

## Rede

---

# Verleihung des Otto Heinemann Preises

Hans Peter Wollseifer

Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks

Laudationes

Berlin, 9. November 2017

Anrede,

es ist mir eine Freude, wieder an der Verleihung des Otto Heinemann Preises mitzuwirken und die Unternehmen auszuzeichnen, die ihren Beschäftigten besonders pflegefreundliche Arbeitsbedingungen bieten.

Viele Mitarbeiter müssen nicht nur die Betreuung ihrer Kinder mit dem Beruf vereinbaren, sondern auch den Spagat zwischen der Pflege von Angehörigen und dem Beruf hinbekommen.

Um Mitarbeiter dabei zu unterstützen, ist Ideenreichtum und unternehmerische Weitsicht gefragt.

So komme ich nun zur Vorstellung der drei Preisträger und bitte hierzu die Gratulanten für Glückwünsche auf die Bühne: Herrn Jürgen Hohl, IKK e.V., Herrn Daniel Fuchs, BKK Dachverband, und Herrn Yves Rawiel, den Gastgeber des Abends.

**Kommen wir als Erstes zum Preisträger in der Kategorie 100 bis 1.000 Mitarbeiter: Der Gewinner ist die Handwerkskammer Karlsruhe.**

Als Handwerkspräsident freue ich mich sehr darüber, dass eine Selbstverwaltungseinrichtung des Handwerks ausgezeichnet wird.

Die Handwerkskammer Karlsruhe ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts u.a. für die Beratung und Interessenvertretung der 19.000 Handwerksbetriebe in ihrem Kammerbezirk zuständig.

Dass die Handwerkskammer selber mit gutem Beispiel vorangeht und den eigenen Mitarbeitern pflegefreundliche Rahmenbedingungen bietet, ist mustergültig und hat „Leuchtturmcharakter“.

Sie ist damit Vorbild und Multiplikator.

Bereits der Erwerb des Audits berufundfamilie und die Mitgliedschaft im Lokalen Bündnis für Familie hat gezeigt, dass sich die Handwerkskammer Karlsruhe systematisch mit der Frage der Familien- und Pflegefreundlichkeit befasst.

Die Kammer bietet schon lange – teilweise seit 1999 – pflegefreundliche Rahmenbedingungen an, also zu einem Zeitpunkt, als das Thema noch nicht so stark im öffentlichen Bewusstsein war.

Sehr sinnvoll ist: Der Bedarf für pflegebewusste Maßnahmen wird durch eine Mitarbeiterumfrage ermittelt und das Thema regelmäßig in Mitarbeitergesprächen angesprochen.

So wird niemand übersehen, der von der Pflegeproblematik betroffen ist.

Zu den unterstützenden Maßnahmen gehören flexible Arbeitszeiten wie individuelle Teilzeitmodelle oder Jobsharing.

Die Kammer nimmt bei der Aufgabenverteilung Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen, und die Mitarbeiter mit pflegenden Angehörigen werden vorrangig bei der Urlaubsplanung berücksichtigt.

Bei familiären Notsituationen können die Beschäftigten außerdem zuhause arbeiten.

Darüber hinaus wird während der Pflegezeit Kontakt zu den Betroffenen gehalten, sie können in dieser Phase an Weiterbildungen teilnehmen und es werden anschließend Rückkehrer-Gespräche geführt.

Pflegebedürftigkeit von Angehörigen erfordert individuelle Lösungen. Sie kommt oft überraschend, ist schlecht planbar und damit schwerer zu bewältigen als etwa die Phase nach der Geburt eines Kindes.

Die Kammer hilft den Mitarbeitern auch bei der Suche nach Betreuungsplätzen für die pflegebedürftigen Angehörigen.

Bemerkenswert und innovativ finde ich, dass es betriebliche Pflegelotsen und ein Kompetenztraining für Pflege gibt.

Durch die eigenen Erfahrungen mit dem Thema kann die Handwerkskammer auch die Handwerksbetriebe besser beraten und konkrete Maßnahmen durch Informationsveranstaltungen oder mit Hilfe der zahlreichen Betriebsberater empfehlen.

Die Kammer sagt deutlich: Familien- und Pflegefreundlichkeit ist eine Win-Win-Situation, sie lohnt sich für alle Beteiligten. Nicht nur die Familien profitieren davon. Familien- und Pflegefreundlichkeit heißt für die Betriebe auch, wettbewerbsfähig zu sein – in Zeiten des spürbaren Fachkräftemangels wollen wir die besten Köpfe gewinnen.

Gerade bei den jüngeren Mitarbeitern spüren wir einen Sinneswandel. Für sie sind nicht das Gehalt oder ein dicker Firmenwagen entscheidend, sondern wichtig ist auch eine gute Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen.

Ich freue mich sehr über das Engagement der Handwerkskammer Karlsruhe und gratuliere Ihnen ganz herzlich!

**Nun komme ich zum Preisträger in der Kategorie 1.001 bis 5.000 Mitarbeiter:**

**Es sind die SHG-Kliniken Völklingen.**

Die SHG-Kliniken Völklingen sind ein großes hochspezialisiertes Akutklinikum u.a. mit einem Herz-, Lungen- und Psychiatrischen Zentrum und beschäftigen insgesamt 1.270 Mitarbeiter.

Ihre Devise lautet: Zufriedene Mitarbeiter sind eine Voraussetzung für zufriedene Patienten.

Entsprechend diesem Grundsatz bieten die Kliniken umfassende Maßnahmen rund um Familienfreundlichkeit und Pflege und versuchen so, den Mitarbeitern „den Rücken frei zu halten“.

Zunächst wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Bestandteil der Unternehmenskultur in den Kliniken.

Dann zeigten die regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen: Rund 70 % der Mitarbeiter haben auch Betreuungspflichten für ältere Angehörige.

Dies müssen nicht unbedingt schwere Pflegefälle sein. Pflegebedürftigkeit beginnt schon niedrigschwellig, wenn Ältere z.B. Hilfe beim Einkaufen brauchen.

Um die Mitarbeiter zu unterstützen, gibt es flexible Arbeitszeiten in vielen Varianten wie eine flexible Tages- und Wochenarbeitszeit, Teilzeit, Jobsharing und Homeoffice.

Auf die Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung wird Rücksicht bei der Aufgabenverteilung genommen, und sie werden vorrangig bei der Urlaubsplanung berücksichtigt.

Es gibt Essensangebote für pflegebedürftige Angehörige in der Kantine. Und auch die SHG-Kliniken Völklingen bieten den Beschäftigten während der Pflegezeit Kontakthalteprogramme und Weiterbildungen sowie anschließend Rückkehrer-Gespräche.

Unter all den positiven Maßnahmen sticht hervor, dass die Mitarbeiter Beratungs- und Vermittlungshilfen von einer unternehmenseigenen „Servicestelle Familie und Beruf“ erhalten. Sie organisiert und recherchiert Angebote rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf,

um den Beschäftigten in den jeweiligen Lebensphasen den Alltag zu erleichtern, und lotst die Betroffenen zu den Ansprechpartnern.

So gibt es seit kurzem im Rahmen der haushaltsnahen Dienstleistungen einen Seniorenbegleitedienst, der Ältere z.B. bei Arztterminen begleitet.

Bei „Familientagen“ vermittelt die Servicestelle Informationen zu den Unterstützungsmöglichkeiten und gesetzlichen Rahmenbedingungen wie der Familienpflegezeit.

Außerdem wurde ein internes Pflegenetzwerk für die betroffenen Mitarbeiter eingerichtet. Es gibt Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter und ihre Familienangehörigen, einen hauseigenen „Pflegekoffer“, eine eigene Internetseite zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einen auf die Kliniken abgestimmten Leitfaden für die Mitarbeiter.

Wichtig sind auch die externen Kooperationen z.B. im Bereich der Kurzzeit- und Tagespflege mit der Arbeiterwohlfahrt Saarland oder der Tagespflegeeinrichtung LaVie.

Der Sozialdienst der Kliniken steht nicht nur den Patienten, sondern auch den Mitarbeitern als Ansprechpartner zur Verfügung.

Darüber hinaus sind die SHG-Kliniken gut in Netzwerke eingebettet wie z.B. in Lokale Bündnisse für Familie, das Netzwerk Erfolgsfaktor Familie oder das Demografienetzwerk Saar.

Diese Vernetzung mit anderen Akteuren ist wichtig, um auf dem Laufenden zu bleiben und sich bei diesem Thema permanent weiterzuentwickeln.

Angesichts dieser zahlreichen Maßnahmen scheint mir: Sehr viel mehr kann man nicht tun.

Den SHG-Kliniken Völklingen gratuliere ich ganz herzlich!

### **Der Preisträger in der nächsten Kategorie ab 5.001 Mitarbeitern ist: die Firma Globus.**

Globus ist ein Familienunternehmen des deutschen Einzelhandels, das nun schon in der fünften Generation besteht.

Das Unternehmen beschäftigt derzeit in seinen 47 SB-Warenhäusern 18.427 Mitarbeiter und hat sich zum Grundsatz gemacht, nicht nur für die Kunden, sondern auch für die Kollegen da zu sein.

Da 20 Prozent der Mitarbeiter Verantwortung für die Pflege von nahen Verwandten tragen, ist das Thema relevant, und zwar nicht nur für ältere Mitarbeiter.

Bei Globus gibt es z.B. auch Auszubildende, die in die Pflege ihrer Großeltern einbezogen sind. Neben der Unterstützung von Eltern mit Kindern ist die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen bei Globus ein wichtiger Teil seiner lebensphasenorientierten Personalpolitik.

Das Unternehmen spricht von der „Kontinuität der kleinen Schritte“.

Wie das Unternehmen in seiner Bewerbung schreibt, gilt der Handel leider wegen der langen Öffnungszeiten immer noch als familienfeindlich.

Die Firma Globus zeigt: Auch in dieser Branche sind flexible familien- und pflegefreundliche Regelungen möglich.

Auch bedingt durch das Audit berufundfamilie hat sie immer stärker auf die Details geschaut und individuelle Lösungen erarbeitet.

Zum vorbildlichen Engagement der Globus-Warenhäuser für ihre Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung gehört: Sie haben bereits 2012 die „Familienpflegezeit“ eingeführt – als erstes deutsches Handelsunternehmen überhaupt.

Familienfreundlichen Arbeitszeiten werden in vielen Varianten angeboten:

So gibt es flexible Tages-, Wochen- und Lebensarbeitszeit, Teilzeit, Jobsharing und Homeoffice.

Während der Pflegezeit werden den Mitarbeitern Weiterbildungen sowie eine abgestufte Teilzeit beim anschließenden Wiedereinstieg in den Beruf angeboten.

Die Rücksichtnahme auf pflegende Mitarbeiter bei der Aufgabenverteilung und Urlaubsplanung gehören auch bei Globus zum Standard.

Darüber hinaus bieten die Globus-Warenhäuser Freizeitangebote für die Beschäftigten und Essen für die pflegebedürftigen Angehörigen in der Kantine.

Besonders bemerkenswert ist die Kooperation mit eldercare, einem Spezialisten für die Unterstützung von Unternehmensmitarbeitern und deren pflegebedürftigen Angehörigen.

Da für die Mitarbeiter das Thema Pflege oft plötzlich kommt, ist es hilfreich, wenn Pflegeexperten schnelle und umfassende Hilfe leisten können.

Das spezielle Beratungs- und Pflegekonzept umfasst mehrere Bausteine:

So finden in jedem Globus-Markt regelmäßig Pflegesprechstunden und Workshops statt, bei denen alle relevanten Themen der Pflege be-

sprochen und hilfreiche Handgriffe geübt werden.

Ergänzt werden diese durch eine telefonische Pflegehotline – an diese können sich Mitarbeiter mit Fragen rund um die Inanspruchnahme von Pflegegeld, haushaltsnahen Dienstleistungen wie Essen auf Rädern oder der Vermittlung von ambulanten Pflegediensten wenden.

Über die Servicenummer können die Mitarbeiter zudem einen Termin für ein individuelles Beratungsgespräch vereinbaren.

Elder Care bietet somit ein „Rundum-Sorglos-Paket“ für die Mitarbeiter.

Die Globus-Warenhäuser informieren außerdem ihre Mitarbeiter zu dem Thema Pflege und Beruf bestens durch Rundschreiben, Intranet, Broschüren und persönliche Ansprechpartner im Betrieb.

Zu der Auszeichnung mit dem Otto Heinemann-Preis gratuliere ich dem Unternehmen ganz herzlich!