreuungskosten für unter Dreijährige bei Wiedereinstieg, Firmenfitness und betriebliches Gesundheitsmanagement." Gerade in einem Dienstleistungsberuf, wenn auch nicht nur dort, müsse eben auch der Mitarbeiter zufrieden sein und dies gegenüber Kunden und Geschäftspartnern ausstrahlen. Davon kann dann das gesamte

Bei Mondelēz International hat man erkannt, dass Work-Life-Balance ein wesentlicher Bestandteil der Mitarbeiterzufriedenheit ist – wie auch Personalmanager Nils Wandersleben betont

Unternehmen profitieren. Doch auch in anderen Branchen setzt man auf familienfreundliche Strukturen – so wie beim Snacking-Unternehmen Mondelēz International, wie Nils Wandersleben, Manager Personal Mondelēz Deutschland klarstellt: „Unser Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern ein Umfeld, in dem sich Beruf und Privatleben gut vereinbaren lassen. Es ist uns wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter neben der Arbeit auch ihrer Gesundheit und Familie widmen können. Deshalb bieten wir unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit zum Home Office, regelmäßige Aktionen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Zeit für gemeinsames soziales Engagement sowie Sport- und Serviceprogramme für Familien." Es gibt insgesamt betrachtet in Deutschland und Bremen also mit Sicherheit noch Nachhol- und Weiterentwicklungsbedarf; doch gute Vorbilder in Form großer und mittelständischer Unternehmen sowie ein wachsendes Bewusstsein für Work-Life-Balance seitens der Wirtschaft geben Grund zu einer optimistischen Sicht auf die Zukunft der lokalen Unternehmenskultur.

INTERVIEW MIT KERSTIN PURNHAGEN, GESCHÄFTSFÜHRERIN VON „IMPULSGEBER ZUKUNFT"

„Der Stellenwert von Familienfreundlichkeit ist längst in den Führungsetagen angekommen."

Auszeichnungen wie das Bremer Siegel „Ausgezeichnet familienfreundlich" sind bei lokalen Unternehmen heiß begehrt. Aber wie gelingt es interessierten Bewerbern, sich durch seine Unternehmenskultur dafür kurz- und langfristig zu qualifizieren? Kaum jemand weiß das besser als Kerstin Purnhagen, Diplomökonomin und Geschäftsführerin von „Impulsgeber Zukunft".

01/ Nach welchen Kriterien beurteilt „Impulsgeber Zukunft" Unternehmen, die sich um das Siegel „Ausgezeichnet familienfreundlich" bewerben?

Um unser Siegel „Ausgezeichnet familienfreundlich" zu erhalten, müssen die Unternehmen zunächst darlegen, dass sie in der Vergangenheit bereits betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten haben. Dafür füllen die Unternehmen einen Fragebogen aus, der neben allgemeinen Unternehmensdaten den Ist-Umsetzungsstand in fünf Handlungsfeldern abfragt (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort; Kinderbetreuung, Wiedereinstieg und Angehörigenpflege; Familienbewusste Führung; Information, Kommunikation und Unternehmenskultur; Services für Mitarbeitende / Geldwerte Leistungen). Den ausgefüllten Fragebogen sendet das Unternehmen an den Impulsgeber Zukunft e.V. zur Auswertung zurück. Anhand eines Kriterienkatalogs werten die Expertinnen den Fragebogen aus. Abhängig von der jeweiligen Betriebsgröße ist eine Mindestanzahl Punkte entscheidend dafür, das Siegel grundsätzlich erhalten zu können. Jede angebotene Maßnahme wird gleichwertig mit einem Punkt, jede sich in Planung befindende Maßnahme mit einem halben Punkt bewertet. Sofern die notwendige Mindestpunktzahl erreicht wurde, führen wir ein Gespräch mit der Betriebsleitung, dem Betriebsrat, der Personalleitung, der Frauenbeauftragten sowie einer Anzahl von Mitarbeitenden und besprechen das Ergebnis. Im Anschluss daran erarbeiten wir gemeinsam, welche Ziele zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit sich das Unternehmen in den kommenden zwei Jahren setzen möchte. Die Ziele werden im Rahmen einer sogenannten Zielvereinbarung zusammengefasst, die die Basis für das Siegel bildet. Nach einem Jahr berichtet das Unternehmen anhand eines Zwischenberichts, welche Ziele bereits umgesetzt werden konnten und welche sich noch in Arbeit befinden oder nicht umgesetzt werden konnten. Hier beschreibt das Unternehmen die spezifischen Schwierigkeiten und warum eine Umsetzung gefährdet ist. Die Expertinnen von Impulsgeber Zukunft werden sich in diesem Falle mit den Unternehmen zusammensetzen und nach geeigneten Lösungen suchen. Nach Ablauf von zwei Jahren beschreibt das Unternehmen im Rahmen eines kurzen Abschlussberichts alle Ergebnisse bei der Umsetzung der vereinbarten Ziele. Dieser Bericht bildet gleichsam die Grundlage für eine erneute Bewerbung zum Erhalt des Siegels sowie für eine neue Zielvereinbarung.

02/ Wie viele Unternehmen haben im vergangenen Jahr das Siegel erhalten und aus welchen Gründen?

Das Siegel wurde mit Unterstützung des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen sowie der Handelskammer Bremen entwickelt und wird seit Oktober 2014 durch den Impulsgeber Zukunft e.V. vergeben. In den letzten 12 Monaten haben sich 20 Unternehmen darum beworben. Davon haben bislang 13 Unternehmen das Siegel erhalten. Die Gründe für eine Bewerbung liegen zum großen Teil darin, als attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber aufzutreten, da für die Mehrheit der Beschäftigten ein familienfreundlich aufgestellter Arbeitgeber genauso entscheidend bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers ist wie die Höhe des Gehalts. Die Betriebe haben verstanden, dass es darauf ankommt, gesehen zu werden. Dies gilt in besonderem Maße für alle schon langjährig familienfreundlichen kleinen und mittelständischen Betriebe im Bundesland Bremen, die schon allein aufgrund ihrer Betriebsgröße mit ihren Beschäftigten persönlich eng verbunden sind. Insbesondere für diese Unternehmen ist es vor dem Hintergrund des Buhlens um die besten Köpfe ganz besonders wichtig, ein regionales Zeichen zu setzen.

03/ Wie schätzen Sie die Familienfreundlichkeit von Bremer Unternehmen ein – und ebenso bundesweit?

Der Stellenwert von Familienfreundlichkeit ist gerade in Zeiten, in denen Themen wie Demographischer Wandel, Fachkräftemangel und Work-Life-Balance an der Tagesordnung sind, längst in den Führungsetagen angekommen. Unternehmen, im Bundesland Bremen ebenso wie bundesweit, haben längst verstanden, dass Familienfreundlichkeit ein wichtiger Aspekt dafür ist, Mitarbeiter zu halten und zu

Kerstin Purnhagen, Geschäftsführerin von „Impulsgeber Zukunft e.V.", ist eine der ersten Ansprechpartnerinnen für am Familiensiegel interessierte Unternehmen

gewinnen. Das Bundesland Bremen verzeichnet bereits heute eine große Anzahl an familienfreundlich aufgestellten Betrieben und Institutionen – jedoch unterhalten noch lange nicht alle ein sichtbares Siegel, das ihre Familienfreundlichkeit öffentlichkeitswirksam nach außen trägt. Die Betriebe im Bundesland Bremen sind schon auf einem sehr guten Weg und es lohnt sich, als regionaler und familienfreundlicher Arbeitgeber nach außen sichtbar zu sein. Es gibt eine Vielzahl an Bestrebungen, die vorhandenen betrieblichen familienfreundlichen Angebote öffentlich bekannt zu machen. Dabei ist es den Betrieben allerdings ein großes Anliegen, auch auf dem regionalen Markt wahrgenommen zu werden, welchem durch das Tragen des regionalen Siegels „Ausgezeichnet familienfreundlich" Rechnung getragen wird. Betriebe erhalten durch die Expertinnen Unterstützung bei der Weiterentwicklung, sie werden bei Bedarf auch mit anderen Firmen vernetzt. Das Siegel ist somit ein sichtbares Zeichen einer gelebten familienfreundlichen Stadtkultur und Ausdruck eines starken Standortfaktors.

04/ Gab es auch Unternehmen, die das Siegel (noch) nicht erhalten haben?

Wir freuen uns sehr, dass bislang alle Unternehmen, die sich für das Siegel beworben haben, grundsätzlich „siegelfähig" waren. Jedoch bedarf es mehrerer Schritte bis zum Erhalt des Siegels, deshalb können einige das Siegel noch nicht führen. Schließlich geht es ja nicht nur darum, in die Vergangenheit zu schauen, was schon vorhanden ist, sondern insbesondere darum, die Zukunft weiter familienfreundlich zu gestalten, indem Ziele vereinbart werden. Und das braucht eben Zeit, da möglichst viele im Betrieb beteiligt werden sollen: vom Geschäftsleiter/in über den Betriebsrat zur Personalabteilung hin zur Belegschaft, ein Querschnitt des Betriebes ist hier gefragt, mitzuarbeiten an den Zielen.

05/ Wie unterstützt „Impulsgeber Zukunft" interessierte Unternehmen in der Praxis?

Wir unterstützen alle interessierten Unternehmen bei ihrem Wunsch, sich familienfreundlich aufzustellen oder weiterzuentwickeln. Wie genau eine bessere Vereinbarkeit aussehen kann, hängt immer vom jeweiligen Unternehmen ab, von seiner Struktur und den Bedarfen seiner Mitarbeiter. Wir helfen gerne dabei, geeignete Maßnahmen zu finden. Dies beginnt oftmals mit der Eruierung der Ist-Situation, kann über eine Erhebung von Mitarbeiterbedarfen bis hin zur Gestaltung der praktischen Umsetzung von konkreten Maßnahmen im Betrieb gehen. Flankierend bieten wir allen Interessierten zwei- bis dreimal pro Jahr einen „Jour fixe zukunftsfähige Personalpolitik" an, der wechselnd jeweils ein aktuelles Thema aus dem Umfeld der Vereinbarkeit Beruf und Familie fundiert aufbereitet. Bei den Jour fixes kommen jedes Mal etwa 80 bis 100 betriebliche Vertreter zusammen. Darüber hinaus gibt es nach Bedarf auch eine sogenannte Workshopreihe „Themenzirkel" mit unterschiedlichem Inhalt, hier trifft sich zu vier bis fünf Terminen eine feste Arbeitsgruppe, die gemeinsam an den aktuellen Themen Lösungen erarbeitet. Natürlich stellen wir darüber hinaus auch bedarfsgenau Informationen wie Leitfäden und Handlungshilfen zu relevanten Themen zur Verfügung. Selbstverständlich können sich bei uns unabhängig vom Siegel alle interessierten Unternehmen jederzeit unverbindlich beraten lassen, auch diejenigen, die (noch) kein Siegel tragen.

06/ Wie kann sich Familienfreundlichkeit positiv auf das Betriebsklima auswirken?

Mit einem bedarfsgerechten Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen können Unternehmen sowohl weibliche als auch zunehmend männliche Fach- und Führungskräfte gewinnen und langfristig im Unternehmen halten. Dafür ist es allerdings erforderlich, dass die Unternehmen diese Angebote aktiv gegenüber den Beschäftigten kommunizieren – und zwar nicht nur bei der Einstellung, sondern kontinuierlich. Arbeitgeber, die Verständnis für die jeweilige familiäre Situation ihrer Beschäftigten haben und die gemeinsam nach passenden Lösungen suchen, ernten in der Regel neben einer Verbesserung des Betriebsklimas zufriedenere, loyalere und produktivere Beschäftigte. Dies wird auch durch zahlreiche Studien belegt. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und ein gutes Betriebsklima sorgen nicht selten dafür, dass Beschäftigte positiv über ihren Arbeitgeber berichten – und die Betriebe erhalten quasi unaufgefordert bis zu einem Drittel mehr Bewerbungen.

VORBILDLICHE ARBEITGEBER

Die hier aufgelisteten Bremer Unternehmen haben über „Impulsgeber Zukunft" schon das lokale Siegel „Ausgezeichnet familienfreundlich" erhalten:

- Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH
- BARMER GEK
- Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH
- Gerlach, Schneider Partner Architekten
- Governikus GmbH & Co.KG
- Grontmij GmbH
- HE Space Operations GmbH
- Henry Lamotte Services GmbH
- Ingenieurbüro CE-CON
- INTERHOMES AG
- Lifa-Städtewerbung GmbH
- Melitta Europa GmbH & Co. KG – Geschäftsbereich Kaffee
- Sozietät Büsing, Müffelmann & Theye