

## E.I.C.H.E. Malerbetrieb GmbH

GmbH

Schillingsstraße 106  
52355 Düren, Nordrhein-Westfalen

Ulla Aulenbacher-Werche · 04.04.2022

Bertelsmann Stiftung · Carl-Neuberg-Str. 19b · Postfach 10 15 53 · 33114 Ottensen  
Telefon: 05241 91-0, Telefax: 05241 91-41999, E-Mail: [info@bertelsmann-stiftung.de](mailto:info@bertelsmann-stiftung.de), [www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

Die Bertelsmann Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung des öffentlichen Rechts (gemäß Art. Abschn. 2 des Stiftungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen mit Sitz in Düsseldorf).  
Zuständige Aufsichtsbehörde: städt. Bezirksregierung Detmold

Sitz: Hoxelrad/Mühle  
Vorstand: Dr. Ingrid Isenhardt, Prof. Dr. Werner J. Dreyer  
Vorstand: Dr. Rainer Hees (Vors.), Dr. Michael Witt, Dr. Jörg Dreier, Dr. Ulrike Möhr



## Inhalt

1. Bezugsrahmen	2
2. Allgemeine Informationen zum Betrieb	3
3. Ergebnisse	4
3.1 Unternehmens- und Führungskultur	4
3.2 Kommunikation	5
3.3 Arbeitsorganisation	5
3.4 Unterstützungsangebote	6
3.5 Strategie und Nachhaltigkeit	7
4. Arbeitgeberattraktivität	8
5. Weiterentwicklung	9
6. Empfehlung/Auflage	10



## 1. Bezugsrahmen

Die Bertelsmann Stiftung bietet Arbeitgebern seit Juli 2011 die Möglichkeit an, sich dem Prüfungsverfahren zum Erhalt des Qualitätssiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ zu unterziehen. Ziel soll es sein, eine familienbewusste Betriebskultur bundesweit zu fördern. Dabei fällt immer wieder auf, welche innovative und bemerkenswerten Lösungen gerade kleine und mittelständische Arbeitgeber entwickeln und dass gerade hier eine besondere Mitarbeiterorientierung gelebt wird. Diese Leistungen gilt es sichtbar zu machen und in die Öffentlichkeit zu tragen, um sich im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte zu behaupten.

Entscheidend zum Erhalt des Qualitätssiegels ist es, dass im Betrieb vor allem eine auf gute Kommunikation und Vertrauen basierende Kultur gelebt wird, die familienbewusste Maßnahmen ermöglicht. In diesem Zusammenhang kommt es insbesondere auf eine entsprechende Führung an, die diese Grundprinzipien im täglichen Miteinander verankert.

In diesem Abschlussbericht fließen Erkenntnisse ein, die durch die Mitarbeiterbefragung und die Auswertung des Arbeitgeberbogens gewonnen wurden. Bei einem Vor-Ort-Termin wurden die Kriterien des Qualitätssiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ mit den Ergebnissen der Befragungen abgeglichen. Dabei galt es insbesondere, die Authentizität der Betriebskultur und ihre Nachhaltigkeit zu evaluieren. Durch mehrere Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnte sich Ulla Aulenbacher-Werche von der Qualität der Familienorientierung des Betriebs überzeugen.

Um die Nachhaltigkeit seiner familienfreundlichen Leistungen sicher zu stellen, hat sich der Arbeitgeber verpflichtet, die vorhandenen Leistungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie qualitativ weiterzuentwickeln und die familienbewusste Betriebskultur weiterhin zu fördern und zu leben.



## 2. Allgemeine Informationen zum Betrieb

### Beurteilung

Schon 1913 wurde der Malermeisterbetrieb Eiche in Düren gegründet, und wird seitdem als Familienbetrieb in der dritten Generation weitergeführt.

In 2003 wurde das Einzelunternehmen in eine GmbH umgewandelt, und seitdem führt Frau Eiche das Unternehmen als ausgebildete kaufmännische Leiterin und Geschäftsführerin. Als Malermeister lenkt ihr Mann Vertrieb und Organisation der Baustellen. Auch der jüngste Sohn ist im Betrieb als Maler ausgebildet worden, und bereitet sich nun mit der Meisterausbildung darauf vor, das Unternehmen in 7 oder 8 Jahren zu übernehmen.

Der Betrieb hat insgesamt 7 Mitarbeitende, für einen Malerbetrieb, relativ viel. Darunter sind: 6 Männer, zur Hälfte unter 30. 2 Mitarbeiter sind über 50. 2 Mitarbeiter haben Personalverantwortung. Es gibt einen Auszubildenden.

Keiner der Mitarbeiter hat aktuell Familienpflichten.



## 3. Ergebnisse

### Beurteilung

Da Frau Eiche selbst, als angestellte Geschäftsführerin auch zu den Mitarbeitern zählt, und als Chefin gleichzeitig nicht an der Befragung teilgenommen hat, beträgt die Beteiligung 75 %, (statt 100 %)

In der Arbeitgeberbefragung beschreibt der Betrieb sein umfassendes Engagement für Familienfreundlichkeit. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben steht dabei mit an erster Stelle. Das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung bestätigt dies einhellig.

Im Gespräch mit Frau Eiche, wird dann dieses Engagement lebendig und spürbar. Man spürt sofort, dass sich auf allen Ebenen für die Mitarbeiter einsetzt, und mit Herz und Seele dabei ist.

### 3.1 Unternehmens- und Führungskultur

Unausgesprochen, aber wahrnehmbar, existiert im Unternehmen eine Kultur des Miteinanders, der Partizipation und Wertschätzung. Konkret zeigt sich diese Unternehmenskultur im Stellenwert des Familienbewusstseins im Betrieb, in der Tatsache, dass Führungskräfte Vorbildfunktion übernehmen sowie in der Wahrnehmung des betrieblichen Engagements durch die Mitarbeiter.

### Beurteilung

Als das Unternehmen von Familie Eiche übernommen wurde, war es vom Vater/Schwiegervater lange schon patriarchalisch geführt. Mit einem lauten Chef, der öfter heftig reagierte, und in Folge davon haben die die Mitarbeiter unter Druck, und nicht mit Motivation gearbeitet. Mit dieser alten Unternehmenskultur gab es mehr Fluktuation, mehr Krankmeldungen, wurden Mitarbeiter gemobbt. Und der Chef wurde gefürchtet, aber nicht gemocht.

Genau das hat die nächste Generation einfach anders machen wollen. Als Geschäftsführerin hat Katharina Eiche das Wohl der Mitarbeiter im Blick, und möchte, dass sich die Menschen in der Arbeit gut fühlen und zufrieden sind. Glückliche Mitarbeiter sind der Motor für jedes Unternehmen, und genau für diesen Motor engagiert sie sich von ganzem Herzen.

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, und als attraktiver Arbeitgeber gute Mitarbeiter zu finden und binden, hat der Betrieb die 4 Tage Woche eingeführt, damit die Mitarbeiter Arbeit und Leben besser vereinbaren können.

Mit dem Fokus auf Mitarbeiterzufriedenheit ist der Betrieb seitdem effektiver, die Baustellen werden schneller abgearbeitet, die Mitarbeiter sind an den 4 Tagen effektiver und engagierter in der Arbeit, motivierter, schneller. Es gibt fast keine Krankmeldungen mehr. Der Betrieb kann schneller Rechnungen schreiben.

Zudem ist das Gefühl, das Miteinander deutlich besser, und davon profitieren die Mitarbeiter- und das Unternehmen, die Unternehmerfamilie und die Familien der Mitarbeitenden. Denn auch Chef und Chefin werden gemocht, und die angebotene Hilfe für die Mitarbeiter kommt auch von diesen zurück. Z.B. als Herr Eiche im Krankenhaus lag, und die Mitarbeiter von sich aus, und selbstverständlich, mehr Verantwortung übernommen haben. Das Fazit: alle profitieren davon.



Und der Erfolg zeigt sich nicht nur in der Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch in den Bilanzen. Auch die Kunden sehen die Familienfreundlicher im Betrieb fühlen sich auch gut damit, und nehmen wahr, dass die Handwerker bei ihrer Arbeit eine gute Stimmung verbreiten. Kunden genießen neben der Qualität der Arbeit auch die gute Laune.

In der Mitarbeiterbefragung bestätigen die Mitarbeiter folgende Aussagen mit einem Schnitt von 1,0:

„Die Rücksichtnahme durch den/die Arbeitgeber:in auf mein Familien- und Privatleben trägt entscheidend dazu bei, dass ich mich im Betrieb wohl fühle.“

„Ich kann Bewerber:innen meine:n Arbeitgeber:in jederzeit empfehlen.“

„Die Stimmung in meiner Abteilung ist gut.“

## 3.2 Kommunikation

Die Themen der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Privatleben, Unterstützung der Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen, Anwendbarkeit und der Nutzen der Angebote und eventuell auftretende Hindernisse, Vorbehalte und Spannungen etc. werden im Unternehmen offen und aktiv kommuniziert. Es herrscht ein vertrauensvolles Kommunikationsklima mit verbindlichen Grundsätzen und vereinbarten Methoden.

### Beurteilung

Als ausgebildete Feelgoodmanagerin hat Frau Eiche gelernt, wie man mit Mitarbeitern anders umgehen muss, und das mit Hand und Fuß. Ihr ist es wichtig auf jeden Einzelnen einzugehen.

Ein Mitarbeiter ist mit 53 Jahren aus einem anderen Betrieb gekommen, in dem viel Druck herrschte, jetzt arbeitet er effektiv und entspannt, und von sich aus selbstverantwortlich. Ein anderer Mitarbeiter ist in finanzielle Schieflage geraten, er wurde unterstützt und hat wieder Mut gefasst. Gespräche über den Sinn der Arbeit gehören auch dazu, und das unterstützt den Flow in der Arbeit. „Der Maler macht alles schön, wenn der Maler geht, ist die Baustelle wieder sauber. Der Maler machen die Wohnung und die Welt schöner.“

Eine Mitarbeiterbefragung, die kürzlich umgesetzt wurde, hat bestätigt, dass auch die Mitarbeiter mit Herz und Seele dabei sind, einige wollen bis zur Rente bleiben.

In der Befragung werden folgende Aussagen mit einem Schnitt von 1,0 bewertet:

„Mein:e Vorgesetzte:r unterstützt mich grundsätzlich dabei, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.“

„Bei uns im Betrieb leben wir eine Geben-Nehmen-Kultur, bei der wir uns gegenseitig unterstützen.“

„Für gute Leistungen werde ich von meinem Vorgesetzten/ meiner Vorgesetzten gelobt.“

## 3.3 Arbeitsorganisation

Ein Betrieb bietet seinen Beschäftigten ein breites Spektrum an flexibler Gestaltung von Arbeitszeit und -ort mit Verkürzungsmöglichkeiten, zum Beispiel in Form von unterschiedlichen Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen. Das Angebot ist bedarfsgerecht, unterstützt die Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und richtet sich an möglichst viele Mitarbeiter:innen einschließlich der Führungskräfte.



### Beurteilung

Im Betrieb gibt es folgende Arbeitszeitmodelle:

- Teilzeitarbeit
- Mobiler Arbeitsort (z.B. alternierende Telearbeit/Homeoffice)
- Langzeitkonten
- Vertrauensarbeitszeit
- unbezahlte Freistellungen
- Flexible Pauseneinteilung
- Nach Absprache kommen und gehen
- Es gibt ein Zeitkonto für Plus- und Minusstunden
- Mitarbeitende können zwischen Freizeit und Auszahlung wählen
- Teilzeit kann nach Absprache flexibel gearbeitet werden, d.h. die Arbeitstage können bei Bedarf verkürzt, getauscht etc. werden

Generell gilt eine 4 Tage Woche. Es werden 9 Stunden täglich gearbeitet, und deshalb ist eine längere Mittagspause nicht möglich. Eine Frühstückspause, und 30 Minuten Mittagspause, werden bezahlt. Die freien Tage, und die Arbeitstage können die Mitarbeiter, je nach persönlichen und familiären Bedarfen, selbst bestimmen. Auf Wunsch ist jeder Zeit Überstunden oder Arbeiten am freien Tag der Tage-Woche möglich, um finanziell etwas mehr zu haben.

„Ich bin mit der Arbeitszeitregelung insgesamt zufrieden,“ erhält in der Befragung den Wert 1,2.

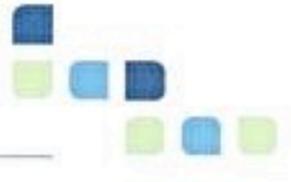
## 3.4 Unterstützungsangebote

Ein Betrieb unterstützt bei Bedarf seinen Möglichkeiten entsprechend seine Beschäftigten in Lebenssituationen, die in erster Linie den privaten Lebensbereich betreffen, die sich aber auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auswirken können. Auch auf Präventivmaßnahmen wird geachtet.

### Beurteilung

Bei der Firma Eiche bemüht man sich, jeden Mitarbeiter dort abzuholen, wo er steht, und individuelle Hilfsangebote zu machen, wenn sie gebraucht werden. So z.B.:

- Angebot Übernahme der Akupunkturkosten bei ernsthaftem Wunsch, mit dem Rauchen aufzuhören
- Monatlicher Nichtraucherbonus
- Jährlicher Gesundheitsbonus bei fehlendem „Montagsschnupfen“
- Angebot der Kostenübernahme des Sportvereines



- Arbeitgeberdarlehen bei finanziellen Engpässen
- Auch werden Seminare finanziert

Zur Frage: "Welche Unterstützungsangebote fehlen?"... schreiben die Mitarbeiter: "keine"

### 3.5 Strategie und Nachhaltigkeit

Für einen Betrieb ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine strategische Herausforderung. Der/die Arbeitgeber:in investiert gezielt in Mitarbeiter:innen mit familiären Herausforderungen und positioniert sich mit seiner Familienfreundlichkeit auf dem Arbeitskräftemarkt.

#### Beurteilung

Die Bedeutung von Nachfolgeplanung, Wissenstransfer und Nachwuchsförderung ist der Geschäftsleitung bewusst:

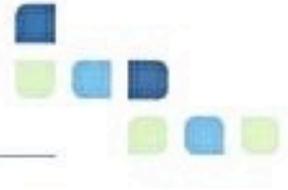
„Nachfolgeplanung (der eigene Sohn wird ganz langsam aufgebaut, damit er in ca. 8 Jahren die Firma so weiterführen kann), Wissenstransfer (allen Mitarbeitern wird unser Leitbild unserer Unternehmenskultur weitergegeben), Nachwuchsförderung (wir sind Mitglied in der Brillux-Akademie, dh. die Azubis können online ihr Wissen über eine App vertiefen, nehmen an Seminaren speziell für Azubis teil, haben Zugang zu Verarbeitungsvideos uvm), Ältere können bei Bedarf und schrittweise die 4-Tage-Woche auch auf 3-Tage oder noch weniger reduzieren, sie übernehmen auf Grund ihrer Erfahrungen ein Mentoring für jüngere Mitarbeiter und/oder Azubis.“

Ein 53-jähriger Mitarbeiter besucht gerade Weiterbildungen zum Mentoring. Er ist Fußballtrainer und kann gut mit jungen Menschen umgehen, und kann nun seinen Erfahrungsschatz voll einbringen, indem er den Azubis beibringt, wie man gut mit Kunden umgeht, wie man effektiv arbeitet und gelassen bleibt, usw. Damit entlastet er die Führung, und so kann das Unternehmen weiterwachsen.

Der Betrieb kommuniziert sein familienbewusstes Engagement auch gut nach außen: „Hauptsächlich durch die Einführung der 4-Tage-Woche, gab es darüber diverse Presseberichte und auch einen Fernsehbericht mit Mitarbeiterbefragung, bei Stellenausschreibung werben wir mit der 4-Tage-Woche“

Durch die Kommunikation der 4- Tage Woche erhält der Betrieb viel Aufmerksamkeit. Frau Eiche wird auch als Sprecherin von Kammern und Verbänden eingeladen, und beschreibt dann gerne die guten Erfahrungen.

Dadurch erhält der Betrieb nun viel mehr Bewerbungen.



## 4. Arbeitgeberattraktivität

Bei der Arbeitgeberattraktivität geht es zum einen darum, wie die Mitarbeiter die Atmosphäre, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld im Betrieb insgesamt empfinden, zum anderen, wie attraktiv der Arbeitgeber nach außen von potentiellen Bewerbern wahrgenommen wird.

### Beurteilung

Als Malermeisterbetrieb mit 4- Tagewoche, einer gewinnenden und überzeugenden Unternehmenskultur, bei guter Bezahlung, ist das Unternehmen ein sehr attraktiver Arbeitgeber.

Dies bestätigen auch die eingehenden Initiativbewerbungen, die der Betrieb erhält, trotz Fachkräftemangels im Handwerk.



## 5. Weiterentwicklung

### Beurteilung

Als erfahrene Feelgood- Managerin, ist Katharina Eiche in einem sehr persönlichen Austausch mit den Mitarbeitern, und unterstützt sie dort, wo es gebraucht ist. Voller Überzeugung und von ganzem Herzen, getreu dem Motto: „ein glücklicher Mitarbeiter ist ein guter Mitarbeiter.“

Das Befragungsergebnis ist für sie eine weitere Bestätigung für den Erfolg des eingeschlagenen Kurses, um auch in Zukunft die Entwicklungspotenziale des Unternehmens dadurch zu sichern, dass jeder einzelne Mitarbeiter da abgeholt wird, wo er steht.

Ein Mitarbeiter ist aktuell in eine psychische und finanzielle Schieflage geraten - und hat zudem bekundet, dass er langfristig nicht als Maler arbeiten möchte. Somit gilt es nun, mit klärenden Gesprächen zur Unterstützung und zur Klarheit am Ball zu bleiben, und wenn nötig- eine friedliche Trennung in die Wege zu leiten.

Ein neuer Azubi aus Nigeria wird in diesem Jahr das Team verstärken. Und 1 - 2 weitere Mitarbeiter sollen noch folgen.



## 6. Empfehlung/Auflage

### Beurteilung

Ich empfehle die Vergabe des Siegels.

GT, 20.04.2022  
Ort, Datum

Ulla Aulenbacher-Werche  
Ulla Aulenbacher-Werche