

„Die besten Arbeitgeber“ Ausgezeichnet im Handelsblatt-Ranking

Der deutsche Arbeitsmarkt wird derzeit von einem intensiven Wettbewerb um die besten Fachkräfte bestimmt. Nicht mehr allein der Arbeitnehmer steht im Fokus, sondern auch der Arbeitgeber muss sich aus der Masse hervorheben und klar positionieren – ein Wandel, der den Stellenmarkt neu definiert. Beschäftigte haben heute die Wahl und entscheiden sich zunehmend für Unternehmen, die nicht nur einen wirtschaftlich attraktiven Vorteil bieten. Ebenso maßgebend sind flexible Arbeitsmodelle wie Remote Work, wohlwollende und familienfreundliche Werte sowie eine individuelle und faire Investition und Förderung von Karrieren. Die besten Arbeitgeber des

Jahres 2024 zeichnen sich daher durch eine klare Vision aus: Sie streben an, eine Unternehmenskultur zu etablieren, die auf Vertrauen, Innovation und Vielfalt setzt und zur selben Zeit eine wirtschaftliche und soziale Verantwortung übernimmt. Durch die Kombination einer offenen und modernen Unternehmensstrategie und der Zufriedenheit der Mitarbeitenden setzen diese Arbeitgeber neue Maßstäbe in dem dynamischen Marktumfeld. Mit den besten Talenten bilden sie die treibende Kraft des modernen, zukunftsorientierten Arbeitsmarktes und verdeutlichen, wie erfolgreiches Management und ein agiles Arbeitsumfeld dauerhaft miteinander in Einklang gebracht werden können.



So cool ist Verwaltung

Wir suchen ...

Motivierte Mitarbeitende, die aktiv an der Zukunft der Stadt Regensburg mitwirken möchten. Wenn Du eine sinnstiftende und abwechslungsreiche Aufgabe suchst, dann werde Teil vom #teamstadtreensburg. Wir bieten mehr als nur die klassische Verwaltung: Von Architektur über Klimaschutz bis hin zu Wirtschaftsförderung, die Berufsfelder sind vielfältig!

Wir bieten ...

Gemeinsam gestalten wir einen der erfolgreichsten Wirtschafts- und Wissenschaftsstandorte Deutschlands und arbeiten verantwortungsvoll an der Zukunft unserer 2000 Jahre alten Stadt. Euch erwartet ein attraktives Arbeitsumfeld, wie z.B. Homeoffice-Möglichkeiten, flexible Arbeitszeiten oder ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Team Bewerberservice
Telefon 0941 507-8118
bewerbung@regensburg.de
www.regensburg.de/jobs



Mehr. Wert. Erfahren.

Wir suchen ...

Sie, wenn Sie sich für unseren Claim **Mehr. Wert. Erfahren.** begeistern. **Mehr** repräsentiert das Wachstum, das wir für unsere Kunden und für uns realisieren. **Werte**, die uns prägen, sind Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und Kompetenz. **Erfahren** steht für unsere mehr als 100-jährige Tradition einer sinnstiftenden und nachhaltigen Geschäftstätigkeit.

Wir bieten ...

neben flachen Hierarchien und abwechslungsreichen Aufgaben eine partnerschaftliche Atmosphäre, eine attraktive Vergütung mit interessanten Benefits, mobiles Arbeiten sowie Vertrauensarbeitszeit. Was uns besonders spannend macht: Von Anfang an können Sie viel bewegen und an Projekten mitwirken, die Sie und unsere Bank weiterbringen.

Sebastian Feldhoff
Telefon 0201 8115-555
meinezukunft@national-bank.de
www.national-bank.de



Wir bieten Ihnen den Job, der zu Ihnen passt.

Wir suchen Sie!

Als Kreissparkasse Köln suchen wir engagierte Mitarbeitende. Wenn Sie eine spannende Position in einem dynamischen Umfeld mit Entwicklungsmöglichkeiten suchen, sind Sie hier richtig! Vielfältige Positionen mit unterschiedlichen Aufgabenschwerpunkten warten auf Sie. Quereinsteigende sind herzlich willkommen!

Wir bieten Ihnen:

Eine Karriere im Öffentlichen Dienst mit attraktiven Benefits: wettbewerbsfähige Vergütung (TVöD-S, bis zu 14 Gehälter), 32 Urlaubstage, mobiles Arbeiten, Mitarbeitervergünstigungen sowie ein umfassendes Gesundheitsmanagement. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns besonders wichtig.

Aysun Bayramoglu
Telefon 0221 227-4130
aysun.bayramoglu@ksk-koeln.de
www.ksk-koeln.de



smart, mobil, digital

Wir bieten ...

Die DOSU AG Dortmund ist ein agiles, innovatives Unternehmen. Wir bieten mittelständischen und kleinen Unternehmen deutschlandweit umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung an. Mit über 20 erfahrenen Mitarbeitern gewährleisten wir höchste Qualität und fachliche Kompetenz. Wir arbeiten digital, klimaneutral und leben Nachhaltigkeit nach ESG-Kriterien, sind mobil und „machen es einfach“. Wenn Sie Teil eines engagierten Teams werden möchten, das Dienstleistung aus Leidenschaft lebt und den dynamischen Wandel aktiv mitgestaltet, dann sind Sie bei uns genau richtig. Besuchen Sie uns: www.dosu.de

Marlis Grammon
Telefon 0231 880 599-14
grammon@dosu.de
www.dosu.de



Jan Wittenbrink Köln

Es ist ein klares Bekenntnis zu einer vielfältigen Belegschaft. 96 Prozent der größten Konzerne Deutschlands, Österreichs und der Schweiz haben Diversität in ihre Unternehmensstrategie einbezogen – das zeigt eine aktuelle Studie der Beratung Kirchhoff Consult sowie der Wirtschaftsprüfung BDO. Befragt wurden die 80 Leitindex-Unternehmen der DACH-Region. Immerhin 70 Prozent haben mindestens eine Person oder Abteilung benannt, die das Thema verantwortet.

Allerdings bleiben Baustellen. Erst neun Prozent haben Diversität als Thema im Aufsichtsrat verortet. Und weniger als die Hälfte der Firmen erfasst Diskriminierungsvorfälle in ihrem Meldesystem. Noch weniger reagieren mit konkreten Maßnahmen auf Vorfälle. Es gebe deutliche Unterschiede zwischen den Unternehmen beim tatsächlichen Engagement für Diversität in all ihren Facetten, so die Studienautoren.

Wie Unternehmen in Bezug auf Diversität, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit aufgestellt sind, hat das Marktforschungsinstitut SWI Human Resources (SWI HR) im Auftrag des Handelsblatts ermittelt. Das Institut untersuchte Kriterien fairer Karriereförderung. Fast 2000 Firmen wurden nach Strategien und Maßnahmen befragt und mit Punkten bewertet. Positiv werteten die Analysten unter anderem Strategien für faire Bezahlung, die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes, die Förderung der Aufstiegschancen von Frauen sowie Schulungen von Führungskräften zu chancengleicher Karriereförderung. Auch untersuchten sie den Einsatz von Gleichstellungs- und Mobbingbeauftragten sowie von spezifischen Weiterbildungs- und Förderprogrammen.

Beste Karrierebedingungen

Bei den Unternehmen mit über 1000 Beschäftigten erzielte die Allianz die höchste Punktzahl. In der Belegschaft des Münchener Versicherungskonzerns sind nach dessen Angaben mehr als 170 Nationalitäten vertreten, 52 Prozent sind Frauen. Mit „Allianz Pride“ hat das Unternehmen auch ein Mitarbeiternetzwerk für Menschen mit vielfältigen Geschlechtsidentitäten oder sexuellen Orientierungen geschaffen. Bei den kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten belegt der Aachener Pflegedienst Lebensplus den ersten Platz. Bei Unternehmen zwischen 100 und 500 Beschäftigten setzte sich die Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach durch.

Den zweiten Platz in dieser Kategorie belegt Projektron. Das Berliner Unternehmen entwickelt Projektmanagement-Software. Bei Projektron arbeiten beinahe genauso viele Frauen wie Männer – in der männerdominierten IT-Branche ist das die absolute Ausnahme. „Für uns ist wichtig, dass wir Angebote für jede Lebensphase schaffen und uns an individuelle Bedürfnisse anpassen“, sagt Sandra Gerhardt, Leiterin des Personalmanagements. „Ein diverses Team entsteht dabei wie von selbst.“ Wichtige Bausteine sind Teilzeitmodelle sowie das flexible Arbeiten im Homeoffice. Etwa 70 Prozent der 130 Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, sagt Gerhardt – auch viele Männer und zwei Drittel der Führungskräfte.

Teilzeitmodelle seien auch für viele Berufseinsteiger attraktiv. „So haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, neben ihrem Hauptjob noch andere Projekte zu verfolgen.“ In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen klopfe man ab, ob das aktuelle Arbeitsmodell noch zur jeweiligen Lebenssituation passe und ob etwa Weiterbildungen gewünscht seien. Auch Altersdiversität ist den Berlinern wichtig: Berufseinsteiger könnten vom Erfahrungsschatz älterer Entwickler profitieren – umgekehrt erhielten diese neuen Input, etwa zu KI-Themen, sagt Gerhardt.

Seit 2006 engagiert sich die Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“ für Diversität und faire Chancen. Mehr als 6000 Unternehmen und Institutionen haben die Selbstverpflichtung unterzeichnet und bekennen sich zu sieben Dimensionen von Vielfalt – darunter soziale und ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion und Weltanschauung. „Wir möchten einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz schaffen“, sagt Ge-



Wettbewerb

Vorreiter für Vielfalt

Chancengleichheit und Diversität sind zu wichtigen Wettbewerbsfaktoren geworden. Eine Rangliste zeigt Unternehmen mit besonders fairer Karriereförderung.

schaftsführer Cawa Younosi. „Menschen verbringen dort einen großen Teil ihrer Lebenszeit – entsprechend groß ist der Einfluss der Arbeitswelt auf die Gesellschaft.“ Die Wirtschaft könne viel dazu beitragen, die Vorteile einer pluralistischen Gesellschaft aufzuzeigen und populistische Argumente zu entkräften. Younosi, der einst als Jugendlicher aus Afghanistan nach Deutschland flüchtete, steht seit September an der Spitze des gemeinnützigen Vereins. Zuvor war er Personalchef bei SAP in Deutschland und machte sich einen Namen als Verfechter einer inklusiven und familienfreundlichen Personalpolitik.

In Zukunft sollen die Charta-Unterzeichner auch regelmäßige Schulungen zum Diversity-Management durchlaufen, sagt Younosi. Es sei wichtig, gerade kleineren und mittelständischen Unternehmen das nötige Handwerkszeug mitzugeben und Potenziale aufzuzeigen. Viele Firmen täten sich zunächst schwer, überhaupt die nötigen Diversitäts-Kennzahlen zu erheben. Zudem müsse man auf strukturelle Barrieren aufmerksam machen. Wenn Frauen in Elternzeit gingen, würden sie oft von Beförderungen und Gehaltserhöhungen ausgeschlossen. „Es geht darum, aktiv gegenzusteuern“, sagt Younosi.

Mit Sorge betrachtet Younosi, dass aktuell einige Unternehmen beim mobilen Arbeiten wieder zurückrudern und auf mehr Präsenz im Büro pochen. „Das geht ganz klar zulasten marginalisierter Gruppen und der Vielfalt.“ So könnten et-

wa Alleinerziehende oder pflegende Angehörige womöglich ihren Job nicht mehr ausüben – oder Menschen könnten einen Job nicht annehmen, weil für sie ein Umzug nicht infrage kommt. „Homeoffice-Modelle haben viel zur Chancengleichheit beigetragen – es wäre fatal, das wieder rückgängig zu machen.“

Hohe Weiterempfehlungsrate

Bei Projektron profitiere man auch wirtschaftlich unmittelbar von Diversität, sagt Gerhardt. Die Zusammenarbeit sei agiler und kreativer als in homogenen Teams – und die Mitarbeiterzufriedenheit hoch. Das resultiere in hohen Weiterempfehlungsquoten und geringer Fluktuation. 40 Prozent der Einstellungen gehen bei Projektron auf Empfehlungen eigener Beschäftigter zurück – ein echter Wettbewerbsvorteil in Zeiten des Fachkräftemangels. Gleichzeitig sei die Fluktuation im Team gering.

In der IT-Branche gab es 2023 laut einer Studie des Branchenverbands Bitkom 150.000 unbesetzte Stellen – bis 2040 könnten es über 600.000 sein. Um IT-Studierende kennenzulernen, ist Projektron auch mit Praxisprojekten an Hochschulen vertreten. „Da können wir dann auch schon früh Kontakt zu weiblichen Talenten aufnehmen“, sagt Gerhardt.

Förderung von Gleichberechtigung und Diversität gilt 19 Prozent der Befragten in der SWI-Studie als wichtige Maßnahme, um dem Fach-





Klares Bekenntnis:
96 Prozent der größten Konzerne Deutschlands, Österreichs und der Schweiz haben Diversität in ihre Unternehmensstrategie einbezogen.

imago images/Westen661

kräftemangel zu begegnen. Mehr Relevanz hat für die Unternehmen die Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden (84 Prozent). Über die Hälfte der Firmen gab an, das entsprechende Budget in den nächsten Jahren signifikant zu erhöhen.

„Talente gehen heute dorthin, wo sie flexibel arbeiten können und wo Diversität gelebt wird, auch auf der Führungsebene“, sagt Younosi. Doch jenseits des Recruitings gehe es schlicht darum, wertorientiert zu handeln. Inklusion bedeute die Umsetzung von Chancengerechtigkeit, sagt Younosi – und die stehe schließlich im Grundgesetz.

Methodik

Zielsetzung Mit der Studie zeichnet das Hamburger Institut SWI Human Resources Unternehmen in vier Größenklassen für hervorragende Leistungen als „Beste Arbeitgeber“ aus. Drei Aspekte waren in diesem Jahr Gegenstand der Auswertung: neben der fairen Karriereförderung auch Remote Work sowie Familienfreundlichkeit.

Vorgehen Fast 2000 Unternehmen beteiligten sich an der Erhebung. Die Analysten von SWI fragten nach der Art, der Anzahl und dem Erfolg verschiedener Maßnahmen und vergaben Punktzahlen zwischen 0 und 100. Die 129 Gewinner erreichten mindestens 70 Punkte.

Bewertung Im Bereich Karriereförderung ging es beispielsweise um den Anteil weiblicher Führungskräfte sowie um Strategien für Equal Pay und den Einsatz gegen Diskriminierung. Zur Ermittlung der Bestleistungen im Bereich Remote Work ging es um das Angebot und die Einbindung von Remote Work sowie um flexible Arbeitszeitmodelle. Zur Abfrage der Familienfreundlichkeit zählten beispielsweise familienkompatible Arbeitszeiten, daneben auch die Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Außerdem gingen Aspekte wie die Unterstützung bei der Suche nach einer Kinderbetreuung oder die Seniorenpflege in die Wertung ein.

Die Gewinner 2024

Die besten Unternehmen für eine faire Karriereförderung, Remote Work und Familienfreundlichkeit in Deutschland

		Punkte bei einer Auszeichnung in der jeweiligen Kategorie		
		Faire Karriereförderung	Remote Work	Familienfreundlichkeit
Weniger als 100 Beschäftigte	Unternehmen			
	Aditor			75,5
	Alfa Industries	82,3	78,8	
	Aradex		70,5	
	Avisé Labs		88,5	
	BD24 Berlin Direkt Service u. Personalbetrieb	76,3	72,3	86,0
	Beratergruppe Leistungen	71,4	77,8	87,0
	Berling Ingenieurgesellschaft	78,8		73,0
	Consense Communications		80,6	
	Coolair Klimasysteme			71,0
	Der Ludwig	84,4		75,0
	Dostal & Rettig	82,8	94,5	90,5
	Dosu	91,7	98,8	96,5
	E.Bootis			73,5
	Effertz Tore			75,5
	Emo-Log		70,8	84
	Epcan			81,5
	HPS	70,0		83
	iMar Navigation			86,5
	Kanzlei Maier	80,0	91,0	84,5
	Lebensplus	91,8		95,0
	Mediashop Logistik		70,0	
	Metallbau Lührmann	80,9		76,0
	Netzwerk P	75,8		76,0
	Pandata			84,5
	Projekt W Systeme aus Stahl	73,9		89,0
	Schwitzke Project			79,0
	Seeberger			70,0
	Technoblech	71,2		70,5
	Teleffekt			70,0
	Tomorrow	74,7		73,5
	Volksbank Raiffeisenbank Niederschlesien	81,1	81,7	83,5
	Weissenberg Business Consulting		77,9	
	Welzer & Partner	71,1	74,2	89,5
	Werra Energie			86,5

100 bis 500 Beschäftigte	A.R.T. Zweckverband Abfallwirtschaft Region Trier	Entsorgung			73,0
	Abacus Experten	Personal	70,0		
	Acal BFI Germany	Elektronik			70,0
	ARC-Greenlab	IT		73,3	
	Bäderbetrieb Dorsten	Freizeit			84,0
	BASS	Metall	84,1	78,3	98,3
	BGS Beta-Gamma-Service	Industriedienstleistungen	88,1	74,8	84,5
	BTV Technologies	Logistik	74,5	72,5	73,5
	Communardo	IT	79,3	93,5	89
	Contact & Sales	Kommunikation		77,8	
	Da-Vinci-Campus Nauen	Bildung	83,7		81,5
	Destilla	Lebensmittel	81,9	76,8	82,5
	DHMP Next	Wirtschaftsprüfung		81,0	70,0
	Dietz	Metall	76,6		92,0
	Dr. Fink-Stauf	Bau			71,0
	Dr. Gemmeke	Steuerberatung			79,5
	Dürkopp Fördertechnik	Intralogistik			83,0
	DZ Compliancepartner	Finanz	74,3	70,3	82,5
	Erwin Rumpf	Landschaftsbau			79,0
	ESMT European School of Mgmt. and Technology	Bildung	76,5	72,3	89,0
	Financial.com	IT		71,5	75,0
	FMC Cheminova Deutschland	Chemie		79,1	
	Fritz Husemann	Elektrohandwerk			74,0
	GKK Partners	Steuerberater			84,0
	GS Elektromedizinische Geräte G. Stemple	Medizintechnik		91,5	95,0
	Gustav Schramm	Handel	72,1	74,3	86,0
	Hamburger Volksbank	Finanz	82,1	78,4	84,0
	Hase Kaminofenbau	Gebäudetechnik			74,0
	Hieber	Gebäudetechnik			81,5
	Insight Health	Marktforschung			82,0
	IT4IPM	IT	76,8	80,5	99,0

Ausgezeichnet wurden 129 von rund 2.000 Unternehmen, die an der Studie teilgenommen haben. Die Gewinner haben mindestens 70 von 100 möglichen Punkten erreicht.
HANDELSBLATT Quelle: SWI

Wettbewerb

Der Chef sucht Kita-Plätze

Im Wettbewerb um Fachkräfte setzen Unternehmen verstärkt auf familienfreundliche Angebote und flexible Arbeitsbedingungen. Eine Studie zeigt die besonders fortschrittlichen Arbeitgeber.

Andreas Schulte Köln

Bei der Personalsuche legt sich Dirk Schulte-Uebbing besonders ins Zeug. „Als Unternehmen müssen wir einen Strauß aus diversen Möglichkeiten anbieten, um Fachkräfte nach Dortmund zu locken. Der Standort ist vergleichsweise wenig attraktiv“, sagt der Geschäftsführer der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung Dosu. Im Stadtteil Brechten beschäftigt Schulte-Uebbing 15 feste und zehn freie Mitarbeiter. Selten sei mehr als die Hälfte von ihnen zugleich im Büro. Denn bei Dosu dürfen alle jederzeit von zu Hause aus arbeiten. „100 Prozent Homeoffice“ nennt Schulte-Uebbing die Option.

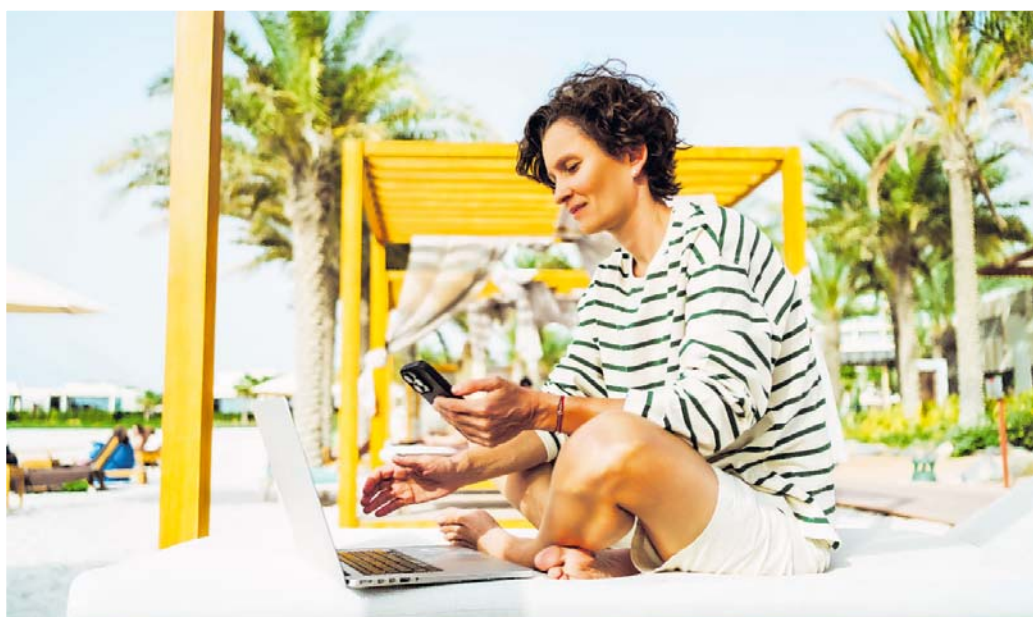
Es ist nicht der einzige Vorzug, mit dem Dosu lockt. Auch den Familien von Beschäftigten soll es gut gehen. Um Kindergartenplätze in Dortmund kümmert sich der Chef höchstpersönlich. Zudem haben Beschäftigte die Möglichkeit, einmal im Monat einen Freitagnachmittag freizunehmen, sofern sie ihr Wochenpensum dann schon erledigt haben. Neue Führungskräfte können gemeinsam mit ihren Familien zusätzlich zum Gehalt über ein zweckgebundenes Budget von 5000 Euro verfügen. Dies ermöglicht es ihnen, in einem Coworking-Space auf der Ostseeinsel Rügen zu arbeiten.

IT-Firmen liegen vorn

Zuschuss zur Workation auf Rügen, flexible Arbeitszeit oder freie Wahl des Arbeitsorts: Mit solchen Leistungen für das Personal hat Dosu im Ranking „Beste Arbeitgeber“ in den Kategorien Remote Work und Familienfreundlichkeit jeweils Platz eins erreicht. In der Studie wurden rund 2000 Unternehmen aus vier Größenklassen vom Sozialwissenschaftlichen Institut Schad (SWI Human Resources) dazu befragt, welche Möglichkeiten sie für Remote Work sowie für die Familienfreundlichkeit bieten. Ein Ergebnis: IT-Unternehmen schneiden in der Erhebung besonders gut ab. Sie belegen vier der insgesamt acht Spitzenplätze. IT-Arbeit lasse sich gut außerhalb des Büros erledigen, erläutert Studienleiter Johannes Higle. „Und letztlich leidet die IT besonders unter dem Fachkräftemangel. Arbeitgeber müssen da-



plainpicture/Hero Images, Moment/Getty Images



her viel bieten, um Mitarbeiter anzulocken und zu binden.“

Homeoffice ist noch längst keine Selbstverständlichkeit, wie Zahlen belegen. Zwar hat sich in den vergangenen fünf Jahren die Zahl der Stellenanzeigen mit der Möglichkeit zum Remote-Arbeiten verfünffacht, wie eine Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung ergab. Doch in absoluten Zahlen liegt der Anteil damit erst bei 18 Prozent. Zudem gab es beim tatsächlich im Homeoffice

geleisteten Arbeitsvolumen eine Seitwärtsbewegung. Beschäftigte verbringen dort aktuell durchschnittlich 17 Prozent ihrer Arbeitszeit, hat eine Umfrage des Ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung ergeben. Der Wert entspricht in etwa dem des Vorjahres.

Experte Higle sieht den Trend zum ortsunabhängigen Arbeiten langfristig dennoch ungebrochen. „Die Spitze ist noch nicht erreicht. Der Fachkräftemangel wird zunehmen – und damit

Kinder in der Tagesstätte, Computerarbeit am Strand:

Mit Zusatzleistungen und viel Freiraum für die Beschäftigten werben Unternehmen um neue Arbeitskräfte und binden das bestehende Personal.

auch der Anteil an Remote Work.“ Schon jetzt ist ortsunabhängiges Arbeiten für 39 Prozent ein entscheidender Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers – das ergab eine Erhebung der Unternehmensberatung PwC.

Beschäftigten geht es allerdings nicht nur darum, möglichst unabhängig vom gemeinschaftlichen Büro zu arbeiten. „Wichtig ist für viele auch die Unterstützung durch den Arbeitgeber im Homeoffice“, erläutert SWI-Experte Higle. „Mitarbeiter schätzen zum Beispiel ein Coaching gegen Stress oder zur Ergonomie des Arbeitsplatzes.“ Er registriert in der jüngsten SWI-Befragung ein verstärktes Bemühen von Unternehmen, Familien von Beschäftigten ein möglichst attraktives Angebot zu machen. So benennen erste Unternehmen Familienbeauftragte. Beschäftigte können sich an sie wenden, um das Unternehmen stärker für ihre Bedürfnisse zu sensibilisieren – zum Beispiel, wenn sie Angehörige pflegen müssen.

Zwar müssen Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten ohnehin Pflegezeit gewähren. Doch



einige Unternehmen zahlen mittlerweile darüber hinaus auch Zuschüsse für pflegende Angehörige, hat Higl beobachtet. Ein weiterer Trend: das Eltern-Kind-Büro. Diese Arbeitsplätze sind oft mit Spielecken ausgestattet und ermöglichen es Eltern, ihre Kinder mit ins Büro zu bringen, wenn zum Beispiel die Betreuung in der Kindertagesstätte ausfällt.

Arbeitnehmer stellen die traditionelle Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen immer häufiger infrage. So bevorzugt rund die Hälfte der Befragten laut einer weiteren Studie der Bertelsmann-Stiftung flexible Arbeitszeitmodelle, während nur 30 Prozent feste Zeiten in Voll- oder Teilzeit favorisieren. Vor allem Frauen, von denen rund 50 Prozent in Deutschland in Teilzeit arbeiten, wünschen sich hier mehr Wahlmöglichkeiten. „Paare wollen heutzutage Erwerbs- und Sorgearbeit anders aufteilen. Dazu müssen sie Arbeitszeiten flexibler an ihre Bedürfnisse anpassen können“, sagt die Studienverantwortliche Michaela Hermann. Sie nimmt die Arbeitgeber in die Pflicht. „Betriebliche Hebel sollten hier mehr in den Fokus rücken. Es geht um lebensphasenorientierte Modelle, die das Auf- und Abstocken von Stunden ermöglichen.“

Familien im Mittelpunkt

Für rund 86 Prozent der Unternehmen sind familienfreundliche Maßnahmen bedeutsam. Das geht aus dem Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit der Bundesregierung hervor. Die Befragung wendet sich an Arbeitnehmer und Personalverantwortliche. Der Anteil entspricht einem Anstieg von rund acht Prozentpunkten im Vergleich zu 2015. Als Grund gibt die Erhebung den Fachkräftemangel an.

Auch der IT-Dienstleister IT4IPM rückt die Familien der Beschäftigten in den Fokus. Die hundertprozentige Tochter der Rechteverwertungsgesellschaft Gema hat in München und Berlin rund 200 Beschäftigte und ist beim SWI-Ranking in ihrer Größenkategorie Spitzenreiter bei der Familienfreundlichkeit. Um gut zehn Prozent ist die Belegschaft von IT4IPM in den vergangenen sechs Monaten gewachsen – fast ausschließlich handelt es sich dabei um IT-Entwickler. „Wir haben als Arbeitgeber an Attraktivität gewonnen“, sagt Geschäftsführer Shpend Tahirsylaj. Er steuert an dieser Stelle aus Überzeugung gegen den Trend. „Während einige Konzerne darauf dringen, ihre Mitarbeitenden wieder in die Büros zu holen, gewähren wir zusätzliche Freiheiten.“ Das wirke sich positiv auf die Personalgewinnung aus, sagt Tahirsylaj. „Wenn Kandidaten und Kandidatinnen erst einmal im Bewerbungsgespräch bei uns sind, können wir sie deutlich häufiger von uns überzeugen als früher.“

39

Prozent

sehen ortsunabhängiges Arbeiten als einen entscheidenden Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers.

Quelle: PwC

Bei IT4IPM hat jeder Beschäftigte das Recht, mindestens zwei Tage in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Auf Antrag ist es darüber hinaus möglich, die gesamte Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen, etwa wenn Kinder betreut werden müssen. Genehmigungen gelten immer für ein Jahr und können beliebig oft verlängert werden. Auch wer länger an seinem Urlaubsort verweilen will, kann bis zu zwei Wochen lang von dort aus tätig sein. IT4IPM hat einen Dienstleister engagiert, der prüft, ob dies im Einzelfall arbeitsrechtlich möglich ist.

Eine Trennung zwischen Voll- und Teilzeit kennt das Unternehmen nicht, sagt Tahirsylaj. „Gerade nach einer Elternzeit ändern sich die Bedürfnisse an die Arbeitszeiten häufig. Bei uns ist daher im Grunde alles frei verhandelbar. Nur weniger als 50 Prozent vertragen sich meist schlecht mit dem Projektgeschäft.“

Die Gewinner 2024

Die besten Unternehmen für eine faire Karriereförderung, Remote Work und Familienfreundlichkeit in Deutschland

Fortsetzung

		Punkte bei einer Auszeichnung in der jeweiligen Kategorie		
		Faire Karriereförderung	Remote Work	Familienfreundlichkeit
100 bis 500 Beschäftigte	Unternehmen			
	Branche			
	Jobtec Service		72,0	
	JW Froehlich Maschinenfabrik	77,1		86,0
	Kiessling-Spedition	83,3	70,6	84,0
	Klüter Elektromontagen			73,5
	Kreissparkasse Bersenbrück	75,6		91,0
	Lars Cordes Hairdesign	71,4		
	Maas Natur	77,1		73,0
	MPDV Mikrolab			79,0
	Nicko Cruises Schiffsreisen	77,3	71,7	78,5
	Oberland M & V	77,8		79,5
	Oettinger Gruppe			73,0
	Projektron	89,8	73,4	95,0
	Remko	76,4		81,0
	Ringhotel Am Stadtpark	83,3		76,5
	Sander Hofrichter Architekten		71,8	73,5
	Schaefer Kalk			70,1
	Seitenbau		83,5	85,0
	Sitlog	74,6		73,0
	Sparkasse Bad Kissingen	76,9		71,0
	Stadtwerke Menden			73,5
	SWB-Service Wohnungsvermietung und -bau			76,5
	Technologiezentrum Glehn	84,8	70,8	77,0
	Terranets BW			70,5
	Verband der Chemischen Industrie			78,5
	Volksbank Beckum-Lippstadt	92,5		98,6
	Volksbank Düte-Ems			83,0
	VR Bank Starnberg-Herrsching-Landsberg			77,0
	VR Bank Südliche Weinstraße-Wasgau			75,0
	Wall Co-Packing	79,2	70,6	
	WGFS	80,4		81,5

501 bis 1.000 Beschäftigte	020-Epos	Callcenter	78,7		70,5
	Baierl + Demmelhuber	Innenausbau	72,1		86,0
	Benseler Holding	Oberflächentechnik			72,0
	Deutsche Wertpapierservice Bank	Finanz			70,0
	Diva-E Digital Value Excellence	IT	86,9	86,1	92,0
	GNS Gesellschaft für Nuklear-Service	Entsorgung	74,5		84,0
	Infomotion	Consulting	72,6	80,8	88,0
	Klinikum Peine	Gesundheit			74,5
	Landratsamt Weilheim-Schongau	Öffentliche Verwaltung	76,5	77,8	77,0
	LGG	Steuerberatung			75,5
	National-Bank	Finanz	82,0	72,5	92,0
	PPI	IT	81,6	82,3	95,0
	Rewag	Energie	70,7		84,0
	Schlenk Gruppe	Metall		71,0	79,0
	Schock	Möbel			70,0
	Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach	Soziales	92,6		94,5
	Stadtwerke Kiel	Energie	70,3		92,0
	SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen	Ver-/Entsorgung	70,6		86,0
	Vaude	Textil			71,0

Mehr als 1.000 Beschäftigte	Adidas	Sportartikel	86,1	76,5	92,5
	Allianz Deutschland	Versicherung	94,0	90,3	98,6
	Bitmarck Holding	IT	74,7	77,8	76,5
	Dortmunder Volksbank	Finanz			85,0
	Impuls Soziales Management	Soziales	77,7		72,0
	Kreissparkasse Köln	Finanz	90,3	88,1	95,0
	Neckar-Odenwald-Kliniken	Gesundheit			76,0
	Niedax Group	Elektro	76,9		
	Passauer Wolf	Gesundheit	83,2	71,3	84,5
	Porr	Bau			73,5
	Schwörerhaus	Fertighaus			73,5
	Stadt Regensburg	Öffentliche Verwaltung	89,3	75,3	97,6
	Ströer	Werbung			70,0
	Verbund Katholischer Kliniken Düsseldorf	Gesundheit			83,0
	WWK Lebensversicherung	Versicherung	77,2		80,0

Ausgezeichnet wurden 129 von rund 2.000 Unternehmen, die an der Studie teilgenommen haben. Die Gewinner haben mindestens 70 von 100 möglichen Punkten erreicht. Quelle: SWI