

# Arbeitsamt Schwandorf

Wackersdorfer Str. 4, 92421 Schwandorf

Das **Arbeitsamt Schwandorf** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie**<sup>®</sup> ausgezeichnet.

Das Arbeitsamt Schwandorf ist eines der 181 Arbeitsämter der Bundesanstalt für Arbeit. Es umfasst das Gebiet der mittleren Oberpfalz (die Landkreise Amberg-Sulzbach, Schwandorf, Cham sowie die kreisfreie Stadt Amberg). Zum Hauptamt in Schwandorf gehören die Geschäftsstellen Amberg, Cham, Sulzbach-Rosenberg, Kötzing und Oberviechtach.

Die Arbeitsverwaltung bietet ein breites Spektrum an Dienstleistungsangeboten. Im Mittelpunkt steht die Kundenorientierung. Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 436 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt, davon 29 gewerblich und 386 angestellt (einschl. Beamte). Außerdem waren 21 Auszubildende beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt bei 55 Prozent. Teilzeitbeschäftigte waren zum Zeitpunkt der Auditierung 133 Personen.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Mit der Teilnahme werden die Optimierung einer familienbewussten Personalpolitik sowie Impulse und Anregungen für das weitere Vorgehen verbunden. Gleichzeitig wird eine Bestandsaufnahme der bereits laufenden Maßnahmen erwartet. Ein wesentliches Ziel ist ebenfalls die Mitarbeiterzufriedenheit.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Frühzeitige Rückkehr- und Ansatzplanung in Zusammenarbeit mit den Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern
- Individuelle Teilzeitregelungen
- Flexible Arbeitszeiten, die weitgehend eine Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglichen
- Familiengerechte Organisation der Arbeitsabläufe in den Teams
- Weitreichende Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären und sonstigen Gründen

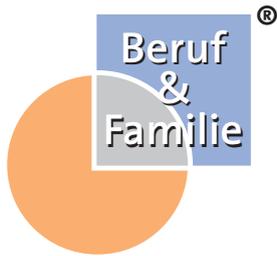
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Weitere Flexibilisierung des bestehenden Arbeitszeitmodells
- Verdeutlichung der Notwendigkeit des flexiblen Einsatzes der Teilzeitkräfte
- Prüfung der Voraussetzungen für lebensphasenorientierte Arbeitszeit (z.B. Kurzsabbaticals)
- Kontinuierliche und bedarfsgerechte Überprüfung der Arbeitsabläufe
- Feststellung des Bedarfs an Telearbeitsplätzen und Klärung der Rahmenbedingungen
- Systematische Informationspolitik zum Thema Familie und Beruf
- Schaffung einer offenen »Feed-Back-Kultur« zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Umfassende Darstellung des Audits und Umsetzung in die Praxis durch eine Projektgruppe

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# adidas-Salomon AG

Adi-Dassler-Straße 1, 91074 Herzogenaurach

Die **adidas-Salomon AG** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

adidas-Salomon ist ein global operierendes Unternehmen. Es ist weltweit das zweitgrößte Unternehmen der Sportartikelbranche. Im europäischen Sportartikelmarkt steht es eindeutig an erster Stelle. Im Markenportfolio befinden sich adidas, Salomon, TaylorMade, Mavic, Bonfire und erima.

Auditiert wurde der Standort Herzogenaurach, der sich insbesondere durch ein multikulturelles Mitarbeiterteam, bestehend aus 35 verschiedenen Nationalitäten, auszeichnet. Zum Zeitpunkt der Auditierung waren rund 1800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die Frauenquote beträgt rund 56 Prozent und die Teilzeitquote 20 Prozent.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

adidas-Salomon führt das Audit durch, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und die Mitarbeitermotivation zu erhöhen. Es dient als Hilfestellung für die zukünftige Personal-/Organisationsentwicklung. Der Status Quo hinsichtlich familienbewusster Personalpolitik soll erfasst und die derzeit gelebte Unternehmenskultur dargestellt werden. Verbesserungsmaßnahmen sollen herausgefiltert und die Elternförderung insgesamt verbessert werden.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Hoch flexibler Arbeitszeitgestaltungsrahmen durch eine Vertrauensarbeitszeitregelung
- Bezahlte Freistellung für Väter zur Geburt ihres Kindes
- Ausgeprägte Teamkultur, die sich durch »gegenseitiges Geben und Nehmen« auszeichnet
- Flexible Arbeitsorganisation/Einsatz technischer Hilfsmittel
- Vielfältiges Weiter- und Fortbildungsprogramm (unter anderem Training von Sozialkompetenzen, Rollenverständnis für Frauen im Beruf)
- Entlastende Serviceangebote

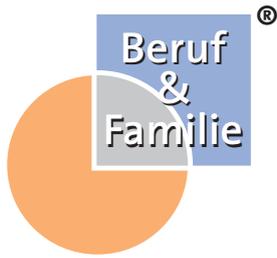
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle ausweiten (insbesondere hinsichtlich Teilzeit und lebensphasenorientierter Arbeitszeit)
- Dezentrales Arbeiten fördern
- Gezielte Informations- und Kommunikationspolitik zum Thema work-life-balance
- Familienbewusstes Führungsverhalten fördern
- Hilfestellung zur Unterstützung von Familien bieten (externe Anbieter prüfen und ein internes Netzwerk oder Chat-Forum aufbauen)

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)

Ruhrstraße 2, 10704 Berlin

Die **Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)** wurde mit dem Zertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte ist der größte Rentenversicherungsträger in Deutschland. Als Dienstleister der sozialen Sicherheit ist die BfA Partner von rd. 24 Millionen Versicherten, über 8 Millionen Rentnern sowie 1,5 Millionen Arbeitgebern. Die Hauptverwaltung hat ihren Sitz in Berlin mit weiteren Dienststellen in Gera und Stralsund. Zudem zählt die BfA 450 Auskunfts- und Beratungsstellen im gesamten Bundesgebiet und 27 Rehabilitationskliniken in eigener Trägerschaft.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren bundesweit insgesamt 26.800 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt, davon 19.400 in Berlin. Der Anteil weiblicher Beschäftigter beträgt 75,2 Prozent. Der Anteil Teilzeitbeschäftigter ist in den letzten drei Jahren von 14 Prozent auf 23,6 Prozent gestiegen, wobei 32 Prozent der Teilzeitbeschäftigten eine wöchentliche Arbeitszeit von 19,25 Std. gewählt haben.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

ist die Weiterentwicklung einer familienbewussten Unternehmenskultur unter dem Aspekt der Chancengleichheit für Frauen und Männer und die Darstellung etablierter Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## Durchgeführte familienorientierte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Beurlaubung über die gesetzliche Elternzeit hinaus
- Teilzeitarbeit auch für Führungskräfte
- Rückkehr in die Vollbeschäftigung ist jederzeit möglich
- Informations- und Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte in der Elternzeit mit Kinderbetreuung
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Angebot des Familienservices

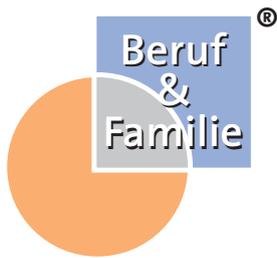
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Einführung der serviceorientierten Arbeitszeit und Ausbau des serviceorientierten Kundendialogs (Servicetelefon)
- Umsetzung der Teamarbeit in weiteren Abteilungen der BfA
- Vereinbarungen über Telearbeit
- Verstärkte interne wie auch externe Informations- und Kommunikationspolitik über familienbewusste Maßnahmen
- Qualifizierung der Führungskräfte für ihre Aufgabe, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen
- Prüfung der umgesetzten Maßnahmen unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming
- Prüfung einer Aufnahme außerberuflich erworbener Kompetenzen in die Beurteilungs- und Auswahlrichtlinien
- Umsetzung und Bekanntmachung eines Kinderbetreuungsangebots für Mitarbeiter/-innen während der Fortbildungen

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

Scharnhorststraße 34–37, 10115 Berlin

Das **Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Das BMWi sorgt für Ausbau und Erhalt wettbewerbsfähiger Wirtschaftsbedingungen und -strukturen sowie die Verfolgung deutscher Handelsinteressen im Ausland. Es orientiert sich dabei an den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren im BMWi 1.743 Personen beschäftigt; 57 Prozent davon im Beamtenverhältnis, 37 Prozent als Angestellte und 6 Prozent als Arbeiter. Der Frauenanteil beträgt 42,5 Prozent. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 18 Prozent.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Das BMWi verfolgt mit der Auditierung eine doppelte Zielsetzung: Zum einen soll dieses Instrument breiter bekannt gemacht und so insbesondere der Mittelstand zur Nachahmung angeregt werden. Zum anderen soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Gleitzeit
- Ca. 130 verschiedene Teilzeitmodelle
- Telearbeit
- Vorgesetztenbeurteilung und verbindliche Mitarbeitergespräche
- Frauenförderplan
- Fortbildung, Teilzeit, Telearbeit auch für »Elternzeitler«
- Leitung unterstützt eine familienorientierte Personalpolitik
- Abteilungsübergreifende Projektgruppe »Gender Mainstreaming«

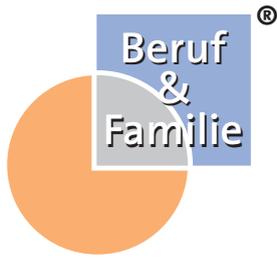
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Erweiterung und Flexibilisierung von Gleitzeit und Telearbeit
- Stärkere Sensibilisierung der Führungskräfte für familiäre Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Erhöhung der Zahl und der Akzeptanz von Teilzeitarbeitsplätzen, auch in Führungspositionen
- Stärkere Kommunikation des Themas nach innen und außen
- Bessere Anpassung der Arbeitsabläufe an die Bedürfnisse von Eltern
- Kontakthalteprogramm für »Elternzeitler«

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Bischöfliches Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Eugen-Bolz-Platz 1, 72108 Rottenburg am Neckar

Das **Bischöfliche Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Das Bischöfliche Ordinariat unterstützt den Bischof bei der Leitung der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Hoheitliche, pastorale und wirtschaftliche Aufgaben sowie die Aufsicht über kirchliche Rechtspersonen wie Kirchengemeinden, Dekanate, Klöster, Stiftungen und kirchliche Verbände zählen zu den Kernaufgaben. Damit verbunden ist die Verantwortung für konzeptionelle und strategische Entwicklungen, Beratung und Begleitung der Einrichtungen sowie der rund 5000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diözese.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren in der Verwaltung insgesamt 404 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 30 am Standort Stuttgart. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt mit 220 Personen (54,5 Prozent) sehr hoch. 148 Personen arbeiten in Teilzeit.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Mit der Teilnahme sollen der Stellenwert der Familie für die Gesellschaft verdeutlicht, eine bessere Balance zwischen Leistungserbringung und Familieninteressen ermöglicht und organisatorische Veränderungsprozesse beschleunigt werden. Vor allem junge Menschen sollen für den Dienst in der Kirche motiviert werden.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zentrale Aussage im Leitbild
- Flexible Arbeitszeiten
- Vielfältige Teilzeitmöglichkeiten
- Familienfreundliche Urlaubsregelungen
- Kontakthalteprogramm für beurlaubte Beschäftigte
- Informationen an Eltern während der Erziehungszeit
- Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen während der Elternzeit
- Angebot der Kinderbetreuung bei Qualifizierungsmaßnahmen

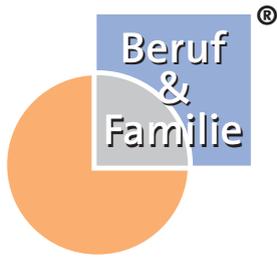
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Ausweitung der Arbeitszeitflexibilität
- Umsetzung von Teilzeitarbeit fördern
- Prüfung und Bedarfserhebung von dezentralen Arbeitsplätzen
- Zusammenfassung aller familienfreundlichen Angebote und Leistungen
- Erhebung des Betreuungsbedarfs von Kindern während der Arbeitszeit oder bei Fortbildungen
- Familienbewusstes Führungsverhalten stärken
- Aufnahme des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die jährlichen Führungsgespräche

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# DaimlerChrysler AG

76742 Wörth

Die **DaimlerChrysler AG, Werk Wörth** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Das DaimlerChrysler Werk in Wörth gehört zum Geschäftsbereich Mercedes-Benz Lkw und gilt als das größte und zugleich modernste Lkw-Montagewerk Europas. Die Produktpalette umfasst das weltweit breiteste Angebot an Nutzfahrzeugen zwischen sechs und 40 Tonnen zulässigem Gesamtgewicht.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren mehr als 9.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Werk Wörth beschäftigt, davon rund 80 Prozent gewerblich und 20 Prozent angestellt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt bei 8,3 Prozent, davon arbeiten rund 40 Prozent in Teilzeit.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Im Vordergrund stand die Analyse der Ist-Situation. Der Fokus lag dabei auf zwei Schwerpunkten: Mit Hilfe des Audits sollen unterstützende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erarbeitet werden und Möglichkeiten zur besseren Umsetzung von bereits vorhandenen Maßnahmen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgezeigt werden.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

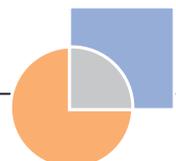
- Projektgruppe Chancengleichheit
- Offensive zur Förderung von Teilzeit
- Gleitzeit mit unbeschränktem Zeitausgleich
- Betriebsvereinbarung zur Telearbeit
- Freistellung für Familienphase bis zu 10 Jahre
- Freistellung zur Pflege von Familienangehörigen
- Angebot des Familienservices
- Sport- und Qualifizierungsprogramme in der Freizeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Familienangehörige
- Sozialberatung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen Lebenssituationen

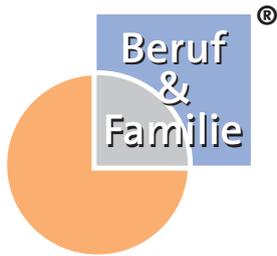
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Teilzeitoffensive, insbesondere für Frauen und Männer in Führungs- und AT-Positionen
- Erweiterung der klassischen Telearbeit durch ein Konzept »mobiles Arbeiten«
- nach innen und außen gerichtete Kommunikationskampagne zur »Vereinbarkeit von Beruf und Familie«
- Sensibilisierung der Führungskräfte für familienbewusstes Führungsverhalten
- Gezielte Personalentwicklung während der Familienphase
- Bedarfsanalyse und Ableitung des Handlungsbedarfs zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.

Linder Höhe, 51147 Köln

Das **Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR)** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) ist das Forschungsunternehmen für Luftfahrt und Raumfahrt und die nationale Raumfahrtagentur. An acht Standorten wird in über 30 Instituten Grundlagenforschung betrieben, zumeist in Kooperation mit Industrie und Hochschulen, mit Partnern im In- und Ausland. Das DLR führt, vorwiegend im Auftrag des Ministeriums für Bildung und Forschung, auch administrative Aufgaben in seinen Projektträgerschaften durch.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren rund 4.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim DLR beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 27 Prozent, bei den wissenschaftlichen Positionen 11 Prozent. Das DLR will den Frauenanteil, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich erhöhen. Deshalb wurde bereits 1998 das Projekt »Chancengleichheit im DLR« aufgelegt.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Familienfreundlichkeit ist Teil der Unternehmenskultur des DLR. Das **Audit Beruf & Familie®** soll die Attraktivität des DLR als Arbeitgeber erhöhen, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern und die bisher eingeleiteten Maßnahmen zur Chancengleichheit evaluieren.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeitvereinbarungen
- Altersteilzeit, Sabbaticals
- Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen bei der Planung von Arbeitsabläufen
- Telearbeitsplätze
- Sozialkompetenz von Führungs- und Führungsnachwuchskräften
- Umfangreiches Personalentwicklungsprogramm
- Führungstrainings für Frauen
- Mentoring-Programme
- Gesamtes Angebot des Familienservices
- Langfristige Beurlaubungen mit Rückkehrgarantie

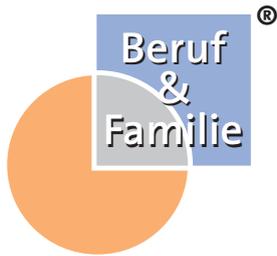
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Optimierung der Arbeitszeitregelung
- Neuregelung der Einarbeitungszeiten
- Verbesserung der Regularien und der Akzeptanz von Telearbeit
- Verbesserung der internen Kommunikation über die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Außendarstellung des DLR als familienorientiertes Unternehmen
- Ergänzung des Leitbildes um das Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« als Unternehmensphilosophie
- Familienfreundliche Qualifizierungsmöglichkeiten
- Einführung eines verbindlichen Wiedereinstiegsprogramms

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Dresdner Bank AG

Jürgen-Ponto-Platz 1, 60301 Frankfurt am Main

Die **Dresdner Bank AG** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Der Dresdner-Bank-Konzern ist mit rund 1.170 Geschäftsstellen und knapp 50.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in mehr als 70 Ländern der Welt tätig. Nach Bilanzsumme, Marktwert und Zahl der Kunden zählt die Dresdner Bank zu den führenden europäischen Bankengruppen. Seit dem 23. Juli 2001 ist die Dresdner Bank als »Kompetenzzentrum Banking« Teil der Allianz Gruppe.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren im auditierten Bereich insgesamt ca. 32.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt bei ca. 51 Prozent. Teilzeitbeschäftigte machen derzeit ca. 14,2 Prozent der Beschäftigten aus.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Die Teilnahme am Audit soll einen Prozess anstoßen, der die formalen und unternehmenskulturellen Bedingungen für ein Zusammenbringen von beruflicher Karriere und Privatleben mittel- und langfristig entscheidend verbessert. Damit will die Bank den veränderten Erwartungen ihrer derzeitigen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen, um angesichts der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung auf einem enger werdenden Arbeitsmarkt ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Flexibles Arbeitszeitmodell; bundesweites Netz an Arbeitszeitberatern; standardisierter Prozess zur Einführung und Evaluation angepasster flexibler Arbeitszeitregelungen auf Teamebene
- Arbeitsplätze und entsprechende Regelungen für (alternierende) Telearbeit
- Verlängerte Elternzeit, Weiterbildungsangebote während der Elternzeit
- Thematisierung von »Beruf & Familie« in internen Medien (z.B. Mitarbeiterzeitschrift)
- Förderung regionaler Sportgemeinschaften und Kulturangebote
- Sozialberatung

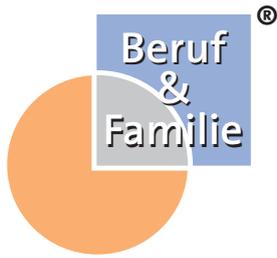
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Arbeitszeitregelungen weiter flexibilisieren und optimieren
- Möglichkeiten von Teilzeit – auch im qualifizierten Bereich – und (alternierender) Telearbeit ausweiten und erleichtern
- »Beruf und Familie« noch regelmäßiger in den Medien der internen Kommunikation thematisieren
- »Beruf und Familie« verstärkt bei der Qualifizierung von Führungskräften behandeln
- Wirksame Entlastungen vermitteln wie z.B. betriebsnahe Serviceangebote oder Unterstützung in Ausnahmzeiten und Notfällen
- »Gesundheitsprävention« als Personalthema aufnehmen

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# ESO GmbH/OVB GmbH

Daimlerstraße 8, 63071 Offenbach

Die **ESO GmbH/OVB GmbH** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Die ESO Offenbacher Dienstleistungsgesellschaft mbH und die OVB Offenbacher Verkehrs-Betriebe GmbH sind Unternehmen des Stadtkonzerns Offenbach unter dem Dach der Stadtwerke Offenbach Holding GmbH. Die ESO GmbH nimmt mit ihren rund 350 Beschäftigten vorwiegend hoheitliche Aufgaben wahr. Die OVB GmbH betreibt mit ihren rund 220 Beschäftigten den öffentlichen Personennahverkehr. Die Verwaltungsbereiche der beiden Unternehmenseinheiten wurden auditiert.

Bei der ESO GmbH arbeiten im Verwaltungsbereich 86 Personen, davon sind 50 Prozent weibliche Beschäftigte. Die Teilzeitquote liegt bei rund 18 Prozent. Bei der OVB GmbH arbeiten im Verwaltungsbereich rund 40 Personen. Davon arbeiten fünf Personen in Teilzeit.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Die kontinuierliche Verbesserung einer familienorientierten Personalpolitik ist für beide Unternehmenseinheiten ein wichtiges Ziel. Gleichzeitig wollen beide Einheiten durch das Audit und die gemeinsamen Ziele mehr zusammenwachsen.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten bei der ESO GmbH
- Bei Umstrukturierungen werden die Beschäftigten der OVB GmbH aktiv beteiligt.
- Vorschlagwesen bei der ESO GmbH
- Vertrauenspersonen für familienbezogene Themen
- Teilzeitmitarbeiter und -innen werden befördert und gefördert.
- Mentoring Programm
- Viele individuelle familienfreundliche Einzelfalllösungen, welche die Vereinbarkeit fördern

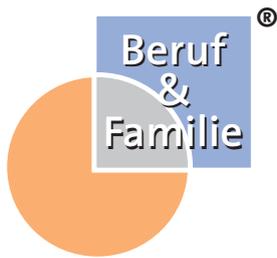
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Überprüfen und ggf. Optimieren des vorhandenen Arbeitszeitsystems bei der OVB GmbH
- Optimierung des Vorschlagwesens und Ausweitung auf die OVB GmbH
- Führungsqualität erhöhen
- Einheitliche Regelungen der innerbetrieblichen Informations- und Kommunikationspolitik
- Bedarfserhebung der Kinderbetreuungssituation
- Unterstützung bei der Betreuung Älterer, chronisch Kranker und Behinderter

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Gesellschaft für Handwerksmessen mbH

Willy-Brandt-Allee 1, 81829 München

Die **Gesellschaft für Handwerksmessen (GHM)** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Die GHM ist die Messeorganisation des Handwerks. Der Auftrag der GHM ist es, bundesweit Messen und Fachausstellungen speziell für das Handwerk zu organisieren und es damit zu fördern. Art und Umfang der Veranstaltungen sind dabei so vielfältig wie das Handwerk selbst. Das Programm der GHM umfasst Mehrbranchenmessen, Fachmessen und Ausstellungen für bestimmte Handwerkszweige, verkaufsorientierte Messebegleitungen in ganz Europa und regionale Verkaufsausstellungen.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 26 Mitarbeiterinnen und 17 Mitarbeiter beschäftigt. Die Teilzeitquote liegt bei knapp 10 Prozent.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Die Balance der Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll weiter ausgebaut werden. Als weitere Gründe wurden eine Optimierung der innerbetrieblichen Informations- und Kommunikationspolitik, Akzeptanz und weiterer Ausbau des vorhandenen Arbeitszeitmodells und eine Steigerung der Mitarbeitermotivation und Produktivität genannt.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten
- Hohe Flexibilität bei akuten familiären Notfällen
- Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe
- Unterstützung von sozialen Einrichtungen
- Ausführliches Mitarbeiterhandbuch
- Das obere Management unterstützt eine familienfreundliche Personalpolitik
- Nichtberufliche Fähigkeiten und soziales Engagement wird bei Neueinstellungen positiv berücksichtigt

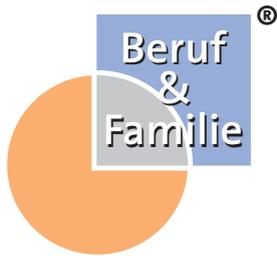
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Weiterentwicklung der vorhandenen Arbeitszeitmodelle
- Nach Bedarf Ausbau der vorhandenen Telearbeit
- Bedarf an Serviceangeboten eruieren
- Einführung eines Vorschlagswesens
- Kontakthalteprogramm für länger abwesende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Optimierung der innerbetrieblichen Informations- und Kommunikationspolitik
- Entwicklung von Fortbildungsmaßnahmen, die Führungsverhalten und Sozialkompetenz fördern

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Stadtverwaltung Hanau

Am Markt 14-16, 63450 Hanau

Die **Stadtverwaltung Hanau** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie**<sup>®</sup> ausgezeichnet.

Die Hanauer Stadtverwaltung hat sich in einem umfassenden Reformprozess zu einem modernen Dienstleistungsbetrieb entwickelt.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren bei der Stadt 1.460 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, der Frauenanteil beträgt insgesamt 51,4 Prozent (bei den Angestellten liegt er bei 65,2 Prozent). 38 Prozent der Beschäftigten arbeiten Teilzeit, davon sind allerdings nur 5 Prozent Männer.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Es liegt im betriebswirtschaftlichen Interesse der Stadtverwaltung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen. Durch das Audit soll die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen gesteigert und das berechtigte Anliegen der verstärkten Familienorientierung beispielhaft vorangetrieben werden.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Umfassendes Come-Back-Programm zum leichteren Wiedereinstieg von Eltern während und nach der Elternzeit
- Qualifikationsmöglichkeiten und stete Kontaktpflege während der Elternzeit
- Flexible Arbeitszeit
- Teilzeitangebote auch in Leitungsfunktionen
- Sonderurlaub, um Familienangehörige zu betreuen
- Altersteilzeit

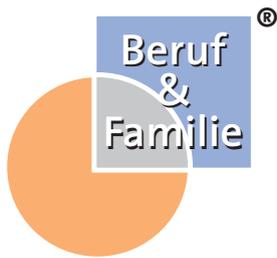
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Weiterentwicklung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle
- Ausbau von Teilzeit in Führungspositionen
- Veränderung der Unternehmenskultur hin zum familienfreundlichen Unternehmen
- Rahmenbedingungen für dezentralisiertes Arbeiten entwickeln
- Verbesserung der internen und externen Informationspolitik über familienfreundliche Maßnahmen
- Bedarfserhebung zur Kinderbetreuung und Entwicklung entsprechender Unterstützungsangebote

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Arabellastraße 12, 81925 München

Die **Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG** wurde mit dem Zertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Die Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG ist im Wirtschaftsraum Deutschland, Österreich sowie Zentral- und Osteuropa (CEE) die führende Bank der Regionen und darüber hinaus der führende Immobilienfinanzierer Europas. Sie betreut sowohl Privat- als auch Firmenkunden.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren rund 21.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 56 Prozent Frauen. Die Teilzeitquote beträgt 19 Prozent. So arbeitet jede dritte Frau in Teilzeit.

## Motiv für die Teilnahme an der Re-Auditierung

Die Auditierung fand vor dem Hintergrund der Fusion von Hypo- und Vereinsbank statt. Sie schuf die Basis für eine unternehmensweite Neugestaltung der familienorientierten Personalpolitik, insbesondere für die Bündelung und intensive Diskussion bisheriger Maßnahmen. Das Audit führte zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung sowie zur Umsetzung neuer Maßnahmen. Die Re-Auditierung verleiht diesem Prozess Nachhaltigkeit und ist ein wichtiges Instrument, um Bilanz zu ziehen, Erreichtes zu durchleuchten und darauf aufbauend den weiteren Weg festzulegen.

## Durchgeführte familienorientierte Maßnahmen

- Bankweite Umsetzung des flexiblen Arbeitszeitmodells »Flexibel im Team«
- Erhöhung der Teilzeitquote
- Intensivierung alternierender Telearbeit
- Abschluss der Betriebsvereinbarung »Beruf und Familie«
- Abschluss zusätzlicher freiwilliger Leistungen bzw. Sozialleistungen während der Elternzeit
- Integration »Balance zwischen Privatem und Beruflichem« in das Unternehmensleitbild
- Intensive Kommunikations- und Informationspolitik
- in Betriebnahme der Back-Up-Einrichtung »Münchner Kindl«
- Einführung eines Wasch- und Bügelservices

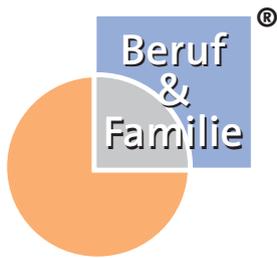
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Arbeitszeit: Optimierung der eigenverantwortlichen Arbeitszeitsteuerung, Erhöhung der Teilzeitquote, auch in Fach- und Führungspositionen
- Ausbau alternierender und mobiler Telearbeit
- Fortsetzung und Optimierung der innerbetrieblichen Information und Kommunikation
- Vereinbarkeitsförderndes Führungsverhalten fördern und festigen
- Personalentwicklung: Mentoring fördern, Diversity stärken
- Kinderbetreuung insbesondere zwischen 0 und 3 Jahren unterstützen

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Hessische Zentrale für Datenverarbeitung

Mainzer Str. 29, 65185 Wiesbaden

Die **Hessische Zentrale für Datenverarbeitung** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Die Hessische Zentrale für Datenverarbeitung (HZD) ist der IT-Volldienstleister der hessischen Landesregierung und der ihr nachgeordneten Behörden. Die HZD bietet ihren Kunden Leistungen in den Bereichen Consulting, Internet/ Intranet, Netze, IT-Systeme, Softwaredienste, IT-Beschaffung und Schulung.

Auditiert wurde der Standort Wiesbaden in dem zum Zeitpunkt der Auditierung insgesamt 466 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt waren. Das Durchschnittsalter der Belegschaft beträgt ca. 40 Jahre. Die Frauenquote liegt bei rund 35 Prozent.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Die Hauptgründe der Teilnahme am **Audit Beruf & Familie®** sind neben der strukturierten Analyse der Ist-Situation aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Darstellung der Unternehmenskultur:

- Stärkung und Optimierung der derzeitigen Möglichkeiten durch Vernetzung, Weiterentwicklung und Controlling
- Stärkung der Frauenförderung
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation
- Vorteile bei der Personalgewinnung
- Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Flexible Gleitzeit- und Pausenregelung
- Pilotprojekt Telearbeit
- Zusammenarbeit und Vernetzung zum Themenkreis Vereinbarung von Familie und Beruf im Rahmen der AG Frauenbeauftragte in Wiesbaden
- Ganzheitliche Führungsgrundsätze
- Gelebte Chancengleichheit
- Elterninitiative »Nesthäkchen«

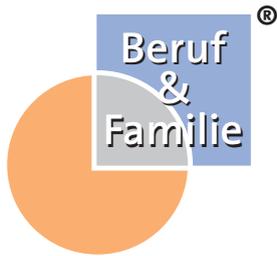
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Arbeitszeitmodelle erweitern, beispielsweise Arbeitszeit en bloc, Job-Sharing für Führungskräfte
- Möglichkeiten/Zeiträume für konzentriertes Arbeiten schaffen
- Entwicklung und Umsetzung einer Informationsstrategie, um den Wert work-life-balance im Unternehmen sowie den Gebrauch vorhandener und geplanter vereinbarkeitsfördernder Angebote zu stärken
- Thema familienbewusste Personalpolitik bei Führungskräften stärken
- Informationsaustausch zu den Themen Betreuung von und Freizeitgestaltungsmöglichkeiten mit Kindern und Eltern fördern und im Intranet Links zu relevanten Internetseiten einrichten

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# INOSOFT AG

Im Rudert 15, 35037 Marburg

Die **INOSOFT AG** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Die INOSOFT AG ist ein innovatives EDV-Systemhaus mit den Schwerpunkten IT-Consulting und Software Entwicklung. Sie plant, entwickelt und betreut individuelle Lösungen im EDV-Umfeld und vertreibt eigene Anwendungen aus dem Bereich Knowledge Management.

Das 1993 mit drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegründete Unternehmen ist 2002 auf rund 50 Arbeitsplätze angewachsen. Den größten Anteil stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um die 30 Jahre. Der Frauenanteil beträgt derzeit zehn Prozent.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Die INOSOFT AG verspricht sich von der Auditierung eine noch stärker zielgerichtete und auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmte Durchführung der familienpolitischen Maßnahmen. Dabei sind folgende Aspekte von wesentlicher Bedeutung:

- Strukturierte Analyse der Ist-Situation aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kommunikation, Transparenz der vorhandenen Angebote
- Neue Impulse
- Förderung, Weiterentwicklung der derzeitigen Möglichkeiten

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Individuelle Arbeitszeitmodelle
- Externer Intranet-Zugang zum Geschehen im Unternehmen auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ruhenden Arbeitsverhältnissen
- Kinder können an den Arbeitsplatz mitgebracht werden
- Freizeit- und Sporteinrichtungen auf dem Firmengelände
- Vielfältige Entgeltbestandteile, u.a. Kindergartenzuschuss, Heirats- und Geburtsbeihilfe

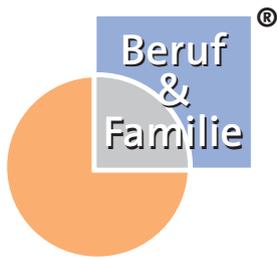
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Dezentrales Arbeiten fördern
- Konzentriertes Arbeiten fördern
- Intranetforum zum Thema Vereinbarung von Beruf und Privatleben einrichten und betreuen
- Betreuung von Kindern unterstützen
- Kontakthaltmöglichkeiten während der Elternzeit sammeln bzw. schaffen
- Längerfristige Arbeitszeit-Übertragungsmöglichkeiten schaffen
- Möglichkeit zur individuellen Arbeitszeitgestaltung stärker kommunizieren

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Städtisches Krankenhaus München Harlaching

Sanatoriumsplatz 2, 81545 München

Das **Städtische Krankenhaus München Harlaching** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Das Städtische Krankenhaus München Harlaching wurde 1899 gegründet. Heute zählt das Krankenhaus zu den größten städtischen Krankenhäusern in München.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem zu auditierenden Teilbereich der Pflege beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt mit 87 Prozent sehr hoch.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Instrument zur Personalgewinnung
- Aустarieren der Möglichkeiten, die in der Praxis umgesetzt werden können, besonders die Chancen einer flexiblen Gestaltung der Dienstpläne

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Betrieblich organisierte Kinderbetreuung mit Betreuung während der Früh- und Spätdienste und an Wochenenden
- Hohe Flexibilität in der Dienstplangestaltung
- Hohe Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigten
- Auf die soziale Kompetenz wird bei der Auswahl von Führungskräften ein hoher Wert gelegt
- Mitarbeiterfördergespräche
- Zinsgünstige Darlehen und finanzielle Zuschüsse
- Günstige Personalwohnungen

## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Flexibilisierung der Arbeitszeit mit einer EDV-gestützten Dienstplangestaltung
- Förderung der Führungskompetenzen
- Größeres Angebot für Einzelne und Teams, an Supervisionen und Teamentwicklung teilnehmen zu können
- Gründung einer Projektgruppe, die die Umsetzung der vereinbarten Ziele begleitet
- Verbesserung der Information und Kommunikation zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit
- Bedarf an Serviceangeboten eruieren
- Einführung einer Kinderbetreuung während der Schulferien
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Funktionsbereichen

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Fachhochschule Ludwigshafen

Ernst-Boehe-Str. 4, 67059 Ludwigshafen

Die **Fachhochschule Ludwigshafen** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Familiengerechte Hochschule®** ausgezeichnet.

Die Fachhochschule Ludwigshafen ist eine Hochschule für Wirtschaft, die ausschließlich Studiengänge im Bereich Betriebswirtschaftslehre bzw. Studiengänge mit einem hohen betriebswirtschaftlichen Anteil anbietet.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren an der FH 150 Personen beschäftigt, davon 58 Professorinnen und Professoren. Derzeit beträgt der Frauenanteil in Forschung und Lehre 29,8 Prozent und in den verwaltenden Bereichen 85 Prozent.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Die Fachhochschule Ludwigshafen verfolgt mit der Auditierung mehrere Ziele: Zum einen soll die Attraktivität der Hochschule als Studienort, als Arbeitgeber und als Kompetenzzentrum zu Fragen der familienbewussten Personalpolitik erhöht werden. Zum anderen stellen der Ablauf der Auditierung sowie die Inhalte wichtige Komponenten im Hochschulentwicklungsprozess dar. Die Bestandsanalyse der vorhandenen Maßnahmen und die Zielsetzungen geben Impulse für die Personal- und Organisationsentwicklung. Darüber hinaus soll die familienbewusste Personalpolitik den Studierenden nicht nur theoretisch vermittelt, sondern auch für sie erlebbar gemacht werden.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Gleitzeit
- Individuelle Teilzeitmöglichkeiten
- Alternierende Telearbeit
- Berücksichtigung der familiären Situation bei der Gestaltung von Arbeitsinhalten und -abläufen
- Vielfältige Informationsangebote zum Thema Vereinbarkeit von Familie – Beruf – Studium
- Projekt »Variable Kinderbetreuung«
- Frauenförderplan/Gleichstellungsplan

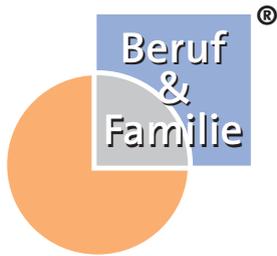
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Verankerung des Themas »Familiengerechte Hochschule« in das Leitbild und Integration in den Hochschulentwicklungsprozess
- Entwicklung und Erprobung von flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Schaffung von Kommunikationsinseln für vereinfachte Absprachen
- Entwicklung von Führungsgrundsätzen, die auch den Passus zum familienbewussten Führungsverhalten beinhalten
- Stärkung der Sozialkompetenz durch Entwicklung und Umsetzung eines Weiterbildungstools
- Kooperation mit Anbietern flexibler Kinderbetreuung
- Verbesserung der hausinternen Infrastruktur in Richtung Kinder- und Elternfreundlichkeit
- Überprüfung und Verbesserung der Prüfungsbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Studium

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# MTU Aero Engines GmbH

Dachauer Str. 665, 80995 München

Die **MTU Aero Engines GmbH** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Die MTU Aero Engines GmbH mit Sitz in München befasst sich mit der Entwicklung und Fertigung, dem Vertrieb und der Instandsetzung von zivilen und militärischen Luftfahrtantrieben. Sie ist Deutschlands führendes Unternehmen in dieser Branche und kooperiert mit allen großen Triebwerkherstellern weltweit. Um bei Kunden und Partnern vor Ort präsent zu sein, unterhält die MTU im In- und Ausland Tochtergesellschaften und Joint Ventures.

Auditiert wurde der Größte der MTU-Standorte in München. Zum Zeitpunkt der Auditierung waren dort insgesamt rund 5.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 2.400 gewerblich und 2.900 angestellt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt bei rund 12 Prozent. 2,6 Prozent der Belegschaft, davon 97 Prozent Frauen, arbeiten in Teilzeit.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Ziel ist es, eine Veränderung der Unternehmenskultur und der Sichtweise in Bezug auf ein familienfreundliches Unternehmen herbeizuführen. Damit soll u.a. die Attraktivität der MTU, auch am Arbeitsmarkt gegenüber Konkurrenten erhöht und die Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht werden.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Flexible Gleitzeitregelung und flexible Teilzeitmöglichkeiten
- Altersteilzeit
- Betriebsvereinbarungen zur Telearbeit, Familienpause, Pflegepause und -urlaub
- Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung und Eldercare durch den Familienservice
- Unterstützung einer Elterninitiative zur Verwaltung und Betreuung eines Kindergartens
- Betriebliche Sozialleistungen/geldwerte Leistungen

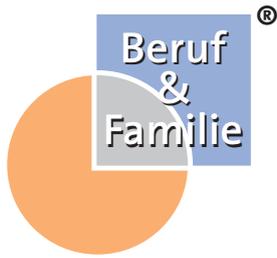
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit (z.B. Gleitzeitkonto, Kernarbeitszeit, Langzeitkonten und Telearbeitsvarianten)
- Vorbehalte und Akzeptanzprobleme gegenüber Teilzeit aufgreifen und reduzieren
- Freiräume für ungestörtes Arbeiten schaffen
- Familienfreundliche Aktivitäten, Maßnahmen und Angebote kommunizieren
- Erarbeitung eines Konzepts zur Sensibilisierung von Führungskräften
- Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft und in Führungspositionen
- Erstellung eines Leitfadens zur Wiedereingliederung nach Berufspausen
- Klärung des Bedarfs an weiteren Serviceleistungen

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Sächsisches Staatsministerium für Soziales

Albertstraße 10, 01097 Dresden

Das **Sächsische Staatsministerium für Soziales** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 358 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, darunter 95 verbeamtet und 251 angestellt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt mit 68 Prozent sehr hoch. Die Teilzeitquote ist mit 37 Prozent ebenfalls außerordentlich hoch.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Die Familienpolitik ist ein bedeutender Schwerpunkt der sächsischen Staatsregierung. Das Staatsministerium sieht es daher als besondere Verpflichtung an, sich selbst und seine Personalpolitik auf den Prüfstand zu stellen. Identifikation und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken, neue Impulse zu geben und dadurch Vorbild für andere Unternehmen zu sein, sind Hauptbewegungsgründe für die Teilnahme am Audit.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitgestaltung im Rahmen einer »Arbeitszeitregelung zur Erprobung flexibler Arbeitszeitmodelle«
- Betriebsvereinbarungen, die Teleheimarbeit und Heimarbeit aus familiären Gründen ermöglichen
- Familienbezogenes Engagement trifft auf Verständnis und Unterstützung
- Möglichkeit, bei Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder, stundenweise zu Hause zu arbeiten
- Möglichkeit, Kinder gelegentlich auch am Arbeitsplatz zu betreuen

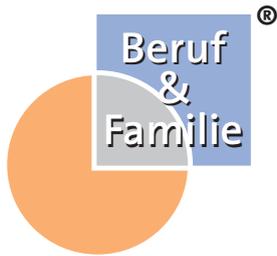
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Stärkere Nutzung der vorhandenen Möglichkeiten für Heimarbeit und Teleheimarbeit
- Flexible Ausgleichsmöglichkeiten von Mehrarbeit
- Systematische Darstellung der familienorientierten Maßnahmen
- Kommunikation familiengerechten Handelns, insbesondere verstärkte Kommunikation »nach außen«
- Darstellung von Sozialkompetenzen als Führungsgrundlage und familienfreundliches Arbeiten in Führungspositionen

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# St.-Vincenz-Hospital GmbH

Südring 41, 48653 Coesfeld

Das **St.-Vincenz-Hospital** wurde mit dem Grund-zertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Das St.-Vincenz-Hospital wurde 1850 gegründet. Heute verfügt es über 340 Betten. Jährlich werden 15.000 Patienten stationär und 25.000 Patienten ambulant versorgt.

Das Audit bezieht sich auf den Pflegedienst. Zum Zeitpunkt der Auditierung waren in diesem Bereich 448 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, wovon rund 37 Prozent in Teilzeit arbeiten. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt mit 92 Prozent sehr hoch.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Die Steigerung der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Images des Krankenhauses nach innen und nach außen sind wesentliche Gründe für die Teilnahme am **Audit Beruf & Familie®**. Die derzeitige Struktur des Krankenhauses sowie die Stärken und Schwächen sollen erfasst und dargestellt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen eine verbesserte Transparenz über die bestehenden Angebote erhalten. Impulse für neue Maßnahmen werden erwartet. Das Audit soll somit Grundlage für die zukünftige Personal- und Organisationsentwicklung sein. Durch die Einführung weiterer Maßnahmen werden auch Vorteile bei der Personalgewinnung erwartet.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Private Belange finden bei der Dienst-einteilung Berücksichtigung
- Beurlaubung für bis zu zwei Jahren über die gesetzliche Elternzeit hinaus oder zur Pflege von Angehörigen
- Mitarbeiternaher, partnerschaftlicher Führungsstil
- Sozialkompetenzen spielen eine große Rolle
- Alterssicherung bei der kirchlichen Zusatz-versorgungskasse
- Geburtsbeihilfe

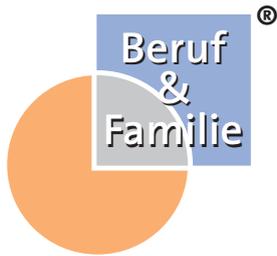
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Wege zur Vermeidung von Überstunden erarbeiten und umsetzen
- Bedarf an gesundheitsfördernden Maßnahmen erfassen und gegebenenfalls einführen
- Zusammenfassende Darstellung der familienbewussten Angebote erstellen
- Wert »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« in der Unternehmenskultur stärken
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit oder Sonderurlaub stärker einbeziehen
- Bedarf und Möglichkeiten einer Unterstützung bei der Kinderbetreuung erörtern und gegebenenfalls Angebote einführen

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# SWITCH Biotech AG

Fraunhofer Str. 10, 82152 Martinsried

Die **SWITCH Biotech AG** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Die SWITCH Biotech AG ist ein innovatives und erfolgreiches Biotechnologie-Unternehmen, das eine führende Position in der Forschung und Entwicklung von Medikamenten im Bereich Hautkrankheiten und Wundheilung einnimmt. SWITCH Biotech AG verfügt momentan über keine eigenen Produkte. Angestrebt und zum Teil schon erreicht sind Kooperationen mit Pharmaunternehmen, um dermatologische Produkte auf den Markt zu bringen.

Die SWITCH Biotech AG beschäftigte zum Zeitpunkt der Auditierung 31 Frauen und 19 Männer. Sechs Personen arbeiten in Teilzeit.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Das Unternehmen befindet sich in einer starken Wachstumsphase. Um die damit einhergehenden Veränderungen rechtzeitig abfangen zu können, wurde die Teilnahme am Audit befürwortet. Besonders der weitere Ausbau und die Einführung neuer familienorientierter Maßnahmen wurden als Ziele genannt.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Hohe Mitarbeiterorientierung, besonders für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Telearbeitsplätze
- Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe
- Flache Hierarchien
- Hoher Anteil an Frauen in Führungspositionen
- Unfallversicherung, Direktversicherung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Bezuschussung der Kleinkinderbetreuung

## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Einheitliches Rahmenmodell zur Gestaltung der Arbeitszeit
- Weiterer Ausbau der Telearbeitsplätze
- Optimierung der gesamten innerbetrieblichen Informations- und Kommunikationspolitik
- Schulungskonzept für Führungskräfte sowie Etablierung eines Beurteilungssystems mit Feedback-Möglichkeiten
- Programme zur Wiedereingliederung
- Entlastende Serviceangebote
- Einrichtung eines »variablen Raumes«

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Universität Trier

Universitätsring 15, 54286 Trier

Die **Universität Trier** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Familiengerechte Hochschule®** ausgezeichnet.

Die Universität Trier gehört mit ihren rund 11.000 Studierenden (55 Prozent weiblich) zu den überschaubaren deutschen Universitäten. Ihre Schwerpunkte sind sprach- und kulturwissenschaftliche Fächer, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik/ Informatik und Geographie/ Geowissenschaften. Sie liegt im Vierländerdreieck Deutschland, Frankreich, Luxemburg und Belgien und ist in Forschung und Lehre auf Internationalität, anwendungsbezogene Studienkonzepte und fächerübergreifende Themen ausgerichtet.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 1.254 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 690 im wissenschaftlichen und 564 im nicht-wissenschaftlichen Bereich. Die Teilzeitquote liegt bei 32 Prozent, der Anteil weiblicher Beschäftigter um 40 Prozent.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Für die Universität Trier waren neben einer kritischen Durchleuchtung des Status quo mehrere Gründe ausschlaggebend für die Teilnahme am Audit: Mit familienorientierten Maßnahmen möchte die Universität die Motivation von Beschäftigten und Studierenden erhöhen, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten und gewinnen, Studiendauer und Studienabbruchquoten senken sowie Frauen fördern.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten
- Führungskräfte-seminare zur Entwicklung der Sozialkompetenz
- Betriebliches Vorschlagswesen, das Vorschläge zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einbezieht
- Informationen an Eltern in der Erziehungszeit
- Hochschulnahe Kinderbetreuungseinrichtungen
- Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten
- Broschüre und »Schwarzes Brett« für Studierende mit Kind

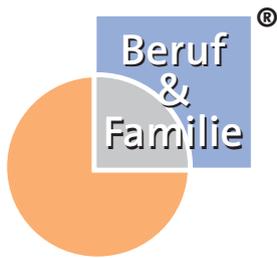
## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Dienstvereinbarung zur Telearbeit
- Bestandsaufnahme von Familienvereinbarkeit im Zusammenhang mit Prüfungsbedingungen
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die wissenschaftliche Qualifizierung ohne Anstellungsverhältnis an der Universität
- Erweiterung der Führungsgrundsätze um den Punkt einer familienbewussten und geschlechtssensiblen Personalführung
- Systematische und regelmäßige Information zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie in verschiedenen Medien der Hochschule
- Kinderbetreuung bei Fortbildungsveranstaltungen
- Maßnahmen zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs nach Familienzeiten

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |





# Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg

Theodor-Heuss-Straße 4, 70174 Stuttgart

Das **Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg** wurde mit dem Grundzertifikat zum **Audit Beruf & Familie®** ausgezeichnet.

Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg ist unter anderem für die Politikbereiche Wirtschafts-, Mittelstands-, Technologie- und Energiepolitik, Strukturpolitik und Landesentwicklung, Bau- und Vermessungswesen, Denkmalpflege sowie Außenwirtschaft und EU-Wirtschaftspolitik zuständig.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 335 Personen beschäftigt, darunter 129 Frauen. 51 Personen arbeiten in Teilzeit, davon sind 47 Frauen.

## Motiv für die Teilnahme am Audit

Mit Hilfe des Audits soll unter anderem eine Erhöhung der Motivation der Beschäftigten erzielt und die Vorbildfunktion des Ministeriums für die Wirtschaft allgemein hervorgehoben werden. Mit der Darstellung einer neuen Unternehmenskultur soll insbesondere auch dem gesellschaftlichen Wandel Rechnung getragen werden. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihrer Elternrolle besser gerecht werden können, strahlen dies auch nach außen aus und dokumentieren damit die Vorreiterfunktion des Wirtschaftsministeriums.

## Vorhandene familienorientierte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitgestaltung im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung
- Beurlaubung über die gesetzliche Elternzeit hinaus
- Alternierende Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

## Ziele für zukünftige Maßnahmen

- Weitere Optimierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Weiterer Ausbau der Telearbeit
- Förderung von Sozialkompetenz und familienorientiertem Führungsverhalten
- Entwicklung eines »Kontakthalte- und Wiedereingliederungsprogramms« während und nach der Familienphase
- Bedarfserhebung für Ferienbetreuung für Kinder und andere familienentlastende Serviceleistungen
- Entwicklung einer Kommunikations- und Informationsstrategie, damit bestehende, familienorientierte Angebote besser bekannt und stärker genutzt werden können.

**Beruf & Familie** gemeinnützige GmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen **Hertie-Stiftung** |

