



Mit familienorientierter Personalpolitik befasste sich eine IHK-Infoveranstaltung im Siemens-Gerätewerk in Amberg mit (von links) Familienbündnis-Geschäftsführer Reinhard Koppmann, IHK-Geschäftsführer Johann Schmalzl, Rosemarie Eger sowie Siemens-Personalleiter Peter Rihm und TLA-Geschäftsführer Norbert Luber. Bild: gfr

# Höchste Priorität: Familie

Familienfreundlichkeit: Amberger Bündnis präsentiert „Vorzeigeunternehmen“

**Amberg. (gfr) Familienorientierte Personalpolitik ist ein Thema, das in allen Siemens-Standorten höchste Priorität genießt: Das betonte Peter Rihm, der Personalleiter des Siemens-Standortes Amberg, bei einer Veranstaltung des Amberger Bündnisses für Familie.**

4600 Mitarbeiter sind im Werk an der Werner-von-Siemens-Straße beschäftigt, davon 750 in der Abteilung Forschung und Entwicklung. 150 Siemensianer arbeiten im Lieferzentrum Fuggerstraße, weitere 700 an Standort Cham. Siemensprodukte haben laut Rihm teilweise einen Weltmarktanteil von 34 Prozent. Siemens beschäftige mit sechs Prozent mehr behinderte Mitarbeiter als es gesetzlich vorgegeben sei. 40 Mitarbeiter in der Generation „60 plus“ an.

IHK-Geschäftsführer Johann Schmalzl meinte, dass in vielen Unternehmen familienfreundliche Personalpolitik ein Randthema sei, nicht jedoch bei Vorzeigeunternehmen wie bei Siemens Amberg oder der TLA-Logistik Ursensollen.

## Frauenquote zu niedrig

Durch die demografische Entwicklung würden Bevölkerung und Anzahl der Beschäftigten schrumpfen. Mit 66 Prozent sei die Erwerbsquote der Frauen zu niedrig: 75 Prozent sei der Anteil weiblicher Beschäftigter in Skandinavien. Auch die Geburtenrate sei in Deutschland mit 1,3 Prozent deutlich niedriger als etwa in Frankreich mit 2,1. Wunsch und Wirklichkeit zur beruflichen Zukunft klappten bei Frauen weit auseinander. Zwar steige die berufliche Qualifikation der Frauen, 40,6 Prozent hätten Hochschulreife (Männer 36,8 Pro-

zent) und viele Frauen machten bereits in jungen Jahren Karriere. Doch die lasse sich nicht immer mit einer Familie vereinbaren. Das Erstgeburtsalter steige auf über 30 Jahre und nur 32 Prozent der weiblichen Führungskräfte hätten Kinder. Etwa zwei Drittel aller Mütter seien gezwungen, ihr berufliches Weiterkommen zu unterbrechen, weil eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht gegeben sei.

Dass diese möglich ist, bewies Rosemarie Eger, Leitende Mitarbeiterin in der Personalabteilung des Siemens-Standortes Amberg: Gute Arbeitsbedingungen würden Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter fördern. Ein Arbeitgeber könne mit KiTa-Plätzen, Kinderferienbetreuung oder Elternzeit eine Elternschaft unterstützen, aber auch mit Teil- und Gleitzeit, Telearbeit und Job Sharing.

## IM BLICKPUNKT

■ Bei Siemens Amberg geht ab September 2013 eine Betreuungseinrichtung für 36 Krippen- und 25 Kindergartenkinder in Betrieb, berichtete Rosemarie Eger. Ein Vorteil für die Mitarbeiter, die zufrieden seien und beim Arbeitgeber bleiben, der wiederum die Fluktuation reduzieren und Mitarbeiterkompetenz sichern könne. Nicht zu vergessen sei der Imagegewinn.

■ Siemens unterstützt betrieblich geförderte Angebote zur Ferienbetreuung und übernimmt 60 Prozent der Kosten. Rund 70 Plätze stehen bei externen Partnern für Mitarbeiterkinder zur Verfügung, außerdem bietet man Kindern Mittagessen in der Werkskantine an, organisiert Mutter- oder Vater-Kind-Kuren und Erholungsurlaub in bezuschussten Ferienwohnungen.

■ Von familienfreundlicher Personalpolitik profitieren Mitarbeiter und Arbeitgeber, davon ist Norbert Luber, der Geschäftsführer der TLA Logistik in Ursensollen, überzeugt. Das Kapital seines Unternehmens seien die Mitarbeiter, mit ihnen müsse man sorgfältig umgehen.

■ Mitarbeiter und Geschäftsleitung hätten gemeinsam familienfreundliche Maßnahmen entwickelt mit Teilzeit, Gleitzeit, Arbeitszeit auf Abruf oder einer lebensphasenorientierten Arbeitszeit. Absolut bewährt hätten sich flexible Arbeitsorte mit dem Firmensitz in Ursensollen und Home-Offices in Amberg, Illschwang oder gar Villach (Österreich). Damit habe man qualifizierte Mitarbeiter halten können, die sonst aus privaten Gründen das Unternehmen verlassen hätten. Luber betonte, dass er die Wiedereingliederung seiner Mitarbeiter

schon während und nach der Elternzeit fördere, Freistellung bei Pflege von Angehörigen oder Kindern großzügig gewähre und notfalls Beratungsangebote bei privaten psychischen oder physischen Problemen vermittele.

■ TLA gewährt Zuschüsse zur Kinderbetreuung oder bei Heirat, zahlt Fahrtkostenzuschüsse und baut eine betriebliche Altersversorgung auf. Kein Problem sei es für Mütter, die Kinder während der Ferien mit an den Arbeitsplatz zu nehmen, so Luber. Sogar vier Hunde gehörten zum „Stammpersonal“. Bei Firmenfesten seien die Angehörigen mit eingeladen, bei familiären Festen, etwa Geburtstagen oder Einschulung, könne frei genommen werden und der familienfreundliche Überstundenausgleich sei kein Problem.

■ Eine weitere Besonderheit bei TLA ist es laut Luber, dass 50 Prozent seiner Führungskräfte Frauen in Teilzeitanstellung seien. Zum guten Arbeitsklima trage sicher auch bei, dass Mitarbeiter Firmenfahrzeuge auch privat nutzen können und Luber für jeden Mitarbeiter jederzeit, selbst im Urlaub, erreichbar sei. Firmendienstleistungen stünden Mitarbeitern und deren Angehörigen zu Sonderkonditionen zur Verfügung und Mitarbeitergeburtstage feiere man gemeinsam auf Firmenkosten.

■ Die Zukunft bringt TLA ein neues Firmengelände im Industriegebiet Ursensollen, in dessen Planung die Mitarbeiter eingebunden waren. Viele Mitarbeiter gehörten dem Unternehmen seit der ersten Stunde an, die Fluktuation sei äußerst gering und alle Auszubildenden würden weiterbeschäftigt. (gfr)