

4.3.2 Beruf und Familie: Alles andere als Sozialtinef. Beispiel Rasselstein GmbH

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt in der Metall- und Elektro-Industrie eine wichtige Rolle. Nicht zuletzt, um die Motivation der Beschäftigten zu erhöhen und die immer knapper werdende Ressource Fachkraft zu halten. Die Firma Rasselstein GmbH beispielsweise wartet mit einem ganzen Bündel von Maßnahmen auf.

Beruf und Familie: Engagement der Rasselstein GmbH - Alles andere als Sozialtinef

Für Claus Gördes ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Voraussetzung für mehr Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit. „Arbeitgeber müssen familiengerechte Arbeitsplätze in ihre unternehmerischen Planungen stärker mit einbeziehen, wenn sie auch zukünftig erfolgreich arbeiten wollen“, so der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der Rasselstein GmbH. Bei seinem Arbeitgeber braucht sich Gördes keine Sorgen zu machen. Seit Jahren steht bei dem Tochterunternehmen der ThyssenKrupp Steel AG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ganz oben auf der Agenda. Und der Betrieb, so sieht es auch Unternehmenssprecher Volker Lauterjung, profitiert davon.

Rasselstein ist der einzige deutsche Hersteller von Weißblech und gehört zu den drei größten Produzenten in Europa. 2.500 Mitarbeiter produzieren jährlich etwa 1,4 Millionen Tonnen Weißblech – für die unterschiedlichsten Verwendungszwecke und Branchen. Der Exportanteil liegt bei rund 80 Prozent. Weltweit vertrauen rund 400 Kunden in über 80 Ländern auf die Produkte aus Rheinland-Pfalz. Eine Säule dieses Erfolges ist nach Ansicht der Verantwortlichen im Unternehmen die qualifizierte und motivierte Belegschaft. Diese zu halten ist deshalb vorrangiges Ziel der Personalpolitik. Die betriebswirtschaftliche Rechnung ist dabei sehr einfach: Was kostet es, einen Mitarbeiter zu halten und wie hoch sind dagegen die Rekrutierungskosten bei neuen Mitarbeitern? In Ander-nach ist das Ergebnis längst klar „und der wirtschaftliche Erfolg spricht für die Politik unserer Firma“, so Gördes.

Doch wodurch zeichnet sich ein familienfreundliches Unternehmen aus? „Unterstützung bei der Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten allein“, so Gördes, „reichen da nicht aus.“ Bei Rasselstein wurde daher das Projekt Familie und Beruf ins Leben gerufen. Das beinhaltet ein Bündel von Mitteln und Maßnahmen und fasst den Begriff Familienfreundlichkeit sehr weit. Es reicht von flexiblen Arbeitszeitmodellen über Führungskräfte-seminare und Personalentwicklung bis hin zu speziellen Services Angeboten für Familien.

Seit 2002 arbeitet Rasselstein mit einer Kindertagesstätte in Andernach, seit 2007 auch mit einer in Neuwied, zusammen, über die auch Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren gegeben sind. „Gerade Frauen in qualifizierten Positionen“, so Gördes, „können seitdem, wenn sie es möchten, die Elternzeit auf bis zu einem halben Jahr verkürzen – gleichzeitig gibt es auch eine Notfallkinderbetreuung, die von allen Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann.“

Die Kooperation mit der Kindertagesstätte war bei Rasselstein zugleich der Beginn des Projektes Beruf und Familie. Am Anfang stand die Bestandsaufnahme all dessen, was es im Unternehmen bereits an Unterstützung und Förderung von Familien, aber auch Einzelpersonen gab. „Dabei haben wir alles zwei Hauptzielen untergeordnet“, so Lauterjung: „Motivation und Bindung an das Unternehmen.“ Zusammengekommen sind völlig unterschiedliche Bausteine. So gibt es für die Beschäftigten einen verbilligten Wasch- und Bügelservice in einer Wäscherei, der Familien und Singles entsprechend entlastet. „Was den Familien Geld spart“, so Betriebsrat Gördes, „wird von uns gefördert.“

Zudem hat der Betrieb ein eigenes Sportzentrum eingerichtet, in dem die Beschäftigten kostenlos unter fachlicher Betreuung trainieren können und zuvor einen ärztlichen Gesundheitscheck bekommen. Das Trainingszentrum ist mehr als nur ein Fitnesscenter: Dort können auch akute und chronische Muskel- und Skeletterkrankungen mit Krankengymnastik und gerätegestützter Therapie behandelt werden. „Wir fühlen uns als Unternehmen für die Gesundheit und Fitness unserer Beschäftigten verantwortlich“, sagte Personalvorstand Heinz Pafferath bei der Eröffnung im April 2007. „Nimmt man alles zusammen, was wir den Mitarbeitern bieten“, so Unternehmenssprecher Lauterjung, „kommen wir auf über 70 Einzelmaßnahmen – und das ist kein Sozialtunnef, sondern eine betriebswirtschaftlich sinnvolle Sache.“

Schon in 2006 wurde dem Unternehmen das Grundzertifikat „berufundfamilie“ verliehen. Damit hat sich Rasselstein für einen Auditierungsprozess qualifiziert,



der dem Unternehmen bescheinigt, dass es „familiengerechte Arbeitsbedingungen schafft und die familienbewusste Personalpolitik konsequent weiter entwickelt“. Das auf Nachhaltigkeit angelegte Audit soll „mit der stetigen Weiterentwicklung familiengerechter Arbeitsbedingungen dazu beitragen, die Fehlzeiten zu senken, das Image zu steigern und die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften zu vereinfachen“.

Staatssekretärin Wöhrl vom Bundeswirtschaftsministerium sagte bei der Verleihung des Zertifikats: „Die deutsche Wirtschaft und insbesondere die mittelständischen Unternehmen brauchen qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Nur mit familiengerechten Arbeitsplätzen ist eine

Win-Win-Situation für Beschäftigte und Unternehmen zu erreichen.“ Die ausgezeichneten Unternehmen seien Beispiel und Vorbild zugleich, „dass sich eine familienbewusste Personalpolitik für beide Seiten lohnt. Sie sichert zudem einen unbezahlbaren Marktvorsprung bei der Gewinnung neuer Fachkräfte.“

Bei Rasselstein ist das Projekt „Beruf und Familie“ längst Teil der Personalanzeigen. Bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften ist das ein wichtiger Aspekt. Letztlich lebt das Projekt aber von einem hohen gegenseitigen Vertrauen. Das ist bei Rasselstein im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses seit vielen Jahren gewachsen. Das Unternehmen verzichtet bei der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit auf weitgehende Kontrollmechanismen. „Bei uns“, so Betriebsrat Gördes, „zählt vor allem die angemessene Arbeitsaufgabe und nicht die Zeit.“ Im Krankheitsfall brauchen die Beschäftigten in den ersten drei Tagen auch keine ärztliche Bescheinigung vorzuweisen. Ausgenutzt wird das nicht. Der Krankenstand liegt bei Rasselstein seit Jahren bei knapp drei Prozent und damit weit unter dem Durchschnitt.

Weitere Infos: volker.lauterjung@thyssenkrupp.com

Moderne Anlagensteuerung. Die rechnergesteuerten komplexen Prozesse der Weißblechherstellung werden von den Anlagenbedienern an übersichtlichen Steuerständen überwacht.

