

Talente extra

ABONNEMENT UNTER
[fachkraefte.region-stuttgart.de/
 newsletter](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter)

Schwerpunkt: Vollzeitnahe Teilzeit

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH für Personalverantwortliche



Dr. Walter Rogg
 Geschäftsführer der
 Wirtschaftsförderung
 Region Stuttgart
 GmbH (WRS)

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

den Erwerbsumfang von Frauen zu erhöhen ist eines der zentralen Handlungsfelder der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg. Durch Initiativen zur vollzeitnahen Beschäftigung sollen die Ressourcen der vielen weiblichen Teilzeitkräfte im Land besser erschlossen werden. Auch für die Betriebe in der Region Stuttgart ist die vollzeitnahe Teilzeit ein interessantes Konzept. Im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik trägt sie nicht nur dazu dabei, die Beschäftigung von Frauen zu fördern, sondern ist auch ein geeignetes Mittel, um gute Mitarbeiter für sich zu gewinnen und langfristig zu binden.

Eine Arbeitszeitgestaltung, die mehr Flexibilität und gleichzeitig berufliche Perspektiven eröffnet, gewinnt vor allem für die Beschäftigten mit hoher Qualifikation an wachsender Bedeutung. Gerade die sehr beanspruchten Mitarbeiter mit Projekt- oder Führungsverantwortung achten heutzutage verstärkt darauf, wie sie ihre Karrieren und private Verpflichtungen in Einklang bringen können. Vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle bieten dafür eine Vielfalt an Chancen und Ausgestaltungsmöglichkeiten, von denen Betriebe und Belegschaften gleichermaßen profitieren. Grund genug für eine Sonderausgabe von Talente, die sich ausschließlich mit flexiblen Arbeitszeitmodellen beschäftigt. Wir wollen Ihnen zunächst einen Einblick vermitteln, wie die Unternehmen in der Region das Thema Teilzeit aktuell bewerten. Ergänzend dazu porträtieren wir vier erfolgreiche Praxisbeispiele, die vollzeitnahe Beschäftigungskonzepte aus ganz unterschiedlichen Blickwinkeln für sich nutzen.

It's Wake Waq.

Chancen für Karriere und Familie durch vollzeitnahe Teilzeit

Der klassische Acht-Stunden-Job ist heutzutage nur noch selten anzutreffen. In der modernen Arbeitswelt existiert eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen, mit denen Unternehmen die Beschäftigung ihrer Mitarbeiter organisieren. An Bedeutung gewinnt das Konzept der vollzeitnahen Teilzeit, bei der die Arbeitszeit auf höchstens 75 Prozent verkürzt wird, beispielsweise im Rahmen einer Vier-Tage-Woche oder von verkürzten Tagesarbeitszeiten.

» *Unter dem Blickwinkel der Fachkräftesicherung sind Modelle zur vollzeitnahen Teilzeit ein wichtiges Instrument.*«

Dies ist insbesondere für Führungskräfte und hoch qualifizierte Fachkräfte interessant, die verantwortungsvolle Aufgaben zu bewältigen haben und gleichzeitig mehr Zeit für private Angelegenheiten benötigen. Die Gründe, warum auch immer mehr Beschäftigte mit Personal- oder Projektverantwortung ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, sind vielfältig: Neben der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind gesundheitliche Aspekte, die Entscheidung für eine berufsbegleitende Weiterbildung oder der Wunsch nach mehr Selbstverwirklichung dafür maßgeblich.

Vollzeitnahe Teilzeit kann Arbeitszeitreserven von Teilzeitbeschäftigten erschließen

Auch unter dem Blickwinkel der Fachkräftesicherung sind Modelle zur vollzeitnahen Teilzeit ein wichtiges Instrument. Sie dienen dazu, Arbeitszeitreserven von



Chancen für Karriere und Familie durch vollzeitnahe Teilzeit	1
Best Practice: Vollzeitnahe Arbeitszeit bei der Landschaftsgärtnerei Baum und Garten	3
Best Practice: Jobsharing bei Daimler	4
Best Practice: Familienfreundlichkeit bei der Kanzlei Menold Bezler	5
Best Practice: Teilzeit im Marienhospital	6

ergänzende Informationen unter fachkraefte.region-stuttgart.de

Mitarbeitern auszuschöpfen, die bisher deutlich weniger als 75 Prozent arbeiten. Im Fokus stehen hier vor allem die Potenziale von zahlreichen gut qualifizierten Frauen, die einen Teilzeitvertrag haben. 2013 war fast jede zweite Frau (45 Prozent) in Baden-Württemberg in einem Teilzeitverhältnis beschäftigt. In der Region Stuttgart war die Quote nur wenig geringer. Viele dieser weiblichen Fachkräfte würden gerne deutlich mehr arbeiten, wenn es entsprechende Teilzeitangebote mit höherem Stundenvolumen und passenden Rahmenbedingungen gäbe. Ihre Arbeitszeitreserven verfügbar zu machen, wird zukünftig vor allem für Branchen mit einem drohenden Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnen.



b. neeser/fotolia.com

▷ **Online-Befragung zu Teilzeitangeboten regionaler Arbeitgeber**

Inwieweit das Konzept der vollzeitnahen Teilzeit im Alltag der Unternehmen in der Region Stuttgart tatsächlich eine Rolle spielt, sollte unter anderem eine von der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) finanzierte Online-Befragung klären. Sie war vom „Forum für Chancengleichheit im Erwerbsleben“ angeregt worden, um ein grundsätzliches Stimmungsbild zur Teilzeitpraxis in der Region zu gewinnen. Mit der Durchführung der Erhebung wurde das an der Universität Bamberg angesiedelte Bamberger Centrum für Empirische Studien (BACES) beauftragt. Gestreut wurde die Befragung über die Verteiler und Newsletter der Forumsmitglieder und den Talente-Verteiler. Insgesamt haben sich 151 Arbeitgeber aus allen Branchen der Region beteiligt – mit rund 37 Prozent war der Dienstleistungssektor am stärksten vertreten. Vom Kleinbetrieb bis zum Weltkonzern haben Firmen aller Größenklassen an der Befragung teilgenommen, der Schwerpunkt lag bei Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten.

Flexible Teilzeitangebote sollen gute Mitarbeiter im Unternehmen halten

Die Wichtigkeit von Teilzeitangeboten wurde grundsätzlich von allen teilnehmenden Betrieben bestätigt. Für die Mehrheit sind flexible Arbeitszeitmodelle ein zentrales Instrument, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Rund 81 Prozent der Befragten erhoffen sich dadurch, ihre Beschäftigten enger ans Unternehmen zu binden. Bemerkenswert ist außerdem, dass knapp drei Viertel der Firmen damit auf konkrete Nachfragen ihrer Beschäftigten reagieren. Für die Mitarbeiter scheint es also tatsächlich eine große Bedeutung zu haben, bei Bedarf ihre Arbeitszeiten flexibel an veränderte Lebensbedingungen anpassen zu können. Zwei Drittel der befragten Betriebe gehen

folgerichtig davon aus, dass flexible Teilzeitangebote auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Eine Mehrheit der Firmen sieht im Angebot von Teilzeit ferner einen Beitrag zur Deckung des Personalbedarfs, flexibleren Betriebszeiten und einer besseren Auslastung der betrieblichen Ressourcen. Insgesamt gesehen waren diese Motive jedoch weniger wichtig.

Zu wenige Jobangebote mit mehr als 30 Wochenstunden

Welche Teilzeitmodelle in den Betrieben vorherrschen und wer davon Gebrauch macht, wurde ebenfalls nachgefragt: Beschäftigungsverhältnisse unter 15 Wochenstunden sind in der Region sehr selten und fast ausschließlich Frauen vorbehalten. Modelle mit mehr als 30 Wochenstunden bieten ebenfalls nur wenige der befragten Unternehmen an – diese nutzen interessanterweise mehr Männer als Frauen. Der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen scheint also auch für männliche Beschäftigte immer wichtiger zu werden.

Kontakt

für das Thema „Vollzeitnahe Teilzeit“ bei der WRS
Dr. Kathrin Silber
Telefon 0711 2 28 35-52
kathrin.silber@region-stuttgart.de

Die vollzeitnahe Teilzeit spielt bei den regionalen Arbeitgebern offensichtlich noch eine untergeordnete Rolle. Die Mehrheit der Teilzeitverträge liegt vielmehr zwischen 15 und 30 Stunden. Insgesamt betrachtet ist Teilzeit nach wie vor eine Domäne der Frauen. Bemerkenswert ist jedoch, dass bei knapp 40 Prozent der befragten Firmen die Stundenumfänge der Frauen in den letzten Jahren zugenommen haben. Dies bestätigt die These, dass bei den Frauen in Teilzeit Ressourcen brach liegen, die durch bedarfsgerechte Teilzeitangebote und familienfreundlichere Rahmenbedingungen erschlossen werden könnten.

Mittelständler punkten durch besonders individuelle Rahmenbedingungen

Trotz vielfältiger Motive bieten die regionalen Arbeitgeber reduzierte und familienfreundliche Arbeitszeiten in erster Linie an, um dadurch gute Mitarbeiter langfristig zu binden und die Personalgewinnung zu erleichtern. Durch besonders individuelle und flexible Rahmenbedingungen erhoffen sich die Mittelständler entscheidende Pluspunkte, um ihre besten Kräfte auch bei einer Veränderung der privaten Rahmenbedingungen im Betrieb zu halten. Die Möglichkeit, sich dadurch zusätzliche Arbeitszeitressourcen zu erschließen, wird von den Verantwortlichen zwar gesehen, spielt aber bei den Motiven für Teilzeitangebote eine eher nachrangige Rolle.

Forum Chancengleichheit im Erwerbsleben

Das „Forum Chancengleichheit im Erwerbsleben“ wurde 2006 unter der Federführung des damaligen Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und der Regionaldirektion Baden-Württemberg gegründet. Das Expertennetzwerk setzt sich dafür ein, die Potenziale aller in Baden-Württemberg lebenden Menschen bestmöglich zu erschließen und ihnen eine faire Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.

Zu den Mitgliedern zählen Ministerien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Wirtschaftsorganisationen, Hochschulen sowie Beratungs- und Bildungseinrichtungen des Landes. Die oben vorgestellte Befragung zu Teilzeitangeboten in der Region Stuttgart wurde auf Initiative der

„Arbeitsgruppe Vollzeitnahe Teilzeit“ des Forums durchgeführt, die auch an der inhaltlichen Gestaltung der Studie mitgewirkt hat.

Kontakt

Dr. Birgit Buschmann

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft
Baden-Württemberg
Referat Wirtschaft und Gleichstellung
Telefon 0711 123-22 33
birgit.buschmann@mfw.bwl.de

Ruth Weckenmann

Regionaldirektion Baden-Württemberg
der Bundesagentur für Arbeit
Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Telefon 0711 941-13 71
ruth.weckenmann@arbeitsagentur.de

Vollzeitnahe Arbeitszeit bei Baum und Garten: Flexibilität ist Teil der Entlohnung

Damit in der Natur etwas wächst und irgendwann Früchte trägt, braucht es Pflege und die geeigneten Rahmenbedingungen. Für den Unternehmer und Landschaftsgärtner Albrecht Bühler gilt dieses Prinzip genauso für seine 50 Mitarbeiter der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH. Entsprechend wichtig ist es ihm, dass in seinem Betrieb Mensch und Arbeit möglichst gut zusammenpassen. Das Nürtinger Unternehmen bietet umfassende Dienstleistungen rund um die Gartengestaltung sowie die Baum- und Gartenpflege an. Der Firmenchef ist nicht nur Garten- und Landschaftsexperte, sondern hat auch ein Diplom als Sozialpädagoge. Als solcher setzt er ganz bewusst auf eine hohe Mitarbeiterorientierung.

» *Flexibilität ist für Albrecht Bühler ein ganz wesentlicher Teil des Gegenwertes, den er seiner Belegschaft für ihre Arbeitsleistung anbietet.*«

Jobdesign als Wettbewerbsvorteil für Mittelständler

Hat jemand Albrecht Bühler grundsätzlich davon überzeugt, in seinen Betrieb zu passen, ist er bereit, die Arbeitsbedingungen individuell zu verhandeln. Er nennt das Jobdesign und neben den Inhalten gehören für ihn auch maßgeschneiderte Arbeitszeiten dazu. „Flexibilität ist für mich ein ganz wesentlicher Teil des Gegenwertes, den ich meiner Belegschaft für ihre Arbeitsleistung anbiete“, betont er. Hierin sieht er eine große Chance für alle mittelständischen Betriebe. Fast die gesamte Führungsriege des Nürtinger Unternehmens arbeitet in flexiblen Zeitmodellen – einschließlich des Firmengründers selbst.



Fotos: Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH

Seit Januar teilt sich der 54-Jährige die Geschäftsleitung mit seinem langjährigen Mitarbeiter Daniel Mayr, den er zu einem Drittel an seinem Unternehmen beteiligt hat. Im Zuge dieser Umstrukturierung konnte Bühler die eigene Arbeitszeit auf 60 Prozent reduzieren, um so mehr Zeit für seine zweite Firma „Albrecht Bühler TeamWork“ zu gewinnen.

Teilzeit für Fach- und Führungskräfte

Auch die Leitung der Gartengestaltung ist auf mehrere Köpfe verteilt. Eine davon ist die Technikerin Isabell Luckert, die eine 4-Tage-Woche vereinbart hat. Montags ist sie in der Regel nicht im Betrieb. Die Möglichkeit zur flexiblen Zeiteinteilung nutzt die Expertin für Garten- und Landschaftsbau außerdem für eine längere Auszeit im Winter. Dass sie den Bereich gemeinsam mit Eric und Sabrina Proisy leitet, ist dafür äußerst hilfreich. Das Ehepaar hat zusammen eine 150-Prozent-Stelle, die es nach Bedarf untereinander aufteilt. Normalerweise hat Eric Proisy freitags frei, dafür ist seine Frau an diesem Tag im Betrieb. Die Landschaftsarchitektin arbeitet außerdem auch noch im Homeoffice und übernimmt Kundentermine vor Ort. Albrecht Bühler hatte dem Paar zugesagt, dass es im Falle einer Familiengründung die Leitungsstelle frei aufteilen könnte. Für die Proisys war dies ein wichtiger Grund dafür, dass Eric Proisy wieder zu Baum und Garten zurückkehrte, nachdem er sich nach langjähriger Betriebszugehörigkeit beruflich weitergebildet hatte.

Individuelle Zeitmodelle helfen gute Kräfte zu gewinnen und zu halten

Auch die Ausbilderin Marie-Louise Hage kehrte nach einem Semester Studium wieder zu Baum und Garten zurück, obwohl sie zwischenzeitlich in Pforzheim wohnt. Heute ist sie für die Betreuung der Auszubildenden verantwortlich und aufgrund ihrer langen Anfahrt nur drei Tage in der Woche in Nürtingen. Den Rest erledigt sie an einem zusätzlichen halben Tag von ihrem Homeoffice aus. Für den ehemals selbständigen Baumpfleger Ulrich Otto waren die flexiblen Rahmenbedingungen wiederum das entscheidende Argument, um sich für eine Festanstellung zu entscheiden. Im Rahmen einer 4-Tage-Woche kann er sich so familiäre Verpflichtungen mit seiner Frau teilen, die als Ingenieurin tätig ist.



Arbeitgebermarketing macht Firmenkultur transparent

Für Albrecht Bühler gibt es gute unternehmerische Gründe für seine flexible Firmenkultur. Während es für viele seiner Wettbewerber beispielsweise schwierig ist, qualifizierte Baumpfleger zu gewinnen, bekommt er im Jahr rund 180 Bewerbungen, davon 50 von qualifizierten Fachkräften. Dies liegt allerdings auch an seinem sehr professionellen Arbeitgebermarketing, mit dem der Geschäftsführer zum Beispiel auf Facebook sehr transparent kommuniziert, was sein Unternehmen bietet und welche Anforderungen er an künftige Teammitglieder stellt.

Auch die Menschen müssen flexibel sein

Mitarbeiterorientierung ist für den Sozialpädagogen eine Herzensangelegenheit. Er verschweigt allerdings nicht, dass die hohe Flexibilität auch ihren Preis hat. Seine Bereichsleiter raufen sich wegen des Abstimmungsaufwands schon mal die Haare, wenn sie die neuen Wochenpläne aufstellen müssen. Letztendlich sind sie aber gerne dazu bereit, weil sie auch selbst davon profitieren. „Es geht nicht um vollkommene Flexibilität. Deshalb muss ich auch wissen, wo Grenzen sind und ich auch mal Nein sagen muss“, erläutert er sein Erfolgsrezept. Und er weist zudem darauf hin, dass es nur funktionieren kann, wenn die Mitarbeiter ihrerseits flexibel sind und sehr viel Selbstverantwortung mitbringen. „Wir brauchen die Besten der Branche und durch unser gutes Image als Arbeitgeber bekommen wir sie auch“, betont der Firmenchef selbstbewusst.

Kontakt

Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH
Hindenburgstraße 67
72622 Nürtingen
www.baum-und-garten.de

Ansprechpartner
Albrecht Bühler, Geschäftsführer
Telefon 07022 3 60 60
buehler@baum-und-garten.de

Jobsharing bei Daimler: Führung im Tandem ermöglicht Karriere in Teilzeit

Die Stuttgarter Daimler AG bietet eine Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle an, die es unter anderem auch Führungskräften ermöglichen, in Teilzeit zu arbeiten. Ein besonderes Konzept ist das Jobsharing, bei dem sich zwei Führungskräfte eine Leitungsfunktion teilen und beispielsweise beide 30 Stunden in der Woche arbeiten. Realisierbar sind auch jeweils 25- oder 20-Stundenwochen der Tandempartner oder eine 30/15-Aufteilung.

Kontakt

Daimler AG
HPC E 659, 70546 Stuttgart
www.daimler.com

Ansprechpartnerin
Angela Lechner,
Policies & Procedures "Working Culture"
Telefon 0711 17-2 24 03
angela.lechner@daimler.com

Aufgabenteilung und Stundenkontingente werden von den Sharing-Partnern selbstständig ausgehandelt und mit der direkten Führungskraft abgestimmt.

„Jobsharing bietet zahlreiche Vorteile, die den erhöhten Abstimmungsaufwand zwischen den Sharing-Partnern deutlich überwiegen“, betont die Leiterin für personalpolitische Konzepte und Projekte des Konzerns, Angela Lechner. Beide Jobsharer bringen ihre spezifischen Fähigkeiten, umfassendes Know-how und wichtige Netzwerkkontakte in die Stelle ein und punkten auch mit doppeltem Erfahrungsschatz gegenüber einer Vollzeitbesetzung. Zwei Kräfte auf einer Stelle führen zudem meist zu einer höheren Kundenorientierung, weil dadurch längere Ansprechzeiten möglich werden. Durch Jobsharing bleibt das Know-how von wichtigen Leistungsträgern für Daimler erhalten, auch wenn diese nur in vollzeitnaher Teilzeit zur Verfügung stehen. Und selbst wenn einer der

beiden Jobsharer den Bereich oder das Unternehmen verlässt, geht das Wissen nicht verloren.

Oft kommt der Anstoß für das Jobsharing von Vorgesetzten, die eine Führungsposition bevorzugt mit einer bewährten Teilzeitmitarbeiterin besetzen wollen und eine zweite Hälfte suchen. Die Initiative kann aber auch von den Arbeitnehmern selbst oder der Personalabteilung ausgehen. Passende Sharing-Partner lassen sich auf einer betriebsinternen Teilzeitplattform finden. Mittlerweile arbeiten konzernweit 25 Prozent aller Teamleiterinnen in einem solchen Sharing-Konzept. Auf der Abteilungsleiterenebene gibt es aktuell sechs Tandempaare, die sich die Führung teilen. Eines dieser Führungsduos bilden Anja Breuning und Katja Mielke, die gemeinsam das Produkt- und Produktionscontrolling der C- und E-Klasse verantworten. Wir sprachen mit ihnen darüber, wie sie sich und ihre Arbeit ganz praktisch organisieren.

Talente: Frau Breuning, Frau Mielke, wie sind Sie beide zum Jobsharing gekommen?

Anja Breuning: Als die Stelle der Abteilungsleiterin vakant wurde, sprachen uns die zwei zuständigen Bereichsleiter an. Ich war zu dieser Zeit bereits im Produktcontrolling als Teamleiterin in Teilzeit tätig. Katja kam gerade aus der Elternzeit zurück. Die Idee war, uns gemeinsam zu besetzen, da wir uns gut ergänzen. Von Anfang an stand für uns fest, dass wir eine solche Aufgabe zu diesem Zeitpunkt jeweils nicht alleine übernehmen werden, weil auch Zeit für die Familie bleiben soll.

Katja Mielke: Für mich war das Jobsharing ein absoluter Glücksfall. Das Angebot kam direkt am Ende meiner Elternzeit – ich bin somit unmittelbar aus der Familienphase zur Abteilungsleiterin aufgestiegen. Davor war ich im Nachbarbereich Seriencontrolling tätig. Wir kannten uns bereits durch mehrere Projekte und konnten uns gegenseitig gut einschätzen.

Gemeinsam eine Abteilung mit 60 Mitarbeitern zu führen klingt nach sehr viel Abstimmungs- und Organisationsaufwand. Wie teilen Sie sich die Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf?

KM: Grundsätzlich arbeiten wir beide 30 Stunden in der Woche. Anja ist von Montag bis Mittwoch im Betrieb, ich von Mittwoch bis Freitag. Der Mittwoch ist also unser gemeinsamer Tag, an dem wir zum Beispiel die Abteilungsregelkommunikation mit unseren Teamleitern machen. Unabhängig davon telefonieren wir täglich und besprechen die wichtigsten Themen und Entscheidungen, die anstehen. Und natürlich sind wir auch per E-Mails und SMS im Austausch.

AB: Hinsichtlich der Aufgaben haben wir keine Aufteilung vorgenommen – wir müssen beide über alles Bescheid wissen, sonst würde es auf dieser Stelle nicht funktionieren. Natürlich haben wir auch unsere Schwerpunkte, was aus den unterschiedlichen Aufgabengebieten in der Vergangenheit resultiert: So bin ich beispielsweise bei den Neutypprojekten tiefer in der Materie, Katja ist eher die Spezialistin für die Serie. Grundsätzlich ist eine hohe Flexibilität Voraussetzung, da in der Projektarbeit kurzfristig neue Themen anstehen. Und die letzte Klausurtagung zu strategischen Fragen der Abteilung haben wir bei uns daheim auf der Terrasse abgehalten.



Anja Breuning und Katja Mielke

Daimler AG

Besteht nicht das Risiko, dass Ihre Mitarbeiter Sie manchmal gegeneinander ausspielen? Wie schaffen Sie es, einen einheitlichen Führungsstil zu entwickeln?

AB: Entscheidend ist, dass das Team merkt: Wir tauschen uns wirklich regelmäßig aus. Bei uns fällt nichts unter den Tisch. Ich genieße es sehr, eine Sparringspartnerin zu haben, mit der ich diskutieren und wichtige Entscheidungen besprechen kann. Wir haben eine ähnliche Wertebasis und deshalb auch ein gemeinsames Führungsverständnis.

KM: Damit es funktioniert, ist gegenseitiges Vertrauen die grundlegende Voraussetzung. Die Chemie muss einfach stimmen. Eine ganz zentrale Rolle spielt es außerdem, dass unsere Vorgesetzten zu hundert Prozent hinter dem Jobsharing stehen.

Familienfreundlichkeit bei Menold Bezler: Teilzeit auch für die Kanzlei-Partner

Die Stuttgarter Wirtschaftskanzlei Menold Bezler hat sich auf die Beratung mittelständischer Firmen und der öffentlichen Hand spezialisiert. Mit ihren fast 160 Mitarbeitern, darunter 80 Rechtsanwälten und Notariatsassessoren, bietet die Sozietät das umfassende Leistungsangebot einer Großkanzlei und gleichzeitig eine besonders individuelle Betreuung ihrer Mandanten. Seit der Gründung im Jahr 2004 hat sich die Belegschaft der Kanzlei verdreifacht und dabei eine außergewöhnliche Firmenkultur entwickelt. Werte wie Hilfsbereitschaft, Vertrauen, Teamgeist und Fairness sind in den Kanzleileitlinien festgeschrieben – seit einiger Zeit ist auch der Grundsatz der Familienfreundlichkeit im Leitbild verankert. Damit will die renommierte Wirtschaftskanzlei ihren Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnen, trotz hoher Anforderungen im Beruf ausreichend Freiräume für die Familie zu schaffen.

Auch bei Neueinstellungen spielt Familienfreundlichkeit eine immer wichtigere Rolle. Um im „war for talents“ die besten Absolventen für sich zu interessieren, setzt Menold Bezler deshalb zusätzliche Anreize, beispielsweise in Gestalt von Zuschüssen zur Kinderbetreuung. Ihre Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringen der Stuttgarter Wirtschaftskanzlei bedeutende Pluspunkte gegenüber ihren Wettbewerbern ein und wurden bereits mit verschiedenen Auszeichnungen gewürdigt.

Flexible Arbeitszeitmodelle spielen bei Menold Bezler eine besondere Rolle. Von 20- bis 90-Prozent-Verträgen gibt es alle Varianten im Unternehmen, abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter. Eine Besonderheit für die Anwaltsbranche ist es aber vor allem, dass seit Kurzem auch auf Partnerebene eine flexible Arbeitszeitreduzierung möglich ist.



Kontakt

Menold Bezler Rechtsanwälte
Stresemannstraße 79, 70191 Stuttgart
www.menoldbezler.de

Ansprechpartnerin
Stefanie Müller, Personalleiterin
Telefon 0711 8 60 40-290
stefanie.mueller@menold-bezler.de

Die Stuttgarter Anwaltspartnerschaft will damit ein deutliches Zeichen für gelebte Familienfreundlichkeit setzen. Nach Einführung der Teilzeit-Partnerschaft haben gleich mehrere Kollegen davon Gebrauch gemacht. Einer von ihnen ist der Spezialist für Insolvenzrecht und Sanierungen, Dr. Frank Schäffler (39). Wir sprachen mit ihm über seine Motive und die besonderen Herausforderungen für einen Partner in Teilzeit.

Fotos: Menold Bezler Rechtsanwälte



Dr. Frank Schäffler

Talente: Herr Dr. Schäffler, bei der Arbeit in einer Wirtschaftskanzlei denkt man automatisch an 12-Stunden-Tage, Wochenendarbeit und eine Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit. Ist Menold Bezler hier die große Ausnahme?

Dr. Frank Schäffler: Wir haben in unserer Kanzlei eine hohe Serviceorientierung und sind immer für unsere Mandanten da. Es gilt die Maxime, dass der Teilzeitjob nicht auf Kosten des Mandanten gehen darf. In meinem Fachgebiet sind die Anforderungen dahingehend sogar besonders hoch, denn bei einer drohenden Insolvenz herrscht grundsätzlich ein außerordentlicher Zeitdruck und ist auch fast immer Gefahr in Verzug. Andererseits legen wir in der Kanzlei Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Existiert Ihr Teilzeitjob dann nur auf dem Papier? Oder wie schaffen Sie es sonst, diese Anforderungen in der Realität zu erfüllen?

Nein. Ich habe auf 80 Prozent reduziert. Das bedeutet, dass ich montags und freitags früher gehe, um Zeit mit meinen drei Kindern zu verbringen. Das kann ich allerdings nur umsetzen, weil ich ein ganz hervorragendes Team habe. Meine Mitarbeiter sind zu einhundert Prozent in die Fälle eingearbeitet und unseren Mandanten auch bekannt. Trotzdem kommt es natürlich vor, dass ein Mandant unbedingt den Partner sprechen will – deshalb bin ich grundsätzlich immer erreichbar.

Das hört sich sehr anstrengend an. Was sind denn die besonderen Herausforderungen einer solchen Teilzeit-Partnerschaft?

Es verlangt Disziplin und natürlich ist der Organisations- und Kommunikationsaufwand deutlich höher als vorher. Ich muss für zahlreiche Situationen im Vorfeld eine Lösung planen. Für den Fall, dass die Mandatsarbeit meine Anwesenheit während meiner Kinderbetreuungszeit erfordert, bietet die Kanzlei seit Kurzem die Möglichkeit, meine Kinder in einem Spielzimmer zu betreuen oder betreuen zu lassen. Insgesamt hat sich die Tätigkeit durch die Arbeitszeitreduzierung verdichtet. Wenn ich früher gehe, kann es auch vorkommen, dass ich auf Rückrufe warte, die ich dann von unterwegs aus bearbeite.

Auch die Beteiligung am sozialen Leben der Kanzlei, das ich sehr schätze, ist etwas zurückgegangen. Der Anspruch an die Selbstverantwortung meiner Mitarbeiter ist deutlich gestiegen. Darin sehe ich Vorteile, weil diese sich so besonders gut weiterentwickeln können.

Was waren denn Ihre Gründe für eine Reduzierung der Arbeitszeit? Und wie sind die Reaktionen Ihrer Partnerkollegen in der Kanzlei?

Ausgangspunkt war eine Vereinbarung mit meiner Frau, dass ich eben auch meinen Teil zur Familienorganisation beitrage. Sie ist Richterin und in ihrem Beruf ebenfalls sehr engagiert. Ich wollte außerdem Zeit mit meinen drei Kindern verbringen, solange diese noch klein sind. Die Reaktionen meiner Kollegen sind bisher ausnahmslos positiv. Wir haben ein sehr vertrauensvolles Klima unter den Partnern und ich schätze es sehr, dass mir diese Flexibilität ermöglicht wird.

Insgesamt bin ich froh, den Weg in die Teilzeit-Partnerschaft genommen zu haben. Dies gibt mir die Möglichkeit, meinen Beruf mit voller Kraft ausüben zu können, ohne dass ich Familie vernachlässigen muss.

Teilzeit im Marienhospital: „Auch immer mehr Ärzte wünschen sich reduzierte Arbeitszeiten“



Marienhospital Stuttgart

Obwohl das Stuttgarter Marienhospital aktuell noch keinen Fachkräftemangel zu verzeichnen hat, beschäftigt sich Sabine Bauknecht intensiv damit, wie die Versorgung der Klinik mit qualifiziertem Personal in der Zukunft gelingen kann. Die Diplom-Kauffrau leitet den Geschäftsbereich Personal der Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH, zu dem auch das katholische Krankenhaus gehört. Ihr Wirkungskreis betrifft das ärztliche Personal genauso wie den gesamten Pflegebereich oder die Verwaltungsmitarbeiter der Klinik. Als Personalmanagerin versteht sie sich in erster Linie als Dienstleisterin für die 1700 Beschäftigten des Hauses und setzt sich engagiert dafür ein, möglichst attraktive Arbeitsbedingungen für die Klinikbelegschaft zu schaffen. Dadurch soll das Haus auch für potenzielle Bewerber attraktiv bleiben. Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein zentrales Instrument für die erfahrene Personalverantwortliche – für sie spielen verschiedene Blickwinkel eine Rolle:

Um den künftigen Bedarf an Fachkräften im Gesundheitsbereich zu decken, wird es an Bedeutung gewinnen, die Ressourcen der vielen weiblichen Mitarbeiter im ärztlichen sowie im Pflegebereich noch besser auszunutzen. Mit individuellen Teilzeitregelungen schafft die Klinik deshalb die Voraussetzungen, um Frauen den Wiedereinstieg nach der Familienphase zu erleichtern. Eine wichtige Rolle spielen solche

reduzierten Beschäftigungsverhältnisse zu dem für Mitarbeiter, die sich berufsbegleitend weiterqualifizieren wollen. Auch unter dem Blickwinkel der Gesundheitsvorsorge und einer ausgeglichenen Work-Life-Balance wünschen sich immer mehr Beschäftigte der Klinik eine Reduzierung der Arbeitszeiten – dazu gehören zunehmend auch Fachkräfte und Ärzte. Hoch qualifizierte Spezialisten und Führungskräfte sind vor allem an vollzeitnahen Teilzeitmodellen interessiert, um mehr Freiraum für Privatleben und Erholung zu gewinnen.

» *Die leitenden Mediziner stellen eine überdurchschnittliche Motivation ihrer Teilzeitmitarbeiter fest.*«

Aktuell arbeiten rund 19 Prozent der Ärzte, 36 Prozent der Verwaltungsmitarbeiter und 44 Prozent der Pflegekräfte in Teilzeit. Besonders stolz ist Sabine Bauknecht darauf, dass es zwischenzeitlich auch Oberärzte im Klinikverbund gibt mit einem 80-Prozent-Vertrag. Die intensive Überzeugungsarbeit der Personalreferentinnen und der Personalleiterin der letzten Jahre trägt Früchte. Die leitenden Mediziner schätzen heute an den Teilzeitmöglichkeiten den zusätzlich gewonnenen Spielraum, um ihre besten Spezialisten zu binden und begehrte Nachwuchsmediziner zu rekrutieren, und stellen eine überdurchschnittliche Motivation ihrer Teilzeitmitarbeiter fest.

Vor Jahren vertrat Sabine Bauknecht selbst die Auffassung, dass Führung nur in Vollzeit erfolgreich gelingen kann. Dies hat sich geändert und wurde durch eine persönliche Erfahrung, die sie nicht ganz freiwillig gemacht hat, bestätigt. Ende 2013 hatte die Personalchefin aufgrund einer Erkrankung fast noch ihren halben Jahresurlaub zur Verfügung. Um eine längere Abwesenheit zu vermeiden, entschied sie sich dafür, diese Urlaubstage im Rahmen einer 4-Tage-Woche abzubauen. Über mehrere Monate leitete sie ihr 40-köpfiges Team daraufhin in Teilzeit. Heute kann sie deshalb ganz praktisch beurteilen, wie Führung in Teilzeit gelingen kann. Sie betont, wie wichtig es dabei ist, Verantwortung zu delegieren und die Rahmenbedingungen klar zu regeln. Denn nur, wenn auch das Umfeld die reduzierte Anwesenheit der Führungskraft mitträgt, wird die Teilzeitregelung zum Erfolg.

Kontakt

Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH
Marienhospital Stuttgart
Böheimstraße 37, 70199 Stuttgart
www.marienhospital-stuttgart.de

Ansprechpartnerin
Sabine C. Bauknecht
Leitung Geschäftsbereich Personal
Telefon 0711 64 89-28 85
sabine.bauknecht@vinzenz.de

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentraler Ansprechpartner für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und sechs Kreisen der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber
Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**

Verantwortlich
Dr. Sabine Stützle-Leinmüller
Telefon 0711 2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion
Leitung: Laura Ullmann
Telefon 0711 2 28 35-28
laura.ullmann@region-stuttgart.de

Text: Monika Nill, Stuttgart
Telefon 0711 60 19 39-05
hainzl.nill@t-online.de



**Fachkräfteallianz
Region Stuttgart**



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT

Gestaltung
www.projektgruppe.de

Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise auf die weibliche Form verzichtet.

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org



ESF
Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG



EUROPÄISCHE UNION

Die Fachkräfteallianz Region Stuttgart wird unterstützt durch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Landesmitteln.