



Betreuung der Mitarbeiterkinder ist auch schon in kleinen Unternehmen möglich – und nicht teuer.

WORK-LIFE-BALANCE

Helfende Hände

Schuldnerberatung, Kindergarten oder Ernährungscoach: Einzelhandelsunternehmen haben Angebote entwickelt, die Mitarbeitern private Sorgen abnehmen sollen.

Als Chefin der Personalentwicklung bei Gebr. Heinemann weiß Sabrina Krey, wie hart ihre rund 3.500 Mitarbeiter in den Travel-Value-Läden auf Flughäfen und Schiffen arbeiten: Stress, Schichtdienst und wachsender Druck sorgen für eine steigende Arbeitsbelastung. Gerade deshalb sieht sich die Personalentwicklerin in der Verantwortung, ihren Leuten außerhalb des Jobs den Rücken freizuhalten. „Die privaten Probleme unserer Mitarbeiter können wir zwar nicht lösen“, sagt die 32-Jährige. „Was wir jedoch können und wollen ist, sie an helfende Hände zu vermitteln.“

Dafür hat das Hamburger Unternehmen ein Rundumsorglopaket bei einem Dienstleister eingekauft, das ihren Angestellten kos-

tenlose Hilfe in allen Lebenslagen bietet – von der Vermittlung von Tagesmüttern über Ernährungscoachings bis zu Ehe-, Sucht- und Schuldenberatung. „So werden wir unserer sozialen Verantwortung gerecht und sichern gleichzeitig die Arbeitsfähigkeit der Angestellten“, sagt Krey.

Nachwuchskräfte sehen die Branche kritisch

So viel Engagement für die Work-Life-Balance ist im Einzelhandel noch die Ausnahme. „Das Gros der Branche hat den Startschuss noch nicht gehört“, sagt Stephan Knecht, Inhaber der Einzelhandelsberatung Fleet 40 in Hamburg. „Gerade bei vielen Ketten herrscht noch die Meinung vor: Mitarbeiter müssen im Beruf funk-

tionieren, für das Gleichgewicht zwischen Job und Privatleben sind wir als Arbeitgeber nicht zuständig.“

Beim potenziellen Führungsnachwuchs kommt dieses Denken nicht gut an. Während 40 Prozent aller deutschen Wirtschaftsabsolventen damit rechnen, in ihrem ersten Job Arbeit und Privatleben gut in Einklang bringen zu können, sind es bei den Handelsinteressierten unter ihnen nur 33 Prozent. Das ergab eine Befragung des Trendence Instituts in Berlin, an der bundesweit rund 12.000 examensnahe Wirtschaftsstudenten von 100 Hochschulen teilnahmen. 54 Prozent der handelsaffinen Studenten rechnen gar damit, ihr Privatleben zugunsten der Karriere zurückstellen zu müssen.

Infos im Netz

Es gibt einige Dienstleister, die Unternehmen bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik unterstützen. Auf unserer Website im Internet stellen wir eine Auswahl von Unternehmen vor, die Angebote für die Handelsbranche bereithalten – mit Beschreibung der Servicepalette, Links sowie Informationen zu den Kosten, die auf die Betriebe zukommen:

derhandel.de/familieundberuf

Branchenübergreifend sind es nur 46 Prozent.

Der Einzelhandel als Work-Life-Balance-Killer? „Wer auch künftig nichts für das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter tut, wird am Ende den Kürzeren ziehen“, betont Knecht. „Nur wenn es den Mitarbeitern gut geht, stimmen letztlich auch die Zahlen.“ Es gibt durchaus Händler, die das erkannt haben. Die SB-Warenhaus-Kette Globus etwa bietet auf Wunsch auch Berufsausbildung in Teilzeit an. Die Metro baut wegen steigender Nachfrage gerade den dritten Betriebskindergarten in der Düsseldorfer Konzernzentrale. Und die Metro-Tochter Kaufhof verpflichtet ihre Führungskräfte bei Versetzungen neuerdings nicht mehr, bundesweit umzuziehen, sondern nur

noch in der Region flexibel zu sein. Das gibt den Mitarbeitern mehr persönliche Planungssicherheit.

Vermittlung von Kindergartenplätzen

Ansätze für mehr Work-Life-Balance sind also vielfältig. „Da sich die meisten Firmen der Branche damit aber noch nicht beschäftigt haben, fehlt vielen die Fantasie für Lösungsmöglichkeiten“, sagt Harald Willers. Dabei findet der Geschäftsführer des Service-dienstleisters Hallo Familie in Oldenburg: „Man braucht kein Konzern wie Metro zu sein, um seinen Mitarbeitern qualifizierte Kinderbetreuung anzubieten.“ Er hat gerade eine Kooperation mit dem Handelsverband Deutschland (HDE) abgeschlossen, die es auch

kleinen Händlern ermöglicht, etwas für ihre Mitarbeiter zu tun. Ein Einzelhändler mit 25 Mitarbeitern etwa, der Mitglied im HDE ist, zahlt für die kostenlose Vermittlung von Kinderbetreuungen seiner gesamten Belegschaft gerade mal 340 Euro pro Jahr. Das belastet die Firmenbilanz nicht sonderlich – vor allem, wenn man die Abwesenheitszeiten aller Mitarbeiter wegen der Krankheiten ihrer Kinder gegenrechnet.

Für den ganzen Mitarbeiter verantwortlich sein

Auch für Gebr.-Heinemann-Personalleiterin Krey rechnet sich das Rundumsorglopaket. Für 3.500 Mitarbeiter zahlt sie pro Jahr 44.000 Euro an den Dienstleister – das sind gerade mal 12,60 Euro pro Beschäftigtem. Sabrina Krey sieht das als gute Investition, weil Mitarbeiter schon früh Hilfe suchen können und damit Probleme schneller angegangen werden können.

Die Vorteile für Unternehmen liegen auf der Hand. „In Zeiten knappen Fachpersonals bemühen sich die Firmen nach Kräften, möglichst viele Stressfaktoren ihrer Mitarbeiter abzustellen“, sagt Alexa Ahmad, Geschäftsführerin des pme Familienservice in Berlin. „Daher fühlen sie sich neuerdings nicht nur für die Arbeitsbedingungen verantwortlich, sondern rundum für den ganzen Mitarbeiter.“

Kein Wunder. Bei immer knapper werdendem Fachpersonal bieten Angebote zum Austarieren von Job und Privatleben eine Chance, gute Leute zu bekommen, die sich auch für andere Branchen interessieren. Die Anstrengungen lohnen sich. „Denn zufriedene Mitarbeiter senken Krankheitstage und Fluktuationsraten und sparen damit dem Betrieb viel Geld“, sagt Einzelhandelsberater Knecht. „Angebote zur Work-Life-Balance sichern die Zukunft der Firma.“

JUDITH-MARIA GILLIES

„Wir sichern die Arbeitsfähigkeit der Angestellten.“

Sabrina Krey
Personalentwicklerin
Gebr. Heinemann,
Hamburg



FOTO: PICTURE ALLIANCE