

ANZEIGE

IMMOBILIEN & FINANZIERUNGEN

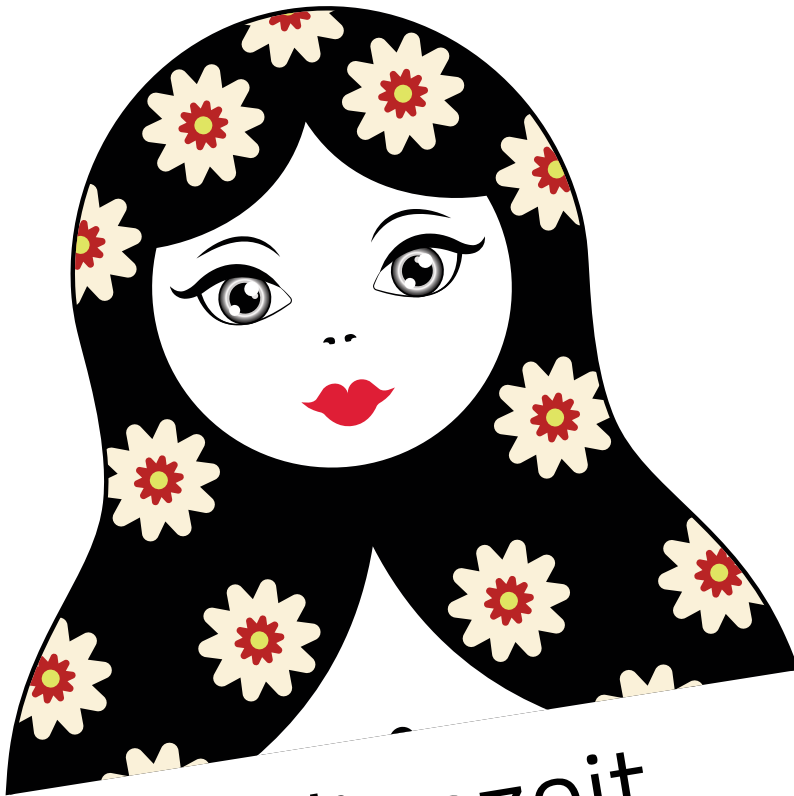
**P. Buscher**

Inh. Petra Schneider  
Tel. 0 42 21 / 28 01 49 • Fax 0 42 21 / 12 17 45  
Mobil 01 71 / 4 93 53 01  
27755 Delmenhorst

Ihr kompetenter Ansprechpartner für:  
• Immobilien • Vermietungen  
• Finanzierungen

[www.immobilien-buscher.de](http://www.immobilien-buscher.de)

Wir suchen ganz dringend Immobilien aller Art für vorgemerkte Kunden!



## Familienzeit



ILLUSTRATION: FOTOLIA



Bremer Unternehmen fällt es immer schwerer, gute Mitarbeiter zu finden. Im Wettbewerb um die klügsten Köpfe setzen Firmen daher längst nicht mehr nur auf ein hohes Gehalt. Oft entscheidet auch der Faktor Familie.

Von Insa Lohmann

**D**ie Wettbewerbsfähigkeit ist alles. Damit die deutsche Wirtschaft im internationalen Konkurrenzkampf besteht, braucht sie gut ausgebildete Mitarbeiter. Doch gerade die werden zu einem Problem. Schon heute gibt es in Deutschland in einigen Bereichen einen Fachkräftemangel. Durch den demografischen Wandel wird er in Zukunft noch verschärft werden.

Um im Rennen um die besten Fachkräfte vorn zu liegen, müssen sich Unternehmen etwas einfallen lassen. Alles dafür zu tun, dass sich Karriere und Familie gut vereinen lassen, ist dabei ein wichtiger Baustein. Denn die Arbeit als einziger Lebensinhalt ist vielen Arbeitnehmern zu wenig. Dass sich Beruf und Familie gut vereinbaren lassen, ist laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für Angestellte ein großes Anliegen: Für neun von zehn Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren ist die Familienfreundlichkeit mindestens so wichtig wie das Gehalt. Drei von ▶

vier Beschäftigten aus dieser Altersgruppe können sich sogar vorstellen, den Job zu wechseln, wenn sie bei einem neuen Arbeitgeber Beruf und Familie besser zusammenbringen können. Beruflich weiterkommen und Familie – das wünschen sich immer mehr junge Menschen. Unternehmen auf Fachkräftesuche tun deshalb gut daran, ihre Mitarbeiter bei beiden zu unterstützen.

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat schon seit Längerem einen wesentlichen Stellenwert für Bewerber“, sagt Personalberaterin Anne Greiser. Vor allem bei männlichen Bewerbern habe der Wunsch zugenommen, diese beiden Bereiche vereinbaren zu können. „Die Verantwortung für die Familie nicht nur durch ein festes Einkommen zu sichern, sondern diese auch unterstützend im Familienalltag wahrzunehmen und Zeit für die Kinder zu haben, ist für viele Väter wichtiger denn je.“ Insbesondere bei jungen Führungskräften wird die Frage nach der Flexibilität oder der Einstellung des möglichen neuen Arbeitgebers zum Thema Familienfreundlichkeit bereits im Erstgespräch gestellt“, sagt Greiser.

Das bestätigt auch Christoph Schülermann, Personalleiter beim Bremer Kaffeehäuser Melitta: „Bewerber werden bei dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer anspruchsvoller und fragen aktiv in ihren Bewerbungsgesprächen danach.“ Das familiengeführte Unternehmen mit Sitz in der Neustadt hat vor etwa sechs Jahren angefangen, sich intensiv mit dem Thema zu beschäftigen und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, die den Mitarbeitern die Vereinbarkeit erleichtern soll. Ziel sei es, mit individuellen Angeboten die eigene Attraktivität als Arbeitgeber und damit auch die Mitarbeiterbindung zu erhöhen – denn das Besetzen der Stellen sei auch bei Melitta zunehmend schwieriger geworden, sagt Schülermann.

**Pakete ins Büro**

„Fach- und Führungskräfte wünschen sich an erster Stelle die Möglichkeit, im Unternehmen mitgestalten zu können“, sagt Personalberaterin Greiser. Zufriedenheit am Arbeitsplatz wirke sich deutlich auf das Familienleben aus, so die Expertin. So seien etwa flexible Arbeitszeiten für Berufstätige mit kleineren Kindern oder auch pflegebedürftigen Angehörigen sehr wichtig, um sich Öffnungszeiten oder wichtige Arzt- und Behördengänge anpassen zu können.

Bei Melitta hat man diese Veränderung erkannt und verschiedene Angebote geschaffen, die den Mitarbeitern mehr Spielraum geben sollen. So können Mütter und Väter bei dem Kaffeeproduzenten aus Bremen in Notfällen vorübergehend im Eltern-Kita-Büro als Arbeitsplatz nutzen. Um Eltern mit kleinen Kindern lange Anfahrtswege zur Kita zu ersparen, kooperiert das Unternehmen zudem mit der nahegelegenen Kita am Flughafen.

Unternehmen haben einen wesentlichen Einfluss darauf, ob sich Mütter und Väter mit kleinen Kindern die Aufgaben in Familie und Beruf partnerschaftlich aufteilen können. Bei Melitta setzt man unter anderem auf flexible Arbeitszeitmodelle, Wiedereingliederung nach familienbedingten Auszeiten, Unterstützung in der Elternzeit, die Bezuschussung von Kinder-Ferien-Programmen und die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub oder ein Sabbatical zu nehmen. „Jeder Mitarbeiter, unabhängig von seiner derzeitigen Lebenssituation soll davon profitieren“, sagt Personalleiter Schülermann. Für ihn sind es aber auch kleine Angebote wie ein Paketservice, die manchmal den entscheidenden Unterschied

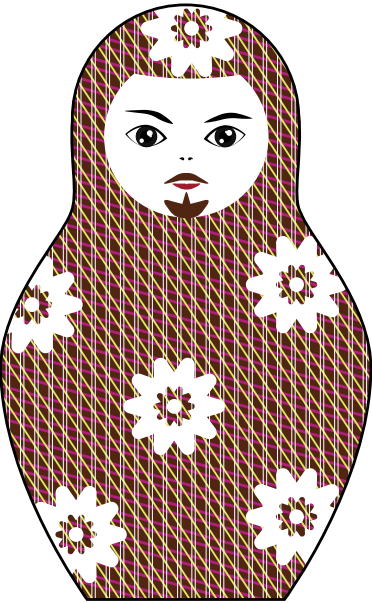
machen. Mitarbeiter können ihre privat bestellten Pakete zur Firma liefern lassen und diese am Empfang abholen. „Dieses Angebot wird von unseren Mitarbeitern sehr geschätzt und ist für uns einfach umsetzbar“, sagt Schülermann. Auch Blumen, Wäsche für die Reinigung sowie Medikamente aus der Apotheke können die Arbeitnehmer beim Kaffeehäuser in der Dortmundstraße bestellen. „Viele Maßnahmen müssen gar nicht viel Geld kosten“, sagt Schülermann. „Oft reicht die gute Idee.“

Nicht nur das Thema Kinder spielt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle. Wegen des demografischen Wandels rückt auch der Bereich Pflege immer stärker in den Fokus. Mitarbeiter, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, geraten häufig unvorhergesehen und plötzlich in diese Situation, wie Andrea Schneider, Personalreferentin bei Melitta, sagt. Gerade Dauer- und Betreuungsbedarf sind für die Betroffenen meist nicht abschätzbar. In solchen Fällen sei es wichtig, die Mitarbeiter erst einmal darüber zu informieren, an wen sie sich wenden können und wo sie Unterstützung bekommen. Da es sich immer um individuelle Fälle handele, schaue man dann gemeinsam, wie zum Beispiel durch ein passendes Arbeitszeitmodell eine gute Lösung gefunden werden könne. Für seine Angebote und Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat das 1908 gegründete Unternehmen bereits zweimal das regionale Siegel „Ausgezeichnet familienfreundlich“ bekommen.

Initiiert und betreut wird das Siegel vom gemeinnützigen Verein Impulsgeber Zukunft. Der Verein versteht sich als zentrale Servicestelle für die Wirtschaft, Politik und Verwaltung rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Land Bremen und der Metropolregion Nordwest. Die Mitarbeiter unterstützen Unternehmen dabei, sich familienfreundlich aufzustellen oder bereits eingesetzte Angebote zu verbessern. „Wir sensibilisieren, informieren, beraten und vernetzen Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit zu allen Facetten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, sagt Rena Fehre von Impulsgeber Zukunft. Familienfreundlichkeit sei ein wesentlicher Baustein für die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft. In den vergangenen Jahren habe sich zwar auch in den Bremer Unternehmen schon viel getan. Nachbarn bedarf sieht Fehre aber vor allem in der Akzeptanz von Vätern, die in Elternzeit gehen, kooperiert das Unternehmen zudem mit der nahegelegenen Kita am Flughafen.

„Viele Maßnahmen müssen gar nicht viel Geld kosten. Oft reicht die gute Idee.“

Bei der Weser-Elbe-Sparkasse (Wespa) in Bremerhaven hat man dieses Problem erkannt und setzt vieles daran,



„Diese Möglichkeiten bringen viel Eigenverantwortung und Selbstständigkeit mit sich. Das liegt nicht jedem.“

tenalter habe. Während der Filialöffnungszeiten sei immer einer der beiden Mitarbeiter vor Ort. Das erleichtere die Zusammenarbeit. „Unsere Kunden haben so zum Beispiel den Vorteil, dass sie während der Urlaubszeiten ständig einen Ansprechpartner haben, da wir unsere Abwesenheiten entsprechend planen“, sagt Dammeier. Die Kunden würden auf das Jobsharing-Modell durchaus positiv reagieren. „Häufig hört man sogar, dass Väter und Mütter Beruf und Familie bestmöglich vereinbaren können.“ Dies unterstützt das Unternehmen etwa durch flexible Arbeitszeitbedingungen wie Führung in Teilzeit, Jobsharing oder Sabbaticals. „Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, das zu unterstützen.“ Bei der Wespa scheint das Konzept aufzugehen. Zwischen 2015 und 2017 nahmen im Unternehmen alle Väter Elternzeit in Anspruch – insgesamt 17. Gewerkschaftsberater Olaf Dammeier ist er zweifacher Vater und blieb nach der Geburt seines Sohnes vor mehr als sieben Jahren für ein halbes Jahr zu Hause. Als 2015 seine Tochter geboren wurde, nahm er erneut zwei Monate Elternzeit und fing danach an, in Teilzeit zu arbeiten. Für Dammeier habe von vornherein festgestanden, dass auch er Elternzeit nehmen wolle. „Die Tatsache, dass man die volle Elternzeit nur bekommt, wenn beide Elternteile sich beteiligen, ist das eine“, sagt der Wespa-Mitarbeiter. „Der eigentliche Grund war aber die Möglichkeit, in diesem Zeitraum und in diesem Alter des Kindes nur um die Uhr für die Familie da zu sein. Es war eine sehr schöne Zeit und eine tolle Erfahrung.“

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch heute nach wie vor keine Selbstverständlichkeit im Berufsalltag. Vor allem Frauen scheinen noch immer häufig das Gefühl zu haben, sich zwischen Familie und Karriere entscheiden zu müssen. Das belegen aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes: Demnach sind für Frauen zwischen 20 und 39 Jahren, die gerne arbeiten gehen würden, familiäre Verpflichtungen der Hauptgrund, vorübergehend zu Hause zu bleiben. Mehr als 40 Prozent dieser Personengruppe geben an, dass sie in dieser Zeit Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Diese Entscheidung zwischen Familie und Beruf können und

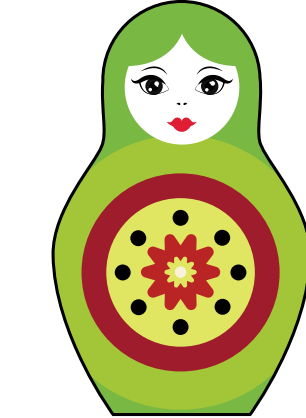


wollen die meisten aber nicht treffen und suchen deshalb nach einem Job, der die Vereinbarkeit ermöglicht.

„Unsere Mitarbeiter sind genau deswegen bei uns“, sagt Maren Handwerk. Die Betriebswirtin gründete 2008 mit ihrem Mann Jörg Handwerk in Bremen das Unternehmen Ce-Con, das sich auf Maschinen- und Arbeitsplatzsicherheit spezialisiert hat. Inzwischen arbeiten rund 25 Mitarbeiter in den beiden Niederlassungen in Bremen und Augsburg. Das Ehepaar hat viele Jahre in leitenden Unternehmenspositionen gearbeitet. Der Wunsch nach Selbstständigkeit hängt bei ihnen vor allem mit ihrer eigenen Erfahrung zusammen, die sie als Eltern gemacht haben. Obwohl ihr Mann, der als Ingenieur arbeitet, nach der Geburt zunächst zu Hause blieb, sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf alles andere als leicht für die beiden gewesen: „Sich das Ganze zu teilen, war seinerzeit überhaupt nicht üblich“, sagt Maren Handwerk. Entsprechend habe ihr auch oft die Unterstützung im Berufsalltag gefehlt. Als Frau habe sie häufig das Gefühl gehabt, doppelt so viel leisten zu müssen, um Karriere und Kinder zu vereinbaren. Das habe sich oft in Kleinigkeiten bemerkbar gemacht, wenn Meetings, zu denen sie eingeladen war, etwa auf den Nachmittag gelegt wurden. „Es war einfach nicht in der Kultur verankert“, sagt Handwerk rückblickend.

Als Unternehmerin ist ihr deshalb heute besonders wichtig, auf Mitarbeiter mit Kindern Rücksicht zu nehmen. Väter seien schließlich genauso verantwortlich für die Kinder wie Mütter, sagt Handwerk. „Ich finde zwar, dass sich das Ganze schon wandelt, aber eben noch nicht genug. Es ist immer noch häufig so, dass Frauen eher auf zwei Hochzeiten tanzen.“ Die Verantwortung bei sich als Arbeitgeberin sieht Handwerk daher weniger in konkreten Angeboten als vielmehr darin, dass sich die Rücksichtnahme in der Unternehmenskultur verankere.

„Es ist ganz normal, dass sich die Väter bei uns um die Kinder zu Hause kümmern“, sagt Handwerk. Für die Unternehmerin ist es daher selbstverständlich, dass die Mitarbeiter ihren Arbeitsort und die Zeiten soweit möglich frei gestalten können. Dazu zählen etwa Homeoffice und mobiles Arbeiten. „Die Digitalisie-



rung hilft enorm, flexibel zu sein“, sagt Handwerk. Dadurch könnten alle Mitarbeiter jederzeit ohne Probleme von zu Hause aus arbeiten. „Das ist uns unglaublich wichtig.“

Doch Maren Handwerk weiß, dass nicht jeder Mitarbeiter mit diesen Freiheiten umgehen kann. „Diese Möglichkeiten bringen viel Eigenverantwortung und Selbstständigkeit mit sich. Das liegt nicht jedem.“ Deshalb achte die Unternehmerin bereits beim Vorstellungsgespräch darauf, ob die Bewerber offen für diese Unternehmenskultur sind. Für Ce-Con lohnen sich die familienfreundlichen Rahmenbedingungen auch aus unternehmerischer Sicht: „Unser Bereich ist ein heiß umkämpfter Markt“, sagt Handwerk. „Fachkräftemangel ist auch bei uns wirklich ein großes Thema.“

Durch eine gelebte familienfreundliche Kultur machen sich Unternehmen also nicht nur zu einem attraktiven Arbeitgeber, sondern haben auch einen Vorteil gegenüber der Konkurrenz. Denn wer keine Chance sieht, seine Familie und die Arbeit vereinbaren zu können, geht dem Arbeitsmarkt oftmals für längere Zeit verloren, um sich um die Fluktuation der Mitarbeiter hingegen sehr gering, sagt Handwerk. „Wir sehen die familienfreundliche Kultur bei uns als einen klaren Wettbewerbsvorteil.“

ANZEIGE

**„Bremschen Kurs halten. Wir entscheiden hier.“**

Delwig Hermann, Vorstand und Ulf Brodhuhn, Vorstandsvorsitzender

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt. Die Bremsische Volksbank trifft als selbständige mittelständische Bank ihre Entscheidungen in Bremen. Seit 90 Jahren verlässlich, pragmatisch, kompetent – und vor allem schnell. Wir sind für Sie da, mitten im Herzen unserer Stadt an der Donshöhe – und dort bleiben wir auch. Wir machen den Weg frei.

Bremsische Volksbank