



# ZeitZeichen

Informationsstelle für eine  
chancengerechte Arbeitswelt

## Balance als Chance

Beispiele guter Praxis von 27 Unternehmen  
aus Rheinland-Pfalz



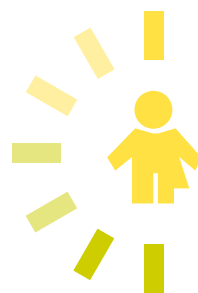
Für Sie gesammelt und vorgestellt von der ZeitZeichen Informationsstelle

Gefördert von:



RheinlandPfalz

MINISTERIUM  
FÜR INTEGRATION, FAMILIE,  
KINDER, JUGEND UND FRAUEN



# ZeitZeichen

Informationsstelle für eine  
chancengerechte Arbeitswelt



## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Leserin, lieber Leser,

Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert, obwohl sie zum Beispiel über die Hälfte der Hochschulabsolventen stellen. Als starke Wirtschaftsnation kann sich unser Land das auf Dauer nicht erlauben. Die Talente und Fähigkeiten von Frauen müssen besser genutzt werden, wenn sich Deutschland – somit auch Rheinland-Pfalz – als wettbewerbsfähiger und dynamischer Wirtschaftsraum in einer globalisierten Welt behaupten will.

Untersuchungen belegen, dass sich Geschlechtervielfalt im Unternehmen auszahlt und es einen positiven Zusammenhang zwischen Frauen in Führungspositionen und wirtschaftlichem Erfolg gibt.

Kleine und mittlere Unternehmen haben längst erkannt, dass sie nicht auf qualifizierte Frauen verzichten können. Anders als in Konzernen gibt es im Mittelstand mehr Frauen in Führungspositionen: Im Bundesdurchschnitt sind hier bereits rund ein Drittel der entsprechenden Funktionen mit Frauen besetzt. Und: Je kleiner das Unternehmen, desto höher der Anteil von Frauen in Leitungspositionen. So haben in Betrieben mit maximal 49 Beschäftigten 35 Prozent der Frauen Führungspositionen inne, in größeren

Unternehmen waren es nur gut 23 Prozent, so Berechnungen des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2011.

Als Frauenministerin ist es mir ein besonderes Anliegen, dass Frauen die gleichen beruflichen Entwicklungschancen erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Vorbilder können dazu beitragen, das Führungspotenzial von Frauen stärker zu fördern. Ich würde mich freuen, wenn die „Beispiele guter Praxis“ aus kleinen und mittleren Unternehmen auch andere motivieren, Vergleichbares auszuprobieren. Nach dem Motto „Unternehmen lernen von Unternehmen“.

Ich wünsche Ihnen viele Anregungen beim Lesen der Unternehmensbeispiele.

Irene Alt  
Ministerin für Integration, Familie,  
Kinder, Jugend und Frauen

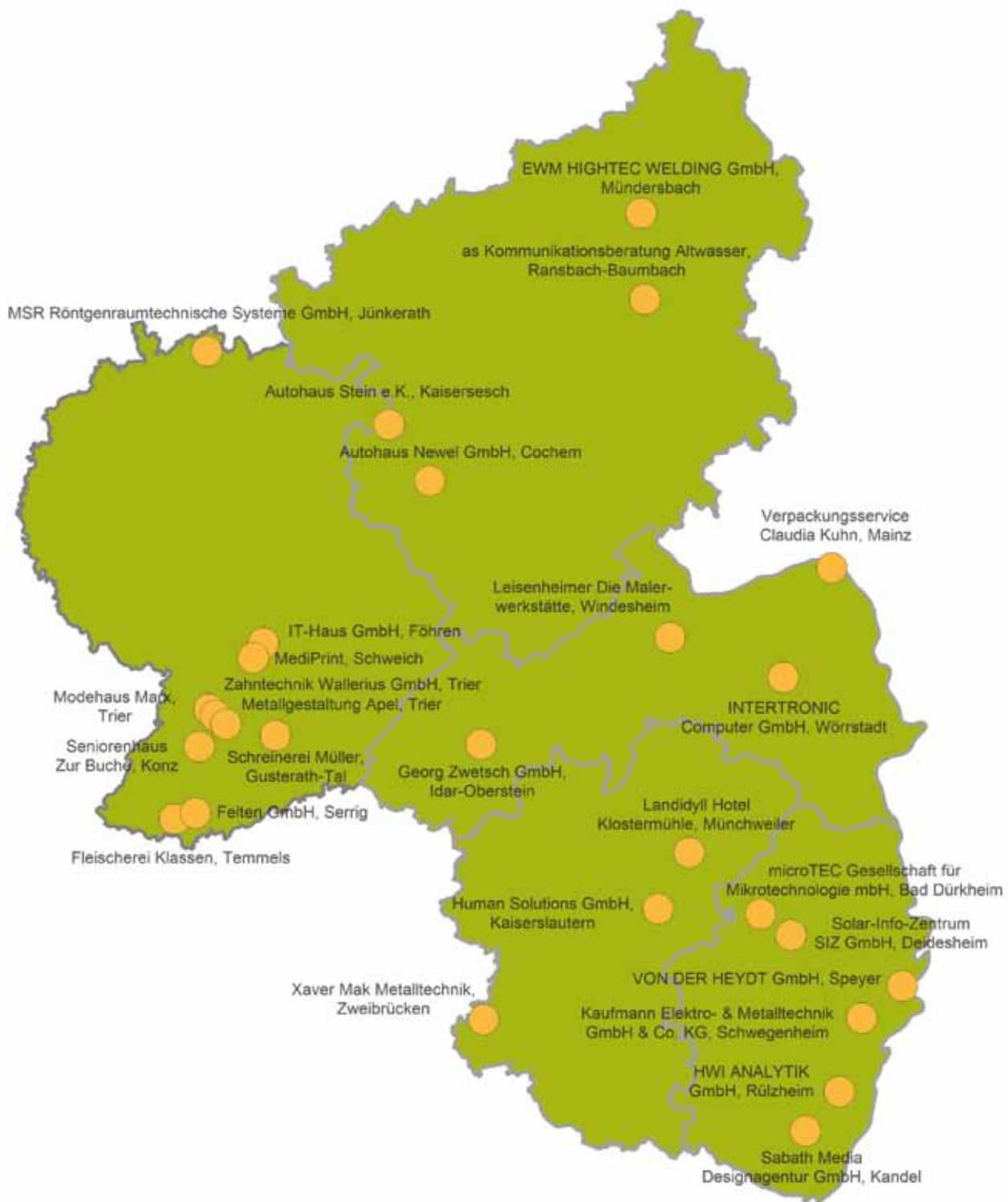


Abb.: Regionale Verteilung der Good Practice-Unternehmen in Rheinland-Pfalz

(Quelle: eigene Abbildung Inmit)



# ZeitZeichen

Informationsstelle für eine  
chancengerechte Arbeitswelt

## Verzeichnis der Unternehmens-Steckbriefe

• as Kommunikationsberatung Altwasser	6
• Metallgestaltung Apel	8
• EWM HIGHTEC WELDING GmbH	10
• Felten GmbH	12
• Human Solutions GmbH	14
• HWI Analytik GmbH	16
• INTERTRONIC Computer GmbH	18
• IT-HAUS GmbH	20
• Kaufmann Elektro- & Metalltechnik GmbH & Co.KG	22
• Fleischerei Klassen	24
• Hotel Klostermühle	26
• Verpackungsservice Claudia Kuhn	28
• Leisenheimer Die Malerwerkstätte	30
• Modehaus Marx	32
• MediPrint	34
• microTEC Gesellschaft für Mikrotechnologie mbH	36
• MSR Röntgenraumtechnische Systeme GmbH	38
• Schreinerei Müller	40
• Autohaus Newel GmbH	42
• Sabath Media Designagentur GmbH	44
• Autohaus Stein e.K.	46
• Solar-Info-Zentrum SIZ GmbH	47
• VON DER HEYDT GmbH	48
• Zahntechnik Wallerius GmbH	50
• Seniorenhaus Zur Buche	52
• Georg Zwetsch GmbH	54
• Xaver Mak Metalltechnik	56

Firmenname:	<b>as Kommunikationsberatung Altwasser</b>
Straße:	Im Glockenschall 19
PLZ/Ort:	56235 Ransbach-Baumbach
Internet:	www.altwasser-schwickert.de
Telefon:	02623/881560
Branche:	Beratung & Schulung
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	6
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	5
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	2

## Arbeitszeitmodelle



- Variable Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Funktions- bzw. Servicezeiten mit definiertem Besetzungsschlüssel
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Notfallregelung

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Projektarbeit
- Wiedereinstiegsprogramme
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Geburtsbeihilfe/Kinderbonusgeld
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Gesundheitsförderung

## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Mentoringprogramme zur Unterstützung von Frauen
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit
- Gezielte Nachwuchsförderung von weiblichen Führungskräften



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Claudia Altwasser  
E-Mail: [claudia.altwasser@komas.de](mailto:claudia.altwasser@komas.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hoch motiviert sind und eine enge Bindung zum Unternehmen hergestellt haben.“

„Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, dass faire Chancen geschaffen werden, vor allem im Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

„Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, indem es Frauen beim Wiedereinstieg unterstützt, Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeinsam erarbeitet und Mentoringprogramme für Frauen in der Führungsebene anbietet.“

(Alle Zitate: Claudia Altwasser, as Kommunikationsberatung Altwasser)

Firmenname:	<b>Metallgestaltung Apel</b>
Straße:	Brubacherweg 29
PLZ/Ort:	54296 Trier
Internet:	www.apel-metallgestaltung.de
Telefon:	0651/17145
Branche:	Metallerzeugung und -bearbeitung/ Herstellung von Metallerzeugnissen
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	11
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	1
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	4

### Arbeitszeitmodelle



- Variable Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Teleheimarbeit
- Vertrauensarbeitszeit
- Notfallregelung

### Familienunterstützende Maßnahmen



- Finanzielle Zuwendung zur Kinderbetreuung
- Betreuung im Notfall
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Gesundheitsförderung

### Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit



## Auszeichnungen/Zertifikate

- 2006 Grundzertifikat audit berufundfamilie



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Alexandra Apel-Kuchenbrandt  
E-Mail: [apel-metallgestaltung@web.de](mailto:apel-metallgestaltung@web.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich wohl fühlen, motiviert sind, gerne arbeiten und den Kopf frei haben, um kreativ und qualitativ hochwertig zu arbeiten.“

„Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, indem wir ihnen die Möglichkeit bieten, ihre Arbeitszeiten durch Einrichtung aller möglichen technischen Unterstützungen (z. B. Einwahl in die Firma vom Heimarbeitsplatz aus) weitestgehend flexibel und entsprechend ihres Familienbetreuungsbedarfs zu gestalten. Wichtige Kundentermine werden ebenfalls mit familiären Erfordernissen abgestimmt. Dadurch haben sie den Kopf frei, sich in den so abgesprochenen Zeiten voll für die Firma einzusetzen.“

(Alle Zitate: Alexandra Apel-Kuchenbrandt, Metallgestaltung Apel)

Firmenname:	<b>EWM HIGHTEC WELDING GmbH</b>
Straße:	Dr. Guenter-Henle-Straße 8
PLZ/Ort:	56271 Mündersbach
Internet:	www.ewm-group.com
Telefon:	02680/1810
Branche:	Maschinenbau/Elektro (Schweißmaschinen)
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	350
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	160
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	135

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Alternierende Telearbeit
- Teleheimarbeit
- Notfallregelung
- Vertrauensarbeitszeit in Kombination mit Zielvereinbarungen

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Projektarbeit
- Telearbeit
- Weiterbildung in Elternzeit
- Kontaktperson im Betrieb
- Wiedereinstiegsprogramme
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Finanzielle Zuwendung zur Kinderbetreuung
- Geburtsbeihilfe/Kinderbonusgeld
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Berücksichtigung von Pflegeaufgaben bei der Planung von Dienstreisen
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche

- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Mitglied in einem Lokalen Bündnis für Familie
- Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Intranet mit nützlichen Links zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten

## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Väter in Elternzeit
- Väter in Teilzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Teilnahme am Girls' Day

## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen



- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit
- Gezielte Nachwuchsförderung von weiblichen Führungskräften
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte
- Mentoringprogramme zur Unterstützung von Frauen in Führungspositionen
- (Karriere-) Coaching für Frauen
- Förderung des Quereinstiegs zwischen Branchen und Professionen

## Ansprechpartnerin / Kontakt



Angelika Szczesny  
E-Mail: [angelika.szczesny@ewm-group.com](mailto:angelika.szczesny@ewm-group.com)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil ein ausgewogenes Beschäftigungsverhältnis zwischen Frauen und Männern eine viel bessere Atmosphäre in einer Firma schafft und den modernen Bedürfnissen von Familien näher kommt.“

„Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, dass Männer und Frauen in diesen Positionen für eine bessere Ausgewogenheit und ein verständnisvolleres Miteinander unter Kollegen sorgen, ebenso bei jeglichen Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten.“

(Alle Zitate: Angelika Szczesny, EWM HIGHTEC WELDING GmbH)

Firmenname:	<b>Felten GmbH</b>
Straße:	In den Dörrwiesen 31
PLZ/Ort:	54455 Serrig
Internet:	www.felten-group.com
Telefon:	06581/91690
Branche:	IT-Dienstleistung (Softwareentwicklung)
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	12
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	4
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	12

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Funktions- bzw. Servicezeiten mit definiertem Besetzungsschlüssel
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Alternierende Telearbeit

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Telearbeit
- Kontaktperson im Betrieb
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Pflegezeit
- Berücksichtigung von Pflegeaufgaben bei der Planung von Dienstreisen
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- Kinder können im Notfall mit in den Betrieb gebracht werden



## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf

- Väter in Teilzeit
- Väter in Elternzeit
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte
- Personalmanagement fördert Quereinstieg zwischen Branchen und Professionen



## Auszeichnungen/Zertifikate

- 2010 Familienfreundlicher Betrieb Kreis Trier-Saarburg (Stiftung „Zukunft in Trier-Saarburg“)



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Helga Frommholz  
E-Mail: [info@felten-group.com](mailto:info@felten-group.com)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil wir möchten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf erfolgreich miteinander vereinbaren können und unserem Unternehmen auch in veränderten Lebenssituationen langfristig erhalten bleiben. Mitarbeiterzufriedenheit ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Die Berücksichtigung der individuellen familiären Situation ist dabei unverzichtbar.“

(Helga Frommholz, Felten GmbH)

Firmenname:	<b>Human Solutions GmbH</b>
Straße:	Europaallee 10
PLZ/Ort:	67657 Kaiserslautern
Internet:	www.human-solutions.com
Telefon:	0631/3035600
Branche:	Software
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	152
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	69
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	68

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagszeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Teleheimarbeit
- Notfallregelung
- Vertrauensarbeitszeit
- Vertrauensarbeitszeit in Kombination mit Zielvereinbarungen

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Projektarbeit
- Kontaktperson im Betrieb
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Finanzielle Zuwendung zur Kinderbetreuung
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Pflegezeit
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten



## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf

- Väter in Teilzeit
- Väter in Elternzeit



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit



## Auszeichnungen/Zertifikate

- Pilotunternehmen im BMBF-Projekt „Allwiss – Arbeiten – Lernen – Leben in der Wissensarbeit“



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Ariane Hilker  
E-Mail: [ariane.hilker@human-solutions.com](mailto:ariane.hilker@human-solutions.com)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil es auch zukünftig ein wichtiger Erfolgsfaktor sein wird, positiv eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit besonderen Qualifikationen für unser Unternehmen zu interessieren und an unser Unternehmen zu binden.“

„Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, dass Frauen in ihren genderspezifischen Fähigkeiten erkannt, anerkannt und gefördert werden.“

„Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, indem es die Work-Learn-Life-Balance Thematik immer im Auge hat.“

(Alle Zitate: Ariane Hilker, Human Solutions GmbH)

Firmenname:	<b>HWI Analytik GmbH</b>
Straße:	Rheinzaberner Str. 8
PLZ/Ort:	76761 Rülzheim
Internet:	www.hwi-pharma-solutions.com
Telefon:	07272/7767-0
Branche:	Erbringung von pharmazeutischen Dienstleistungen
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	70
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	46
Anzahl Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	34

## Arbeitszeitmodelle



- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Teleheimarbeit
- Notfallregelung

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Kontaktperson im Betrieb
- Bereitstellung von Informationen über Pflegestützpunkte und weitere Anlaufstellen
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengesprächen
- Sensibilisierung von Führungskräften für Vereinbarkeitsthematik
- Intranet mit nützlichen Links zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Väter in Elternzeit



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit



## Auszeichnungen/Zertifikate

- 2009 Audit Beruf und Familie



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Julia Sickinger  
E-Mail: [j.sickinger@hwi-pharma-solutions.com](mailto:j.sickinger@hwi-pharma-solutions.com)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil es dadurch attraktiv im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte wird.“

„Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, dass die Frauen Führungsverantwortung übernehmen und die Unternehmen solche Frauen fördern.“

„Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, weil unsere Frauen in Führungspositionen einen sehr guten Job machen.“

(Alle Zitate: Julia Sickinger, HWI Analytik GmbH)

# INTERTRONIC

Firmenname:	<b>INTERTRONIC Computer GmbH</b>
Straße:	Spiesheimer Weg 42-46
PLZ/Ort:	55286 Wörrstadt
Internet:	www.intertronic.de
Telefon:	06732/971117
Branche:	IT-Dienstleistung
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	40
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	13
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	16

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Projektarbeit
- Kontaktperson im Betrieb
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Eltern-Kind-Zimmer
- Geburtsbeihilfe/Kinderbonusgeld
- Betriebskantine/Essen für Angehörige aus der Betriebskantine
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Gesundheitsförderung
- Intranet mit nützlichen Links zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten

## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Väter in Elternzeit
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte
- Förderung des Quereinstiegs zwischen Branchen und Professionen



## Auszeichnungen/Zertifikate

- 2007 und 2010 Zertifikat audit berufundfamilie



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Susanne Arzig  
E-Mail: [s.arzig@intertronic.de](mailto:s.arzig@intertronic.de)

„ Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Hürde darstellen darf. “

„ Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist das Verständnis des Umfeldes für die Tatsache, dass eine Frau ihre 100%ige Arbeitskraft dort einsetzt, wo sie gerade gebraucht wird. “

„ Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, indem es flexible Arbeitszeitkonten und chancengerechte Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten anbietet. “

(Alle Zitate: Susanne Arzig, INTERTRONIC Computer GmbH)

Firmenname:	<b>IT-HAUS GmbH</b>
Straße:	Europaallee 26-28
PLZ/Ort:	D-54343 Föhren
Internet:	www.it-haus.com
Telefon:	06502/92080
Branche:	IT-Handel / IT-Dienstleistung
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	150
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	47
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	19

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Funktions- bzw. Servicezeiten mit definiertem Besetzungsschlüssel
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Job-Sharing
- Alternierende Telearbeit
- Teleheimarbeit
- Notfallregelung

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Projektarbeit
- Telearbeit
- Weiterbildung in Elternzeit
- Kontaktperson im Betrieb
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Betreuung im Notfall
- Geburtsbeihilfe/Kinderbonusgeld
- Betriebskantine/Essen für Angehörige aus der Betriebskantine
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Bereitstellung von Informationen über Pflegestützpunkte und weitere Anlaufstellen
- Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik

- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Mitglied in einem Lokalen Bündnis für Familie
- Gesundheitsförderung
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Intranet mit nützlichen Links zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten

## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Väter in Teilzeit
- Väter in Elternzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Teilnahme am Girls' Day
- Teilnahme am Boys' Day

## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen



- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Gezielte Nachwuchsförderung von weiblichen Führungskräften
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte

## Auszeichnungen/Zertifikate



- 2008 TOP JOB Arbeitgeber Mittelstand
- Pilotunternehmen im BMBF-Projekt „Allwiss – Arbeiten – Lernen – Leben in der Wissensarbeit“

## Ansprechpartnerin / Kontakt



Dr. Thomas Simon  
E-Mail: [tsimon@it-haus.com](mailto:tsimon@it-haus.com)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil wir mit Vielfältigkeit in der Arbeit und gemeinsamen Spaß zum partnerschaftlichen Erfolg wollen.“

(Dr. Thomas Simon, IT-Haus GmbH)

Firmenname:	<b>Kaufmann Elektro- &amp; Metalltechnik GmbH &amp; Co.KG</b>
Straße:	Im Brühl 9-11
PLZ/Ort:	67365 Schwegenheim
Internet:	www.kaufmann-ems.com
Telefon:	06344/94450
Branche:	Elektro-/ Metalltechnik
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	152
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	18
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	10

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Job-Sharing

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Gesundheitsförderung
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- Kinder können im Notfall mit in den Betrieb gebracht werden
- Vermittelnde Unterstützung bei Bedarf von Kindergarten- bzw. Hortplätzen oder Ummeldung in ortsansässige Grundschule



## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf

- Väter in Elternzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Ausbildung von jungen Frauen in „typischen Männerberufen“
- Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und Jungen
- Teilnahme am Girls' Day
- Teilnahme am Boys' Day



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Gezielte Nachwuchsförderung von weiblichen Führungskräften



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Hedi Schädler  
E-Mail: hedi.schaedler@kaufmann-ems.de

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil so die Potentiale und Ressourcen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern optimal genutzt werden können, die Identifikation mit der Firma gesteigert wird und wir so über einen großen Anteil an motivierten Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeit verfügen können.“

(Hedi Schädler, Kaufmann Elektro- und Metalltechnik GmbH & Co.KG)

Firmenname:	<b>Fleischerei Klassen</b>
Straße:	Kirchstr. 9
PLZ/Ort:	54441 Temmels
Internet:	www.fleischerei-klassen.de
Telefon:	06584/323
Branche:	Fleischerei
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	30
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	18
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	9

### Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Notfallregelung
- Vertrauensarbeitszeit

### Familienunterstützende Maßnahmen



- Eigenständiges Festlegen der Arbeitszeit während Elternzeit
- Teilzeit in Elternzeit
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Weiterbildung in Elternzeit
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Betreuung im Notfall
- Betriebskantine/Essen für Angehörige aus der Betriebskantine
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten

### Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Teilnahme am Girls' Day
- Teilnahme am Boys' Day



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Gezielte Nachwuchsförderung von weiblichen Führungskräften
- (Karriere-) Coaching für Frauen



## Auszeichnungen/Zertifikate

- 2010 Familienfreundlicher Betrieb Kreis Trier-Saarburg (Stiftung „Zukunft in Trier-Saarburg“)



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Peter und Ute Klassen  
E-Mail: fleischerei-klassen@hotmail.de

„ Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil Eigenmotivation die Basis ist, um erfolgreich und zufrieden zu sein. “

„ Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, statt nur darüber zu reden, Taten folgen zu lassen. “

„ Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, weil wir auf die gesunde Mischung Wert legen. “

(Alle Zitate: Peter und Ute Klassen, Fleischerei Klassen)

Firmenname:	<b>Landidyll Hotel Klostermühle</b>
Straße:	Mühlstraße 19
PLZ/Ort:	67728 Münchweiler
Internet:	www.klostermuehle.com
Telefon:	06302/92200
Branche:	Hotel- und Gastgewerbe
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	20
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	17
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	6

### Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto

### Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Ferienbetreuung von Mitarbeiterkindern
- Betreuung im Notfall
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten

### Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Claudia Jennewein  
E-Mail: [info@klostermuehle.com](mailto:info@klostermuehle.com)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen motiviert mitarbeiten und uns loyal zur Seite stehen. Wir gehen Hand in Hand.“

„Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist eine flexible, familiengerechte Arbeitszeit.“

„Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, da wir in unserem Unternehmen eine ganzheitliche Führungsphilosophie leben.“

(Alle Zitate: Claudia Jennewein, Landidyll Hotel Klostermühle)

Firmenname:	<b>Verpackungsservice Claudia Kuhn</b>
Straße:	An der Brunnenstube 25
PLZ/Ort:	55120 Mainz
Internet:	www.verpackungs-service-clk.de
Telefon:	06131/6690970
Branche:	Unternehmensnahe Dienstleistung
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	87
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	78
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	76

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Funktions- bzw. Servicezeiten mit definiertem Besetzungsschlüssel
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Vertrauensarbeitszeit in Kombination mit Zielvereinbarungen
- Teleheimarbeit im Bedarfsfall jederzeit möglich

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Wiedereinstiegsprogramme
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Betreuung im Notfall
- Geburtsbeihilfe/Kinderbonusgeld
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Bereitstellung von Informationen über Pflegestützpunkte und weitere Anlaufstellen
- Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Berücksichtigung von Pflegeaufgaben bei der Planung von Dienstreisen
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- Praktikumsplätze für Wiedereinsteigerinnen
- Kinder können im Notfall mit in den Betrieb gebracht werden



## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf

- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Inanspruchnahme der gesetzlichen Betreuungszeit im Krankheitsfalle des Kindes auch für Männer



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Claudia Kuhn und Sabine Berndroth  
E-Mail: [claudia.kuhn@verpackungs-service-clk.de](mailto:claudia.kuhn@verpackungs-service-clk.de)  
E-Mail: [berndroth.s@verpackungs-service-clk.de](mailto:berndroth.s@verpackungs-service-clk.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dadurch keiner größeren Stresssituation ausgesetzt werden. Dies bindet die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Unternehmen und wenn Aufträge einmal dringend und schnell abgearbeitet werden müssen, stehen sie jederzeit hinter dem Unternehmen und bringen sich jederzeit mit ein.“

(Claudia Kuhn, Verpackungsservice Claudia Kuhn)



**Leisenheimer**

Die Malerwerkstätte seit 1909  
Windesheim 06707.8989

Firmenname:	<b>Leisenheimer Die Malerwerkstätte</b>
Straße:	Bahnhofstr. 29
PLZ/Ort:	55452 Windesheim
Internet:	www.leisenheimer.com
Telefon:	06707/8989
Branche:	Maler und Verputzer
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	15
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	6
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	10

### Arbeitszeitmodelle



- Variable Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Überstundenkonto

### Familienunterstützende Maßnahmen



- Weiterbildung in Elternzeit
- Kontaktperson im Betrieb
- Ferienbetreuung von Mitarbeiterkindern
- Betreuung im Notfall
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Mitglied in einem Lokalen Bündnis für Familie
- Gesundheitsförderung
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- Betriebliches Gesundheitsmanagement „Jobaktiv“ der IKK

### Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Teilnahme am Girls' Day



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte



## Auszeichnungen/Zertifikate

- 2009 Zertifikat audit berufundfamilie
- „Familienfreundlichster Betrieb von Bad Kreuznach“ (Landkreis Bad-Kreuznach)



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Iris Leisenheimer  
E-Mail: [info@leisenheimer.com](mailto:info@leisenheimer.com)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil wir neue Kunden gewinnen, die sich an familienfreundlichen Betrieben orientieren.“

„Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, dass bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen werden und Frauen in Bewerbungssituationen gegenüber Männern nicht benachteiligt werden.“

(Alle Zitate: Iris Leisenheimer, Leisenheimer Die Malerwerkstätte)

Firmenname:	<b>Modehaus Marx</b>
Straße:	Am Breitenstein 1
PLZ/Ort:	54290 Trier
Internet:	www.modehaus-marx.de
Telefon:	0651/46090
Branche:	Bekleidungsbranche (Textilhandel)
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	70
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	64
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	35

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagszeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit
- Funktions- bzw. Servicezeiten mit definiertem Besetzungsschlüssel
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Langzeitkonto/Lebensarbeitszeitkonto
- Teleheimarbeit
- Vertrauensarbeitszeit

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Weiterbildungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Mitglied in einem Lokalen Bündnis für Familie
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten

## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit



## Auszeichnungen/Zertifikate

- 2010 Teilnahme als Modellbetrieb an dem MWVLW-Projekt „Strategie für die Zukunft - Lebensphasenorientierte Personalpolitik“
- Seit 2003 Auszeichnungen als familienfreundlicher Betrieb (Trierischer Volksfreund)
- 2001 Auszeichnung: Barrierefreies Unternehmen (Club Aktiv) und Aufnahme in Kultur- und Regionalführer „Porta Libertas – barrierefrei durch Trier“



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Karin Kaltenkirchen  
E-Mail: [info@modehaus-marx.de](mailto:info@modehaus-marx.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil es zukünftig am Arbeitsmarkt immer schwieriger sein wird, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Gute Bewerberinnen und Bewerber werden sich für Stellen entscheiden, in denen sie Beruf und Familie in Einklang bringen können.“

„Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, dass die Rahmenbedingungen verbessert werden, um Familie und Beruf besser in Einklang bringen zu können. Diese gehen von betriebsinternen Lösungen bis hin zu politischen Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel ausgeweitete Kinderbetreuungsangebote.“

„Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, indem es sehr individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse eingeht. Wichtig ist am Ende, dass die Arbeit gemacht ist, die Einteilung der Arbeitszeit als solche ist dann zweitrangig.“

(Alle Zitate: Karin Kaltenkirchen, Modehaus Marx)

Firmenname:	<b>MediPrint</b>
Straße:	Im Flürchen 36
PLZ/Ort:	54338 Schweich
Internet:	www.mediprint-trier.de
Telefon:	06502/997856
Branche:	Unternehmensnahe Dienstleistung (Medizinische Dokumentation und Organisationsentwicklung, Change-Management)
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	30
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	28
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	2

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Job-Sharing
- Alternierende Telearbeit
- Notfallregelung
- Vertrauensarbeitszeit

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Betreuung im Notfall
- Geburtsbeihilfe/Kinderbonusgeld
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- In familiären Notsituationen Möglichkeit der unbezahlten Beurlaubung
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen



## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf

- Väter in Teilzeit
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte



## Auszeichnungen/Zertifikate

- 2010 „Familienfreundlicher Betrieb Kreis Trier-Saarburg“ (Stiftung „Zukunft in Trier-Saarburg“)



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Sonja Becker-Weidert  
E-Mail: [mediprint@t-online.de](mailto:mediprint@t-online.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine lebensphasenorientierte Unternehmens- und Personalpolitik zufriedene und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schafft und somit den Erfolg des Unternehmens sichert.“

(Sonja Becker-Weidert, MediPrint)

Firmenname:	<b>microTEC Gesellschaft für Mikrotechnologie mbH</b>
Straße:	Kaiserslauterer Straße 353
PLZ/Ort:	67098 Bad Dürkheim
Internet:	www.microtec-d.com
Telefon:	06322/650220
Branche:	Angewandte Mikro- und Nanotechnologie
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	20
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	3
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	14

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Alternierende Telearbeit

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Projektarbeit
- Wiedereinstiegsprogramme
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Berücksichtigung von Pflegeaufgaben bei der Planung von Dienstreisen
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten



## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf

- Diversity Orientierung als Element der Unternehmenskultur



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Mitarbeit in Netzwerken und nationalen sowie internationalen Mentoring-Programmen



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Andrea E. Reinhardt  
E-Mail: reinhardt@microtec-d.com

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil die Zusammenarbeit im gemischten Team von allen in allen Ebenen tägliches neu denken/lernen fordert und so auch langfristig eine innovative Unternehmenskultur fördert.“

„Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, sich aktiv zu vernetzen und voneinander zu lernen.“

„Indem wir microTEC in einem gemischten Führungsteam (m/w) leiten, senden wir, wie viele mittelständische Unternehmen, ein Signal für die positive Wertschätzung gemischter Teams in allen Hierarchieebenen.“

(Alle Zitate: Andrea E. Reinhardt, microTEC Gesellschaft für Mikrotechnologie mbH)

Firmenname:	<b>MSR Röntgenraumtechnische Systeme GmbH</b>
Straße:	Auf dem Wehrt 36
PLZ/Ort:	54584 Jünkerath
Internet:	www.msr-roentgentechnik.de
Telefon:	06597/95370
Branche:	Medizintechnik
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	18
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	8
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	4

### Arbeitszeitmodelle



- Variable Teilzeit

### Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Weiterbildung in Elternzeit
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Geburtsbeihilfe/Kinderbonusgeld
- Berücksichtigung von Pflegeaufgaben bei der Planung von Dienstreisen
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten

### Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Teilnahme am Girls' Day

### Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen



- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Irene Schmitz  
E-Mail: [i.schmitz@msr-roentgentechnik.de](mailto:i.schmitz@msr-roentgentechnik.de)

„ Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil zufriedene Mitarbeiter bessere Leistungen bringen. Kinder sind unsere Zukunft, daher ist es unerlässlich, Familien zu unterstützen. “

„ Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, dass sich Familie und Karriere besser vereinbaren lassen können und eine Einstellung von männlichen Mitbewerbern darf nicht bevorzugt werden. Außerdem muss sich die Denkweise unserer Gesellschaft bezüglich festgelegter klassischer Rollenbilder lockern. Leider gehen viele Unternehmer immer noch davon aus, dass Frauen eine Führungsposition nicht so intensiv und langfristig besetzen können wie Männer. “

„ Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, indem es die Arbeitszeiten individuell mit den Frauen abstimmt und talentierte Frauen ermutigt, die Herausforderung von verantwortungsvollen Positionen anzunehmen. “

(Alle Zitate: Irene Schmitz, MSR Röntgenraumtechnische Systeme GmbH)

Firmenname:	<b>Schreinerei Müller</b>
Straße:	Romikastraße 90
PLZ/Ort:	54317 Gusterath-Tal
Internet:	www.schreiner-mueller.de
Telefon:	06588/1261
Branche:	Schreinerei
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	7
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	1
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	2

### Arbeitszeitmodelle



- Langzeitkonto/Lebensarbeitszeitkonto

### Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Kontaktperson im Betrieb
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Finanzielle Zuwendung zur Kinderbetreuung
- Betreuung im Notfall
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Gesundheitsförderung

### Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Teilnahme am Girls' Day
- Teilnahme am Boys' Day

### Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen



- Frauen in Führungspositionen



### Auszeichnungen/Zertifikate

- 2008 Grundzertifikat audit berufundfamilie



### Ansprechpartnerin / Kontakt

Eugenie Müller  
E-Mail: [info@schreiner-mueller.de](mailto:info@schreiner-mueller.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil die Zusammenarbeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen miteinander und untereinander viel besser funktioniert. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind ausgeglichener und motivierter. Dies spüren auch unsere Kunden und so profitieren auch wir von unseren guten Fachkräften.“

„Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, dass ihre Position von Männern anerkannt wird und zur Normalität wird. Ebenso sollten auch Väter Erziehungsaufgaben übernehmen und bessere Betreuungsmöglichkeiten geschaffen werden, damit Frauen ihre Chance nutzen können.“

(Alle Zitate: Eugenie Müller, Schreinerei Müller)

Firmenname:	<b>Autohaus Newel GmbH</b>
Straße:	Industriering 11
PLZ/Ort:	56812 Cochem
Internet:	www.newel-cochem.de
Telefon:	02671/977720
Branche:	Kraftfahrzeughandel
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	60
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	12
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	16

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagszeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit
- Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
- Funktions- bzw. Servicezeiten mit definiertem Besetzungsschlüssel
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Teleheimarbeit
- Notfallregelung
- Vertrauensarbeitszeit in Kombination mit Zielvereinbarungen

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Projektarbeit
- Telearbeit
- Weiterbildung in Elternzeit
- Kontaktperson im Betrieb
- Wiedereinstiegsprogramme
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Geburtsbeihilfe/Kinderbonusgeld
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Gesundheitsförderung
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen

- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- Gründer und Initiator des Pilotprojektes „Talenteschmiede Cochem“ zur Förderung der Berufswahl von Schülern/Schülerinnen

## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Mentoringprogramme zur Unterstützung von Frauen
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Teilnahme am Girls' Day

## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen



- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit
- Gezielte Nachwuchsförderung von weiblichen Führungskräften
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte
- Mentoringprogramme zur Unterstützung von Frauen in Führungspositionen
- (Karriere-) Coaching für Frauen
- Förderung des Quereinstiegs zwischen Branchen und Professionen

## Ansprechpartnerin / Kontakt



Monika Newel  
E-Mail: [monika.newel@mercedes-newel.de](mailto:monika.newel@mercedes-newel.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil nur zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kunden begeistern können. Denn bei Newel stehen die Menschen im Mittelpunkt - Mitarbeiter und Kunden.“

„Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, indem wir weiblichen Auszubildenden bereits früh Verantwortung übertragen und selbständiges Arbeiten fördern. So stärken wir deren Selbstwertgefühl und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Außerdem bieten wir seit Jahren familienfreundliche Arbeitszeitmodelle an.“

(Alle Zitate: Monika Newel, Autohaus Newel GmbH)

Firmenname:	<b>Sabath Media Designagentur GmbH</b>
Straße:	Georg-Todt-Str. 1
PLZ/Ort:	76870 Kandel
Internet:	www.sabath-media.de
Telefon:	07275/988680
Branche:	Kreativwirtschaft (Werbeagentur)
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	31
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	17
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	10

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Job-Sharing
- Alternierende Telearbeit
- Teleheimarbeit

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Projektarbeit
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Ferienbetreuung von Mitarbeiterkindern
- Betreuung im Notfall
- Eltern-Kind-Zimmer
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Bereitstellung von Informationen über Pflegestützpunkte und weitere Anlaufstellen
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Pflegezeit
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Gesundheitsförderung
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Intranet mit nützlichen Links zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- Aufenthaltsraum für Kinder der Beschäftigten
- Massage und Yogakurs für Beschäftigte

## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Väter in Teilzeit
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen

## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen



- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- (Karriere-) Coaching für Frauen
- Mitarbeiter/-innen schulen Mitarbeiter/-innen

## Auszeichnungen/Zertifikate



- Seit 2008 Zertifikat audit berufundfamilie
- 2010 Teilnahme als Modelbetrieb an dem MWVLW-Projekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“

## Ansprechpartnerin / Kontakt



Bettina Sabath  
E-Mail: [sabath@sabath-media.de](mailto:sabath@sabath-media.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil so die Mitarbeiter unterstützt werden, ihre Ideen mit Power in die Tat umzusetzen.“

(Bettina Sabath, Sabath Media Designagentur GmbH)

Firmenname:	<b>Autohaus Stein e.K.</b>
Straße:	August-Horch-Straße 3
PLZ/Ort:	56759 Kaisersesch
Internet:	www.opel-stein.de
Telefon:	02653/99940
Branche:	Kraftfahrzeughandel
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	13
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	1
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	0

### Arbeitszeitmodelle



- Variable Teilzeit
- Kurzezeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto

### Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche

### Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Väter in Elternzeit
- Teilnahme am Girls' Day
- Teilnahme am Boys' Day

### Auszeichnungen / Zertifikate



- 2009 Grundzertifikat audit berufundfamilie

### Ansprechpartnerin / Kontakt



Renate Lergenmüller  
E-Mail: [r.lergenmueller@opel-stein.de](mailto:r.lergenmueller@opel-stein.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil sie einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg darstellen.“

(Renate Lergenmüller, Autohaus Stein e. K.)

Firmenname:	<b>Solar-Info-Zentrum SIZ GmbH</b>
Straße:	Prinz-Rupprecht-Straße 15
PLZ/Ort:	67146 Deidesheim
Internet:	www.s-i-z.de
Telefon:	06326/962990
Branche:	Solar- und Umwelttechnik
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	11
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	3
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	6

### Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagszeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto

### Familienunterstützende Maßnahmen



- Kontaktperson im Betrieb
- Geburtsbeihilfe/Kinderbonusgeld
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen

### Ansprechpartnerin / Kontakt



Wolfgang Müller  
 E-Mail: wolfgang.mueller@s-i-z.de

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil sie sich letztenendes für die gesamte Gesellschaft lohnen und somit eine win-win Situation entsteht.“

(Wolfgang Müller, Solar-Info-Zentrum SIZ GmbH)

Firmenname:	<b>VON DER HEYDT GmbH</b>
Straße:	Mausbergweg 3
PLZ/Ort:	67346 Speyer
Internet:	www.vonderheydt.de
Telefon:	06232/637-0
Branche:	Groß- und Produktionsverbindungshandel
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	174
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	52
Anzahl Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	47

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Funktions- bzw. Servicezeiten mit definiertem Besetzungsschlüssel
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Job-Sharing
- Teleheimarbeit
- Auch wenn auf dem Kurzzeitkonto / Jahreszeitarbeitskonto kein Guthaben vorhanden ist, kann in familiären Notfällen die Arbeitszeit unterbrochen werden. Die Zeit kann dann flexibel nachgearbeitet werden oder die Beschäftigten können es mit dem Gehalt verrechnen lassen. Somit können Mitarbeiter/-innen mit Familienaufgaben gelassener auf „Extremsituationen“ reagieren.
- Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen.
- Für junge Eltern wird nach der Rückkehr i. d. R. ein individuelles Arbeitszeitmodell abgestimmt, das eine optimale Kinderbetreuung gewährleistet.

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Weiterbildung in Elternzeit
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Geburtsbeihilfe/Kinderbonusgeld
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Bereitstellung von Informationen über Pflegestützpunkte und weitere Anlaufstellen
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Pflegezeit
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Personalentwicklungsgesprächen
- Sensibilisierung von Führungskräften für Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Gesundheitsförderung
- Finanzielle Unterstützung der Mitarbeiter/-innen in Notlagen

- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- Frühzeitiges Rückkehrgespräch bei Ende der Elternzeit
- Direkte Kontakte zu Kindergärten/Schulen vor Ort, um so in Bedarfsfällen zwischen Beschäftigten und Kinderbetreuung vermitteln zu können.



## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf

- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Väter in Teilzeit
- Väter in Elternzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Gehaltsgleichstellung
- Ausbildung von Frauen auch in Männerdomänen wie z.B. zur Fachkraft Lagerlogistik



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Gezielte Nachwuchsförderung von weiblichen Führungskräften
- Förderung von Frauen, die nach der Ausbildung ein Studium zum Bachelor of Arts, Betriebswirt, Handelsfachwirt o. ä. anstreben



## Auszeichnungen/Zertifikate

- 2011 Auszeichnung als Modellbetrieb im Rahmen des Projektes „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“
- 2011 Zertifikat Audit berufundfamilie



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Raphael Herbig (Geschäftsführer) / E-Mail: [herbig@vonderheydt.de](mailto:herbig@vonderheydt.de)  
 Nicole Rosenkranz (Personalleiterin) / E-Mail: [rosenkranz@vonderheydt.de](mailto:rosenkranz@vonderheydt.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil uns unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wichtig sind und sich diese dadurch verstärkt mit unserem Unternehmen identifizieren. Außerdem bleibt durch solche Maßnahmen die Fluktuationsrate deutlich niedrig.“

„Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, indem wir eine Weiterqualifizierung stets unterstützen und einen Frauen-Anteil von 15,4 % in Führungspositionen haben.“

(Alle Zitate: Nicole Rosenkranz, VON DER HEYDT GmbH)

Firmenname:	<b>Zahntechnik Wallerius GmbH</b>
Straße:	Güterstr. 80
PLZ/Ort:	54295 Trier
Internet:	www.wallerius.de
Telefon:	0651/147060
Branche:	Herstellung von zahnmedizinischen Materialien und Apparaturen (Dentallabor)
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	39
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	23
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	16

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Funktions- bzw. Servicezeiten mit definiertem Besetzungsschlüssel
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Teleheimarbeit

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Kontaktperson im Betrieb
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Gesundheitsförderung
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten



## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf

- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Teilnahme am Girls' Day
- Teilnahme am Boys' Day



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Stefan Müller  
E-Mail: [info@wallerius.de](mailto:info@wallerius.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil wir gerne mit Frauen zusammen arbeiten. Frauen sind flexibler im Denken und arbeiten durch die Doppelbindung in Familie und Beruf effektiver. Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen sind häufig wirtschaftlich erfolgreicher.“

(Stefan Müller, Zahntechnik Wallerius GmbH)

Firmenname:	<b>Seniorenhaus Zur Buche</b>
Straße:	Granastr. 114
PLZ/Ort:	54329 Konz
Internet:	www.zurbuche.de
Telefon:	06501/9350
Branche:	Alten- und Pflegeheime
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	450
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	430
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	350

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagesteilzeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Projektarbeit
- Weiterbildung in Elternzeit
- Kontaktperson im Betrieb
- Wiedereinstiegsprogramme
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Betriebskantine/Essen für Angehörige aus der Betriebskantine
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Bereitstellung von Informationen über Pflegestützpunkte und weitere Anlaufstellen
- Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Gesundheitsförderung
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- Flexible Anpassung der Arbeitszeiten an familiäre Bedürfnisse



## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf

- Väter in Teilzeit
- Väter in Elternzeit
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Mentoringprogramme zur Unterstützung von Frauen
- Teilnahme am Girls' Day
- Teilnahme am Boys' Day



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit
- Gezielte Nachwuchsförderung von weiblichen Führungskräften
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte
- (Karriere-) Coaching für Frauen



## Ansprechpartnerin / Kontakt

Ulrike Hilgers  
E-Mail: [uhilgers@zurбуche.de](mailto:uhilgers@zurбуche.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil sie qualifizierten Frauen ein gutes Umfeld bieten, Beruf und Familie zu vereinen.“

„Wichtig für mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen ist, dass Frauen selbst mehr Mut zu Führungs- und Leitungsaufgaben haben.“

„Unser Unternehmen trägt zu mehr Frauen in Führungspositionen bei, indem es viele Leitungspositionen ganz bewusst in Teilzeit besetzt.“

(Alle Zitate: Ulrike Hilgers, Seniorenhaus Zur Buche)

Firmenname:	<b>Georg Zwetsch GmbH</b>
Straße:	Struthstraße 27
PLZ/Ort:	55743 Idar-Oberstein
Homepage:	www.zwetsch.de
Telefon:	06781/2089-0
Branche	Metallerzeugung und -bearbeitung/ Herstellung von Metallerzeugnissen
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	150
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	65
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	etwa 100

## Arbeitszeitmodelle



- Klassische Halbtagszeit
- Variable Teilzeit
- Vollzeitnahe Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
- Funktions- bzw. Servicezeiten mit definiertem Besetzungsschlüssel
- Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Langzeitkonto/Lebensarbeitszeitkonto
- Alternierende Telearbeit
- Notfallregelung
- Vertrauensarbeitszeit in Kombination mit Zielvereinbarungen
- Klassische Heimarbeitsplätze

## Familienunterstützende Maßnahmen



- Teilzeit in Elternzeit
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Kontaktperson im Betrieb
- Wiedereinstiegsprogramme
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Finanzielle Zuwendung zur Kinderbetreuung
- Belegplätze in nahegelegener Einrichtung
- Betreuung im Notfall
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Bereitstellung von Informationen über Pflegestützpunkte und weitere Anlaufstellen
- Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung

- Pflegezeit
- Berücksichtigung von Pflegeaufgaben bei der Planung von Dienstreisen
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
- Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter
- Gesundheitsförderung
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- Arztprechstunde während bezahlter Arbeitszeit
- Ergonomische Arbeitsplatzbewertung, Betreuung durch Physio-/Ergotherapeutinnen
- Unterschiedliche Sportangebote mit fachkundiger Betreuung als Freizeitgestaltung
- Firmeneigenes Fitnessstudio

### Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf



- Väter in Teilzeit
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Mentoringprogramme zur Unterstützung von Frauen
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Teilnahme am Girls' Day

### Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen



- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte
- (Karriere-) Coaching für Frauen
- Förderung des Quereinstiegs zwischen Branchen und Professionen

### Ansprechpartnerin / Kontakt



Bernhard Zwetsch  
E-Mail: [bernhard@zwetsch.de](mailto:bernhard@zwetsch.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil wir unsere Unternehmenszukunft durch genau diese Maßnahmen sichern.“

(Bernhard Zwetsch, Georg Zwetsch GmbH)

Firmenname:	<b>Xaver Mak Metalltechnik</b>
Straße:	Etzelweg 229
PLZ/Ort:	66482 Zweibrücken
E-Mail:	www.xaver-mak.de
Telefon:	06332/81020
Branche:	Metallerzeugung und -bearbeitung / Herstellung von Metallerzeugnissen
Anzahl an Mitarbeitern/-innen:	17
Anzahl an weiblichen Beschäftigten:	3
Anzahl an Mitarbeitern/-innen mit Familienaufgaben:	7

### Arbeitszeitmodelle



- Variable Teilzeit
- Kurzzeitkonto/Jahresarbeitszeitkonto
- Teleheimarbeit
- Vertrauensarbeitszeit in Kombination mit Zielvereinbarungen

### Familienunterstützende Maßnahmen



- Telearbeit
- Berücksichtigung bei Urlaubsplanung/Sonderurlaub/Freistellung
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
- Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
- Mitglied in einem Lokalen Bündnis für Familie
- Finanzielle Unterstützung der Beschäftigten in Notlagen
- Aushilfstätigkeiten und Praktikumsplätze für Angehörige von Beschäftigten
- Kinder können im Notfall mit in den Betrieb gebracht werden

### Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen



- Frauen in Führungspositionen

### Ansprechpartnerin / Kontakt



Birgit Mak  
 E-Mail: [bm@xaver-mak.de](mailto:bm@xaver-mak.de)

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil wir damit qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und behalten. Wir kommen unseren Beschäftigten entgegen und sie uns.“

(Birgit Mak, Xaver Mak Metalltechnik)

**Schon mal drüber nachgedacht?  
Maßnahmen, die Ihr Unternehmen für  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch attraktiver machen...**

## Maßnahmen-Checkliste für die Praxis

Maßnahmen für eine **geschlechtergerechte Arbeitswelt** sind vielfältig – das geht von A wie Arbeitszeit bis W wie Wiedereinstieg. Aus der jahrelangen Praxis-Erfahrung der ZeitZeichen Informationsstelle mit Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen und aus einem breiten Branchenspektrum hat sich gezeigt, dass viele Betriebe gar nicht wissen, was es alles an **kleinen und größeren Möglichkeiten** gibt. Daher hat die ZeitZeichen Informationsstelle eine Checkliste mit Maßnahmen entwickelt, die als Einzelmaßnahmen, oder besser noch als maßgeschneiderter Maßnahmen-Mix, Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden helfen können, damit die Arbeitswelt in den Betrieben chancengerechter für Frauen und Männer wird. Und das zum **Vorteil für die Unternehmen ebenso wie für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!**

Lassen Sie sich von den **Maßnahmenbeispielen in der Checkliste** für Ihr Unternehmen anregen. Die Umsetzung in Ihrem Unternehmen – egal ob groß oder klein – ist natürlich immer individuell. Dass das geht, zeigen auf der ZeitZeichen Internetseite [www.zeitzeichen-rlp.de](http://www.zeitzeichen-rlp.de) ganz kleine, mittlere und größere Unternehmen aus Rheinland-Pfalz, die diese Maßnahmen in ihrer Arbeitspraxis einsetzen und von deren Vorteilen – auch betriebswirtschaftlich – überzeugt sind.



Weitere Informationen zu den Maßnahmen finden Sie auf der ZeitZeichen Internetplattform [www.zeitzeichen-rlp.de](http://www.zeitzeichen-rlp.de).

Gerne beantwortet das ZeitZeichen-Team Ihre Fragen auch



telefonisch (0651/14577-0),



per E-Mail ([info@zeitzeichen-rlp.de](mailto:info@zeitzeichen-rlp.de))



oder Sie vereinbaren ein Informationsgespräch bei Ihnen vor Ort.

**Gut zu wissen: Alle Informations-Angebote der ZeitZeichen Informationsstelle sind für Arbeitgebende und Arbeitnehmende aus Rheinland-Pfalz durch die Förderung des Landes kostenlos.**

Gefördert von:



**Rheinland-Pfalz**  
MINISTERIUM  
FÜR INTEGRATION, FAMILIE,  
KINDER, JUGEND UND FRAUEN



## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf

### Frauen

- Angebote zur Fort- und Weiterbildung auch in Teilzeit
- Mentoringprogramme zur Unterstützung von Frauen
- Teilnahme am Girls' Day

### Männer

- Väter in Teilzeit
- Väter in Elternzeit
- Teilnahme am Boys' Day

### Unternehmens- kultur

- Verfolgen der Gender Mainstreaming-Strategie
- Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit im Unternehmen
- Aussagen zur Gleichstellung in Leitlinien, Unternehmensgrundsätzen und Informationsmaterialien
- Analyse der Personalstatistik nach Gleichstellungsgesichtspunkten und Definition von Handlungsfeldern
- Förderung der Gleichstellung als Bestandteil von Betriebsvereinbarungen
- Einbindung von Gleichstellungsaspekten in Mitarbeitendenbefragungen
- Gezielte Besetzung gemischter Teams
- Mitarbeit an unternehmensübergreifenden Projekten zur Förderung der Gleichstellung
- Teilnahme an Wettbewerben zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann



## Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen
- Führungsteams mit Frauen und Männern
- Weibliche Führungskräfte in Teilzeit
- Gezielte Nachwuchsförderung von weiblichen Führungskräften
- Aufstiegsqualifizierung auch für Teilzeitkräfte
- Mentoringprogramme zur Unterstützung von Frauen in Führungspositionen
- (Karriere-) Coaching für Frauen
- Förderung des Quereinstiegs zwischen Branchen und Professionen durch das Personalmanagement



## Arbeitszeitgestaltung

- Teilzeit**
- Klassische Halbtagesteilzeit
  - Variable Teilzeit
  - Vollzeitnahe Teilzeit
  - Führungspositionen in Teilzeit
- Gleitzeit**
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
  - Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
- Funktionszeit**
- Funktions- bzw. Servicezeiten mit definiertem Besetzungsschlüssel
  - Teilautonome Arbeitsgruppen, die eigenverantwortlich Arbeitszeiten abstimmen
- Arbeitszeitkonto**
- Kurzzeitkonto / Jahresarbeitszeitkonto
  - Langzeitkonto / Lebensarbeitszeitkonto
- Job-Sharing**
- 
- Telearbeit**
- Alternierende Telearbeit
  - Teleheimarbeit
  - Notfallregelung
- Vertrauensarbeitszeit**
- Vertrauensarbeitszeit in Kombination mit Zielvereinbarungen



## Familienunterstützende Maßnahmen

- Elternzeit**
- Teilzeit in Elternzeit
  - Urlaubs- und Krankheitsvertretung
  - Projektarbeit
  - Telearbeit
  - Weiterbildung in Elternzeit
  - Kontaktperson im Betrieb

- Wiedereinstieg**
- Wiedereinstiegsprogramme
  - Weiterbildungsmaßnahmen
  - Flexible Arbeitszeitregelungen zum stufenweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Kinderbetreuung**
- Finanzielle Zuwendung zur Kinderbetreuung
  - Ferienbetreuung von Kindern der Beschäftigten
  - Belegplätze in nahegelegener Einrichtung
  - Betriebskindergarten
  - Betreuung im Notfall
  - Eltern-Kind-Zimmer
- Familienservice**
- Geburtsbeihilfe / Kinderbonusgeld
  - Haushaltsservice
  - Betriebskantine / Essen für Angehörige aus Betrieb
  - Berücksichtigung bei Urlaubsplanung / Sonderurlaub / Freistellung
- Pflege**
- Bereitstellung von Informationen über Pflegestützpunkte und weitere Anlaufstellen
  - Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben
  - Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zur Pflegeunterstützung
  - Pflegezeit
  - Berücksichtigung von Pflegeaufgaben bei der Planung von Dienstreisen
- Unternehmens-  
kultur**
- Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in Mitarbeitendengespräche
  - Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeitsthematik
  - Verankerung von Familien- und Chancengerechtigkeit im Unternehmensleitbild
  - Mitglied in einem Lokalen Bündnis für Familie
  - Zertifikat audit berufundfamilie
  - Teilnahme an Wettbewerben / Auszeichnungen als familienfreundliche/-r Arbeitgeber/-in

**Die ZeitZeichen-Informationsstelle informiert**

- kleine und mittlere Unternehmen,
- betriebsberatende und arbeitszeitgestaltende Institutionen und Initiativen,
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



**ZeitZeichen Geschäftsstelle**

ZeitZeichen Informationsstelle im Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier e.V. (Inmit), WIP-Wissenschaftspark Trier, Max-Planck-Str. 22, 54296 Trier.



**Persönliche Erstberatung**

Telefonisch: 0651/14577-0 / Per E-Mail: info@zeitzeichen-rlp.de



**Vor Ort: ZeitZeichen mobil**

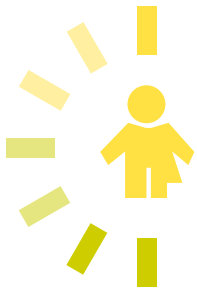
Maßgeschneiderte Informations- und Kooperations-Veranstaltungen und Workshops für Unternehmen, Institutionen und Initiativen.  
 Kontakt: 0651/14577-0



**Informationsplattform: www.zeitzeichen-rlp.de**

Infos, Literatur und Praxishilfen online zu Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt.





# ZeitZeichen

Informationsstelle für eine  
chancengerechte Arbeitswelt

## ZeitZeichen Informationsstelle

c/o Inmit – Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier e. V.  
Max-Planck-Straße 22, 54296 Trier  
Telefon: 0651 – 14577-0, Fax: 0651 – 14577-11  
E-Mail: [info@zeitzeichen-rlp.de](mailto:info@zeitzeichen-rlp.de), Internet: [www.zeitzeichen-rlp.de](http://www.zeitzeichen-rlp.de)



Alle Rechte vorbehalten – Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.  
Copyright: © Inmit 2012