Handelsblatt

EuPD Research
I Sustainable Management

TÜV SÜD

2013

Auszug aus dem Corporate Health Jahrbuch
Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland

„Mama ist jetzt Ingenieurin bei Neumüller“

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – die Umsetzung theoretischer Modelle am Praxisbeispiel der Neumüller Unternehmensgruppe

CORPORATE
HEALTH AWARD
2013

Schirmherrschaft

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Werner Neumüller
Dipl.-Ing. (FH)
Neumüller Unternehmensgruppe

Kerstin Häusler
Magister Artium
Neumüller Unternehmensgruppe

„Mama ist jetzt Ingenieurin bei Neumüller"

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – die Umsetzung theoretischer Modelle am Praxisbeispiel der Neumüller Unternehmensgruppe

Zusammenfassung

Die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ist Bestandteil der Firmenphilosophie und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Neumüller Unternehmensgruppe.

Durch verschiedene Projekte und Maßnahmen wird das Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf gestärkt und simultan dazu Belastungen und gesundheitliche Risiken der Mitarbeiter gemindert.

Dieser Beitrag befasst sich mit der Thematik der Koexistenz von Familien- und Berufsleben.

Es wird aufgezeigt, welchen Stellenwert die Einbindung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der allgemeinen Unternehmenspolitik haben kann und welche Möglichkeiten der Umsetzung geschaffen werden können.

In die Untersuchung einbezogen wurden Studienergebnisse und Lösungsansätze, wie beispielsweise der EAF (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin).

Ziel ist die Funktionalität theoretischer (Ansatz-)Modelle aus Politik und Forschung aufzugreifen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisieren, und anhand der Neumüller Unternehmensgruppe praxisbezogen darzulegen.

1. Die Bedeutung der Vereinbarung von Familie und Beruf in der Arbeitswelt

Spätestens in der aktuellen Zeit des Fachkräftemangels in Kombination mit dem demographischen Wandel, ist das Thema der Vereinbarung von Familie und Beruf immer mehr in den Fokus der Unternehmen gerückt. Es wurde erkannt, dass der Faktor Familie einen großen Einfluss auf die Work-Life-Balance hat.

2. Theoretische Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in den vergangenen Jahren Ansätze und Modelle für eine familienfreundliche Firmenpolitik vorgestellt. Parallel dazu haben diverse Stiftungen Studien zur Vereinbarung von Familie und Beruf in Auftrag gegeben, die wertvolle Erkenntnisse liefern.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf beinhaltet nicht nur das Thema Kindererziehung. Ein weiterer Aspekt ist zum Beispiel die Pflege von (älteren) Familienmitgliedern.

Daraus resultierende Schritte sind das Aufgreifen des Themas, das zur Verfügung stellen von Informationsbroschüren, kurzfristige Freistellungen, die Beratung zu Pflegeeinrichtungen sowie die Vermittlung externer „Unterstützungsdienstleister".

Maßnahmenübergreifend sollte das Unternehmen eine betriebliche Beratungsstelle einrichten oder Ansprechpartner benennen. Während der Elternzeit ist die Kontaktpflege seitens des Unternehmens zum Arbeitnehmer (m/w) wichtig.

Nach der Elternzeit sollte man die Anpassung der Arbeitszeit, des Arbeitsortes sowie der Arbeitsbedingungen regeln. Ebenso tragen Teilzeitmodelle zur Verbesserung der Vereinbarkeit bei. Um eine optimale Betreuung zu ermöglichen, ist eine betriebliche Kinderbetreuung sinnvoll beziehungsweise sollte der Arbeitnehmer bei der Suche nach einer geeigneten Kindertagesstätte unterstützt werden. Ebenfalls hilfreich sind Angebote für Hilfeleistungen bei familiären Sonderfällen.

3. Problemfelder im Umgang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Theoretische Maßnahmen in die Praxis umzusetzen, ist abhängig vom Unternehmen, den Kollegen, aber auch von den Mitarbeitern selbst.

Bei dieser Thematik trifft das klassische Rollenverteilungsmodell auf die Moderne. Galt in der Vergangenheit das Prinzip, dass der Mann für den Unterhalt sorgte und die Frau sich um die Kinder kümmerte, so entwickelte sich in den vergangenen Jahren eine Emanzipation beider Geschlechter. Diese hat unter anderem auch zum Ergebnis, dass immer mehr Männer Elternzeit in Anspruch nehmen und immer mehr Mütter an ihren Arbeitsplatz zurückkehren – auch frühzeitiger.

In der Rolle als Mitarbeiterin und Mutter ist die Frau einem Doppelstress ausgesetzt. Studien haben ergeben, dass der Hintergrund für die Motivation wieder arbeiten zu gehen, nicht außer Acht gelassen werden darf. Die Arbeitnehmerin hat häufig nicht die Option, nicht arbeiten zu gehen.

Ein weiteres Defizit besteht im mangelnden Vorhandensein von Informationen bzw. Materialien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unzulänglich ist auch oftmalig die Akzeptanz seitens der Kollegen und Führungskräfte sowie Geschäftsführung. Abhilfe könnte eine Verbesserung der Aufklärungsarbeit schaffen.

Eine Herausforderung für den „betroffenen" Mitarbeiter (m/w), als auch für Kollegen und Geschäftsführung, ist die Thematik der eingeschränkten Erreichbarkeit des familiär gebundenen Mitarbeiters (m/w). Ebenfalls ist die Mobilität ein dezimierender Faktor, da die Kinderbetreuung bzw. die Angehörigenpflege parallel zur Berufstätigkeit organisiert werden muss.

4. Das Unternehmen Neumüller: Ein Modell, das Familienfreundlichkeit lebt

Das Unternehmen Neumüller wurde 2003 gegründet und seither gemeinschaftlich von Regina und Werner Neumüller geführt. Der Entschluss selbst Firmengründer zu werden, beruhte unter anderem maßgeblich auf dem Gedanken Familie und Beruf emanzipiert zu verbinden, und zwar nach individuellen Wünschen und Vorstellungen.

Die Familienfreundlichkeit des eigenen Unternehmens ist der Geschäftsführung daher ein wichtiges Anliegen und Teil der eigenen Führungskultur. Dies wurde u.a. durch Staatspreise bestätigt – z.B. Finalist im Sieger-Wettbewerb der Bayerischen Staatsregierung.

Die familienfreundliche Firmenpolitik der Unternehmensgruppe ist gleichzeitig auch eine Wertschöpfungsform bezüglich Mitarbeiter/innen-Bindung, Erhöhung der Identifikation mit dem Unternehmen und Förderung einer möglichen frühen Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Die Geschäftsleute Neumüller sind selbst Eltern von drei Kindern im Alter von eins bis sechs Jahren. In ihrer geschäftsleitenden Position ist eine langfristige Abwesenheit nicht möglich. Weder Frau noch Herr Neumüller wollten die Familie oder das Unternehmen vernachlässigen. Daher wurden für die eigenen Kinder, die Kinder von Führungskräften und aller anderen Mitarbeiter/innen in den Büroräumlichkeiten sehr früh separate Kinderzimmer eingerichtet und Erzieherinnen eingestellt.

Neumüller möchte gerade dafür ein Beispiel sein, dass Kind und Karriere sehr wohl miteinander übereinkommen und sich nicht kontrovers gegenüberstehen.

5. Die Einbindung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Unternehmenspolitik in Bezug auf Kinder und Erziehung der Neumüller Unternehmensgruppe

Aktuelle Studien zur Vereinbarung von Familie und Beruf haben ergeben, dass sich die Mitarbeiter (m/w) häufig von ihrem Arbeitgeber unter Druck gesetzt fühlen. Diesem arbeitet das Unternehmen Neumüller durch eine gelebte familienfreundliche, offene Kultur entgegen.

Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist unter anderem fest im Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Neumüller Gruppe integriert.

Das Unternehmen arbeitet mit mehr als 350 Mitarbeitern als Partner der Industrie im Umfeld der Ingenieur- und Personaldienstleistung. Neumüller ist spezialisiert auf Research und die Rekrutierung von anspruchsvollen Qualifikationen über den Umweg der Arbeitnehmerüberlassung – insbesondere in Premiumsegmenten, die von hoher Nachfrage geprägt sind (Ingenieure, Betriebswirte, Naturwissenschaftler, qualifizierte kaufmännische Qualifikationen).

Von den rund 350 Mitarbeitern befinden sich jährlich zwischen drei und sieben Prozent in Elternzeit. Als mittelständisches Unternehmen in der Personaldienstleistungsbranche ist das familienfreundliche Konzept nahezu ein Alleinstellungsmerkmal.

Familienfreundlichkeit betrifft beispielsweise die Arbeitszeit: Diese wird nicht nur nach Unternehmensbedarf ausgerichtet, sondern den Mitarbeitern (m/w) auch eine gewisse Flexibilität und Planungssicherheit zugestanden. Arbeitszeiten werden konkret mit den Mitarbeitern durchgesprochen. Dies erfolgt zudem auch individuell mit dem Kunden im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Flexible Arbeitszeiten bzw. Teilzeitmodelle und eine individuelle Gestaltung des Arbeitsortes (z.B. Home-Office) sind mögliche Inhalte der Gespräche. Die Work-Life-Balance ist Thema eines jeden Mitarbeitergespräches.

Der betriebliche Ansprechpartner zur Vereinbarung von Familie und Beruf ist auf oberster Ebene angesiedelt: Neben dem Personalleiter steht auch die Geschäftsführung persönlich zur Verfügung.

Bezüglich der Informations- und Kommunikationspolitik hat sich die Unternehmensgruppe hohe Standards gesetzt. Neben offiziellen Informationsmaterialien von Ministerien stellt sie auch interne Broschüren zur Vorstellung familienfreundlicher Angebote zur Verfügung. Zur Kommunikation nutzt sie zum einen das Intranet und zum anderen das regelmäßig erscheinende Mitarbeiterjournal. Begibt sich ein Arbeitnehmer (m/w) in Elternzeit, wird dies bereits im Vorfeld organisiert. Es erfolgen mehrfache Beratungsgespräche sowie eine detaillierte langfristig angelegte Übergabe an die Vertretung. Während der Elternzeit ist das Unternehmen bemüht, den Mitarbeiter (m/w) in die Entwicklungen innerhalb des Unternehmens einzubinden, um den Bezug fortleben zu lassen. Basis hierfür ist regelmäßiger Kontakt bzw. Kommunikation. Ziel ist es, den Mitarbeiter nach der Elternzeit wieder einhundertprozentig einzubinden. Daneben ergreift die Unternehmensgruppe auch Maßnahmen, um die Rückkehr des Arbeitnehmers einzuleiten. Diese können Weiterbildungen und individuelle Arbeitszeiten sein.

In familiären Notfällen bietet das Unternehmen verschiedene Freistellungsmöglichkeiten, wie Sonderurlaub oder Teilzeitarbeit.

Das Unternehmen steht für eine familiengerechte Personalentwicklung. Bestandteile dieser sind Mitarbeitergespräche und Personalentwicklungspläne. Große Berücksichtigung findet außerbetriebliches Engagement.

Abbildung 1: Kampagne zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Neumüller Unternehmensgruppe

6. Praxisbeispiel: Der Personalleiter der Neumüller Unternehmensgruppe in seiner Rolle als Vater und Führungskraft

Der Personalleiter der Neumüller Gruppe ist Vater von zwei Kindern im Alter von vier und sechs Jahren. Nach der Geburt des jüngeren Kindes nahm er eine zweimonatige Elternzeit. Seitens der Geschäftsleitung fand der Personalleiter Unterstützung und Zuspruch. Die Folgezeit bis zur geplanten Erziehungspause wurde umfassend vorbereitet und alle Kollegen eingebunden. Während der Elternzeit war die Führungskraft einen Tag in der Woche im Unternehmen präsent. Diese Maßnahme hatte zusätzlich einen innerbetrieblichen „erzieherischen" Charakter: Zum einen lernte der Kollegenkreis, Anliegen komprimiert und gebündelt an den Personalleiter heranzutragen, und zum anderen lernte er selbst, sich bestmöglich zu strukturieren.

Der Personalleiter beurteilt die Mitarbeiter-Schnittstellen als sehr gelungen, da auch bezüglich seiner Personalie ab dem ersten Vorstellungsgespräch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Thema war.

Der Personalleiter ist ein Praxisbeispiel für ein flexibles Arbeitszeitmodell. Er ist auf Basis einer 35 Stundenwoche angestellt. Ihm sind Freiräume bezüglich des Arbeitszeitbeginns und -endes eingeräumt, welche ihm ermöglichen, seine Kinder in die Betreuungsstätte zu bringen. Auch hinsichtlich des Arbeitsortes ist ihm Flexibilität gegeben, sodass er die Möglichkeit hat, per Home-Office zu arbeiten. Den Stressfaktor in seiner Doppelrolle als Führungskraft und Vater beurteilt der Personalleiter als sehr gering. Das Unternehmen Neumüller pflegt eine angenehme und familienfreundliche Arbeitskultur.

Literaturverzeichnis:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, Berlin 2010.

Eichhorst, Werner/ Marx, Paul/ Tobsch, Verena: Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten - ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels. Gutachten für das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn 2011.

Lukoschat, Helga/ Walther, Katharina: Karrierek(n)ick Kinder. Wie Unternehmen mit Müttern in Führungspositionen gewinnen, Eine Studie der EAF im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Berlin 2006.

Lukoschat, Helga/ Walther, Katharina: Kinder und Karrieren: Die neuen Paare, Eine Studie der EAF im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Berlin 2008.

Meissner, Frank (u.a.): Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte, hrsg. v.. DGB Bundesvorstand, Berlin 2009.

GREAT PLACE TO WORK®
DEUTSCHLANDS BESTE ARBEITGEBER 2013

ETHICS IN BUSINESS
2013
Mitglied seit 2012

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

BAYERNS BEST 50
PREISTRÄGER 2010
PREISTRÄGER 2011

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

sieger
Finalist 2011
Gerechte Chancen in der Arbeitswelt
Preis der Bayerischen Staatsregierung

Neumüller
Unternehmensgruppe

Zentrale
Neumeyerstraße 46
90411 Nürnberg
Tel.: 0911/580 669-0
Fax.: 0911/580 669-5
kontakt@neumueller.org
www.neumueller.org

Niederlassung Regensburg
businessPARK
Osterhofener Straße 17
93055 Regensburg
Tel.: 0941/ 899 651-86
Fax.: 0941/ 899 651-87