



Und dann?

Unternehmensnachfolge im Mittelstand

Spendabel

Mittelständler engagieren sich in Vereinen und Initiativen – nicht nur aus Altruismus.

Umweltfreundlich

Die Energieeffizienz zu steigern ist teuer – doch der Staat hilft mit Fördergeldern.

Smart

Augmented Reality erhöht die Produktivität – vor allem in Logistik und Fertigung.



Bi-Ba-Butzemänner: Wissen die Eltern ihr Kind gut betreut, können sie sich ganz aufs Arbeiten konzentrieren.

Family first

Viele Mittelständler setzen auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und erhöhen so die Mitarbeiterbindung.

Von Gabriele Kalt

DER MANN FÄHRT zur Arbeit, die Frau betreut die Kinder – das war einmal. Heute achten immer mehr Arbeitnehmer auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beide Partner sorgen für das Einkommen und kümmern sich gleichermaßen um die Familie.

Zahlen belegen den Trend: Von allen Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erwarten rund 90 Prozent von ihrem Arbeitgeber Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erhöhen. Und selbst unter denen, die weder Kinder noch pflegebedürftige Angehörige haben, liegt das Thema rund 80 Prozent am Herzen,

berichtet das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln in einer Studie.

Das bedeutet: Die Arbeitswelt muss heute eine familienbewusste Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer in den unterschiedlichsten Lebensphasen ermöglichen – beginnend bei der Ausbildung über das duale Studium, die Elternschaft, Fortbildungen, Sabbaticals, die Pflege der Angehörigen bis hin zu einem sanften Übergang in die Rente.

Für Unternehmen wird Familienfreundlichkeit immer mehr zum harten Wettbewerbs- und Standortfaktor. Und ein entsprechendes Angebot rechnet sich, wenn es darum geht, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen oder langfristig an das Unternehmen zu binden – gerade für Firmen in struktur- >>



Antje von Dewitz ist Geschäftsführerin von Vaude.



Isabel Franzka ist Steuerberaterin bei ABG-Partner.

schwachen Gebieten, die unter der Abwanderung von Fachkräften oder am Ausbleiben geeigneter Nachwuchskräfte leiden.

Mit Auszeichnung // Durchweg positive Erfahrungen mit seinem Engagement für mehr Familienfreundlichkeit hat Vaude gemacht. Schon mehrfach wurde der Mittelständler aus dem baden-württembergischen Tettngang für seine Programme ausgezeichnet. „Da wir in einer sehr dynamischen Branche arbeiten, ist es für uns wichtig, innovativ zu sein“, erklärt Eigentümerin Antje von Dewitz ihren Erfolg. „Mit unserem Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schaffen wir es, Talente an unser Unternehmen zu binden: Es gelingt uns, qualitativ

hochwertige Mitarbeiter zu einem Mittelständler in die Provinz zu bringen – trotz Vollbeschäftigung in der Region.“

Vor großen Investitionen scheut Vaude dabei nicht zurück: 2001 eröffnete der Outdoor-ausrüster auf dem Firmengelände sein Kinderhaus, in dem die Mitarbeiter ihren Nachwuchs tagsüber abgeben können. Mittlerweile werden hier 31 Kinder im Alter zwischen sechs Monaten und zehn Jahren betreut. „Das Kinderhaus ist aber nur das Sahnehäubchen“, betont von Dewitz. „Das Wichtigste ist die Bereitschaft, für alles offen zu sein.“ Die Hälfte aller 500 Mitarbeiter bei Vaude arbeitet in Teilzeit – mit einem Stundenkontingent zwischen 20 und 90 Prozent. Außerdem bietet das Unternehmen mobiles Arbeiten für all diejenigen an, bei denen es die Arbeit erlaubt. Die Basis für eine solche Flexibilität sei eine „Vertrauenskultur“, betont die Firmeninhaberin: „Traue ich den Leuten zu, dass sie zu Hause genauso arbeiten wie in der Firma?“

Der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ des Bundesfamilienministeriums zeigt: Angebote von Unternehmen werden immer dann besonders gut von Mitarbeitern angenommen, wenn auch die Führungskräfte selbst davon Gebrauch machen. Antje von Dewitz kann das bestätigen: „Meine vier Kinder waren alle in der unternehmenseigenen Kita, und viele Kinder von Führungskräften sind ebenfalls dort. Es hat einen starken Vorbildcharakter, wenn männliche Führungskräfte um 17 Uhr abbrechen müssen, um ihr Kind nach Hause zu bringen.“

Eine Frage der Organisation // Und die betriebswirtschaftlichen Schattenseiten? „Die Organisation ist eine riesige Herausforderung“, konstatiert die >>

Gemeinsam lokal aktiv werden

Knapp 8.000 deutsche Unternehmen haben sich – an 600 Standorten bundesweit – in „Lokalen Bündnissen für Familie“ zusammengeschlossen. „Gerade für kleinere Unternehmen sind Kooperationen mit anderen Unternehmen hilfreich“, berichtet Michael Oliva, Leiter Personal und Öffentlichkeitsarbeit der GP Grenzach Produktions GmbH aus Lörrach: „Wir haben nicht genügend Mitarbeiterkinder, um eine eigene Kindertagesstätte aufzubauen, aber wir können vier Belegplätze anbieten. Für die stark nachgefragte Ferienbetreuung haben wir – drei Betriebe in der Gemeinde – ein gemeinsames Kontingent bei einem externen Anbieter im Landkreis gekauft. Und auch beim Thema Pflege greifen wir auf die Leistungen eines externen Dienstleisters zurück: Unsere Mitarbeiter können sich dort individuell beraten lassen, und wir tragen die Kosten.“

Quelle: Markt und Mittelstand

Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Unterstützung und Anregungen für ihr Engagement in Sachen Vereinbarkeit können sich Unternehmen beim Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ holen. Die Initiative von Bundesfamilienministerium, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften bietet Leitfäden, aktuelle Studien sowie Best-Practice-Beispiele. Das Netzwerkbüro vermittelt zudem Ansprechpartner: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Quelle: Markt und Mittelstand

Vaude-Chefin. Hinzu kommt: Seitdem das Unternehmen flexible Arbeitsmodelle anbietet, ist es extrem „fruchtbar“ geworden. Die Zahl der Babys hat sich verfünffacht. Für die Planung der Arbeitsabläufe und das Zusammenstellen der Projektteams bedeutet das erheblichen Mehraufwand. „Wir fangen stärker an, die Mitarbeiter in die Pflicht zu nehmen, sich so zu organisieren, dass es im Team passt“, sagt von Dewitz. „Dabei muss jeder mithelfen.“ Doch auch wenn sich in der Sache alle grundsätzlich einig seien: „Trotz bestem Willen ist nicht alles möglich“, sagt die Unternehmerin. Andererseits sei die Arbeitszufriedenheit hoch: „Unsere Krankenquote und die Fluktuation liegen unter 4 Prozent“, ist die 45-jährige Firmenchefin stolz.

Wie wichtig für junge Berufstätige das Thema Familienfreundlichkeit bei der Wahl des Arbeitgebers ist, belegt auch eine Studie der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK), Nürnberg. Ein Viertel der

befragten Mütter und Väter gab an, bereits einmal den Arbeitgeber gewechselt zu haben, um Beruf und Familie besser koordinieren zu können – und vier von fünf Befragten können sich einen solchen Wechsel für die Zukunft vorstellen.

Wenn Unternehmen sich darauf einstellen und ihren Mitarbeitern entsprechende Angebote machen, können sie auch die Kosten der Ausfallzeiten durch Elternschaft (Überbrückung der Elternzeit und Wiedereingliederung nach der Elternzeit) reduzieren. Auch die Zahl der Beschäftigten, die nicht aus der Elternzeit zurückkehren, sinkt – damit verringert sich der Aufwand, den der Betrieb für die Neubesetzung der Stelle treiben muss.

Mehr Nutzen als Kosten // Die Berater von Roland Berger haben in einer Studie für das Familienministerium eine „Vereinbarkeitsrendite“ auf Investitionen zur Familienfreundlichkeit berechnet. Ergebnis: Sowohl „typische“ Maßnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit, wie etwa Teilzeit, Kinderbetreuung oder Homeoffice, als auch neue Formen, wie die bewusste Einbeziehung von Vätern und Pflegenden, rechnen sich. Der wirtschaftliche Nutzen, den Unternehmen aus der Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen ziehen können, übersteigt die Kosten dafür deutlich.

Auch steuerlich können die Maßnahmen für Unternehmen wie Arbeitnehmer interessant sein: „Mit dem ersten Kind entsteht bei Eltern häufig der Wunsch, die Arbeitszeit zu verkürzen“, berichtet Isabel Franzka, Steuerberaterin im Beratungsverbund ABG-Partner, Dresden. Um die daraus resultierenden Gehaltseinbußen abzumildern, habe der Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Mitarbeiter einen Zuschuss zu den Kitakosten zu gewähren. Dieser sei lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei und könne gewährt werden, solange das Kind noch nicht schulpflichtig sei. Der Beleg für die gezahlten Kitakosten müsse dann zum Lohnkonto genommen werden. Auf dieselbe Art und Weise könne auch das Essensgeld erstattet werden, sagt Franzka. Wenn Eltern die Betreuung bei verschiedenen Anbietern wahrnehmen, rät die Steuerexpertin Unternehmen dazu, den Betrag des Zuschusses zu deckeln – „um alle gleich zu behandeln“.

Vaude kooperiert bei seiner Kinderbetreuung mit der Stadt Tettmang. „Unser Kinderhaus wird bezuschusst, wie kommunale oder kirchliche Kindergärten auch“, berichtet Antje von Dewitz, „daher werden auch externe Kinder bei uns aufgenommen. Wir sind ein offenes Kinderhaus, um so wirtschaftlich wie möglich zu sein.“ <<

Vereinbarkeit: Was gibt's, was geht?

- > flexible Arbeitszeitregelungen (Teilzeit, Gleitzeit, Jahres-/Lebens-/Arbeitszeitkonten oder Sabbaticals)
- > familienbewusste Arbeitsorganisation (flexible Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen, multifunktionaler Personaleinsatz)
- > familienfreundlicher Arbeitsort beziehungsweise Heimarbeit
- > Informations- und Kommunikationspolitik, um kontinuierlich über den Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen zu informieren
- > Personalentwicklung unter Berücksichtigung familiärer Belange bei Einstellung und Karriereplanung
- > Angebote für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit, wie Weiterbildung und Kontakthalteprogramme
- > Service für Familien, wie die Vermittlung von Betreuungsplätzen und Beratung zu Betreuungsangeboten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige oder auch betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

redaktion@marktmittelstand.de