



A professional portrait of Patricia Rezig, CEO of Projektron GmbH. She is wearing a blue blazer over a dark blue top with a white collar and a watch on her left wrist. Her hands are clasped in front of her. The background is a blurred office environment. A reflection of her is visible on the right side of the image.

Projektron GmbH

Patricia Rezig,
Personalchefin

Der Berliner Software-Hersteller ist spezialisiert auf webbasierte Projektmanagement-Software.

Die Wirtschaftsmathematikerin Patricia Rezig fing 2009 bei Projektron an – auch wegen der familienfreundlichen Bedingungen. Sie ist für Controlling und Personal zuständig.

Flexibilität ist alles: Top-Job mit Kind und Kegel

Vereinbarkeit Beruf und Familie Unternehmen achten heute aus guten Gründen darauf, ihren Mitarbeitern passende Optionen für unterschiedliche Lebensphasen einzuräumen. Eine moderne Arbeitsorganisation bringt für alle die besten Ergebnisse » Von Almut Kaspar

Als Patricia Rezic vor rund neun Jahren ihre Arbeit bei der Pixelpark AG verlor, hatte die betriebsbedingt gekündigte Abteilungsleiterin neben dem Jobverlust noch ein weiteres Problem: Ihr damals fünfjähriger Sohn sollte nach den Sommerferien eingeschult werden. „Ich hatte eine Betreuungslücke von fünf Wochen“, sagt Patricia Rezic heute, „also schaute ich nach einem neuen Job, den ich erst später antreten konnte, um mein Kind auch noch beim Übergang in die Schule begleiten zu können.“ Doch beim Softwareentwickler Projektron, wo sie seitdem für Controlling und Personal zuständig ist, konnte die Wirtschaftsmathematikerin im Frühjahr 2009 sofort anfangen. Denn: „Bei Projektron ging man damals ganz konkret auf meine Lebenssituation ein – es wurde geguckt, was für mich getan werden konnte, damit ich den Beruf mit meinem Leben vereinbaren kann.“

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Leben hat heute für viele Unternehmen und Betriebe höchste Priorität, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden und halten zu können. Damit noch mehr Firmen für eine familienbewusste Arbeitswelt gewonnen werden, hat das Bundesfamilienministerium gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft und den Gewerkschaften im DGB das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ aufgelegt. Es

greift thematisch die ganze Bandbreite familienfreundlicher Unternehmenskultur auf, wobei der Schwerpunkt auf eine moderne Arbeitsorganisation gelegt wird, die Frauen und Männern in allen Lebensphasen mehr Optionen für die Arbeits- und Lebensgestaltung gibt.

Ein Bestandteil des Programms „Erfolgsfaktor Familie“ ist das gleichnamige Unternehmensnetzwerk, das vom Bundesfamilienministerium und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) initiiert worden ist. „Unser Netzwerk bietet mit über 6.700 Mitgliedern die größte kostenfreie Wissens- und Austauschplattform zu familienbewusster Personalpolitik in Deutschland“, sagt Kirsten Frohnert vom DIHK, die das Netzwerkbüro in Berlin leitet (siehe auch Interview auf S. 16). Zudem gibt es „Lokale Bündnisse für Familie“, in denen an 650 Standorten 35.000 Unterstützerorganisationen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammenarbeiten.

In der Hauptstadt haben sich die IHK Berlin, der DGB des Bezirks Berlin-Brandenburg, die Handwerkskammer Berlin, die Vereinigung der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg und der Berliner Beirat für Familienfragen auf eine gemeinsame Deklaration zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verständigt. Die Partner wollen daran mitwirken, „dass die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch ein wichtiges. »

”

Als eigentümergeführtes Unternehmen mit flachen Hierarchien können wir schnell und flexibel auf Bedürfnisse unserer Mitarbeiter reagieren.

“

Patricia Rezic



Gasag AG

Freya Schwarzbach, Strategische Personalentwicklung

Der Energieversorger wurde 2012 als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet. Die meisten Männer, die Väter werden, gehen bei der Gasag in eine – verkürzte – Elternzeit.

Zur Gasag-Gruppe gehören insgesamt 17 Unternehmen in Berlin und Brandenburg mit gut 1.600 Mitarbeitern.

Element der Berliner Arbeitsmarkt- und Familienpolitik ist“, wie es in der Deklaration heißt. Denn: „Eine gelingende Vereinbarkeit führt dazu, dass sich die interne Unternehmenskommunikation verbessert, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht und Krankenstände verringert werden.“ Gleichzeitig befördere sie auch eine langfristige Bindung von Arbeitskräften an das Unternehmen.

„Kein Unternehmen kann es sich noch leisten, das Thema Vereinbarkeit zu ignorieren“, sagt Marion Haß, IHK-Geschäftsführerin Wirtschaft & Politik, „auch Führungskräfte legen zunehmend Wert auf eine angemessene Work-Life-Balance – spätestens bei einem Arbeitgeberwechsel werden Vereinbarkeitsangebote zu immer wichtigeren Kriterien.“ Viele Berliner Firmen flankieren deshalb diese Angebote noch mit anderen Wohlfühl-Offerten. Sie richten kleine Kantinen ein oder ermöglichen gemeinsame Mittagessen, fördern die Gesundheit

ihrer Mitarbeiter durch Sport- oder Massageangebote oder stellen auch nur einen Kickertisch im Pausenraum auf. Das sorgt für ein gutes Betriebsklima und den Zusammenhalt der Belegschaft.

Mitarbeiterorientierte Strategie

Seit 2010 führen die Deklarationspartner alle zwei Jahre den Landeswettbewerb „Unternehmen für Familie“ durch. Nach vier erfolgreichen Contests startet am 1. März der fünfte. Teilnehmen können familienfreundliche Firmen mit drei bis 20 Beschäftigten, 21 bis 250 und über 250 Beschäftigten (s. Kasten S. 14). Ausgezeichnet für ihr vorbildliches Engagement – vor allem bei der Unterstützung von Vätern – wurde 2016 auch die Projektron GmbH, für die Patricia Rezic die Siegerurkunde entgegennahm. Die Jury hatte sich für Projektron entschieden, weil die Firma mit ihrer mitarbeiterorientierten Strategie die Personalstruktur der eigene Branche auf den Kopf stellte: Fast die Hälfte der Belegschaft ist weiblich, und familienbedingte Teilzeitarbeit und Elternzeiten werden überdurchschnittlich häufig von Männern beantragt.

Gerade bei den Elternzeiten klagen Betriebe immer wieder über Unsicherheiten. Sandra Theede, bei der IHK Berlin im Bereich Fachkräfte und Innovation auch Ansprechpartnerin für Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sagt: „Bei uns melden sich häufig Unternehmen mit dem Problem, dass ihre Fachkräfte nicht wissen, wann sie aus der Elternzeit zurückkehren können, weil sie keinen wohnortnahen Kita-Platz finden.“ Dies verursache großen Stress bei den Eltern und belaste die Planungssicherheit in den Unternehmen. „Damit Vereinbarkeit in Berlin gelingt, muss der Kita-Ausbau langfristig Priorität in Politik und Verwaltung haben, ohne dass es zu Lasten der Qualität der Betreuung geht“, so IHK-Expertin Theede.

„Wir haben den Vorteil, dass wir ein eigen-tümergeführtes Unternehmen mit flachen Hierarchien sind“, sagt Patricia Rezic von Projektron, „deshalb können wir schnell und flexibel auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter reagieren.“ Keiner gleiche dem anderen: „Der eine hat kleine Kinder, der andere pubertierende Kinder und der nächste Eltern, die gepflegt werden müssen.“ Nachgefragt werden bei Projektron vor allem passgenaue und flexible Arbeitszeitmodelle, etwa die Hälfte der Belegschaft arbeitet in Teilzeit. »

Polyprint GmbH

**Stefan Meiners,
Mitgründer und
Geschäftsführer**

Gegründet wurde das Druckereiunternehmen 1991 von Stefan Meiners und Martin Förster. Im vergangenen Herbst erfolgte der Umzug in ein von den Polyprint-Geschäftsführern initiiertes Cross Media Center.

Von Anfang an setzte Polyprint auf Familienfreundlichkeit bei den Mitarbeitern und wurde dafür bereits mehrfach ausgezeichnet.



”

**Unsere
Mitarbeiter
teilen sich ihre
Zeit in Absprache mit ihren
Kollegen selbst
ein, eine gene-
relle Erfassung
haben wir
nicht.**

“

Stefan Meiners

„Ich habe mich dabei zum Beispiel immer nach den Zeiten und Aktivitäten meines Sohnes gerichtet.“ Zudem haben 60 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, im Home-Office tätig zu sein. „Dadurch ermöglichen wir Vätern oder Müttern, früher aus der Elternzeit zu kommen und sich trotzdem noch um ihre Kinder zu kümmern.“ Unbezahlte Sabbaticals von drei bis sechs Monaten sind möglich, und wenn Kinder krank sind, werden Mütter oder Väter bei Bedarf bis zu fünf Tage ohne Krankenschein bezahlt freigestellt – ergänzend zur gesetzlichen Regelung.

Und weil die Projektron GmbH eine Projektmanagement-Software namens Projektron BCS (Business Coordination Software) entwickelt hat, die aktuell von fast 30.000 Anwendern – zum Beispiel von der Airbus Group oder E.ON – im In- und Ausland eingesetzt wird, organisiert sie damit auch ihr eigenes Vertretungsmanagement. „Wir arbeiten prozessorientiert, das heißt, dass alle unsere Arbeitsprozesse im Intranet und in Projektron BCS sichtbar sind – es gibt Workflows mit Checklisten, es gibt ein Ticketsystem.“ In diesem System werde jeder Mitarbeiter mit seinen Aufgaben und Terminen festgehalten, „und wenn sich jemand krankmeldet oder Fürsorgeaufgaben hat, werden Termine und Aufgaben von Kollegen umorganisiert“.

Aufruf zum Landeswettbewerb

„Unternehmen für Familie. Berlin 2018“: Die Frist läuft

Der Landeswettbewerb „Unternehmen für Familie. Berlin 2018“ unter dem Motto „Karriere mit Familie“ wird von den Deklarationspartnern zur Vereinbarkeit Beruf & Familie in Berlin ausgelobt, um gute Beispiele familienfreundlicher Unternehmen bekannt zu machen und für mehr Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt zu werben.

Alle Unternehmen können zudem kostenfrei an einem Workshop des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ teilnehmen. Gewinner dürfen den Titel „Unternehmen für Familie. Berlin 2018“ tragen und erhalten eine Urkunde sowie

Material für die eigene Öffentlichkeitsarbeit.

Es gibt drei Kategorien: 3–20, 21–250 und mehr als 250 Mitarbeiter. Die Preisverleihung findet am 12. Juni im Max Liebermann Haus am Pariser Platz statt. Bewerben können sich Unternehmen, Unternehmensnetzwerke sowie Freiberufler mit mindestens drei Beschäftigten und Sitz in Berlin, die sich nicht überwiegend aus öffentlichen Geldern finanzieren. Besonders gefragt sind Unternehmen, die (angehende) Führungskräfte bei der Vereinbarkeit von Familie und Chancengleichheit im Beruf unterstützen.



INFORMATIONEN UND BEWERBUNG

Bewerbungsschluss für den Landeswettbewerb ist der 30. April. Bewerbungsunterlagen: www.familienbeirat-berlin.de

Als Freya Schwarzbach, Stabsleiterin Strategische Personalentwicklung beim Energieversorger Gasag, vor sechs Jahren Mutter wurde, ging sie für elf Monate in Elternzeit und stieg danach wieder in ihre Führungsposition ein – allerdings in Teilzeit, für weitere 13 Monate. „Nach meiner Elternzeit hat mein Mann dann Elternzeit genommen und anschließend ebenfalls in Teilzeit gearbeitet.“ Bei der Gasag AG, 2012 als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet, nehmen die meisten Männer, die Väter werden, Elternzeit – wenn auch nur die verkürzte von zwei bis vier Monaten.

Zusätzlich zu ihren Teilzeitmodellen, flexiblen Arbeitszeiten und Home-Office-Arbeitsplätzen kooperiert die Gasag auch mit einem Family Service, bei dem sich Beschäftigte mit Fürsorgeproblemen anonymisiert beraten lassen können. „Außerdem haben wir ein Eltern-Kind-Büro, das wie ein normaler Arbeitsplatz ausgestattet ist, zusätzlich aber noch Spiel- und Schlafmöglichkeiten hat“, erläutert Freya Schwarzbach. Dass dort keine hundertprozentige Arbeit geleistet werden kann, weiß die Führungskraft aus ei-

gener Erfahrung. „Für uns ist das aber immer noch besser, als dass sich jemand krankmelden muss und gar nicht arbeitet.“ Über das firmeneigene Intranet wird über die Vereinbarkeitsmodelle informiert, und über Yammer, eine interne Social-Media-Plattform für Unternehmen, können sich die Mitarbeiter untereinander austauschen. Freya Schwarzbach: „Es geht nicht nur um Kinder oder Pflege von Angehörigen, sondern auch darum, dass wir Menschen von Berufsbeginn bis ins Rentenalter begleiten und entsprechende Lebensphasenmodelle anbieten – dafür nutzen wir das Managementinstrument Audit Beruf und Familie.“

Stefan Meiners, Geschäftsführer der Digitaldruckerei Polyprint in Adlershof, setzt ebenfalls auf flexible Arbeitszeiten, damit Beruf und Familie unter einen Hut gebracht werden können. „Unsere Mitarbeiter teilen sich ihre Zeit in Absprache mit ihren Kollegen selbst ein“, sagt Meiners, „eine generelle Zeiterfassung haben wir nicht.“

Fortsetzung auf S. 18 >

”

Kein Unternehmen kann es sich noch leisten, das Thema Vereinbarkeit zu ignorieren.

“

Marion Haß,
Geschäftsführerin
Wirtschaft & Politik
der IHK Berlin

„Die Zukunft
JETZT gestalten.“

Unsere flexiblen
Lösungen für Sie.

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir machen den Weg frei.

Wir sind Partner des Mittelstandes und stehen Ihnen mit Investitionskrediten, Leasing, Krediten für Energiesparmaßnahmen und unserem Know-how zur Seite. Als Mitglied genießen Sie zusätzlich exklusive Vorteile und profitieren von unserer starken Gemeinschaft. Wir beraten Sie gern. Mehr Informationen unter Telefon 030 3063-3355 oder unter berliner-volksbank.de

 **Berliner
Volksbank**

„Familienfreundlichkeit rentiert sich“

Geringere Fluktuation, sinkender Krankenstand, höhere Motivation: DIHK-Expertin Kirsten Frohnert über die positiven Effekte von flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Angeboten für Eltern und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen



Kirsten Frohnert

Die Expertin für mitarbeiterorientierte Unternehmensführung leitet bei der DIHK Service GmbH das Projekt Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“.

Berliner Wirtschaft: Frau Frohnert, das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist ein Baustein des gleichnamigen Unternehmensprogramms, das unter anderem vom Familienministerium und dem DIHK aufgelegt wurde. Was hat es für eine Funktion?

Kirsten Frohnert: Unser erklärtes Ziel ist, die Familienfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft zu stärken, Unternehmen, insbesondere KMU, dabei zu helfen, eine zukunftsfähige Personalpolitik umzusetzen, die es möglich macht, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Da spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine ganz wichtige Rolle. Deshalb wird das Unternehmensnetzwerk, dem aktuell bundesweit mehr als 6.700 Mitglieder angehören, auch vom Familienministerium, dem DIHK und aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert.

Und wie profitiert man als Mitglied davon?

Zum Beispiel durch die Verwendung des Logos, mit dem Mitgliedsunternehmen nach außen signalisieren, dass für sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein relevantes Thema ist – egal, ob sie bereits entsprechende Angebote haben oder nicht. Vor allem aber ist in diesem Netzwerk ein gewaltiges Wissen vorhanden, das wir – gerade auch für KMU – aufbereiten, damit bewährte Lösungen im betrieblichen Alltag umgesetzt werden können. Durch die Mitgliedschaft, die niedrigschwellig und kostenfrei ist, hat man die Möglichkeit, sich auf Veranstaltungen auszutauschen und voneinander zu lernen.

Wie rentieren sich familienfreundliche Maßnahmen, welche betriebswirtschaftlichen Effekte haben sie?

Wir wissen aus Untersuchungen, dass beispielsweise die Fluktuation in den Belegschaften abnimmt. Familienfreundliche Unternehmen sind für Bewerber und Bewerberinnen attraktiv und können offene Stellen schneller besetzen als andere. Wir wissen auch, dass Frauen, die ein Kind bekommen, schneller in den Betrieb zurückkehren. Auch das rentiert

sich. Beschäftigte, die Angehörige pflegen, bleiben natürlich in einem Unternehmen, das sie bei der Vereinbarkeit unterstützt. Wir wissen, dass in familienfreundlichen Betrieben der Krankenstand sinkt und die Motivation der Beschäftigten erheblich steigt. Dass sie effizienter arbeiten, dass sie produktiver und innovativer sind. Wer im Wettbewerb bestehen will, braucht motivierte Mitarbeiter, die stolz sind, im Unternehmen zu arbeiten.

Welche Maßnahmen werden in Unternehmen vermehrt umgesetzt, welche weniger?

Im Vordergrund stehen Angebote für Familien mit Kindern. Aber auch das Thema Pflege gewinnt zunehmend an Bedeutung. Wir plädieren dafür, dass Unternehmen nachfragen, was ihre Beschäftigten brauchen. Gerade KMU hilft es, wenn sie zielgerichtet und bedarfsgerecht operieren können. Unter Umständen genügt dann schon die Sicherstellung einer Ferienbetreuung, indem man sich mit anderen Betrieben zusammenschließt und diese Betreuung gemeinsam organisiert. Aber ganz wichtig ist das Instrument der Arbeitszeitflexibilität – wie auch immer sie ausgestaltet wird.

Müssen grundsätzlich alle Maßnahmen und Angebote durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden?

Das müssen nicht unbedingt Betriebsvereinbarungen sein, aber verbindliche Regeln erhöhen natürlich die Transparenz und sind förderlich für eine Unternehmenskultur, in der Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen die Rahmenbedingungen kennen. Wenn Regeln festgeschrieben sind, trägt das auch zur Inanspruchnahme der Angebote bei. Das kann das Unternehmensleitbild sein, das kann eine Betriebsvereinbarung sein.

Wie können Unternehmen gegensteuern, wenn Beschäftigte negative Konsequenzen fürchten?

Das ist eine ganz zentrale Frage. Es gibt leider Führungskräfte, die immer noch eine Augen-

braue hochziehen, wenn das Thema Teilzeit oder Elternzeit angesprochen wird. Deshalb arbeiten wir im Netzwerk daran, besonders Führungskräfte für Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren. Denn in Unternehmen, in denen männliche Führungskräfte Elternzeit nehmen, nehmen sie auch fünfmal mehr Väter, und wenn eine männliche Führungskraft in Teilzeit geht, arbeiten zehn Prozent mehr Männer ebenfalls in Teilzeit.

Wird es künftig mehr Anfragen von Beschäftigten geben, die kranke Angehörige pflegen?

Ganz sicher. Das Thema Pflege – das hören wir auch in unserem Unternehmensnetzwerk immer wieder – ist eine große gesellschaftliche Herausforderung. Nicht jeder hat Kinder, aber jeder hat Eltern oder Angehörige. Je älter wir werden, desto höher wird auch die Anzahl der Pflegebedürftigen werden. Und viele Unternehmen bereiten sich darauf vor, indem sie Pflegelotsen ausbilden, Pflegekoffer mit Informationsmaterialien für Betroffene zusammenstellen oder mit Pflegedienst-

leistern zusammenarbeiten. Über Pflege spricht aber niemand so gern, sie ist immer noch tabuisiert, weil es Angst macht. Über ein zahnendes Kind spricht man problemlos, über die demente Mutter nicht. Pflege ist auf jeden Fall ein Thema, das auf die Betriebe zukommen wird.

Sollten auch Beschäftigte, die weder Kinder noch pflegebedürftige Angehörige haben, von Vereinbarkeitsmaßnahmen wie flexiblen Arbeitsbedingungen profitieren, um ihre Work-Life-Balance zu verbessern?

Ganz bestimmt. Beschäftigte ohne Familienaufgaben schätzen familienfreundliche Unternehmen, weil sie wissen, dass sie dort gut aufgehoben sind, wenn sie selbst einmal Familie haben, aber auch deshalb, weil sie dort Verständnis finden, wenn sie eine Weiterbildung oder ein Sabbatical machen wollen. Die jungen Leute haben heute ganz klare Erwartungen, was die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf angeht. Und diese Vereinbarkeit ist ihnen mindestens genauso wichtig wie ein gutes Gehalt. < AFK

”

Vereinbarkeit ist jungen Leuten mindestens genauso wichtig wie ein gutes Gehalt.

“

Kirsten Frohnert

AOK
Die Gesundheitskasse.

IHRE ADRESSE

für **Kompetenz, Service, Leistung** und **Sicherheit**

Tom Lindemann
Mitarbeiter der AOK Nordost

Ihr leistungsstarker Firmen-Partner – aktuell, praxisnah und günstig.

- Mit starken Leistungen und im 4. Jahr stabilem Beitragssatz der AOK Nordost profitieren Ihre Beschäftigten auch 2018.
- Fachkompetent, leicht erreichbar und ortsnah – Der Firmenkundenservice der AOK Nordost steht an Ihrer Seite.
- Experten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen Sie bei Gesundheitsmaßnahmen in Ihrem Betrieb.
- Immer aktuell informiert – mit den AOK-Arbeitgebermedien zur Sozialversicherung.
- Sie haben Fragen? Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen.

Gesundheit in besten Händen

aok-business.de/nordost



Koch Sanitätshaus GmbH

**Mareen Koch,
Geschäftsführerin**

Das Unternehmen aus Neukölln hat insgesamt 32 Beschäftigte, verteilt auf drei Sanitätshäuser und ein Fachgeschäft für Orthopädietechnik.

Bereits zweimal hat die Koch Sanitätshaus GmbH den Landeswettbewerb „Unternehmen für Familie“ gewonnen.

Fortsetzung von S. 15

Kein Problem auch, wenn jemand mal zwei Stunden früher geht, weil er sein Kind aus der Kita abholen muss: „Das gleicht sich über die Zeit wieder aus.“ Einmal im Monat gibt es für die Beschäftigten bei Polyprint einen „Haushaltstag“, einen halben freien Tag für Erledigungen oder Arztbesuche. In Planung sind zudem die Einrichtung eines kleinen Wellness-Bereichs und eines Eltern-Kind-Büros. „Kinder können jederzeit mit in den Betrieb gebracht werden“, sagt Polyprint-Chef Meiners, „die sind bei uns gern gesehen.“ Auch bei der Suche nach Kita-Plätzen ist man behilflich. Und wenn mal ein Familienauto angeschafft werden muss, kann es zu Firmenkonditionen erworben werden.

In Stellenausschreibungen weist die Druckerei stets auf ihre mehrfache Auszeichnung als familienfreundlichster Betrieb in Treptow-Köpenick hin.

Meiners: „Fachkräfte bewerben sich auch deshalb bei uns – das Gehalt ist nur ein Teil ihrer Motivation.“ Die Angebote zur besseren Vereinbarung von Arbeit und Familie führten zudem zu besseren Betriebsergebnissen, so der Geschäftsführer. „Wir haben eine sehr geringe Fluktuation, eine hohe Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter und deshalb eine sinkende Reklamationsquote.“ Ein aktuelles Thema in der Firma ist die Pflege von Angehörigen. „In diesem Fall wurde von uns eine sofortige Unterstützung durch bezahlte Freistellung und Hilfe bei den sehr komplizierten bürokratischen Abläufen ermöglicht.“

Herausforderung Demografie

Die Vereinbarung von Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung wird durch die demografische Entwicklung immer wichtiger. Schon 2011 gab es in Deutschland 2,5 Millionen Pflegebedürftige mit einer Pflegestufe. Nach einer Prognose des Statistischen Bundesamtes wird diese Zahl bis 2020 auf 2,9 Millionen steigen, bis 2030 sogar auf fast 3,4 Millionen. 70 Prozent der Pflegebedürftigen werden aktuell häuslich versorgt, davon 67 Prozent allein von Angehörigen und 33 Prozent mit Unterstützung von Pflegediensten. Experten gehen davon aus, dass zurzeit weitere drei Millionen Pflegebedürftige ohne beantragte oder anerkannte Pflegestufe ebenfalls hauptsächlich von Familienmitgliedern betreut werden.

„Vor drei Jahren hat eine unserer Mitarbeiterinnen ihren Vater gepflegt“, sagt Mareen Koch, Geschäftsführerin der Koch Sanitätshaus GmbH aus Neukölln. Das habe sie allerdings erst später erfahren, weil ihr die Frau das nicht mitgeteilt habe. „Sie ließ sich dann vier Monate krankschreiben, bis ihr Vater starb und es auch noch eheliche Probleme gab – sie war fix und alle.“ Die Firma mit drei Sanitätshäusern, einem Fachgeschäft für Orthopädienschuhtechnik und 32 Angestellten war bereits zweimal Siegerin im „Unternehmen für Familie“-Landeswettbewerb und hätte auch im Fall der pflegenden Mitarbeiterin eine bedarfsgerechte Lösung gefunden. Denn für Mareen Koch, von Anfang an alleinerziehende Mutter zweier Söhne, geht Familie immer vor.

Anfangs hatte sie nicht nur individuelle Zeitmodelle und flexible Arbeitszeiten im Portfolio, sondern auch externe Betreuungs- und Beratungsleistungen sowie die finanzielle Förderung von Gesundheitsangeboten, sogar für weitere Familienmitglieder. „Da kamen wir zeitweise doch

sehr ins Schlingern, weil ich die Kosten unterschätzt hatte“, sagt Mareen Koch. Dadurch habe sie unbewusst den Umsatzdruck auf die Mitarbeitenden erhöht, was zu Stress, steigenden Krankmeldungen oder sogar Kündigungen führte. „Heute weiß ich, dass weniger mehr ist – und die richtigen individuellen Angebote mit den Kolleginnen und Kollegen abgestimmt werden müssen.“

Um von den Erfahrungen anderer Führungskräfte zu profitieren, ist Nicole Srock.Stanley von der Kreativ- und Kommunikationsagentur dan pearlman der direkte Austausch auf Konferenzen und Veranstaltungen wichtig. „Oftmals erfährt man hier am besten, was woanders erfolgreich war oder auch verworfen wurde“, sagt die Geschäftsführerin. Auch bei dan pearlman, ebenfalls einmal Sieger im Landeswettbewerb, gibt es ganz selbstverständlich flexible Zeiten, Teilzeitarbeit, Arbeitszeitkonten und viele Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeiten nach individuellen Wünschen. „Alle Maßnahmen und Aktivitäten, die wir entwickelt haben, sind auch aus den Bedürfnissen heraus entstanden, die ich als Mutter von drei Kindern hatte und habe“, sagt Nicole Srock.Stanley, „und es kann keinen besseren Treiber für dieses Thema geben als die Chefin eines Unternehmens.“

Insgesamt 60 Kinder haben die 120 Angestellten verschiedenster Nationalitäten in ihrer Agentur. „Unsere internationalen Mitarbeiter sind oftmals erstaunt, wie viele Möglichkeiten der Vereinbarkeit es in Deutschland gibt“, berichtet Nicole Srock.Stanley. Grundsätzlich sei es das Ziel, die Wünsche nach Teilzeit, Auszeiten oder Sabbaticals möglich zu machen. „Aber unser Projektgeschäft erfordert ein Höchstmaß an Flexibilität – und wenn wir flexibel sind, erwarten wir auch Flexibilität von unseren Mitarbeitern.“ Die Teilzeitmodelle bei dan pearlman seien nicht daran gebunden, „dass ich junge oder alte Angehörige betreue oder pflege – sie stehen erst mal allen Mitarbeitern offen und finden auch regen Zuspruch“. Allerdings: „Die komplette Belegschaft in Teilzeit zu schicken, wäre für uns nicht machbar.“

Wie viele andere Berliner Unternehmen ist die Agentur dan pearlman Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. „Es ermöglicht einen Austausch unter verantwortlichen HR-Managern und sorgt für einen ständigen Informationsfluss“, sagt Nicole Srock.Stanley, „es trägt dazu bei, für dieses Thema stets sensibel zu bleiben und von Best-Practice-Beispielen zu lernen.“ ■

”
Unsere internationalen Mitarbeiter sind oftmals erstaunt, wie viele Möglichkeiten der Vereinbarkeit es in Deutschland gibt.

“
Nicole Srock.Stanley



FOTO: DAN PEARLMAN

dan pearlman
Markenarchitektur GmbH
Nicole Srock.Stanley,
Geschäftsführerin

Gegründet wurde die dan pearlman Group 1999 von Nicole Srock.Stanley und drei Mitstreitern. Heute arbeiten insgesamt 120 Beschäftigte für das Agenturnetzwerk.

Das internationale Agenturteam bringt es zusammen auf 60 Kinder, deswegen gehört familienfreundliche Flexibilität zur DNA.