

Starke Familien + starke Unternehmen = starke Standorte

Während die Einwohnerzahlen in allen anderen Revierstädten zurückgehen, freut sich die Stadt am Fluss über Zuwachsraten.

Mülheim ist familienfreundlich. Aber es gibt auch noch Handlungsbedarf.

Familienfreundlichkeit gilt als Basis für eine innovative Wirtschaft, als wichtiger Standortfaktor für die Zukunft und mittlerweile auch als erstrebenswerter Wettbewerbsvorteil. „Nur mit einem attraktiven Lebens- und Arbeitsumfeld können wir ein ausreichendes Angebot an Arbeitskräften sichern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken“, so Jürgen Schnitzmeier, Geschäftsführer der Mülheim & Business GmbH. Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland rückt zudem die Vereinbarung von Familie, Beruf und Pflege immer mehr in den Fokus.

Welche Rolle spielt eine familienbewusste Personalpolitik bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber? „Die alles entscheidende Rolle“, sagt die Mülheimerin Nina Marberg (33), die bei der PVS rhein-ruhr GmbH (PVS) im Vertriebsinnendienst tätig ist. Die zweifache Mutter wollte 2008 nach vier Jahren Elternzeit wieder in ihren Beruf zurückkehren. Da

passte es für sie perfekt, dass die PVS in der nur wenige Meter entfernten städtischen Tageseinrichtung „Sterntaler“ Plätze für die Mitarbeiterkinder zur Verfügung stellt: „Das ist die ideale und konkrete Umsetzung von Familienfreundlichkeit“, sagt Nina Marberg. „Der Weg zur Arbeit ist gleichzeitig der Weg zum Kindergarten. Und im Notfall kann ich

sofort vor Ort sein: Das ist ein wirklich gutes Gefühl.“

Der konkrete Fall der Marbergs untermauert, was viele wissenschaftliche Studien herausgearbeitet haben: Familienbewusstsein hat sich zu einem bedeutenden Standortfaktor entwickelt – für einzelne Unternehmen und für die Innovationsdynamik von ganzen Regionen. Denn familienbewusste Unternehmen erreichen laut einer Analyse des Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik der Universität Münster und der Steinbeis-Hochschule Berlin die Ziele einer höheren Rückkehrquote aus der Elternzeit (19 %), einer höheren Mitarbeiterproduktivität (17 %), einer niedrigeren Fehlzeitenquote



HANS TURCK GMBH & CO. KG: BESONDERS FREUNDLICH IN DER ARBEITSZEITGESTALTUNG UND ZU DEN KINDERN DER MITARBEITER

Die Firma Hans Turck GmbH & Co. KG bietet eine ganze Reihe familienfreundlicher Maßnahmen an. Kinder von Mitarbeitern dürfen in der Kantine essen und bei Ausfall der Betreuung dürfen sie mit ins Unternehmen gebracht werden. Bei Krankheit der Kinder können Mitarbeiter die Arbeit unterbrechen. „Das Unternehmen schafft es durch seine Familienfreundlichkeit, seine Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und sie auch nach der Elternzeit wieder ins Unternehmen zu holen“, hieß es bei der Preisverleihung. Die Arbeitszeitgestaltung beinhaltet Modelle wie Teilzeit, individuelle vereinbarte Arbeitszeit, Job-Sharing sowie Teilzeitmodelle speziell für Väter.

Ulrich Turck, geschäftsführender Gesellschafter des Unternehmens und selbst Vater von drei Kindern, sieht in der Familie „die Keimzelle unserer Kultur“. Sein Unternehmen unterstreicht die Wichtigkeit der Familie etwa dadurch, dass hohe Prämien für jedes neu geborene Mitarbeiterkind gezahlt werden.

Die Firma Turck, die weltweit vertreten ist und insgesamt 2.800 Mitarbeiter beschäftigt, entwickelt in den Bereichen Sensor-, Feldbus-, Anschluss- und Interfacetechnik Produktlösungen für die Fertigungs- und Prozessautomation. In Mülheim sind rund 250 Mitarbeiter beschäftigt.

www.turck.de

DIE PVS RHEIN-RUHR GMBH: 9 VON 10 MITARBEITERN SIND FRAUEN



Nina (33) und Stephan (43) Marberg profitieren von der Familienfreundlichkeit der PVS: Lucie (6) war von 2008 bis 2010 in der Kindertagesstätte Sterntaler untergebracht, Leo (4) besucht weiterhin dort den Kindergarten.

Der überwiegend weiblichen Belegschaft – die PVS beschäftigt zu 90 Prozent Frauen – stehen neben den gängigen Instrumenten der Familienfreundlichkeit viele weitere Möglichkeiten offen, mit der sie ihre Arbeitszeit flexibel gestalten können. Einige, wie die Familie Marberg, nutzen auch die Plätze in der Kindertagesstätte „Sterntaler“ gegenüber und bei kurzfristigen Betreuungseingängen können Kinder stundenweise zur Arbeit mitgenommen werden. Unter dem Stichwort „Familienservice“ gibt es für die Mitarbeiter ein Gesundheitsvorsorgeprogramm, Essen für Mitarbeiterkinder in der Kantine sowie eine Rechtsberatung. Für diese und weitere Maßnahmen wurde die PVS als familienfreundliches Unternehmen in Mülheim ausgezeichnet.

Das Mülheimer Unternehmen PVS wickelt die komplette Honorarabrechnung für Arztpraxen und Krankenhäuser ab und beschäftigt derzeit rund 580 Mitarbeiter.

www.ihre-pvs.de

(16 %) sowie einer niedrigeren Fluktuationsrate (16%) deutlich besser.

Bereits Anfang 2004 rief zudem das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ ins Leben. Seitdem sorgen diese Bündnisse für eine familiengerechte Infrastruktur vor Ort und unterstützen den Ausbau der Kinderbetreuung auch für Kinder unter drei Jahren. Die Stärke der Bündnisse ist, dass Politik, Wirtschaft und Gesellschaft an einem Strang ziehen. Das „Mülheimer Bündnis für Familie“, ein Zusammenschluss von Stadt, Kirchen, Wirtschaft, Handwerk, Gewerkschaften, der Mülheim & Business GmbH und Wohlfahrtsverbänden, arbeitet gemeinsam an Themen, die Familien betreffen und das Leben von Eltern und Kindern in Mülheim an der Ruhr beeinflussen. Und das Mülheimer Bündnis zeichnet auch Betriebe mit familienfreundlichen Arbeitsstrukturen aus: Bislang haben acht Unternehmen das

Prädikat „Familienfreundliches Unternehmen“ erhalten (siehe Kasten S. 8). Die ergriffenen Maßnahmen in den ausgezeichneten Betrieben sind unterschiedlich: So setzt die Elomech Elektroanlagen GmbH beispielsweise auf Vertrauensarbeitszeit, Beratungsangebote und Wiedereinstiegsprogramme, Elektro-Apparate Gothe & Co. GmbH bietet Arbeitszeitkonten und thematisiert auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Standortentscheidungen, sowohl von Unternehmen als auch Privatpersonen, hängen somit längst nicht mehr nur von einem attraktiven wirtschaftlichen Umfeld ab, sondern zunehmend von der Lebensqualität für die Familien. Und immer mehr Betriebe erkennen, dass sie nur dann motivierte und leistungsbereite Beschäftigte finden, wenn diese Familie und Beruf unter einen Hut bekommen können. Die Schirmherrin des „Mülheimer Bündnis für Familie“, Oberbürgermeisterin Dagmar Mühlenfeld, sagt: „Gemeinsam haben wir Bündnispartner in

den vergangenen Jahren einiges auf die Beine gestellt, was die Familienfreundlichkeit in unserer Stadt steigert. Und wir werden konsequent weiter daran arbeiten. Mit innovativen Ideen, neuen Konzepten und immer einem offenen Ohr für die Belange von Familien, die wir als Experten in eigener Sache sehr ernst nehmen.“ Das gilt vor allem auch für den Bereich Kinderbetreuung.

„Wenn Eltern wissen, dass ihre Kinder gut und verlässlich gefördert und betreut werden, wirkt sich das positiv auf ihre Motivation, Leistungsbereitschaft und Produktivität aus. Und wenn Familien gerne in Mülheim leben, wenn sie sich hier gut aufgehoben und verstanden fühlen, wenn sie sich in unserer Stadt wohlfühlen, dann ist auch das ein wichtiger Standortfaktor“, ist sich die Oberbürgermeisterin sicher.

Auch deshalb baut die Stadtverwaltung Mülheim die Angebote für die unter 3-jährigen und zu den Offenen Ganztagschulen aus. In Mülheim gibt es 4.607 Kindergar-



MÜLHEIMER SCHAUENBURG-GRUPPE BIETET EIN BÜNDEL MASSNAHMEN FÜR EINE FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Von der flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeit über individuell vereinbarte Arbeitszeiten, vorübergehender Teilzeit sowie der Möglichkeit zur Arbeitszeitunterbrechung bei Krankheit der Kinder oder Pflege von Angehörigen bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern ein ganzes Maßnahmenbündel für eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung. Junge Eltern dürfen da auch mal ihr Kind mit zum Arbeitsplatz mitnehmen. Zudem punktet das Unternehmen mit Gesundheitsprogrammen für seine Mitarbeiter.

Dafür wurde die Unternehmensgruppe als Familienfreundlicher Betrieb vom „Mülheimer Bündnis für Familie“ ausgezeichnet.

Die Schauenburg-Gruppe, seit über 55 Jahren ein von der Familie geführtes Unternehmen, ist international aufgestellt. 1.200 Mitarbeiter weltweit, davon rund 240 in Mülheim, sind in den Bereichen Maschinen- und Anlagenbau, Elektronik, Kunststoffverarbeitung, Industrie-, Schlauch- und Oberflächentechnik tätig. www.schauenburg.com

tenplätze in 83 Kindertageseinrichtungen. 426 Plätze davon sind für Kinder unter drei Jahren reserviert. Hinzu kommen 150 Plätze in der Kindertagespflege: „Damit bieten wir derzeit für etwa 15 Prozent der Kinder unter drei Jahren einen Betreuungsplatz an. Unser Ziel ist es, diese Zahl bis zum Jahr 2013 auf 1.220 zu erhöhen“, kündigt Dagmar Mühlenfeld an. „Außerdem halten wir für 1.908 Kin-

der Plätze in der „Offenen Ganztagschule“ vor. Auch hier geht der Ausbau weiter, denn die Nachfrage ist groß.“

Und weil die Nachfrage existiert, wird auch an anderer Stelle an einem Ausbau der familienfreundlichen Strukturen gearbeitet: Die Siemens AG wird im Siemens Technopark einen betriebsnahen Kindergarten bauen. Mülheim & Business-Geschäftsführer

Jürgen Schnitzmeier wünscht sich zudem einen weiteren für das Hafen-Gebiet. Denn das Beispiel der Familie Marberg zeigt, wie bedeutsam eine geregelte Kinderbetreuung für einen unkomplizierten Wiedereinstieg ins Berufsleben ist.

Mehr Informationen: www.familie-in-muelheim.de

„Valide Studien belegen den finanziellen Nutzen von Familienfreundlichkeit für Unternehmen“

Interview mit Hanns-Peter Windfeder, Vorstandsvorsitzender des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft, Kuratoriumsmitglied des Mülheimer Bündnis für Familie und Geschäftsführer der Q:marketing AG, zum Thema familienfreundliche Unternehmen

Herr Windfeder, wann ist denn ein Unternehmen familienfreundlich?

Für mich gibt es insbesondere drei Kriterien für Familienfreundlichkeit. Erstens beeinflusst die grundsätzliche Einstellung der Unternehmensführung zu einem Thema sehr stark die Unternehmenskultur. Das gilt selbstverständlich auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wie wird darüber ge-

sprochen, welche Priorität und Aufmerksamkeit bekommt das Thema? Ein fester Platz in der Unternehmenskultur ist die Grundvoraussetzung. Zweitens könnte man „Nur reden oder auch handeln?“ nennen. Steht Familienfreundlichkeit nur auf dem Papier oder gibt es klare Strukturen, Maßnahmen und Prozesse, mit denen im Alltag Familienfreundlichkeit lebbar gemacht wird. Und

drittens: Gibt es im Unternehmen Verantwortliche für das Thema, genau so wie es das für andere strategisch wichtige Themen ja auch gibt.

Rechnet sich Familienfreundlichkeit für Unternehmen?

Eindeutig ja. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem daraus

AUSGEZEICHNETE BETRIEBE

Paritätische Initiative für Arbeit (PIA)

PVS rhein-ruhr GmbH

Hans Turck GmbH & Co. KG

Elektro-Apparate Gothe & Co. GmbH

Mülheimer Wohnungsbau e.G.

Unternehmensgruppe Schauenburg GmbH

RWW Rheinisch-Westfälische Wasserwerksgesellschaft mbH

Elomech Elektroanlagen GmbH