

Informationen



Das Hamburger Familiensiegel –
gemeinsam für ein familienfreundliches Hamburg

Zehn Beispiele aus der Praxis



Das Hamburger Familiensiegel – gemeinsam für ein familienfreundliches Hamburg

Zehn Beispiele aus der Praxis



Handelskammer Hamburg
Geschäftsbereich International
Bearbeitung: Jessica Furnell, Corinna Nienstedt
Texte: Nicola Sieverling

Adolphsplatz 1 • 20457 Hamburg
Telefon 040 36138-282
Telefax 040 36138-583
service@hk24.de
www.hk24.de

Fotos: Achim Liebsch,
Nicolas Maack (Seite 5) Mathias Collin (Seite 13)
Gestaltung: Axel Seifert
Herstellung: Wertdruck GmbH & Co. KG

Stand: August 2012

Inhalt

	Seite
Vorwort Präses und Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg	5
Grußwort Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	7
Grußwort Präsident der Handwerkskammer Hamburg	9
<hr/>	
atrias Personalmanagement GmbH	10
Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG	12
FKS – Friedrich Karl Schroeder GmbH & Co. KG	14
Geneon Vermögensmanagement AG	16
HCI Capital AG	18
Kurt Heymann Buchzentrum GmbH	20
HS – Hamburger Software GmbH & Co. KG	22
Internationale Fruchtimport Gesellschaft Weichert GmbH & Co. KG	24
Reformhaus Engelhardt GmbH & Co. KG	26
Weinmann GmbH & Co. KG	28
<hr/>	
Weitere Informationen:	
Hamburger Familiensiegel mit Kontaktdaten	
Hamburger Allianz für Familien	
Hotline zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt	31

Vorwort



Engagiert: Fritz Horst Melsheimer (li.),
Präses der Handelskammer Hamburg,
und Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz,
Hauptgeschäftsführer der
Handelskammer Hamburg

Familienfreundlichkeit wird zunehmend zu einem zentralen, wenn nicht zum entscheidenden Faktor im immer härter werdenden Wettbewerb der Unternehmen aller Branchen um Fach- und Führungskräfte. Um sich als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu positionieren, kommen gerade auch kleine und mittlere Unternehmen nicht darum herum, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine Balance zwischen den betrieblichen Interessen und den familiären Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen.

Studien zeigen auf, dass für die Mehrheit der jungen Fachkräfte – und zwar sowohl für Frauen als auch für Männer – die Familienfreundlichkeit eine mindestens ebenso große Rolle bei der Arbeitgeberwahl spielt wie die Höhe des Gehalts.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringt Nutzen und Gewinn für alle Beteiligten. Die Kosten von familienfreundlichen Maßnahmen werden mehr als wettgemacht durch den Nutzen für den Arbeitgeber. Nicht nur das Image des Unternehmens steigt, sondern auch die Zufriedenheit, Motivation und Produktivität der Beschäftigten sind höher. Diese sind seltener krank, kehren schneller aus der Elternzeit zurück und fühlen sich stärker an das Unternehmen gebunden.

Um Unternehmen am Standort Hamburg für eine familienbewusste Personalpolitik zu sensibilisieren und zu motivieren, wurde die „Hamburger Allianz für Familien“ ins Leben gerufen – eine Initiative von Handelskammer, Senat und Handwerkskammer. Seit 2007 vergibt die Allianz das „Hamburger Familiensiegel“. Mit dieser Auszeichnung wird das besondere Engagement kleiner und mittelständischer Hamburger Unternehmen gewürdigt, die ihren Mitarbeitern mit gezielten Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

In dieser Broschüre werden zehn Hamburger Unternehmen verschiedener Branchen, Größen und Beschäftigungsstrukturen vorgestellt, die mit dem „Hamburger Familiensiegel“ ausgezeichnet wurden. Dabei haben die Betriebe jeweils unterschiedliche Maßnahmen einer familienfreundlichen Personalpolitik umgesetzt: Angefangen bei flexiblen Arbeitszeiten und individuellen Teilzeitmodellen über Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme während und nach der Elternzeit bis zu Jobsharing-Modellen auch auf Führungskräfteebene. Diese Beispiele aus der Praxis zeigen, dass es auch für kleine und mittlere Unternehmen vielfältige und praxisnahe Möglichkeiten gibt, ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu unterstützen.

Lassen Sie sich durch diese Beispiele anregen und ermutigen, in Ihrem Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv voranzutreiben und auch nach außen sichtbar zu machen!

A blue ink signature of Fritz Horst Melsheimer, consisting of stylized initials.

Fritz Horst Melsheimer
Präses der Handelskammer Hamburg

A blue ink signature of Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz, featuring a prominent downward-pointing arrow-like stroke.

Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz
Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg

Grußwort



Detlef Scheele,
Senator für Arbeit, Soziales,
Familie und Integration

Hamburg noch familienfreundlicher zu machen, das ist das erklärte Ziel der Hamburger Allianz für Familien. Handelskammer, Handwerkskammer und Senat engagieren sich hier für familienfreundliche Rahmenbedingungen. Für dieses hervorragende Engagement möchte ich beiden Kammern und den Familiensiegel-Unternehmen, in denen Familienfreundlichkeit tagtäglich gelebt wird, ausdrücklich danken!

Diese Broschüre ist Ausdruck des vielfältigen Engagements und zeigt, mit welchen Maßnahmen einer familienfreundlichen Personalpolitik Hamburger Unternehmen ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Dazu gehören familienbewusste Arbeitszeiten genauso wie eine gelebte Unternehmenskultur, die ausdrückt, dass Familie zu haben kein Nachteil ist. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels ist eine gute Vereinbarkeit eine der zentralen Herausforderungen für Unternehmen, wenn sie im Wettbewerb um die besten Köpfe auf dem Markt bestehen wollen.

Daher geht es darum, Eltern bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und ihnen den Einstieg bzw. Wiedereinstieg in das Berufsleben sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag fordert deshalb zu Recht, dass die Kinderbetreuung für Kleinkinder und die Betreuung der Grundschüler bundesweit ausgebaut werden müssen. Hamburg bietet schon jetzt ein sehr gut ausgebautes Kinderbetreuungssystem. Mit weitgehenden Rechtsansprüchen und einheitlichen Bildungsstandards gewährleisten wir eine verlässliche und qualitativ anspruchsvolle Kinderbetreuung. Weitere Verbesserungen sind geplant: Wir führen bereits ab August 2012 und damit ein Jahr vor dem Bund den Rechtsanspruch auf eine fünfständige Kinderbetreuung ab zwei Jahren ein. Ab 2013 verbessern wir die Personalausstattung in benachteiligten Quartieren. Und ab August 2014 stellen wir die fünfständige Betreuung beitragsfrei. Dies wird zu einer spürbaren finanziellen Entlastung der Eltern führen.

Aber auch bei der Betreuung von Grundschulern ist Hamburg bundesweit vorne. Mit der flächendeckenden Einführung von Ganztagsbetreuung an Grundschulen sichert der Hamburger Senat zum einen für alle Grundschüler eine verlässliche Betreuung am Nachmittag und in den Ferien. Zum anderen gewährleisten wir für alle Hamburger Kinder die gleichen Startchancen und Bildungsmöglichkeiten.

Damit bietet Hamburg eine verlässliche Betreuung bis in die Grundschule. Die Rahmenbedingungen der Stadt und die familienfreundliche Personalpolitik der vielen Hamburger Unternehmen tragen dazu bei, dass Eltern Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren können und ihre Berufstätigkeit nicht einschränken müssen.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Detlef Scheele' in a cursive script.

Detlef Scheele

Grußwort



Josef Katzer,
Präsident der Handwerkskammer
Hamburg

Seit 2007 gibt es in Hamburg ein Gütezeichen für familienfreundliche Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen: das Hamburger Familiensiegel. Seither haben zahlreiche Firmen und Betriebe aus den unterschiedlichsten Wirtschaftszweigen das Zertifikat erworben – und damit einen neuen Qualitätsmaßstab für unternehmerisches Handeln eingeführt. Denn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eben kein vermeintlich „weiches“ Thema, das nur von außen an die Arbeitgeber herangetragen würde. Im Gegenteil: Die Organisation der Wertschöpfungsprozesse im lebendigen Ausgleich mit den Möglichkeiten und Bedürfnissen der Beschäftigten ist eine zentrale Aufgabe jeder Unternehmensführung.

Unternehmen, die diese Aufgabe annehmen und bewältigen, sind im Wettbewerb besser aufgestellt als andere. Das gilt vor dem Hintergrund des schrumpfenden Fachkräfteangebots erst einmal ganz unmittelbar für die betriebliche Personalgewinnung. Ein Arbeitgeber, der familiäre Anforderungen an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitdenkt und individuelle Lösungen für eine kräfteschonende Bewältigung des Alltags anbieten kann, punktet in der Konkurrenz um die begehrte Fachkraft – und wird sie zum beiderseitigen Vorteil besser auf Dauer an die Firma binden können.

Der Nutzen familienfreundlicher Unternehmensführung geht aber weit über die Vorteile im Bereich des Personalmanagements hinaus. Denn die Versöhnung von betrieblichen und familiären Anforderungen ist zugleich ein wichtiges Stück unternehmerischer Sozialverantwortung (CSR). Der ethische Aspekt von CSR verbindet sich dabei wiederum mit wettbewerblichen Gesichtspunkten. So ist Wettbewerb immer auch – und ganz besonders im Handwerk – Vertrauenswettbewerb. Entsprechend wird ein Betrieb, der über seine Familienpolitik Mitverantwortung für die Lebenswelt seines Stadtteils übernimmt, auch die Bindungen an Kunden, Lieferanten und Nachbarn festigen.

Wie aber setzt man den guten Vorsatz, ein familienfreundliches Unternehmen zu werden, am Ende praktisch um? Dafür liefert diese Broschüre konkrete Erfolgsgeschichten aus der Praxis. Und was könnte besser zum eigenen Tun anregen als das gute Beispiel?

In diesem Sinne wünsche ich dem Hamburger Familiensiegel und den Hamburger Unternehmen für die kommenden Jahre viele neue Zertifizierungen.

A handwritten signature in blue ink that reads "Josef Katzer". The signature is fluid and cursive.

Josef Katzer

„Werdende Eltern unterstützen wir in allen Belangen“



Kann sich der Unterstützung ihres Betriebes sicher sein: Anja Buckendahl, Marketingreferentin der atrias Personalmanagement GmbH, mit ihrem Sohn Dave

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Work-Life-Balance sind für uns nicht nur Modeworte. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter aktiv dabei, ein ausgewogenes Privat- und Berufsleben zu führen“, sagt Michael Kögel, Personalleiter der atrias Personalmanagement GmbH. Seit Jahresbeginn gehört das Unternehmen mit 16 Niederlassungen zur DIS AG – Teil der Adecco Gruppe und marktführend in der Überlassung und Vermittlung von Fach- und Führungskräften.

Wertschätzung und Respekt spielen bei atrias Personalmanagement eine elementare Rolle. Gearbeitet wird nach dem Modell der sogenannten Vertrauensarbeitszeit: Um privaten Tätigkeiten nachzugehen, wird den Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, ihren Arbeitsplatz zwischendurch oder frühzeitig zu verlassen.

„Unsere Mitarbeiter können ihre Pausen flexibel gestalten, sowohl was die Uhrzeit als auch die Länge betrifft, und jederzeit Besorgungen erledigen und Termine wahrnehmen“, so Kögel. Ohne dafür Urlaubstage einzubüßen, dürfen Mitarbeiter bei familiären Anlässen vollständig fern bleiben. „Ich habe für einen Tag freigegeben, als mein Sohn auf das Gymnasium wechselte“, erzählt Kögel.

Um den individuellen Anliegen aller Mitarbeiter weitestgehend gerecht zu werden, gibt es bei atrias Personalmanagement bewusst keine festgelegte Regelung zur Schichtarbeit, so wie sie bei anderen Personaldienstleistern vielfach üblich ist. Zudem wird darauf geachtet, dass die reguläre Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten wird. „In der Zentrale geht unser Geschäftsführer oft abends durch die Büros und schickt die Mitarbeiter persönlich nach Hause“, berichtet Kögel.

Die Mitarbeiter werden auch dahingehend geschult, dass sie im Durchschnitt nicht mehr als acht und auch in Ausnahmesituationen nicht länger als zehn Stunden arbeiten. Sollte ein Mitarbeiter trotzdem Überstunden aufbauen, werden ihm Urlaubstage geschenkt, so dass seine Überstunden letztlich in Freizeit umgewandelt werden. Diese Maßnahmen haben natürlich auch rechtliche Gründe, aber nicht nur: „Es ist uns vor allem ein Anliegen, so Krankheiten vorzubeugen und unseren Mitarbeitern ein gesundes und angenehmes Arbeitsumfeld zu bieten“, sagt Kögel.

Weiterhin werden die Mitarbeiter darin bestärkt, sich mindestens einmal im Jahr eine mehrwöchige Auszeit zu gönnen, um einen Ausgleich zum Arbeitsalltag zu schaffen und eine nachhaltige Erholung zu gewährleisten. Die Bedürfnisse werdender Eltern und junger Familien liegen dem Unternehmen besonders am Herzen. In firmeninternen Broschüren wurden gezielt Informationen zusammengestellt, die die Zeit nach der Geburt betreffen und Informationen zu den Themen Mutterschutz, Kündigungs-

schutz und Elternzeit enthalten. Der Ausstieg und Wiedereinstieg für Elternzeitler wird ebenfalls nicht dem Zufall überlassen, sondern gründlich durch ein Mitarbeitergespräch vorbereitet.

„Werdende Eltern können sich unserer Unterstützung in allen Belangen sicher sein“, bestätigt Kögel. So werden beispielsweise Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt, um ihre Partnerinnen zu während der Schwangerschaft anfallenden Arztterminen begleiten zu können. Auch in den Monaten nach der Geburt besteht enger Kontakt zu den jungen Müttern. Sofern die Eltern ihr Einverständnis geben, werden die Daten und Fotos des Neugeborenen auf der News-Seite im Intranet veröffentlicht. Als besonderes Highlight gelten die Besuche der Mitarbeiterinnen mit ihren Babys in der Unternehmenszentrale: „Wenn unsere Kolleginnen uns mit ihren Babys einen Besuch abstatten, stellen wir unsere Arbeit zurück und genießen die Zeit miteinander“ sagt der Personalleiter schmunzelnd. Auch während der Elternzeit können die Mitarbeiter – falls gewünscht – für das Unternehmen tätig sein. So bleibt der Anschluss an das Unternehmen erhalten; man ist noch mit einem Fuß „drin“, mit dem anderen daheim im „Familienbetrieb“.



Um die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zu vereinfachen, besteht für Mütter jeglicher Hierarchiestufe die Möglichkeit, auf Teilzeitbasis in das Unternehmen zurückzukehren. Außerdem ist es möglich, den Nachwuchs bei einem Betreuungsausfall mit zur Arbeit zu bringen oder von der Home Office-Regelung Gebrauch zu machen und von zu Hause aus zu arbeiten.

Bei atrias Personalmanagement werden Mitarbeiter nicht als isolierte Arbeitskräfte betrachtet – man ist sich des privaten Umfeldes bewusst und nimmt persönliche Belange ernst. So wird beispielsweise bei der Urlaubsplanung auf Kolleginnen und Kollegen mit schulpflichtigen Kindern besondere Rücksicht genommen. Auch bei unternehmensinternen Veranstaltungen wird die Familie integriert: Sowohl Partner als auch Kinder werden zu verschiedenen atrias-Events, wie etwa dem Tannenbaumschlagen zu Weihnachten, eingeladen. Aber auch zwischendurch und ohne konkreten Anlass freut man sich immer über spontane Besuche von Familienangehörigen.

„Kinder im Büro sind bei uns ein gewohntes Bild“



„Jeden Tag Gutes tun“, lautet der Slogan der Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG, von den Kunden liebevoll und kurz „Budni“ genannt. Der direkte Draht zu Kunden und Mitarbeitern ist in Hamburg und der Region bekannt. Die Auswertungen durch den deutschen Kundenmonitor sorgen seit Jahren regelmäßig für eine Spitzenposition in den Bereichen kompetente Beratung, Verfügbarkeit und Freundlichkeit. Budni wurde darüber hinaus zum zweiten Mal mit dem begehrten Siegel für eine familienfreundliche Beschäftigungspolitik ausgezeichnet. Kurzum: Die Angestellten in den Filialen, im Wandsbeker Zentrum oder im Hochregallager in Allermöhe fühlen sich als „Budnianer“ und sind dem Familienunternehmen treu verbunden. Es kann auch nicht anders sein, denn sonst hätte der Experte für Schönheit und Gesundheit im Wettbewerb „Hamburgs beste Arbeitgeber 2012“ bei der Mitarbeiterbefragung kaum so gut gepunktet und sich als einer der fünf besten Arbeitgeber in Hamburg profilieren können.

Die familienfreundliche Politik wird vor allem durch die Geschäftsführung in vielen persönlichen Kontakten mit den Angestellten gelebt: Gabriele und Cord Wöhlke haben sich in der Stadt einen exzellenten Ruf als Akteure für viele soziale Projekte erworben und trotz des unternehmerischen Erfolgs „Bodenhaftung“ bewahrt. Mitarbeitern wird zu den Geburtstagen persönlich gratuliert, in der Weihnachtszeit fahren die Familienmitglieder zu persönlichen Gesprächen in die Filialen.

Tochter Julia Wöhlke ist als Mitglied der Geschäftsleitung verantwortlich für den Mitarbeiterbereich und hat die Unternehmenskultur ihrer Eltern verinnerlicht. Für sie sind Vertrauen und Kommunikation der Schlüssel für eine erfolgreiche Philosophie, die auf Familienfreundlichkeit setzt. Denn gerade im Einzelhandel ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Thema. „Unsere Öffnungszeiten in den Filialen unterscheiden sich teilweise erheblich von den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen. Wir suchen deshalb gemeinsam nach Lösungen“, sagt die Junior-Chefin von Budni. Mit individuellen Arbeitszeiten wird dem Rechnung getragen. In der Filiale in Lübeck gibt es sogar auf Teamleiterebene Jobsharing. Das klappt laut Julia Wöhlke ebenso wunderbar wie das Modell „Azubi in Teilzeit“.

Unter den jungen Menschen, die im Drogerieunternehmen als Kosmetikerinnen, Drogisten, Lagerlogistiker und Verkäuferinnen ausgebildet werden, sind natürlich auch einige junge Mütter. Eine Auszubildende aus der Filiale Berner Heerweg ist 24 Jahre alt und genießt bei Budni die Sonderregelung, inklusive Schulzeit 30 Stunden wöchentlich arbeiten zu dürfen. „Sie hätte sonst auf dem



Für sie sind Vertrauen und Kommunikation der Schlüssel zum Erfolg: Julia Wöhlke (Mi.), Leitung des Bereichs Mitarbeiterservice und -entwicklung sowie Mitglied der Geschäftsleitung, im Gespräch mit Delia Schindler, CSR-Beauftragte, und deren Sohn Bela

Arbeitsmarkt als junge Mutter keine Chance gehabt“, sagt Julia Wöhlke, die übrigens nie von Humankapital oder Humanressourcen redet, sondern nur von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Auch während der Elternzeit wird der Kontakt gehalten. Bei Familienfeiern und Schulungen sind diese Mütter und Väter selbstverständlich mit dabei. Beim Wiedereinstiegsgespräch werden Optionen für den beruflichen Einsatz besprochen. Die Quote der Wiedereinsteiger nach zwei bis drei Jahren „Babypause“ ist hoch, weil der Einstieg auf Wunsch sukzessive erfolgen kann. „Wir gewinnen mit dieser Option viele Mitarbeiter“, weiß Julia Wöhlke, die für die vierte Generation des vor 100 Jahren gegründeten Unternehmens steht. Diese familienfreundlichen Konzepte machen zudem den Karriereweg für Frauen leichter. Der Führungsnachwuchs in der Bezirks- und Filialleitung ist zu 70 Prozent weiblich. Da erübrigt sich die Diskussion um eine Frauenquote.

Eine Besonderheit sind die Kinderfreizeiten für den Nachwuchs auf Sylt, um die langen, betreuungslosen Zeiten während der Sommerferien zu überbrücken. Seine Wertschätzung drückt Budni auch bei Brunchterminen aus. Zu denen wird die ganze Familie eingeladen, wenn der Vertrag in die unbefristete Phase wechselt. Eine Urkunde gibt es noch dazu. Wenn in der Wandsbeker Firmenzentrale Betreuungsnot herrscht und Mitarbeiter ihre Kinder ohne Beaufsichtigung allein daheim lassen müssten, wird einfach auf Kita-Betrieb umgestellt. „Die Kinder sind oft mit hier und sitzen dann beispielsweise vor dem PC. Das ist bei uns ein gewohntes Bild“, so Julia Wöhlke augenzwinkernd.

Budnianer zu sein, macht bei all diesen Angeboten offenbar auch nach dem Eintritt in das Rentenalter viel Spaß. Der Springerpool – Mitarbeiter, die für personelle Engpässe oder Sonderaktionen wie Filialeröffnungen aushelfen – wird von altgedienten und erfahrenen Mitarbeitern dominiert. „Wir profitieren vom Fachwissen und von der Flexibilität, daher wäre es schade, wenn diese ehemaligen Mitarbeiter, die immer noch arbeiten wollen, zuhause auf dem Sofa sitzen müssten“, sagt Julia Wöhlke.

Das gilt im besonderen Maße für Frau Amende, die mit über 80 Jahren in der Filiale in der Bergstraße volles Engagement zeigt und sich nicht nur bei den Stammkunden größter Beliebtheit erfreut.

„Arbeitgeber müssen für ihre Mitarbeiter **attraktiv sein**“

Mit Bleistift und Radiergummis und in der Rathausstraße 11 fing alles an. Dort eröffnete Friedrich Karl Schroeder sein Fachgeschäft für Bürobedarf. Damals, vor 85 Jahren, krepelte man die Ärmel hoch, schaute nicht unbedingt auf die Uhr. Teilzeit gab es nicht. Flexible Arbeitszeiten? Da hätte der Chef sicher erst einmal verwundert den Kopf geschüttelt.

Seit 1997 führt der Enkel des Firmengründers, Christian Schroeder, das Handels- und Systemhaus für alle IT-Aufgaben. Vom Stand-alone-Server bis zur Clusterlösung für die reibungslose Kommunikation – aus dem kleinen Geschäft für Büroartikel ist die FKS – Friedrich Karl Schroeder GmbH & Co. KG geworden, ein Spezialist für modernste Technik. Eines aber hat sich in all den Jahren nie geändert, die Einstellung im Management: „Für jede der drei Generationen standen immer die Mitarbeiter im Vordergrund. Wir wissen alle, dass ein Unternehmen nur so gut sein kann, wie die Menschen, die dort arbeiten“, sagt Christian Schroeder.

Einheitslösungen gibt es auch heute nicht bei FKS im Schwarzen Weg. Die 165 Mitarbeiter im Innen- und Außendienst schätzen eine Arbeitsplanung, die auf das Familienleben Rücksicht nimmt. Kinder sind kein Hindernis für die Tätigkeit in diesem mittelständischen Unternehmen – und auch nicht für die Karriere. Aus familiären Gründen kann Sonderurlaub eingereicht werden, und zwar ohne dass einer der Kollegen argwöhnisch schaut. Im Gegenteil: Es gilt das ungeschriebene Gesetz, dass die liegen gebliebene Arbeit aufgeteilt und von den anderen erledigt wird. Schließlich soll kein Kunde durch den Ausfall Nachteile spüren.

Teamarbeit ist Trumpf und eine gegenseitige Wertschätzung, wie sie von Geschäftsführer Christian Schroeder vorgelebt wird. Er ist selbst Familienvater und hat zwei Kinder im Alter von vier und sieben Jahren. Das prägt und motiviert, sich für eine familienfreundliche Politik einzusetzen. „Meine Philosophie lautet, dass Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter attraktiv sein müssen. Ein gutes Klima fördert die Leistungsfähigkeit.“

Vor zwei Jahren wurde FKS als 100. Unternehmen mit dem Familiensiegel ausgezeichnet. Der Slogan „Gut zuhören und fachkundig beraten. Das sind unsere Stärken“, richtet sich in einem Flyer zwar an die Kunden – aber er trifft auch auf das Managementteam zu. Sie sorgen für die Umsetzung flexibler Lösungen: Eine Mitarbeiterin hat die Freiheit, ihren Job mit der Pflege eines Elternteils zu vereinbaren, weil sie als Teilzeitkraft im Betrieb gehalten wurde. „Wir wollten nicht auf diese wertvolle Arbeitskraft verzichten“, lautet das Argument von Christian Schroeder.

Durch seine Zustimmung wurde es außerdem möglich, dass ein anderer Mitarbeiter von FKS den halben Tag die Kinderbetreuung zu Hause übernehmen kann. Während seiner Abwesenheit helfen die Kollegen aus und übernehmen seinen Part. Der Firmenchef: „Die Mitarbeiter sind die Visitenkarte des Hauses. Wer sich wohl fühlt, ist auch freundlich und zuvorkommend. Wir erwarten von unseren Angestellten Flexibilität – also müssen wir ihnen gegenüber auch diese Einstellung erbringen.“

Die Philosophie wird gezielt schon an den Nachwuchs vermittelt. Von den 165 Mitarbeitern sind immerhin 13 Prozent Auszubildende und Studenten. Das Unternehmen vergibt Stipendien für ein berufsbegleitendes Studium zum Bachelor of Arts, um seinen Bedarf an top ausgebildeten Mitarbeitern und zukünftigen Arbeitskräften zu decken. Junge Menschen, die von der Familienstrategie des IT-Experten irgendwann später profitieren werden. Im Servicecenter des Unternehmens gibt es gerade dafür ein aktuelles Beispiel: Zwei Mütter kommen aus der Elternzeit zurück, beide waren vorher in Vollzeit und wechseln nun in die Teilzeit. Durch Jobsharing wird die Stelle in enger Abstimmung besetzt. Die eine Kollegin ist am Dienstag, Mittwoch und Donnerstag da,





Hält viel von Teamarbeit und gegenseitiger Wertschätzung:
Christian Schroeder,
 Geschäftsführender
 Gesellschafter der
 Friedrich Karl Schroeder
 GmbH & Co. KG,
 mit seinen Kindern
 Lina und Florian

die andere montags und freitags sowie an zwei halben Tagen. „Das ist die perfekte Besetzung für uns. Wir wollen dieses neue Modell erfolgreich integrieren“, so Christian Schroeder.

Zuversichtlich kann er sein, denn sogar auf der Leitungsebene und damit in verantwortungsvoller Position sind für FKS starre Arbeitszeiten tabu. Einkaufsleiterin Claudia Rohwer macht bereits um 15 Uhr Feierabend, um ihren Sohn aus der Schule abzuholen. Der Ehemann ist Polizist und kann diesen Part wegen der Schichteinsätze nicht erledigen. Der Nachwuchs aber möchte, dass Mama pünktlich vor der Tür steht, deshalb muss Claudia Rohwer auch punktgenau den Schreibtisch räumen. Kein

Problem. „Der gesamte Prozess ist darauf abgestimmt. Wichtige Entscheidungen im Einkauf werden bis 15 Uhr erledigt“, sagt sie. Das Management von FKS vertraut ihr, denn nach der Elternzeit übernahm die Eimsbüttelerin wieder den Einkauf – und macht den Job mit 30 Stunden dennoch perfekt. Sie kennt das Haus wie ihre Westentasche. „Ich habe hier gelernt und bin seit 25 Jahren dabei.“ Das schafft Vertrauen und eine enge Bindung zu Geschäftsführung und Kollegen. Claudia Rohwer lobt die flachen Hierarchien und die kurzen Abstimmungswege. Die familienfreundliche Einstellung in der Chefetage wird als positiv empfunden. „Wir haben ein sehr gutes Arbeitsklima. Das ist allen Kollegen wichtig. Denn wir verbringen viel Zeit bei FKS.“



„Wir wollten mit Menschen anders umgehen“

„Money rules the world“, das mag der Leitspruch vieler Banker sein. Aber spätestens seit der Finanzkrise hat bei manchem Vermögensberater ein Umdenken eingesetzt. „Ich war mit dem System nicht zufrieden. Es gab trotz des Erfolges einen hohen Vertriebsdruck“, bekennt Andreas Enke. Seit 1993 war er im Bankgeschäft aktiv, zuletzt bei einem großen ausländischen Institut als „Leiter Private Banking Hamburg“ in gehobener Position. Vor fünf Jahren reichte es ihm, er machte sich selbstständig und gründete mit zwei weiteren Vorständen die Geneon Vermögensmanagement AG. Der Vermögensverwalter am Glockengießerwall gilt seither als kleiner, aber kompetenter Spezialist für sicheres und risikokontrolliertes Vermögensmanagement. Klarheit, Individualität und Transparenz lautet jetzt der Leitspruch von Enke.

Dieses Denken gibt er an die insgesamt neun Mitarbeiter weiter - und deshalb hat sein Unternehmen das Familiensiegel erworben. „Wir wollten im Umgang mit den Menschen, mit denen wir arbeiten, etwas anders machen als vorher im Konzern. Dann aber müssen wir bei unseren Mitarbeitern beginnen und bei unseren Kunden weitermachen“. Daher setzt die AG sowohl für Kunden als auch für Angestellte auf Wertguthaben-Modelle. Jeder Mitarbeiter entscheidet dabei selbst, wieviel und wann er eine bestimmte Summe steuerbegünstigt zurücklegt. Angelegt in konservativen Wertpapieren, kann so ein Guthaben aufgebaut werden, das sich beispielsweise als finanzielles Polster für die Elternzeit nutzen lässt. Auch ein Vorruhestand oder Sabbatical, um für einige Monate in andere Länder zu reisen, sind möglich. „Wertkonten sind eine pfiffige Idee. Es gibt viele Menschen, die das nicht kennen. Als ein Teil einer familienfreundlichen Politik ist dieses Modell ideal, um Mitarbeitern mit Kind Freiräume zu ermöglichen. Das Geld ist gut angelegt und kann bei Bedarf im Rahmen des Modells ausgezahlt werden“, sagt der Geneon-Vorstandschef.

Enke weiß die Freiheit einer familienfreundlichen Personalpolitik selbst zu schätzen. Als Vater dreier Kinder mit derzeit erhöhtem Betreuungsbedarf hat er montags den PC von daheim angeschaltet. Anders ließ sich die aufwändige Betreuung in Absprache mit der ebenfalls berufstätigen Frau nicht bewerkstelligen. „Es ist notwendig, dass man da sein kann. Schließlich machen wir den Job doch für die Familie“, lautet seine Erkenntnis.

Die Geneon-Kunden sitzen mittlerweile längst nicht nur in Hamburg. Vorstand Uwe Eilers zum Beispiel operiert von Frankfurt aus - und auch er arbeitet im Home-Office. Dieses ist mit modernster Technik ausgestattet. Ist Eilers abwesend, werden beispielsweise alle Anrufer in den Hamburger Hauptsitz umgeleitet. „Die Telefonanlage wird von Geneon finanziert. Wir stellen dieses Equipment allen Externen zu Verfügung. Schließlich muss das Büro professionell sein“, sagt Andres Enke.

Sein Kollege Eilers hat sich darüber hinaus ein Jahr lang in Elternzeit um die Familie gekümmert. Für Vorstände anderer Unternehmen häufig ein absolutes „no go“ und mit dem oftmals starren Anspruchs- oder Statusdenken nicht vereinbar. Bei Geneon zählt jedoch nicht die Präsenz oder die Zahl der absolvierten Meetings: Das Ergebnis ist wichtig, und das hat Uwe Eilers trotz Elternzeit offensichtlich gut erreicht. „Kein Kunde ist in diesem Jahr weggegangen“, sagt Andreas Enke und sieht sich damit in seinem familienfreundlichen Kurs bestätigt.

Der Vertrauensvorschuss gilt auch für die Mitarbeiter im Vertrieb. So ist eine Vertretungsregelung durch Doppelbesetzungen lückenlos organisiert. Natürlich wird der Erfolg der Arbeit auch hier gemessen. „Viele Unternehmen nutzen zu wenig von diesen Konzepten. Aber wofür stehen sie? Welchen Umgang mit den Menschen pflegen sie?“ lautet Enkes zentrale Frage.

Und er schwärmt von seinem Mitarbeiter am Standort Hannover, der ebenfalls seine Arbeitszeiten so festlegen kann, dass Zeit für die Familie und das Hobby bleibt. Der Mann trainiert Fußball-Jugendmannschaften und macht abends Netzwerkarbeit bei den



Schätzt die Freiheit einer familienfreundlichen Politik: Geneon-Vorstand Andreas Enke mit seiner Tochter Franziska (li.) und seinem Sohn Alexander sowie Kaja Falkenhain, Tochter eines Mitarbeiters

Rotariern – dazwischen sitzt er am PC oder beim Kunden. Und trägt nebenbei als ein sehr erfolgreicher Mitarbeiter wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei. Dieses frei regelbare Vertriebssystem funktioniert, denn als inhabergeführtes Unternehmen gibt es keine Bank und keine Kapitalgebergesellschaft im Hintergrund, deren Interessen berücksichtigt werden müssen. Im Gegenteil, da das Unternehmen den Mitarbeitern selbst gehört, gibt es eine Interessensgleichheit zwischen der AG und den Mitarbeitern/Aktionären.

Vorstandschef Enke weiß, worauf es ankommt und wie sich die Familienpolitik auszahlt: „Es gilt, die Firma kontinuierlich, aber sicher zu entwickeln. Das ist wichtig für die Mitarbeiter und wichtig für die Vermögensanlagen der Kunden. Das nennen wir organisches Wachstum.“

„Gegenüber
Mitbewerbern
überzeugen wir
auch wegen
unserer Familien-
freundlichkeit“



Setzt auf
Eigenorganisation und
Verantwortungsgefühl:
Christian Kleinke,
Personalchef
der HCI Capital AG

Die Broschüre, die für Besucher im Empfangsraum ausliegt, trägt einen vielversprechenden Titel: „So spannend kann eine Schiffsbeteiligung sein“. Darin geht es um Container, die – obwohl nur simple Kisten – doch die Welt verändert haben, um den Panamakanal und um Handelsflotten. Eine Lektüre für Menschen, die ihr Geld weder unters Kopfkissen legen noch glänzende Goldbarren im Tresor verschließen, sondern lieber in Schiffe investieren wollen.

Da sich sicherlich nicht jeder gleich einen ganzen Ozeanriesen leisten kann, beteiligt man sich besser an Schiffsfonds. Und die sind die Spezialität der HCI Capital AG seit Gründung im Jahre 1985. Mit 435 Schiffsfonds und 537 Schiffen hat kein anderes deutsches Emissionshaus so viele Schiffsbeteiligungen emittiert. Über 200 Schiffsinvestments davon hat die HCI bereits erfolgreich abgeschlossen – auch das ist Branchenrekord. „Emissionshäuser bilden einen vergleichsweise jungen Markt, der Präsenz, Höchstleistung und besten Kundenservice von den Mitarbeitern verlangt. Wer top ist, baut sich hier ein ausgezeichnetes Karrieresprungbrett“, weiß Christian Kleinke, Personalchef bei HCI Capital.

„So herausfordernd und angenehm zugleich kann ein Superjob sein“, könnte deshalb der Titel einer Broschüre sein, mit der die familienfreundliche Arbeitsplatzstrategie dokumentiert wird. Denn die ist ebenso wenig ein Zufallsprodukt wie ein solide konzipiertes Schiffsinvestment. Das Unternehmen baut auf den Erhalt von Fachkräften und will einem Mangel vorbeugen, den Christian Kleinke in fünf bis sechs Jahren prognostiziert. „In der heutigen Zeit müssen wir den Mitarbeitern zeigen, dass wir auf die Aspekte einer familienfreundlichen Politik großen Wert legen.“

Für die rund 220 Mitarbeiter in der Hamburger Zentrale in der Burchardstraße sowie am Standort Bremen gilt ein flexibles Arbeitszeitmodell ohne Kernzeiten. Die Teilzeitquote liegt im zweistelligen Bereich. Wer möchte, kann sich Überstunden ansparen und dieses Kontingent tages- oder stundenweise abbauen. HCI Capital setzt auf „Vertrauensarbeitszeit“ in einer mobilen Arbeitswelt.

Die Mitarbeiter der HCI Capital AG müssen ihr Arbeitspensum nicht durch Dauerpräsenz am Büroschreibtisch leisten. Mit dem Notebook kann dank moderner IT-Lösungen und der Vernetzung in die ganze Welt bestens von zu Hause gearbeitet werden. „Wir setzen auf Eigenorganisation und Verantwortungsgefühl“, betont der Personalchef. Arbeitseinsätze bis in die Abendstunden oder auch einmal am Wochenende können in einem derart anspruchsvollen Job in einem marktführenden Emissionshaus vorkommen – die Unternehmensleitung nimmt solche Anstrengungen aber nicht als selbstverständlich, sondern als hingebungsvolles Engagement. Christian Kleinke: „Wer engagiert und zielorientiert arbeitet, findet bei der HCI Capital AG dafür Anerkennung und Wertschätzung. Diese Aspekte sind Teil unserer Unternehmenskultur und sorgen

für eine gute Atmosphäre.“ Die flachen Hierarchien bei der HCI Capital AG ermöglichen darüber hinaus die Arbeitsplanung im Team. Es gibt keinen Abteilungsleiter, der die Zeiten starr vorgibt. Die Teams organisieren sich selbst und sprechen die Anwesenheit in der Burchardstraße untereinander ab.

Diese Regelung ist vor allem von Vorteil für Mütter und Väter, die zu bestimmten Zeiten ihre „Hol- und Bringdienste“ von und zur Kita oder Schule absolvieren müssen. Oder Mitarbeiter, die sich um kranke Eltern kümmern. Einzige Vorgabe „von oben“: Das Team als solches muss in den klassischen Arbeitszeiten zwischen 9 und 18 Uhr erreichbar sein – denn kein Geschäftspartner, kein Kunde oder potenzieller Anleger für eine Schiffsbeteiligung soll sich ins telefonische „Off“ wählen. „Wir fordern mit diesem Konzept die Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Der angenehme Nebeneffekt ist, dass man verstärkt miteinander kommuniziert“, sagt Christian Kleinke.

So ist nur logisch, dass auch für das Verlassen des Arbeitsplatzes im Notfall keine strengen Regeln gelten. Denn Mitarbeiter, die wegen einer angespannten privaten Situation dringend zu Hause gebraucht werden, aber am Schreibtisch bleiben müssen, arbeiten zweifelsohne nicht besonders konzentriert und gut.

Großzügig zeigt sich das Hamburger Emissionshaus bei Geburten und Hochzeiten. 315 Euro gibt es zusätzlich zum Gehalt, wobei die „krumme Zahl“ zurückgeht auf die Zeit, als es noch die Deutsche Mark gab. Auch daran kann man erkennen, wie lange die HCI Capital AG sich schon über Nachwuchs freut. Damit nicht genug: Für die Kita-Betreuung gewährt die HCI Capital AG ihren Mitarbeitern einen Zuschuss. Dieser wird (steuergünstig) durch eine Umwandlung von Gehaltsbestandteilen realisiert.

Eine Schwangerschaft muss auch im sich rasch verändernden Beteiligungsgeschäft nicht das Ende der Karriere bedeuten. Die Personalabteilung möchte rechtzeitig über den Entbindungstermin und die Rückkehrwünsche informiert werden, um die Mitarbeiterin in die weitere Personalplanung einbeziehen zu können. Im Intranet hält das Unternehmen dafür vielfältige Informationen bereit, damit ein individueller Weg in Absprache mit Team und Personalabteilung festgezurrert wird.

Das familienfreundliche Konzept zahlt sich für das Unternehmen aus. Christian Kleinke: „Gegenüber anderen Mitbewerbern in der Branche überzeugen wir auch wegen unserer familienfreundlichen Personalpolitik. Das hat Vorteile auf dem Bewerbermarkt. Wir sehen uns deshalb gut aufgestellt, wenn es zu einem Fachkräftengpass kommt.“



„Familienfreundlichkeit fördert die Motivation“

Im März 2007 wurde die Buchhandlung Heymann als erstes Hamburger Unternehmen für vorbildliche Personalpolitik mit dem „Hamburger Familiensiegel“ ausgezeichnet. Vor vier Jahren erhielt sie den begehrten Branchenpreis als „Buchhandlung des Jahres“. In der Begründung der Jury heißt es unter anderem, dass Heymann seine „persönliche Handschrift“ und seine „Individualität“ bewahrt habe.

Wenn die Auszeichnung auf das außergewöhnlich starke Engagement im Bereich Familienfreundlichkeit zielt, müsste Heymann diesen Preis ohne Zweifel auch in diesem Jahr erhalten. Denn Geschäftsführerin Heike Heymann-Rienau setzt mit sicherem weiblichen Gespür auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter in den 16 Filialen, der Verwaltung und dem Zentrallager.

Die Modelle zur Arbeitszeitgestaltung sind bewusst individuell gehalten und in vielen Varianten verhandelbar – denn Frauen bilden das Gros der rund 250 Angestellten. Davon sind 100 in Vollzeit und der Rest in Teilzeit beschäftigt. Einige arbeiten nur am Sonnabend, andere übernehmen gern die „Nachtschichten“ bis zur Schließung der Filialen, weil so die Familienpflichten und der Beruf optimal vereinbar sind.

Im Geschäft in Blankenese arbeitet Filialleiterin Andrea Hinz-Meyer „nur“ 30 Stunden wöchentlich, damit sie den Nachwuchs von der Kita abholen kann. Personaleinsatzpläne schreibt sie vom heimischen Schreibtisch aus. Auch im Verwaltungsbereich kann die Arbeit von zu Hause erledigt werden.

Für die Umsetzung ihrer familienfreundlichen Pläne setzt Heike Heymann-Rienau auf gemischte Teams von alten und jungen Mitarbeitern, Müttern und Frauen ohne Kinder. „Eine familien-

freundliche Personalpolitik fördert Motivation und Empathie und erhöht die Identifikation mit dem Unternehmen“, sagt die Chefin. Gemeinsam mit Bruder Christian Heymann führt sie die Buchhandlung Heymann in dritter Generation. Großvater Kurt legte 1928 den Grundstein mit dem Erwerb der ersten Buchhandlung in Eppendorf – heute mit 1000 Quadratmetern die größte Filiale und das Stammhaus. Mit schönen Büchern allein, das wusste schon der Firmengründer, kann man Menschen gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht an die Regale locken. Erst persönlicher und aufmerksamer Service mit eingehender Beratung macht das Geschäft unverwechselbar.

Doch wer Sorgen und Probleme daheim hat und unter Zeitdruck berät, weil das Kind vor der Haustür wartet, kann diese Heymann-Philosophie nicht gut umsetzen. Die Geschäftsführerin geht deshalb bei ihren Besuchen in den Filialen „aktiv“ auf Mitarbeiter zu, die einen traurigen oder bedrückten Eindruck machen. „Eine Mitarbeiterin ist mir beispielsweise aufgefallen, deren Mann gerade keinen Job hatte. Dann frage ich sie, wie sie mit dieser Belastung klar kommt, ob wir etwas für sie tun können und ob ihre Arbeitszeiten gerade zur Familie passen“, sagt Heike Heymann-Rienau.

Bei finanziellen Notlagen gibt es zinsgünstige Mitarbeiterkredite. Außerdem finanzieren die Heymann-Geschwister auch den externen Personalcoach, der bei Bedarf gebucht werden kann, und gewähren Unterstützung bei Trennung, Tod, Verlust – und auch bei der Pflege älterer Familienmitglieder. „Die Pflegezeit ist ein großes Thema, das uns künftig noch stärker beschäftigen wird“, sagt die Geschäftsführerin. Ein Gesundheitscoach soll dagegen die Selbstverantwortung von Mitarbeitern stärken.

Für Alleinerziehende geradezu ein Segen ist die Sonderregelung bei einer Krankheit des Kindes. Die Krankenkasse übernimmt in solchen Fällen nur einen Teil des Gehaltes. Die Buchhandlung springt hier ein und zahlt den Differenzbetrag – die Mutter muss in dieser Phase der Freistellung vom Betrieb also keine Gehaltseinbußen befürchten.



Und weitere Maßnahmen können Mitarbeiter(inne)n helfen. Die stundenweise Beschäftigung während der Elternzeit ist für Heike Heymann-Rienau ebenso selbstverständlich wie das Jahresarbeitszeitkonto: Mit einer Mitarbeiterin wird eine Jahresstundenzahl zu einem fixen Gehalt festgelegt. Diese Regelung beinhaltet beispielsweise die Mehrarbeit zu Ostern und Weihnachten, wenn das Buchgeschäft richtig brummt. „Der Geschäftsablauf muss sichergestellt sein“, lautet die einzige Bedingung von Heike Heymann-Rienau.

Andere Mitarbeiter des Hauses freuen sich über die Sabbatregelung – ein Teil des familienfreundlichen Paketes, mit dem entstandene Überstunden abgebummelt werden können. Dieses Konzept bescherte einem Mitarbeiter die Freiheit, für drei Monate nach Indien reisen zu können.

Transparenz und Offenheit sind feste Säulen der Heymann-Firmenphilosophie. Von einem regelmäßig erscheinenden Rundbrief der Geschäftsleitung profitieren alle Mitarbeiter, auch die, die sich in Schwangerschaft, Eltern- oder Pflegezeit befinden. Gleiches gilt für das von den Filialleitern abgezeichnete Protokoll der jeweiligen Sitzung in einer Filiale, das für jeden Mitarbeiter sichtbar ausgehängt wird. Mit dieser Strategie lässt sich Vertrauen schaffen. Sie ist ebenso wie die familienfreundlichen Maßnahmen imagefördernd für das Hamburger Traditionsunternehmen. Heike Heymann-Rienau hat einen Grund, warum sie sich persönlich für all diese kleinen und großen „Pro-Familien-Ideen“ einsetzt: „Unternehmen haben eine gesellschaftliche Verantwortung. Familienfreundlichkeit gehört seit 1928 zu unserer Unternehmenskultur.“

**Hält viel von Transparenz und
Offenheit im Unternehmen:
Heike Heymann-Rienau, Geschäftsführerin
der Kurt Heymann Buchzentrum GmbH**

„Familienfreundlichkeit als Grundkonzept“

In der City Nord ist ein angesehenes IT-Dienstleistungsunternehmen mit einer bemerkenswerten Erfolgsgeschichte beheimatet. 1979 kamen Firmengründer und Geschäftsführer Dr. Thomas M. Schünemann und Walter Ullmer auf die Idee, ein Programm für kleinere Rechner zu entwickeln, mit dem Nutzer ohne besondere EDV-Kenntnisse die Herausforderungen der Finanzbuchhaltung bewältigen können. Und legten damit den Grundstein für die Entwicklung zu einem anerkannten Branchenspezialisten.

Heute ist die HS – Hamburger Software GmbH & Co. KG einer der führenden deutschen Hersteller kaufmännischer Software und entwickelt neben Lösungen für die Finanzbuchhaltung Anwendungen für die Bereiche Auftragsbearbeitung und Personalwirtschaft. 160 Mitarbeiter, davon 40 Prozent Frauen, stellen ihre Arbeitskraft zur Verfügung und genießen einen ganzen Blumenstrauß von Maßnahmen, die für eine familienfreundliche Ausrichtung stehen. Beispiel Teilzeitarbeit: So unterschiedlich die Gründe dafür sind, so unterschiedlich sind die Teilzeitmodelle. Angefangen von einer Absenkung der täglichen Arbeitszeit über eine Reduzierung um einzelne Tage bis hin zu Modellen, bei denen der Mitarbeiter zwei Tage bei HS arbeitet und einen halben von zu Hause aus. Es gibt die Teilzeit während und nach der Elternzeit, für Mitarbeiter in Führungspositionen, aber auch für Kollegen, die Zeit für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger brauchen. Auch Teilzeit aus gesundheitlichen Gründen kann – stets in enger Absprache mit der Personalabteilung – vereinbart werden. Gute Mitarbeiter halten, statt sie durch neue Kräfte von außen zu ersetzen, lautet die Maxime.

Das gilt im besonderen Maße für die Teamleiterin im Vertrieb, die als langjährige Mitarbeiterin 2006 in Mutterschutz und Elternzeit ging. 2007 holte HS Uta Imbeck vorzeitig wegen akuten Personalbedarfs zurück und verhalf ihr zum Karrieresprung. In Doppelspitze mit einem Kollegen übernahm sie schließlich die heutige Führungsverantwortung an fünf Tagen, 24 Stunden lang. Als Uta Imbeck aus familiären Gründen im vergangenen Jahr nach Bremen zog, war das nicht das Ende ihrer Beschäftigung. Im Gegenteil: Ihr wurde ein Home-Office-Arbeitsplatz eingerichtet, und seither arbeitet sie nur noch einen Tag in Hamburg, die restlichen

vier Tage an ihrem neuen Wohnort. Anrufe an die Teamleiterin laufen über die von vor dem Umzug bekannte Telefonnummer und werden jetzt einfach nach Bremen umgeleitet.

All das funktioniert nach Bekunden der Personalabteilung problemlos – und eine Mitarbeiterin mit hervorragenden Fähigkeiten konnte durch diese spezielle Förderung bei HS gehalten werden. „Das war für uns jedoch ein Paradigmenwechsel“, bekennt Tim Nörnberg, Leiter des Personalwesens. Ohnehin bedurfte die Umstellung auf Teilzeit mit den entsprechend notwendigen Organisationsprozessen im Hause auch einer Umstellung in den Köpfen und den Abschied von jahrelang gewohnten Arbeitseinstellungen. Tim Nörnberg: „Wer sich für Teilzeit entscheidet, muss auf die Willensanstrengung aller Beteiligten setzen. Wir haben uns binnen zehn Jahren sukzessive dahin entwickelt, wo wir heute stehen.“



Gleichzeitig lobt er die Vorteile, die sich für HS aufgetan haben. „Durch das Angebot der verschiedenen Arbeitszeitmodelle können wir entsprechend individuell auf die Bedürfnisse eines Mitarbeiters reagieren, wobei wir natürlich auch die unternehmerischen Belange im Auge behalten müssen. Wichtig ist uns, die Mitarbeiter – soweit möglich – im Unternehmen zu halten. Wir kennen ihre Fähigkeiten, wir vertrauen ihnen. Diese Strategie lohnt sich auf alle Fälle.“

Gelohnt haben sich auch die Ideen für ein „Eltern-Kind-Zimmer“, als Spielstätte und Arbeitsplatz zugleich. Hier können Mutter oder Vater ihrer Arbeit ohne Betreuungssorgen nachgehen, während der jüngere Nachwuchs die Spielecke mit Malstiften, Spielen und Büchern nutzt. Für die Größeren steht ein PC zur Verfügung, an dem die Schulaufgaben erledigt und Internetrecherchen vorgenommen werden können. Sogar ein Schlafplatz wurde von HS



Reagieren mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:
Tim Nörnberg, Leiter des Personalwesens, und Svenja Röger, Teamleiterin Personal

eingrichtet, damit die Kleinen ihren Mittagsschlaf bekommen. In dieses Konzept passt auch der Strampler als Geschenk zur Geburt, verziert mit dem Logo „HS Miniclub“ und einem Herzchen.

Auch während der Elternzeit stehen Mütter und Väter nicht im Abseits, denn mit den „HS Patenschaften“ wird auf Abteilungsleiterenebene ein bewusster Kontakt gesucht. „Firmenübergreifende Rundmails mit aktuellen Personalentscheidungen werden ebenso weitergeleitet wie Informationen zu neuen Unternehmensprodukten“, ergänzt Svenja Röger, Teamleiterin Personal. „Wir fühlen uns verpflichtet, in den Monaten der Auszeit auf unsere Kollegen aktiv zuzugehen.“

Transparenz ist ohnehin Trumpf bei HS – Hamburger Software, denn das Intranet informiert nicht nur über Elternzeit und

Elterngeld, sondern auch über Eldercare und entsprechende Beratungs- und Betreuungsangebote. Wer Informationen zu Vollmachten und Verfügungen sucht, profitiert ebenfalls von dieser Wissens-Datenbank. Das elektronische „Schwarze Brett“ empfiehlt sich als Wegweiser zu Kita-Angeboten in der City-Nord, Ferienangeboten für Kinder und Jugendliche, alternativen Formen der Kleinkindbetreuung oder aktuellen Infoveranstaltungen.



Weiß die flexiblen
Arbeitszeiten
zu schätzen:
Sachbearbeiterin
Inga Behr mit
ihrer Tochter Lara

Internationale Fruchtimport Gesellschaft
Weichert GmbH & Co. KG

„Nur **motivierete
Mitarbeiter**
sind auch
gute Mitarbeiter“

Es gibt wohl nicht viele Büroräume, in denen Bananen und Ananas auf den Schreibtischen liegen. Der tägliche Frischekick für die Mitarbeiter ist normaler Teil des Alltags bei der Weichert GmbH und Co. KG. Denn die Internationale Fruchthandel Gesellschaft handelt unter anderem mit Bananen, Ananas, Limetten und Mangos. Doch den beiden Chefs, den Brüdern André und Hans-Peter Weichert, liegt nicht nur die Gesundheit der Mitarbeiter am Herzen, sondern auch die Weiterführung der Firmenkultur ihres Vaters Dieter.

Denn der damalige Chef Dieter Weichert – des 1910 gegründeten Unternehmens, das unter dem Kürzel INTER bekannt ist – baute auf Spezialisten im Fruchtgeschäft als Fundament der Firma. „Er hat uns vorgelebt, dass nur motivierte Mitarbeiter auch gute Mitarbeiter sind“, sagt Sohn Hans-Peter Weichert, unter anderem für den Vertrieb zuständig. Und so lebt der wertschätzende Gedanke weiter: Die Mitarbeiter werden mit Handschlag und Namen begrüßt und dürfen sich jeweils zum Jahresanfang in eine Urlaubsliste für Dänemark eintragen. In der Nähe des Hennestrands steht das vom Vater erworbene alte Bauernhaus, in dem jeder Angestellte für eine Woche Erholung tanken kann. „Das Angebot wird sehr gut angenommen“, sagt Hans-Peter Weichert.

Mit solchen Angeboten allein lässt sich jedoch kein Siegel als familienfreundliches Unternehmen gewinnen. Die Brüder haben einen ganzen „Familien-Fruchkorb“ zusammengestellt, der das Arbeiten in der Verwaltung und im Lager, nur einen Steinwurf vom Großmarkt entfernt, zu einer angenehmen Beschäftigung macht. Entsprechend entspannt ist die Stimmung im Großraumbüro, in dem auch Inga Behr vor dem Bildschirm sitzt. Die Sachbearbeiterin hält dem Fruchthandel seit 14 Jahren die Treue – nicht zuletzt wegen der auf ihre Bedürfnisse angepassten Arbeitszeiten. Nach dem ersten Kind konnte sie halbtags wieder einsteigen, und auch der zweite Nachwuchs lässt sich dank gleitender Arbeitszeiten problemlos zur Kita bringen und wieder abholen.

40 Mitarbeiter profitieren von der Teilzeit. „Ein Gespräch mit den Chefs, und es hat geklappt. Alle Wünsche werden hier erfüllt. Das erleichtert das Arbeiten“, lobt Inga Behr. Die Kollegen reagieren mit Verständnis auf den späteren Anfang außerhalb der Kernarbeitszeit. „Das Klima ist gut“, umschreibt es die zweifache Mutter. Die Arbeit ohne Stechuhr sorgt für eine äußerst geringe Mitarbeiterfluktuation und einen hohen Anteil von altgedienten Mitarbeitern unter den 40 Beschäftigten. Die halten gemeinsame Betriebsausflüge auch nicht für zähe Pflichtveranstaltungen, sondern für eine Art Unternehmensparty mit hohem Spaßfaktor. Über die Barkassenfahrt mit anschließendem Barbesuch wurde noch Monate später geschwärmt. In die Firmengeschichte ein-

gegangen sind auch die Weihnachtsfeiern mit allen Ehemaligen. „Integration statt Ausgrenzung“ lautet das Motto der beiden Firmenchefs, die wissen, dass im Fruchthandel nicht nur verlässliche Partner das A und O sind, sondern auch die enge Bindung zu den Beschäftigten.

Die Brüder Weichert, beide selbst Familienväter und erprobt im täglichen Spagat zwischen den beruflichen und privaten Anforderungen, setzen darüber hinaus auf Flexibilität. Wer möchte, kann vom Schreibtisch daheim die Arbeit erledigen. Die Frischekompetenz wird damit nicht in Frage gestellt, vielmehr ist es eine Art Vertrauenssignal in die eigenverantwortliche Tätigkeit zum Wohle des Unternehmens. „Unsere Reputation und unsere Stellung am Markt verdanken wir unseren Mitarbeitern“, ergänzt Hans-Peter Weichert. Diese Philosophie muss wohl stimmen, denn vor zwei Jahren konnte das Unternehmen sein 100jähriges Bestehen feiern. Allein der Umsatz an Bananen beträgt jährlich 10 Millionen Kartons. „Dennoch muss man auch neue Produkte auf den Markt bringen und beispielsweise das Bio-Segment bedienen, das durchaus noch Wachstumspotenzial hat“, weiß Hans-Peter Weichert.



Wachstum gibt es auch im Unternehmen – und diese Expansion wird gefördert. Bis zu 150 Euro werden als Zuschuss für einen Kita-Platz bezahlt. Ein großzügiger Betrag, der als Investition in die Zukunft betrachtet werden kann. „Jedes Baby ist ein neuer Bananenkonsument“, sagt der Geschäftsführer augenzwinkernd. In Notfällen darf der Nachwuchs sogar mit an den Arbeitsplatz gebracht werden. Und Elternteilzeiter werden nicht auf das Abstellgleis gestellt, sondern als willkommene Rückkehrer wieder in den Betrieb integriert. Mit ihnen gemeinsam entwickeln die beiden Chefs individuelle Lösungen, damit Beruf und Familie unter einen Hut gebracht werden können.

Nicht zu vergessen ist das Angebot an Sprachkursen, um sich mit den Produzenten und Lieferanten auf Augenhöhe unterhalten zu können. Denn die Früchte kommen aus fernen Ländern, in denen Englisch und Spanisch gesprochen wird. Lücken in der Kommunikation gleicht eine Lehrerin aus, die auf Wunsch der Frucht-Spezialisten ins Haus kommt. Diese Form der kostenlosen Weiterbildung nehmen die Mitarbeiter gern in Anspruch, denn das ist allemal besser, als nach Feierabend daheim zu büffeln, damit die Lieferantenbetreuung kompetent und locker absolviert werden kann.

„Auch das **Wohlbefinden** der Mitarbeiter zählt“



Absolviert eine Teilzeit-
Ausbildung: Tanja Käding (re.),
angehende Einzelhandelskauffrau,
hier mit ihrer Tochter Jessica

„Ich wollte mit Menschen arbeiten. Und nur weil ich Kinder habe und daher auf flexible Arbeitszeiten angewiesen bin, wollte ich nicht alleine in einem düsteren Büro sitzen“, sagt Kristina Kovacevic, die seit zwei Jahren eine Teilzeit-Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau im Reformhaus Engelhardt absolviert. Die 26-Jährige ist zweifache Mutter, und bereits beim Einstellungs-gespräch war ihr klar, dass sie im Reformhaus Engelhardt den Sprung ins Berufsleben schaffen würde. Weil die Rahmenbedin-gungen stimmen.

Tanja Käding, ebenfalls zweifache Mutter, ist im selben Aus-bildungsjahr wie Kristina Kovacevic und hat eine 30-Stunden-Woche. Zwölf Stunden davon verbringt sie in der Berufsschule und schätzt besonders die zusätzlichen Schulungen und weiter-bildenden Seminare, die laufend angeboten werden. „Ich würde diese Ausbildung jederzeit wieder machen, denn es ist eine einmalige Chance für mich“, sagt Käding.

Zur familienfreundlichen Personalpolitik des Un-ternehmens zählt neben dem Angebot der speziell für Eltern konzipierten Teilzeitausbildung auch die Option einer Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit. „Die Teams werden allerdings so gemischt, dass auch bei familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung ein planmä-ßiger Arbeitsablauf gewährleistet ist“, sagt Personalleiterin Si-mone Wedler. Heißt: Nicht nur Mütter oder Väter mit Kindern arbeiten eng zusammen, sondern auch Angestellte ohne Kinder oder ältere Mitarbeiter. Das erleichtert die Urlaubsplanung und schafft ohne eigene Einschränkungen Verständnis für die ganz besonderen Belange der Familien.

Als Fachgeschäft für Gesundheit umfasst das Sortiment des Un-ternehmens rund 5000 Artikel und ist spezialisiert auf hochwer-tige Naturkosmetik sowie Feinkost und Lebensmittel aus vorwie-gend biologischem Anbau. Mit 120 Mitarbeitern und 17 Filialen in Hamburg, dem Hamburger Umland und Lübeck genießt das mittelständische Familienunternehmen einen exzellenten Ruf. Auf Genuss und Wohlfühlen wird im Reformhaus Engelhardt nämlich genauso viel Wert gelegt wie auf das Wissen um ge-sundheitliche Zusammenhänge und präventive Maßnahmen. „Wir helfen den Menschen dabei, gesund zu bleiben, und freuen uns über jeden Kunden, der an seine Ernährung und seine Le-bensweise einen hohen Anspruch stellt“, so Wedler.

Neben dem Hamburger Familiensiegel und der Ernennung als familienfreundliches Unternehmen wurde das Reformhaus En-gelhardt 2011 und 2012 mit dem Titel „Reformhaus des Jahres“ ausgezeichnet und ist Mitglied der „neufom“. Das neufom-Gütesiegel ist ein Zeichen, das Produkte nur dann tragen dür-fen, wenn sie einen strengen Kriterienkatalog erfüllen: Neben dem Einsatz hochwertiger und natürlicher Rohstoffe dürfen

keine chemischen Zusätze in Lebensmitteln vorhanden sein, die Herstellung, Verarbeitung und Verpackung müssen umweltver-antwortlich umgesetzt werden und Produkte aus ökologischem Anbau haben Vorrang. Außerdem dürfen keine genmanipulierten Rohstoffe verwendet werden, und die Rückstände müssen weit unter den gesetzlichen Vorschriften liegen.

Gesundheit und Wohlbefinden werden aber nicht nur für die Kunden groß geschrieben: Die familienfreundliche Firmenpolitik und die individuellen Modelle der Arbeitszeitgestaltung wirken sich positiv auf die Motivation des Personals aus. „Unsere Mit-arbeiter melden sich seltener krank, sind zufriedener als anders-wo und bleiben unserem Unternehmen auch nach der Eltern-zeit treu“, freut sich Simone Wedler. Die Unternehmensführung kümmert sich bereits im Vorfeld der Geburt um die werdende Mutter: „Bei der Ankündigung einer Schwangerschaft be-kommt diejenige von uns Informationen zum Mutter-schutz und anderen rechtlichen Ansprüchen, die sie nutzen kann“, so Wedler.

Auch während der Elternzeit besteht ein regelmäßi-ger Kontakt zu den Mitarbeitern, und niemand wird von den internen Entwicklungen des Unternehmens aus-gegrenzt. Das fördert die Identifikation mit dem Unternehmen und erleichtert die Wiedereingliederung in den Beruf.

Im Reformhaus Engelhardt sind Mütter und Väter ein nicht weg-zudenkender Bestandteil des Personals. Dass viele nur vormit-tags arbeiten können, vor allem wenn die Kinder noch klein und nur bis mittags in Betreuung sind, ist für das Unternehmen kein Problem, sondern vielmehr eine Herausforderung. Diese Einstel-lung ist der Firmengründerin Cathrin Engelhardt zu verdanken, die seit dem Tod ihres Mannes Norbert Engelhardt die Geschäfte leitet und am eigenen Leibe erfahren hat, wie schwer es ist, Beruf und Kinder unter einen Hut zu bringen. Der enge Zusammen-halt der Mitarbeiter und ihre beiden Söhne gaben ihr in dieser schwierigen Lebensphase die Kraft, das Familienunternehmen weiter zu führen. Heute lebt Cathrin Engelhardt in einer Patch-workfamilie mit fünf Kindern.

Die geringere betriebliche Arbeitszeit von Frauen mit Kindern wird durch besonders gute Arbeitsleistung ausgeglichen. „Müt-ter gehen mit Problemen des beruflichen Alltags anders um als die Jungen und Unerfahrenen. Das kommt auch bei den Kunden positiv an“, bilanziert Simone Wedler.



„Moderne Familien brauchen moderne Arbeitszeiten“



Empfindet die freie Gestaltung der täglichen Arbeitszeit
als Gewinn für beide Seiten: Phillipp Schroeder,
kaufmännischer Leiter bei Weinmann, mit seiner Tochter Line

Verantwortung übernehmen – für das Arbeitsfeld, sich selbst und die Familie. Auf diese Fähigkeit setzt und vertraut die Firma Weinmann bei ihren Mitarbeitern. Diese drei Säulen harmonisch miteinander zu verbinden, ist das erklärte Ziel des Hamburger Medizintechnikherstellers. Nur so, erklärt das Unternehmen, kann ein familiengerechtes Miteinander für alle Seiten erfolgreich sein. Die Rechnung ist aufgegangen: Für ihre familienfreundliche Personalpolitik wurde Weinmann mit dem Hamburger Familiensiegel ausgezeichnet.

1874 in Ludwigshafen gegründet, ist das Unternehmen heute im Besitz und unter der Leitung der Familien Feldhahn und Griefahn. In den Anfängen von Weinmann bestimmte hauptsächlich die Produktion feinmechanischer Armaturen für Sauerstoffgeräte das Geschäft. Mittlerweile zählt Weinmann zu den Experten in der Beatmungstechnologie in seinen beiden Geschäftsfeldern Homecare und Emergency.

Damit das so bleibt, lässt Weinmann nichts unversucht, die Arbeitsbedingungen für die Belegschaft optimal zu gestalten. Und erhofft sich im Gegenzug zufriedene, motivierte Mitarbeiter, die seltener krank sind und ihr Know-how ganz im Sinne der Firma einsetzen.

Zu den verschiedenen Werkzeugen für Weinmanns familienfreundliche Personalpolitik zählt unter anderem die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Solche Home-Offices waren bei deutschen Unternehmen lange Zeit unbekannt, sogar heute gibt es noch Firmen, die ihren Mitarbeitern diese Form des Arbeitsplatzes verwehren. Für Weinmann ist das Home-Office Teil der Firmenphilosophie. Familiär begründete Home-Office-Plätze sind an bis zu drei Tagen in der Woche möglich.

„Moderne Familien brauchen moderne Arbeitszeitangebote“, sagt Philipp Schroeder, kaufmännischer Leiter bei Weinmann. Das ist ganz im Sinne von Carola Kaiser, einer der vielen Mütter, die vom Home-Office profitieren. Sie ist beim Medizintechnikhersteller als Personalreferentin tätig. Ihre Arbeit erledigt sie in Teilzeit und nutzt die Möglichkeit, vom Home-Office aus den PC anzuschalten. Diese vielseitige Arbeitsgestaltung gibt ihr die Chance, sich um ihre Kinder zu kümmern und einen verantwortungsvollen Job auszuüben.

Philipp Schroeder weiß diese Freiheit ebenso zu schätzen. Um seine siebenjährige Tochter vom Hort abholen zu können, verlässt er mindestens zweimal in der Woche bereits um 15 Uhr das Haus. „Die Arbeit wird dann eben nach der Tagesschau erledigt. Ich habe mich an diese veränderten Zeiten gewöhnt und genieße die Ruhe. Meine Arbeit kann ich so ganz konzentriert erledigen“, sagt Schroeder.

Ein weiteres Indiz für Familienfreundlichkeit ist die Möglichkeit, die Vollarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden flexibel zu gestalten. Den Mitarbeitern des Unternehmens – davon 250 im Hamburger Hauptsitz – ist dabei selbstverständlich klar, dass betriebliche Anforderungen jederzeit erfüllt werden müssen, denn die sind Voraussetzung für die reibungslose Abwicklung der Unternehmensprozesse. „Wir führen eine Kultur über Ziele und Ergebnisse“, ergänzt Philipp Schroeder. Daher müssen am Ende die Ergebnisse stimmen. Sie lauten: beste Produkte in der Medizintechnologie auf den Markt bringen und die Markenpalette für Homecare und Emergency kontinuierlich mit den strategischen Partnern erweitern.

Die freie Gestaltung der täglichen Arbeitszeit als weiterer Vorteil steht diesem unternehmerischen Anliegen nicht im Weg. Weinmanns Mitarbeiter können selbst entscheiden, wie sie täglich im Zeitfenster von 6.30 bis 20 Uhr ohne Kern- und Mindestarbeitszeit tätig sein wollen. So kommt der eine lieber früh, weil er dann nachmittags Zeit für die Kinder hat. Der andere fängt jedoch erst vormittags an, weil in den Morgenstunden die pflegebedürftige Mutter mit Frühstück versorgt werden muss. Dafür bleibt er eben auch länger.

Diese Entwicklung ist kein Zufall, denn Weinmann hat erkannt, dass das Thema Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger immer mehr Raum einnehmen wird. Deshalb geht es längst nicht nur darum, lediglich den Angestellten mit Nachwuchs die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu ermöglichen.

Die familienfreundliche Politik beinhaltet auch Gleitkonten und Gleittage für Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit per Stempelkarte erfassen. Das schafft Transparenz und Gerechtigkeit. Sind die Kinder erkrankt oder muss für die betagten Eltern durch einen Krisenfall schnelle Pflege organisiert werden, bietet Weinmann individuelle Freistellungsmöglichkeiten für Mitarbeiter an, die dann ohne Druck ihre privaten Angelegenheiten regeln können. Dieses Angebot wird sogar ohne Zeiterfassung realisiert.

All das schafft eine vertrauensvolle Atmosphäre des Nehmens und Gebens. Denn bei der Förderung und Forderung von Eigenverantwortung kann es nur Gewinner geben. Dazu gehören zufriedener Mitarbeiter, die sich in ihren Belangen ernst genommen fühlen, und eine Geschäftsführung, die sich der Loyalität ihrer Mitarbeiter sicher sein kann. Übrigens ein Arbeitsklima, das auch Weinmanns Kunden spüren und zu schätzen wissen.



Gemeinsam für ein familienfreundliches Hamburg:

Das Hamburger Familiensiegel

Kleine und mittlere Hamburger Unternehmen, die sich für eine familienfreundliche Arbeitswelt engagieren und ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, können sich um das Hamburger Familiensiegel bewerben. Das Hamburger Familiensiegel ist ein anerkanntes Qualitätssiegel für familienbewusste Personalpolitik und wurde speziell für kleine und mittelgroße Unternehmen entwickelt – mit praxisnahen Beurteilungskriterien und einem relativ geringen Zeiteinsatz für die Unternehmensleitung. Mehr Informationen finden Sie hier: www.hamburg.de/familiensiegel

Handelskammer Hamburg

Jessica Furnell

Adolphsplatz 1 • 20457 Hamburg • Telefon 040 36138-282

E-Mail: jessica.furnell@hk24.de

Geschäftsstelle der Hamburger Allianz für Familien

Margret Tourbier-Stretz

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Hamburger Straße 37 • 22083 Hamburg • Telefon 040 42863-2450

E-Mail: margret.tourbier-stretz@basfi.hamburg.de



Hamburger Allianz für Familien

Hamburg steht mit anderen Städten und Gemeinden im Wettbewerb um Einwohnerinnen und Einwohner, finanzielle Ressourcen und Unternehmensansiedlungen. Dabei gewinnt Familienfreundlichkeit als Standortfaktor zunehmend an Bedeutung. In Hamburg haben sich Senat, Handelskammer und Handwerkskammer zur „Hamburger Allianz für Familien“ zusammengeschlossen. Das Ziel: Hamburg soll sich durch ein familienfreundliches Arbeitsplatzangebot auszeichnen. Es soll Unternehmen ermöglichen, im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte erfolgreich zu bestehen. Dazu soll neben dem Ausbau der Kindertagesbetreuung das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ stärker in Unternehmen und Betrieben verankert werden. Hierzu hat die Allianz eine Reihe von Initiativen gestartet. Neben dem Hamburger Familiensiegel ist für Unternehmen besonders interessant:

Hotline zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt

Im Auftrag der „Hamburger Allianz für Familien“ bietet die pme Familienservice GmbH Unternehmen, die sich über die verschiedenen Instrumente von Familienfreundlichkeit im Betrieb (zum Beispiel flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsabläufen oder Wiedereinstiegs- und Kontakthalteprogramme bei Elternzeit) und Möglichkeiten betriebsnaher Kinderbetreuung informieren möchten, eine kostenlose Erstberatung. Bei Bedarf können Kontakte zu kompetenten Partnern für die Umsetzung konkreter Maßnahmen im betrieblichen Alltag vermittelt werden.

Die Hotline-Nummer lautet: 040 4321450

Weitere Informationen zur Hotline im Internet unter:

www.hamburg.de/hotline-fuer-unternehmen



Hamburger Allianz für Familien

Herausgeber:
Handelskammer Hamburg
Adolphsplatz 1 • 20457 Hamburg
Postfach 11 14 49 • 20414 Hamburg

Telefon 040 36138-138
Telefax 040 36138-401
service@hk24.de
www.hk24.de

August 2012

