

Foto: Timocom

David Zastrow: An manchen Tagen teilt der Timocom-Kundenberater seinen Arbeitsplatz mit seinem Sohn. Dank der seit zwei Jahren bestehenden Eltern-Kind-Büros des IT-Dienstleisters am Firmensitz in Erkrath ist es für Zastrow deutlich einfacher geworden, Job und Familie unter einen Hut bekommen.

KARRIERE IM ELTERN-KIND-BÜRO

Auch in der Logistik tut sich etwas: Das Arbeitsumfeld wird moderner und vor allem familienfreundlicher.

Von Tim-Oliver Frische

Was branchenübergreifend gefragt ist, gilt auch für die Logistik: Der Bedarf für mehr Familienfreundlichkeit nimmt zu. Noch nie gab es in Deutschland einen so hohen Anteil von erwerbstätigen Frauen wie heute. 2017 gingen etwa 71,5 Prozent der Frauen zwischen 15 und 65 Jahren einer Beschäftigung nach, ein deutlicher Anstieg gegenüber den Vorjahren. Insgesamt waren im Jahr 2017 rund 19,4 Millionen auf dem Arbeitsmarkt aktiv - zehn Jahre zuvor waren es noch 17,3 Millionen. Damit repräsentierten sie zuletzt 47 Prozent aller Erwerbstätigen.

Da die Vereinbarung von Familie und Beruf für viele Menschen eine Herausforderung darstellt, überrascht es nicht, dass der Frauenanteil in den Unternehmen höher ist, die bereits entsprechende betriebliche Maßnahmen umgesetzt haben. Dazu zählen beispielsweise die Möglichkeit, zeitlich und räumlich flexibel zu arbeiten sowie Kinderbetreuungsangebote und Initiativen, die den Eltern den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern.

Traditionell arbeiten in der Logistik zwar mehr Männer als Frauen, aber auch hier hat sich inzwischen herumgesprochen, dass kein Weg an mehr Familienfreundlichkeit vorbeiführt, um als attraktiver Arbeitgeber für Frauen wie Männer zu gelten.

NEUE WEGE GEHEN, ANSTATT AUF MOTIVIERTE ARBEITSKRÄFTE ZU VERZICHTEN

Ein Beispiel ist das Schienengüterverkehrsunternehmen DB Cargo Logistics, dessen Bereiche Automotive und Timber durch den TÜV Hessen für ihre Familienfreundlichkeit zertifiziert wurden, weil das Unternehmen die verschiedenen Lebensphasen der Mitarbeiter berücksichtigt. Mithilfe von flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Unterstützungsangeboten für die Kinderbetreuung und die Pflege ermöglicht es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Speziell für Eltern gibt es bereits zahlreiche Angebote, um die Betreuung zu erleichtern, etwa Eltern-Kind-Arbeitsplätze.

WICKELKOMMODE UND COMPUTER UNTER EINEM DACH

Auch der IT-Dienstleister Timocom hat es nicht zuletzt aufgrund seiner Familienfreundlichkeit in einem Ranking der beliebtesten Arbeitgeber nach oben geschafft: „Wir möchten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, Beruf und Familienleben bestmöglich miteinander zu vereinbaren“, sagt Frank Winter, HR-Director. „Dazu gehören flexible Arbeitszeiten genauso wie individuelle Kombinationen von Home- oder Mobiloffice mit Büroarbeit.“ Der ungewöhnlich hohe Frauenanteil von rund 43 Prozent ließ die Verantwortlichen des Mittelständlers aus Erkrath zwei Eltern-Kind-Büros mit Wickelkommode, Spielecke und Babybett einrichten.

FLEXIBLE ARBEITSORGANISATION PASSEND ZUR LEBENSPHASE

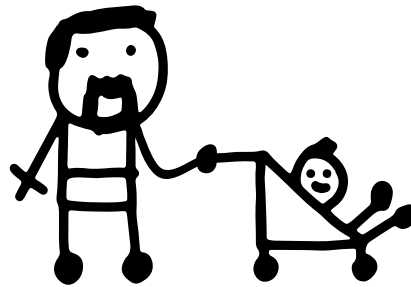
Der Logistikdienstleister Pfenning Logistics aus Heddesheim kommt beschäftigten Eltern ebenfalls entgegen: Je nach Arbeitsbereich können diese auf

verschiedene Angebote zurückgreifen. So besteht für Teile der Belegschaft die Möglichkeit, auf Langzeitkonten Überstunden ansparen. Diese können beispielsweise dann genutzt werden, wenn die Kinder krank sind oder der Kindergarten geschlossen hat. Zudem kann der Nachwuchs mit Einverständnis des Vorgesetzten in solchen Fällen mit ins Büro gebracht werden. Freistellungen bei Geburt, Hochzeit und Umzug gehören ohnehin zum Standard. Bei flexiblen Bürojobs besteht überdies die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten: „Es ist uns wichtig, Mütter und Väter wieder früh in die Abläufe einzubinden und ihnen eine stundenweise Beschäftigung zum Wiedereinstieg zu ermöglichen“, erklärt Janina Pfenning, Gesellschafterin und Geschäftsleiterin Personal und Qualitätsmanagement bei Pfenning Logistics. „Die Kompetenz unserer Mitarbeiter/-innen möchten wir im Unternehmen halten. Deshalb prüfen wir aktuell die Rahmenbedingungen für die Aufnahme einer Kita und der Einrichtung von Eltern-Kind-Büros in der Hauptverwaltung in Heddesheim.“

SERVICES DER AWO LIFEBALANCE FÜR DIE MITARBEITER

Auch bei Röhlig ist das Thema Familienfreundlichkeit angekommen: Die Bremer verfolgen dabei den Ansatz der lebensphasenabhängigen Unterstützung. Neben Homeoffice-Regelungen und Sabbaticals kooperieren sie mit der Awo Lifebalance, einer bundesweiten Initiative der Arbeiterwohlfahrt (Awo). Mitarbeiter mit Kindern erhalten beispielsweise Beratungs- und Vermittlungsangebote zu Kinder-, Ferien- und

Notfallbetreuung. Wer pflegebedürftige Angehörige hat, wird von Röhlig beispielsweise bezüglich Kurzzeitpflege, Notfallversorgung und Einstufungsverfahren unterstützt. Zusätzlich steht den Mitarbeitern die Möglichkeit einer unabhängigen psychosozialen Betreuung durch die Awo offen. „Die Angebote rund um Kinderbetreuung werden von den Mitarbeitern ausgesprochen gut angenommen“, erklärt Christine Kirsch aus dem Corporate Personnel Development. „Insgesamt sind wir mit der Resonanz auf die Angebote zufrieden“. Bereits drei Mal erhielt der Logistikdienstleister das Zertifikat „audit berufundfamilie“ von der Hertie-Stiftung.



UNTERNEHMENSEIGENE PROGRAMME FÜR MEHR WORK-LIFE-BALANCE

Erst im April dieses Jahres wurde die Niederlassung des mittelständischen

Logistikdienstleisters Emons in Sportitz bei Schwerin durch die Wirtschaftsförderung des Landkreises Südwestmecklenburg als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Eine ausgewogene Work-Live-Balance sei heute ein entscheidender Faktor zur Bindung und Gewinnung von Unternehmen, so Emons. Mit einer breiten Palette von Angeboten wie flexiblen Arbeitszeitkonten und Teilzeitmodellen will das konzernunabhängige Familienunternehmen vor allem zu einem guten Betriebsklima beitragen.

UNERLÄSSLICH UND NICHT BLOSS NICE-TO-HAVE

Diese Beispiele illustrieren den branchenweiten Trend: Immer mehr Unternehmen verfügen über eine ausgeprägt familienfreundliche Unternehmenskultur. Auch bei denen, die in Geschäftsleitung und als Personalverantwortliche entsprechende Entscheidungen durchsetzen können, ist der Anteil derer, denen familienfreundliche Maßnahmen wichtig sind, innerhalb von vier Jahren um knapp sechs auf 83 Prozent gestiegen. Insbesondere durchgesetzt haben sich individuell vereinbarte Arbeitszeiten: Rund acht von zehn Unternehmen bieten diese mittlerweile an. Ebenso ist der Anteil an Unternehmen, die Maßnahmen zur Förderung von Vätern anbieten, seit 2015 von 35 auf rund 53 Prozent gestiegen. Eins der Top-Zukunftsthemen ist mobiles und flexibles Arbeiten: Seine Bedeutung wird aus Sicht von 44 Prozent der Beschäftigten und 59 Prozent der Unternehmen in den nächsten fünf Jahren noch weiter zunehmen. ■

DVZ Magazin - Ein Produkt der DVZ-Redaktion

Chefredakteur Sebastian Reimann
Redaktion Tim-Oliver Frische
Design Andreas Voltmer

Autoren Daniela Ahrens, Claudia Behrend, Tim-Oliver Frische, Wolfgang Lehmacher, Claus Muchna, Lisa Reggentin, Heike Steinmetz

Verlag DVV Media Group GmbH,
Heidenkampsweg 73-79, 20097 Hamburg,
Postfach 10 16 09, 20010 Hamburg,
Tel.: 040 23714-01

Geschäftsführer Martin Weber
Verlagsleitung Oliver Detje
Anzeigen Florian Böhm
Vertrieb Markus Kukuk

Druck hofmann infocom GmbH, Nürnberg

Titel Tim LaBarge 2019; beast from east, iStock
Illustrationen beast from east, iStock

Copyright Die Publikation, ihre Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Vervielfältigung oder Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Verlages. Dies gilt insbesondere auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken, in das Internet oder in Intranets sowie in sonstige elektronische Speichermedien.