



Arbeit und Familienleben – dafür ist die Eifel gut!

*Alle reden vom Fachkräftemangel.
Unternehmen und Regionen,
die für Menschen in allen Lebenslagen
der Familienphase oder für familien-
gründungswillige junge Leute gute
Bedingungen bieten, haben es da leichter.
Was macht die Eifel anders –
und vielleicht sogar besser – als andere?*

Familienfreundlichkeit ist alles andere als „Gedöns“, wie es mal genannt wurde. Vielmehr ist sie zu einem entscheidenden Standortfaktor geworden. Arbeitgeber brauchen angesichts der demografischen Entwicklung gute Argumente, um ihre Teams zukunftsfähig mit motivierten Arbeitskräften aufzustellen. Das betont die Bundesregierung („Junge Erwachsene sollen ihre Vorstellungen vom Leben umsetzen können. Dazu gehört der Wunschberuf – aber auch eigene Kinder ... Zur familienfreundlichen Gesellschaft gehört ein familienfreundliches Arbeitsumfeld. Andere Länder machen es vor: Wenn Unternehmen eine Balance zwischen Familie und Beruf ermöglichen, entscheiden sich mehr Menschen für Kinder.“) und insbesondere das Bundesfamilienministerium: „Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Gegenstand der gesellschaftspolitischen Agenda.“



Die Firma JOLEKA aus Kalenborn-Scheuern geht bewusst den Weg der Zertifizierung EIFEL-Arbeitgeber. Auditorin Britt Lorenzen (2. V. r.) übergab das Siegel.

Die Eifel hat – gerade im Vergleich mit den Metropolen – besonders gute Argumente, um die wertvollen „hellen Köpfe“ anzulocken oder zu halten. Da ist beispielsweise die Arbeitgebermarke EIFEL unter dem Dach der Regionalmarke. Ansprechpartner ist Markus Pfeifer, der seit vielen Jahren als versierter Marketingfachmann die Regionalmarke leitet. Die teilnehmenden Betriebe müssen sich zertifizieren lassen und können im Gegenzug das Audit als transparente, verlässliche Botschaft beim Recruiting nutzen: „Wir sind ein geprüfter hervorragender Arbeitgeber!“

Britt Lorenzen ist eine dieser Auditoren. Sie ist akkreditiert bei der deutschlandweit renommierten Bertelsmann Stiftung und hat das Siegel mit weiterentwickelt. Das Konzept umfasst messbare Familienfreundlichkeit als Kriterium für Arbeitgeberattraktivität. Für die Stiftung war die Eifel eine Pilotregion. Die Expertin aus Dortmund hat den unverstellten Blick von außen und ist begeistert von der Eifel: „Allein der lebendige Branchenmix mit vielen familiär geführten Unternehmen macht die Eifel stabil für eine nachhaltige Lebensplanung von Berufseinstieg und Familiengründung bis ins hohe Alter. Industrielle Monokultur ist anfällig für ‚Blasen‘ und tiefe Dellen, die Eifel jedoch ist ungemein breit aufgestellt.“ Da gibt es alles, von den so genannten grünen Berufen über sämtliche Dienstleistungsbereiche, Handwerk oder Hightech bis zu Schwerpunkten in der Lebensmittelverarbeitung. Das bedeutet: Auch

LebenspartnerInnen oder jugendliche Familienmitglieder von Fachkräften finden hier erfüllende Jobs und Karrierechancen.

Vor allem aber überzeugt sie die menschliche Seite der Eifeler Wirtschaft. „Die Tradition des ehrbaren Kaufmanns prägt die Unternehmen vom Start-up bis zum hochmodernen Life-Science-Spezialisten nach wie vor ... und gerade das ist für Arbeitnehmer attraktiv. Die Beschäftigten finden Verständnis für Privates, es gibt in den Teams eine Kultur des Miteinanders und ein Gefühl der Sicherheit.“ Britt Lorenzen macht in ihren intensiven Begegnungen mit Führungskräften und Belegschaften immer wieder die Erfahrung: „Die Eifel macht auf bodenständige Weise bewusst, dass man etwas gestalten kann. Zugleich ist die Zeittaktung eine andere: Hier erlebe ich in der Arbeitswelt mehr Gelassenheit und ein unaufgeregtes Grundselbstvertrauen.“

Die Expertin zertifiziert für die Regionalmarke EIFEL Betriebe aller Branchen und prüft Kriterien wie Kommunikation, Arbeitsorganisation, Nachhaltigkeit, Digitalisierung und eben ausgewiesene Familienfreundlichkeit. „Die zertifizierten Arbeitgeber pflegen eine Fürsorge für ihre Beschäftigten in allen Lebensphasen.“ Dazu gehört auch das soziale und natürliche Umfeld der Unternehmen. Jüngst wurde beispielsweise die Firma Joleka in Kalenborn-Scheuern ausgezeichnet. Ortsbürgermeister Dietmar Johnen erläutert, wie Familienfreundlichkeit und Willkommenskultur im 700-Seelen-Dorf



Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit Freizeit zeichnet viele Eifeler Betriebe aus.

(eine Förder-Schwerpunktgemeinde des Landkreises Vulkaneifel) konkret gelebt werden. „Wir haben unsere Kita baulich erweitert, so dass nun vierzig Kinder von zwei bis sechs Jahren betreut werden können. Für die Beschäftigten unserer fachkräftesuchenden Betriebe bedeutet das: Sie können ihre Kinder direkt in der Nähe des Arbeitsplatzes unterbringen, auch wenn sie nicht im Dorf wohnen – für viele eine echte Zeitersparnis.“ Es gibt noch Bestandsbauten im Dorf für Miete oder Kauf, zudem stehen zwölf weitere Baugrundstücke zur Verfügung ... mit Preisen von einem Zehntel des Niveaus in städtischen Lagen. Ein Mehrgenerationen-Wohnprojekt samt Sport, Spiel und Feiern ist in Planung, ein neuer Gemeindeverein ist quicklebendig, die Nachbarschaftshilfe funktioniert. „Wir haben viele junge Leute, die gern ins Dorf zurückgekehrt sind. Vom Neugeborenen bis Ü90 sind alle Altersklassen da“, beschreibt Johnen den zukunftsfähigen Bevölkerungsmix. So gehen die Zertifizierung der Arbeitgebermarke EIFEL und die familienfreundlichen, auf das ganze Leben bezogenen Rahmenbedingungen vor Ort Hand in Hand.

Dass Familienfreundlichkeit als Standortfaktor alle Schichten und Lebenslagen meint, betont auch Lea Bales, Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerin für das Projekt „Familienfreundlicher Landkreis Mayen-Koblenz“. Der entsprechend auditierte Kreis unterstützt auf vielfältige Weise. Ein Beispiel: Medizinstudierende der Uni Mainz werden während ihrer Praxisphase im Kreis gezielt angesprochen, um sie zum Bleiben zu motivieren. Dies ist ein wichtiger Faktor, um Familien in allen Lebensphasen eine sichere Gesundheitsversorgung zu bieten. Dank des Projekts kommen auch Unternehmerfrauen im Handwerk buchstäblich auf modernen Spaziergängen in Bewegung, um sich auszutauschen. Bewegung ist auch das A und O bei einem Angebot für die älteren Bewohner: „So bleiben sie länger fit und unabhängig. Das wirkt sich positiv auf die Kommunen aus“, sagt Bales. Sie weiß, dass Familienfreundlichkeit einer Region und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatem konkret auch bedeutet, die Belange pflegender Angehöriger zu berücksichtigen oder die Erfahrungen älterer Beschäftigter wertzuschätzen. „Ein gutes Generationenma-



Als Fachkraft mit Partner oder Partnerin Kindern glücklich sein – das geht in der Eifel besonders gut.

Boomer-Effekt entgegenzuwirken. Unser diesjähriger Wettbewerb möchte wieder Unternehmen auszeichnen, die viele dieser Maßnahmen im Blick haben.“ Familienfreundlichkeit zahlt sich also aus – dank gelingendem Wissenstransfer, gutem Betriebsklima und nicht zuletzt als Marketinginstrument bei der Personalsuche.

In der nordrhein-westfälischen Eifel, im Kreis Euskirchen, wird eine besonders pfiffige Idee umgesetzt mit dem Ziel, insbesondere das Potenzial weiblicher Fachkräfte zu fördern. „Wer wird Mamas Chef*in“ ist ein Speed-Dating der innovativen Art: Hier haben kleine und mittlere Unternehmen aus dem Kreis Euskirchen die Möglichkeit, sich als familienfreundliche Arbeitgeber zu präsentieren – und gleichzeitig motivierte Mütter auf Jobsuche kennenzulernen. Das Besondere: Während sich die teilnehmenden Mütter über Jobangebote bei den Arbeitgebern informie-

nagement gehört dazu. Attraktive Arbeitgeber setzen auf altersgemischte Teams und nicht allein auf junge Beschäftigte.“

Alle zwei bis drei Jahre – so auch 2026 – gibt es im Landkreis MYK einen Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen“, der sich an alle Branchen und Firmen mit mehr als drei Beschäftigten wendet. Marko Boos, Landrat des Kreises Mayen-Koblenz, ruft zur Teilnahme auf: „Das Thema Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung erfordert vielseitiges gemeinsames Engagement des Landkreises und seiner Unternehmen. Während wir uns als Landkreis für familienfreundliche Rahmenbedingungen einsetzen, positionieren sich viele Unternehmen mit einer familienbewussten sowie lebensphasenorientierten Personalpolitik. Nach wie vor stehen moderne Organisationsstrukturen, eine gute Kommunikation und Betriebliches Gesundheitsmanagement im Fokus. Zunehmend gilt es jedoch auch den Blick auf die Generation der 60er Jahrgänge zu lenken und Strategien zu entwickeln, um dem

ren, können ihre Kinder direkt vor Ort spielen oder ihre Eltern begleiten. Eine Kinderbetreuung steht zur Verfügung. Diese offene und lockere Atmosphäre erleichtert den Einstieg ins Gespräch – ganz ohne Druck. Denn eines ist besonders wichtig: „Hier steht der Mensch im Vordergrund“, erläutert Wirtschaftsfördererin Laura Meyer. Sie konstatiert eine hohe Nachfrage bei den Betrieben, am Speed-Dating teilzunehmen. Alle Branchen sind vertreten. Und damit die in Frage kommende Zielgruppe der Erziehungsberechtigten von Klein- und Kleinstkindern optimal angesprochen wird, gibt es Werbung für das Event etwa über die Kitas und den Kita-Navigator des Kreises, über das Haus der Familie in Euskirchen oder die VHS, über das Jobcenter oder das kommunale Bildungs- und Integrationszentrum.

Familienfreundlichkeit in der Eifel hat also viele Facetten, vom Management der Betriebe bis zu den flankierenden Verhältnissen in den Dörfern und Städten.

Die Willkommenskultur für Menschen in der Familienphase ist ausgeprägt – man versteht die Bedürfnisse jedes Lebensalters, weil man einander menschlich nah und nicht anonym ist. (red) ■