



Pressemitteilung

PRESSEVERANTWORTLICH

Claudia Engfeld

Daniel Jander

Carsten Brönstrup

Annika Klose

Gabriele Schmitz

E-MAIL

claudia.engfeld@berlin.ihk.de

pressestelle@hwk-berlin.de

carsten.broenstrup@uvb-online.de

annika.klose@DGB.de

gabriele.schmitz@familienbeirat-berlin.de

TELEFON

+49(0)30 31510- 356

+49(0)30 25903- 234

+49(0)30 310 05-114

+49(0)30 21240-111

+49(0)30 20 08 91-60

12. Juni 2018

Berlins familienfreundlichste Unternehmen 2018 ausgezeichnet

Die Sieger des Landeswettbewerbs „Unternehmen für Familie. Berlin 2018“ stehen fest: Für ihr vorbildliches familienfreundliches Engagement zeichneten Jugend- und Familienstaatssekretärin Sigrid Klebba gemeinsam mit den Veranstaltern, dem Berliner Beirat für Familienfragen, der IHK Berlin, Handwerkskammer Berlin, DGB und Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg vier Preisträgerunternehmen aus. Aus 27 Bewerbungen von Berliner Unternehmen mit insgesamt mehr als 24.000 Beschäftigten wurde in drei Größenkategorien je ein Unternehmen ausgewählt, sowie ein Sonderpreis vergeben. Der Landeswettbewerb steht unter der Schirmherrschaft des Regierenden Bürgermeisters von Berlin, Michael Müller, und wurde bereits zum 5. Mal feierlich verliehen und steht in diesem Jahr unter dem Motto „Karriere mit Familie“.

Die Auszeichnungen gingen an folgende Berliner Unternehmen:

Größenkategorie 3-20 Beschäftigte:

→ Eifas GmbH (10 Beschäftigte)

Größenkategorie 21-250 Beschäftigte:

→ LAT Fernmelde-Montagen und Tiefbau GmbH (77 Beschäftigte)

Größenkategorie ab 251 Beschäftigte:

→ Berliner Stadtreinigung (5409 Beschäftigte)

Sonderpreis:

→ Hypoport AG (310 Beschäftigte)

Die **Staatssekretärin für Jugend und Familie, Sigrid Klebba**, freut sich, stellvertretend für den Schirmherren des Landeswettbewerbs, den Regierenden Bürgermeister von Berlin, Michael Müller, den Landeswettbewerb „Unternehmen für Familie. Berlin 2018“ zu unterstützen. Im Hinblick auf den Wettbewerbsschwerpunkt 2018 – „Karriere mit Familie“ – betont Staatssekretärin Sigrid Klebba die besondere Rolle von Führungskräften beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

„Führungskräfte und aufstrebende Fachkräfte müssen einen besonderen Spagat leisten: Einerseits wird von ihnen ein starkes Engagement für den Unternehmenserfolg erwartet und andererseits brauchen sie ausreichend Zeit und Energie für ihre Familie. Dafür braucht es intelligente Lösungsmodelle wie z.B. Job-Sharing und Führen in Teilzeit mit durchdachten Gleitzeit- und Homeoffice-Regelungen. Denn Familienverantwortung darf nicht Karriereverzicht bedeuten. Und das gilt genauso andersherum. Daran müssen wir alle gemeinsam – Wirtschaft, Gewerkschaften, Politik – arbeiten.“

Der **Vorsitzende des Berliner Beirats für Familienfragen, Karlheinz Nolte**, verwies in seiner Rede auf das große Engagement, welches Berliner Unternehmen aufbringen, um ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen:

„Familien müssen die Fürsorgepflichten für ihre Kinder und ihre pflegebedürftigen Angehörigen mit ihrer Arbeit unter einen „Hut“ bekommen. Der Wettbewerb „Unternehmen für Familie“ zeigt, dass viele Arbeitgeber die Familien durch Flexibilität, Verständnis und Information dabei unterstützen wollen. Die Bewerbungen zeigen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vermehrt auch von den Führungskräften gelebt werden kann. Das ist ein gutes Zeichen. Wenn auch den Unternehmensführungen und Führungskräften Familie ein echtes Anliegen ist, tragen sie dazu bei, dass sich das Klima im Betrieb verändert und Vereinbarkeitsmodelle immer sichtbarer werden.“

Zum **Preisträger der Kategorie die Kategorie 3-20 Mitarbeitende, der eifas Steuerberatungsgesellschaft**, erklärt der Laudator **Jürgen Wittke**, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Berlin:

„Die eifas Steuerberatungsgesellschaft ist auf der Höhe der Zeit. Mitarbeitern mit Kindern wird mit einem hohen Maß an Flexibilität begegnet. Kinder können jederzeit ins Büro mitgenommen werden, zugleich sind aber auch Home-Office und Online-Meetings möglich. Auch bei der Dienstenteilung und Urlaubsplanung haben Mitarbeiter mit Kindern Vorrang. Teilzeitmodelle sind ebenso möglich – ausgerichtet auf die Wünsche der jeweiligen Mitarbeiter, genauso wie zusätzliche Urlaubstage bei familienbedingten Sachverhalten. Das ist „Arbeit 4.0“ und familienfreundliche Unternehmenskultur at its best.“

Zum **Preisträger der Kategorie die 21-250 Mitarbeitende, der LAT Fernmelde-Montagen und Tiefbau GmbH**, erklärt **Alexander Schirp**, Geschäftsführer der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB):

„Moderne Unternehmen haben heute keine Wahl mehr – ohne flexible und familienfreundliche Rahmenbedingungen fallen sie im Wettbewerb um Fachkräfte zurück. Immer mehr Unternehmen in Berlin zeichnen sich hier durch kreative Lösungen aus. Vor allem Frauen eröffnet das neue Chancen bei der Gestaltung ihrer Karriere. Zugleich verbessert sich das Fachkräfte-Potenzial auf dem Arbeitsmarkt. Die Unternehmen brauchen gleichwohl jede Unterstützung der Politik, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten zu können. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist es oft eine Herausforderung, den Anfor-

derungen der Beschäftigten gerecht zu werden. Betriebe wie das Familienunternehmen LAT zeigen, wie Vereinbarkeit geht - schon kleine Maßnahmen bringen dort große Wirkung. Die

beiden Chefinnen leben vor, wie man private und berufliche Anforderungen unter einen Hut bekommt. LAT nutzt digitale Innovationen, mit denen die Beschäftigten wertvolle Zeit sparen und so Freiräume bekommen. Hinzu kommt eine intensive Kommunikation zwischen Management und Personal über aktuelle Wünsche und Anforderungen. All das schafft eine starke Bindung an das Unternehmen.“

Zum Preisträger der Kategorie mehr als 250 Mitarbeitende, der Berliner Stadtreinigung (BSR), erklärt Sonja Staack, stellvertretende Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg:

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Kernbestandteil von Guter Arbeit. Sie ermöglicht Frauen wie Männern, Erwerbsarbeit und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Vor allem für Frauen geht es häufig schlicht um die Frage, ob sie eigenständig ihren Lebensunterhalt verdienen können oder nicht.

Die Berliner Stadtreinigung zeigt, wie das Thema Vereinbarkeit durch ein langjähriges Zusammenwirken der betrieblichen Akteure auf allen Ebenen verankert werden kann. Gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung sowie auf Grundlage von Mitarbeiterbefragungen wurden Schwachstellen identifiziert und Maßnahmen erarbeitet. So wurde eine familienfreundliche Personalpolitik aufgebaut. Dies schließt explizit die Vereinbarkeit von Führung und Familienaufgaben ein: Die Durchführung von jährlichen Gleichstellungskonferenzen für Führungskräfte ist hierfür ein innovatives und gutes Beispiel.“

Zum Preisträger des Sonderpreises „Vereinbarkeit in der digitalen Welt“, der Hypoport AG erklärt Dr. Constantin Terton, Bereichsleiter Fachkräfte & Innovation der IHK Berlin:

"Die Vereinbarkeit von Beruf & Familie kennt nur Gewinner: Die Unternehmen, die sich über motivierte und zufriedene Beschäftigte freuen; die Beschäftigten, die mit ihrem Arbeitgeber verlässliche und bedarfsgerechte Lösungen vereinbaren, aber auch die Kinder, die mit ihren Eltern mehr Zeit verbringen können. Der Landeswettbewerb zeichnet die herausragenden Unternehmen aus, aber jedes teilnehmende Unternehmen ist bereits auf einen guten Weg und ist daher auch ein gutes Beispiel für viele andere. Die Hypoport AG mit dem Sonderpreis „Vereinbarkeit in der digitalen Arbeitswelt“ auszuzeichnen, ist mir dabei eine große Freude und Ehre. Denn an der Unternehmensgeschichte der Preisträgerin wird deutlich: Der Weg vom Start-Up zum etablierten Unternehmen ist kein leichter. Beschäftigte auf diesem Weg mitzunehmen und Vereinbarkeit zu ermöglichen, ist keine Selbstverständlichkeit. Die Hypoport AG hier ein Vorbild – insbesondere für die vielen jungen Start-up-Unternehmen in unserer Stadt."

Die Sieger des Landeswettbewerbs „Unternehmen für Familie. Berlin 2018“ zeigen, wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf selbstverständlich im Unternehmen gelebt werden kann.



In der Kategorie 3 – 20 Beschäftigte:

eifas GmbH

Steuerberatungsgesellschaft, 10 Beschäftigte (2 Frauen, 8 Männer)

Statement des Unternehmens: „Familienfreundlichkeit ist mir in meinem Unternehmen ein besonderes Anliegen, weil wir unsere Mitarbeiter behalten wollen! Ihr Erfolg und Ihre Zufriedenheit führen zu unserem Unternehmenserfolg. Das Team ist einfach klasse!“

Auswahl der Jury: Die eifas GmbH zeigt ein eindrucksvoll, wie sich Karriere und Kind vereinbaren lassen. In diesem Unternehmen gibt es eine extrem flexible Arbeitszeiteinteilung. Hier bestimmen die Beschäftigten, an welchen Tagen und wie lange sie zuhause arbeiten möchten – auch, wenn sie in leitender Position tätig sind. Technische Möglichkeiten, wie z. B. Videokonferenz-Systeme werden ausgereizt und Kinder können selbstverständlich jederzeit mit ins Büro genommen werden. Auch Beschäftigte mit Kindern werden in ihrer individuellen Karriereplanung weiter unterstützt. Gemeinsam werden die nächsten Karriereschritte besprochen und Weiterbildungspläne geschmiedet. Selbst die Beschäftigten sagen in diesem Unternehmen, dass Familienfreundlichkeit kein Kapitel im Leitbild ist, sondern ganz normal: Alltag.

Kriterien für die Auswahl: Besondere Flexibilität bei der Arbeitszeit (z. B flexible Arbeitszeiten, Homeoffice jederzeit möglich, keine Präsenzplicht bei Besprechungen sondern Nutzung von Videokonferenz-Systemen), Vereinbarkeit von Kind und Karriere (z. B. Homeoffice auch hier jederzeit möglich, Weiterbildungen und Unterstützung der nächsten Karriereschritte); Gelebte Unternehmenskultur (z. B. Kinder können jederzeit mit ins Büro genommen werden, es ist normal, dass man Kinder hat und dieser Verantwortung gerecht werden möchte)

In der Kategorie 21 – 250 Beschäftigte:

LAT Fernmelde-Montagen und Tiefbau GmbH

Branche: Verkehrswesen, Tätigkeiten „rund ums Gleis“ wie u.a. Ausrüstungsleistungen für Stromschienen, Montage, Tiefbauleistungen

77 Beschäftigte (12 Frauen, 65 Männer) (LAT-Gruppe ca. 130 Beschäftigte)



Statement des Unternehmens: „Als Familienunternehmen sind wir wertorientiert und handeln bewusst nachhaltig: Vereinbarkeit gehört für uns schon immer dazu. In den letzten Jahren haben wir uns stark bemüht, die Digitalisierung zu nutzen, um mehr Vereinbarkeit zu ermöglichen. Da die Verwaltung nun papierlos ist, kann z.B. von zu Hause aus gearbeitet werden. Auf der Baustelle geht das natürlich nicht so einfach: Hier setzen wir auf die Reduzierung von Wegzeiten, ein schönes Beispiel zeigt, wie so etwas einfach (und ohne große Umschulung) gelingen kann.¹ Aus unserer Sicht führen viele kleine Schritte zum Ziel, wir nutzen die Chancen der Digitalisierung pro-aktiv, instrumentalisieren die Vorschläge unserer Mitarbeiter z.B. in Design Thinking Workshops und setzen auf unkomplizierte Testphasen.“

Begründung der Jury: LAT überzeugt mit einem Roten Faden bei seinen familienfreundlichen Maßnahmen. Besonders beachtenswert sind die innovativen Ansätze, Lösungen auch für die verarbeitenden Bereiche und unter Einbeziehung der Mitarbeiter/-innen und deren individuellen Belangen zu finden. Das zeigt, dass sich eine auch im Verkehrswesen bzw. in der Baubranche tragfähige Konzepte umsetzen lassen. In Zeiten von demografischem und digitalem Wandel ist die familienfreundliche Personalpolitik in starkes Instrument, um qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und zu halten. Das Thema Vereinbarkeit von Karriere und Familie wird nicht zuletzt von den beiden Geschäftsführerinnen vorgelebt und ebenso für die Beschäftigten in zahlreichen Maßnahmen wie Seminaren und Mitarbeitergesprächen aufgegriffen.

Kriterien für die Auswahl: „Viele kleine Schritte führen zum Ziel“ einer besseren Vereinbarkeit - dies belegt das Unternehmen in seiner Bewerbung anschaulich und in konkreter Weise. Neben Maßnahmen der flexibilisierten Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung überzeugt das Unternehmen mit seinen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Führungskräfte und seinem zukunftsgerichteten Blick. Mit innovativen Ansätzen und Umsetzung von Anregungen seitens der Mitarbeiter gelingt gelebte Familienfreundlichkeit. Für besondere familiäre Bedürfnisse von Mitarbeitern werden individuelle Lösungen geschaffen. Familienfreundlichkeit ist omnipräsent, etwas als Thema in Workshops, in der Mitarbeiterzeitung oder mit Positivbeispielen am Schwarzen Brett pro Standort.

www.lat.de

¹ <http://www.youtube.com/watch?v=MtZVK71cRik>

„Die LAT-Gruppe aus Berlin beweist, dass die Digitalisierung als Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden kann. Das Unternehmensporträt zeigt, wie digitale Klemmbretter den Beschäftigten helfen, Wegezeiten einzusparen und mehr Zeit für die Familie zu haben.“



In der Kategorie ab 250 Beschäftigte:

Berliner Stadtreinigung (BSR)

Anstalt des öffentlichen Rechts in der Entsorgungsbranche, 5409 Beschäftigte

Statement des Unternehmens: "Für die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens sind die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiger Garant. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in allen betrieblichen Prozessen und Entscheidungen mit berücksichtigt. Ausdruck unserer sozialen Verantwortung ist für uns, Arbeitsbedingungen zu schaffen, damit Frauen und Männer aller Beschäftigungsgruppen Beruf und Familie bestmöglich vereinbaren können."

Auswahl der Jury: Die Berliner Stadtreinigung überzeugt mit einer strategisch durchdachten und weitreichenden Vereinbarkeitspolitik, die alle Bereiche des Unternehmens mit einbezieht. Sie umfasst eine familienfreundliche Personalpolitik ebenso wie einen Frauenförderplan, ein breites Informationsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ein Seminarangebot mit einem Schwerpunkt auf „Führung und Vereinbarkeit“. Die BSR zeigt, dass eine gelingende Vereinbarkeit auf allen Ebenen mitgedacht und vorangetrieben werden muss und so für alle Beteiligten ein echter Gewinn ist.

Kriterien für die Auswahl: Die motivierte und durchdachte Bewerbung der BSR zeigt eine weitreichende und strategische Vereinbarkeitspolitik im Unternehmen. Bei der Berliner Stadtreinigung ist die gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Führungsthema, das sowohl vom Vorstand ausdrücklich unterstützt wird, als auch fest in der Unternehmensphilosophie verankert ist. Gemeinsam mit der Arbeitnehmendenvertretung werden bestehende Baustellen identifiziert und konstruktive Lösungsansätze erarbeitet. Über Mitarbeiterbefragungen werden die Beschäftigten direkt mit einbezogen und eine breite Verankerung des Themas sichergestellt. Das Schwerpunktthema des diesjährigen Landeswettbewerbs „Karriere und Familie“ ist für die BSR ein Schwerpunktthema, welches über Seminarangebote als auch jährlich stattfindende Gleichstellungskonferenzen für Führungspersonal einen wichtigen Stellenwert einnimmt.



Sonderpreis „Vereinbarkeit in der digitalen Arbeitswelt“

Hypoport AG

Technologiebasierter Finanzdienstleister, 310 Beschäftigte

Statement des Unternehmens: „Mit dem Wachstum unserer Unternehmens-Familie sind also auch die Familien unserer Mitarbeiter gewachsen. So ist das Thema „Familie“ ganz automatisch immer stärker in den Vordergrund gerückt. Und da uns sowohl die körperliche als auch die seelische Gesundheit unserer Kollegen am Herzen liegt, bemühen wir uns, es Eltern bei uns so „familienkompatibel“ wie möglich zu machen.“

Auswahl der Jury: Die Hypoport AG ist mit 310 Mitarbeitern in Berlin ein Fin-Tech der ersten Stunde. Bei Gründung des Unternehmens lag das damalige Durchschnittsalter der Mitarbeiter bei unter 30 Jahren. Der Weg vom Start-Up zum etablierten Unternehmen ist kein leichter. Die Mitarbeiter mit guten Angeboten auf dem Weg mitzunehmen und Vereinbarkeit zu ermöglichen, ist daher keine Selbstverständlichkeit. Die Hypoport AG ist hier ein Vorbild – insbesondere für die vielen jungen Start-up-Unternehmen in unserer Stadt. Mit Arbeitszeitmodellen, die sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter orientieren, Jobsharing auch für Führungskräfte, der persönlichen Bindung auch während der Elternzeit (z.B. durch ein Patensystem, Zugriff auf das Intranet und der Mitarbeiterzeitung) und guten Bausteinen bei der Kinderbetreuung (Kooperation mit Kita, KidsOffice und Zuschüssen bei individuellen Betreuungslösungen) gelingt es der Hypoport AG, sich sowohl die Agilität eines Start-ups zu bewahren, als auch die hochqualifizierten Mitarbeiter und Führungskräfte lebensphasenorientiert dauerhaft an sich zu binden.

Kriterien für die Auswahl: Arbeitszeit, die sich an die Bedürfnisse der Mitarbeiter ausrichtet. Ein Patensystem während der Elternzeit, die Kooperation mit einer Kita bzw. die Buchung von Belegplätzen, Kids-Office, Firmensommerfest mit Familie, die Kooperation mit Pflegestützpunkten, Unabhängige Familien- und Pflegeberatung Familienrubrik in der Mitarbeiterzeitung, auch während der Elternzeit bleiben die Zugänge zur Mitarbeiterzeitung und zum Intranet aktiv, temporäres Home-Office, Vertrauensarbeitszeit sowie die Kooperation mit Tandemploy, die Jobsharing auch in Führungspositionen unterstützt.