

Zwei Familien in Balance



**Familie
&
Beruf**

Arbeitnehmer mit Kindern müssen die Interessen gleich zweier Familien miteinander vereinbaren: Die der eigenen – und die der Unternehmensfamilie. Das führt mitunter zu Konflikten. Dass es auch anders geht, zeigt das Beispiel der Busch-Jaeger Elektro GmbH: Das Unternehmen mit Hauptsitz in Lüdenscheid und einem Standort im Bad Berleburger Ortsteil Aue wurde kürzlich vom Kompetenzzentrum Frau & Beruf, Märkische Region, als besonders familienfreundlich ausgezeichnet.

Manuela Herling-Grebe, Mutter zweier Söhne im Alter von zehn und 16 Jahren, sorgt an ihrem Arbeitsplatz selbst für Familienfreundlichkeit – im wahrsten Sinne des Wortes. In der Fertigungshalle des Herstellers für Elektroinstallationstechnik kümmert sie sich um den „erhöhten Berührungsschutz“. Die automatische Verriegelung für Steckdosen öffnet nur bei parallelem Druck auf beide Öffnungslöcher und bietet so mehr Sicherheit für spielende Kinder. Seit 24 Jahren ist sie nun schon für Busch-Jaeger in Aue tätig. Sie fühlt sich wertgeschätzt, sagt die 46-Jährige. Und das auch, weil man flexibel auf ihre Pflichten als Mutter reagiert. „Es war schon immer so: Wenn ein Kind krank ist, genügt morgens ein Anruf. Dann kann ich mich erstmal

ganz auf meine Familie konzentrieren.“ Im Gegenzug bietet sie dann beispielsweise an, am Nachmittag zu arbeiten, wenn ihr Mann vom Schichtdienst wieder zurück ist. Immer funktioniert das natürlich nicht. „Aber auch dann hatte ich immer das Gefühl, dass es in Ordnung ist, dass man mir das nicht übel nimmt. Das war über all die Jahre eine riesige Erleichterung“, erzählt die zweifache Mutter. Wenn die Bundesjugendspiele in der Schule anstehen und auch die Eltern mithelfen sollen, muss so mancher Berufstätige passen. „Ich habe dann im Vorfeld abgeklärt, dass ich bis acht Uhr arbeite und dann für drei Stunden auf dem Sportplatz stehe. Dafür bin ich dann nachmittags länger geblieben“, erzählt Manuela Herling-Grebe. Arbeitszeitkonten

ermöglichen den Beschäftigten die größtmögliche Flexibilität. Das Unternehmen bietet verschiedene Arbeitszeitmodelle: einige Mütter kommen etwa im Rahmen eines 20-Stunden-Vertrages an drei Tagen in der Woche. „Das lässt sich für viele oft besser organisieren, als jeden Tag nur vier Stunden zu arbeiten“, weiß die Produktionshelferin. Sie selbst reduzierte die Arbeitszeit nach jeweils einem Jahr Baby-pause auf vier Stunden. 2013 hat sie das Pensum wieder auf sieben Stunden erhöht. Die Hochphase potenzieller Kinderkrankheiten ist für ihre Söhne zwar vorbei – in ganz seltenen Fällen muss sie dann aber doch überraschend den Arbeitsplatz verlassen. Weil sie schon um 5.45 Uhr mit der Schicht beginnt, stellen sich die Söhne

„Noch werben wir nicht gezielt in Stellenanzeigen mit dem Prädikat für Familienfreundlichkeit“, sagt HR Business Partner Britta Girard. „Aber wir sprechen unsere Leistungen in diesem Bereich in Vorstellungsgesprächen gezielt an, und wir bekommen sehr oft Bewerbungen, in denen dieser Punkt als sehr attraktiv bezeichnet wird.“



Eric (16) und Linus (10) selbst den Wecker. Als der Älteste aber den allmorgendlichen Kontrollanruf nicht entgegennahm, rückte die besorgte Mama vorsichtshalber doch aus – und riss den verschlafenen und völlig überraschten Filius aus süßen Träumen. „Ich habe natürlich ausgestempelt, bevor ich gegangen bin. Aber es hätte ja doch etwas passiert sein können – ich bin dankbar dafür, dass ich in solchen Situationen reagieren kann.“

Die Busch-Jaeger Elektro GmbH gehört zur ABB-Gruppe: Dem Konzern gehört ein Kinderferienhaus in Schapbach im Schwarz-

wald. Mitarbeiter können ihren Nachwuchs in den Oster-, Sommer-, Herbst- oder Weihnachtsferien jeweils für eine Woche dorthin schicken. Für die Jüngsten gibt es die Möglichkeit, zusammen mit Mama oder Papa eine Schnupperwoche im Schwarzwald zu verbringen – wenn sie sich wohlfühlen, treten sie beim nächsten Mal allein die Reise an. Mit dem Zug geht es dann nach Schapbach, die Kinder werden während der Fahrt von Mitarbeitern des Deutschen Roten Kreuzes betreut. „Eigentlich schade, dass meine Kinder schon so groß sind“, sagt Manuela Herling-Grebe mit einem Augenzwinkern. „Ich bin immer gern mitgefahren.“ Aufgeteilt in kleine Gruppen kann der Busch-Jaeger-Nachwuchs dann spielen, basteln, im Freibad oder im kleinen Hallenbad schwimmen oder sich in der neuen Turnhalle oder auf dem Gelände so richtig austoben. Untergebracht werden sie mit Gleichaltrigen in Drei- oder Vier-Bett-Zimmern: „Das ist wie eine Klassenfahrt für die Kinder.“ Heiß begehrt seien die Plätze, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenfrei angeboten werden, erzählt die Mutter. „Im August, September werden immer die neuen Termine bekanntgegeben. Und dann muss man sich schnell anmelden.“

Dieses Angebot haben die drei Söhne von Henning Renfordt noch nicht wahrgenommen: Der Jüngste hat den ersten Geburtstag noch vor sich. Seine Brüder sind drei und fünf Jahre alt und damit noch zu jung für die Ferien allein. Aber auch der 40-jähri-

ge Familienvater profitiert von der Flexibilität seines Arbeitgebers: Er hat einen Telearbeitsvertrag unterschrieben, der es ihm ermöglicht, auch von zu Hause aus zu arbeiten. Renfordt ist zuständig für die Ressourcenplanung und Disposition. Den Großteil seines Jobs erledigt er am PC und ist dafür grundsätzlich nicht ortsgebunden. „Ich nutze das sporadisch, wenn meine Frau zum Beispiel einen Arzttermin mit einem der Jungs hat und nicht alle mitnehmen kann.“ Viele bitten in

Urlaub im Kinderferienhaus

solchen Notsituationen Oma und Opa um Unterstützung bei der Kinderbetreuung – die

Möglichkeit fällt leider flach für Henning Renfordt, der seit 1998 für Busch-Jaeger tätig ist. Seine Eltern wohnen eine Fahrstunde weit entfernt, die Schwiegermutter lebt in der Pfalz – da müssen andere Lösungen her. „Die Telearbeit hat wirklich Erleichterung gebracht. Aber das setzt natürlich auch ein Stück weit Vertrauen voraus – zum Beispiel, was meine Arbeitszeiten betrifft.“ Denn die erfasst der Ressourcenplaner selbst – und es sei klar, dass er zu Hause nicht genauso durcharbeiten könne wie in seinem Büro. Wenn er das Mittagessen für seine Söhne zubereitet, kann er nicht gleichzeitig Analysen erstellen. Trotzdem: „Bisher funktioniert das super, und ich bin froh über diese flexible und offizielle Lösung, die vom Unternehmen unterstützt wird.“ Den ersten fahrbaren Untersatz für den jüngsten Spross der Familie hat übrigens ABB gesponsert: Zur Geburt gab es ein Bobby-Car in Schwarz, versehen mit dem Konzernlogo.

Busch-Jaeger Elektro Große Angebotspalette

Die Busch-Jaeger Elektro GmbH kann auf über 130 Jahre Geschichte auf dem Gebiet der Elektroinstallationstechnik zurückblicken. Das zur ABB-Gruppe gehörende Unternehmen beschäftigt am Hauptsitz in Lüdenscheid momentan etwa 750, in Aue (Bad Berleburg) rund 250 Mitarbeiter. Die Angebotspalette des Unternehmens umfasst zurzeit circa 6000 Artikel – vom kompletten Elektroinstallationsprogramm mit Schaltern, Steckdosen, Sondersteckvorrichtungen, Dimmern und Bewegungsmeldern über Türkommunikationssysteme bis hin zu elektronischen High-End-Produkten für das Gebäudemanagement.



Henning Renfordt profitiert von der Flexibilität seines Arbeitgebers: Er hat einen Telearbeitsvertrag unterschrieben, der es ihm ermöglicht, auch von zu Hause aus zu arbeiten.

Gutes Personal finden und binden – das ist das Ziel der Busch-Jaeger Elektro GmbH. Das Thema „Familie“ spielt auch in der Kommunikation des Unternehmens eine große Rolle, so zum Beispiel in der Bildsprache von Broschüren oder auch im Internet. „Noch werben wir nicht gezielt in Stellenanzeigen mit dem Prädikat für Familienfreundlichkeit“, sagt HR Business Partner Britta Girard. „Aber wir sprechen unsere Leistungen in diesem Bereich in Vorstellungsgesprächen gezielt an, und wir bekommen oft Bewerbungen, in denen dieser Punkt als sehr attraktiv bezeichnet wird.“ Die Anzahl der Bewerbungen sprechen für sich – im Unternehmen freut man sich über die positive Außenwirkung der familienfreundlichen Personalpolitik.

Neben flexiblen Arbeitszeiten, Kinderfreizeiten und Telearbeit bietet Busch-Jaeger aber noch mehr: Die Firma übernimmt beispielsweise einen Kinderbetreuungszuschuss von maximal 100 Euro netto monatlich für U-3-Kinder, wenn eine externe Betreuung erforderlich ist. Die ABB-Gruppe arbeitet mit dem pme-Familienservice zusammen, einem Anbieter umfangreicher Unterstützungsprogramme für Mitarbeiter: Hier gibt es etwa eine Sozialberatung, eine Art Sorgen-Telefon, bei dem man sich Rat holen kann, wenn es Probleme mit dem

Gut für das Firmen-Image

Partner gibt, Schulden belasten oder auch auf der Arbeit etwas nicht rund läuft. Beschäftigte der Busch-Jaeger Elektro GmbH können sich auch beim Familienservice melden, wenn sie kurzfristig Pflegepersonal benötigen. Denn auch die Pflege von Angehörigen ist schließlich ein Teil des weitgefassten Begriffs „Familienfreundlichkeit“. Die Servicemitarbeiter erklären beispielsweise, welche Ansprüche man als pflegender Angehöriger hat, und welche Einrichtungen vielleicht kurzfristig Pflege bieten könnten. Sie vermitteln Laienpflegekräfte und beraten zum Thema „seniorengerechte Wohnungsanpassung“, geben Informationen zu Patientenverfügungen oder zeigen neue Wege auf, wenn die Situation die Hilfesuchenden überfordert. Das Un-

ternehmen selbst räumt die Möglichkeit der Familienpflegezeit ein: Mit diesem Arbeitszeitmodell ermöglicht Busch-Jaeger eine Auszeit, die zur plötzlich benötigten Pflege naher Verwandter in häuslicher Umgebung dringend erforderlich ist. Mithilfe eines befristeten Teilzeitmodells kann diese Auszeit an die persönlichen Rahmenbedingungen angepasst werden – so haben Mitarbeiter Zeit, eine dauerhafte Lösung zu finden. Meistens sehen sich Arbeitnehmer ganz plötzlich mit einer solchen Situation konfrontiert, deshalb muss in diesem Fall auch

kein Zeitguthaben angesammelt werden, wie es für ein Sabbatical vorgesehen ist – Letzteres nutzen einige Mitarbeiter zum Beispiel für eine längere Reise oder auch eine umfangreiche Weiterbildung. Wer die Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, kann also Arbeitsstunden auch nacharbeiten, sobald die Pflege in anderer Form sichergestellt ist. Bis zu sechs Monate Pflegezeit räumt das Unternehmen seinen Mitarbeitern ein.

„Für das Image des Unternehmens ist unser Fokus auf die Familienfreundlichkeit natürlich super“, fasst es HR Business Partner Britta Girard zusammen. Und auch die Stammebelegschaft weiß die guten Bedingungen zu schätzen. Dafür spricht eine sehr geringe Fluktuationsrate. „Wir entwickeln die familienfreundliche Personalpolitik stetig weiter“, sagt die Personalerin. Ein Beispiel ist die Idee zur Ausbildungsmöglichkeit in Teilzeit, die das Unternehmen als erster Industriebetrieb in der Region anbietet. Erste Teilzeitauszubildende ist eine junge Frau mit Kind, die verzweifelt auf der Suche nach einer Lehrstelle war, bei der sie ausgebildet wird und noch ausreichend Zeit für ihre kleine Tochter hat. Im Sommer konnte sie die Lehre am Hauptsitz von Busch-Jaeger in Lüdenscheid beginnen – und es gibt schon weitere Anfragen für solche Teilzeitleösungen. „Ein klasse Angebot, über das auch der Westdeutsche Rundfunk in einem Fernsehbeitrag berichtet hat“, freut sich Britta Girard und verspricht, dass das Unternehmen sich auch weiterhin in der Teilzeitausbildung engagieren wird. cri

Familienfreundliche Betriebe Vorzeigeunternehmen gesucht

Familienfreundlichkeit steht bei heimischen Unternehmen immer mehr im Mittelpunkt. So vielseitig die Möglichkeiten sind, um Mitarbeiter langfristig an sich zu binden und ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, so zahlreich die Beispiele in den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe. Einen kleinen Überblick aber auch Anregungen für die eigene familienfreundliche Gestaltung im Betrieb möchte die Serie „Familie und Beruf“ im WIRTSCHAFTSREPORT geben. Kennen Sie ein Unternehmen, das sich in besonderer Weise auf diesem Gebiet auszeichnet, oder gehören Sie selber zu jenen Vorzeigefirmen? Anrufe würden die Redaktion des WIRTSCHAFTSREPORTES unter Tel.: 0271 / 3302-317 oder per E-Mail (tanja.bauschert@siegen.ihk.de) freuen.