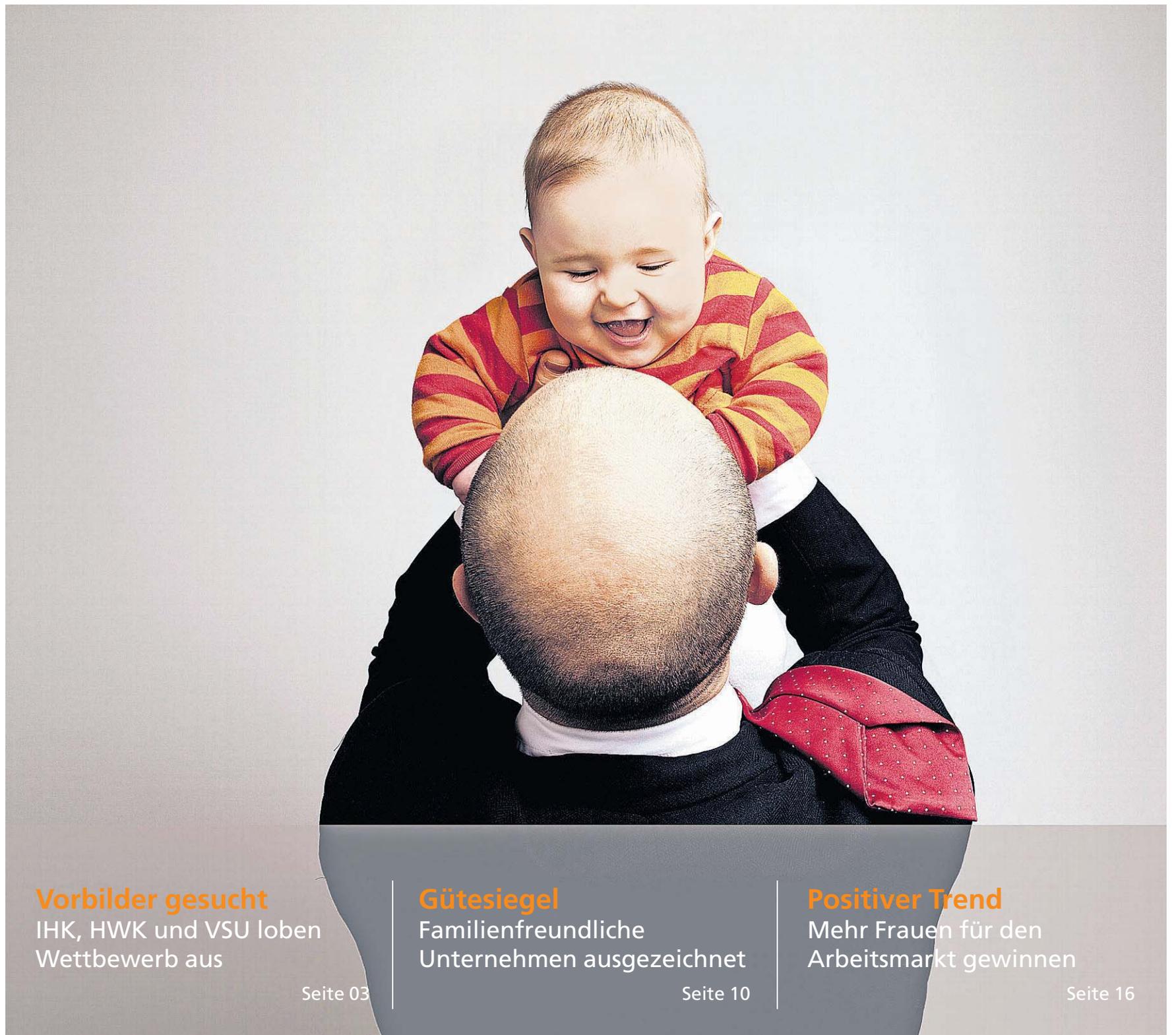


# GEMEINSAM FÜR EIN FAMILIENFREUNDLICHES SAARLAND

04. Juli 2014



## Vorbilder gesucht

IHK, HWK und VSU loben  
Wettbewerb aus

Seite 03

## Gütesiegel

Familienfreundliche  
Unternehmen ausgezeichnet

Seite 10

## Positiver Trend

Mehr Frauen für den  
Arbeitsmarkt gewinnen

Seite 16

# Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Herausforderung für unsere Zukunft

**D**ie Wirkungen des demografischen Wandels werden bereits heute sichtbar und werden sich in Zukunft verstärkt zeigen. Neben dem Bevölkerungsrückgang auf nur noch etwa 750 000 Einwohner bis Mitte des Jahrhunderts wird uns vor allem die sich wandelnde Altersstruktur vor große Herausforderungen stellen. Anhaltend rückläufige Geburtenzahlen und die steigende Lebenserwartung führen dazu, dass der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung kontinuierlich zunimmt, während der Anteil der Jüngeren allmählich kleiner wird. Bis Mitte des Jahrhunderts wird der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter von aktuell etwa 60 Prozent auf 52 Prozent sinken, wohingegen der Anteil der Personen im Ruhestandsalter von etwa 22 Prozent auf 34 Prozent steigen wird. Allein bis zum Jahr 2030 wird das Angebot an Arbeitskräften um über 100 000 Personen zurückgehen. Das heißt, dass insbesondere der Fachkräftemangel zunehmend zur Wachstumsbremse in unserem Land wird.

Von daher gilt es, zum einen den demografischen Abwärtstrend zu stoppen und zum anderen alle Humanressourcen zur gesellschaftlichen Wertschöpfung zu mobilisieren. Der Schlüssel zu beidem liegt in der Familienfreundlichkeit unserer Gesellschaft, vor allem aber unserer Arbeitswelt.

Kern dieser Familienfreundlichkeit ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die für uns alle eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung darstellt. Die Zeiten, in denen die Erwerbstätigkeit von Müttern oftmals als Selbstverwirklichung auf Kosten der Kinder beargwöhnt wurde, sind längst vorbei. Heute ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung den meisten klar: Wir brauchen Frauen in der Arbeitswelt. Ohne Frauen ist heute kein Staat mehr zu machen. Aber auch ohne Kinder wird unser Staat keine Zukunft haben. Wir brauchen also beides, und dies bekommen wir nur dann, wenn sich Familie und Erwerbsarbeit nicht mehr gegenseitig ausschließen.

Von politischer Seite her ist dabei in den vergangenen Jahren viel bewegt worden. So haben wir im Saarland seit 2008 die Zahl der Krippenplätze für Kinder unter drei Jahren mehr als verdoppelt. Ebenso haben wir die Ganztagsangebote an den Schulen in einem Maße ausgebaut, dass heute etwa 95 Prozent aller Schulen im Saarland Ganztagschulen sind. Das ist hinter Sachsen der zweithöchste Wert bundesweit. Aber auch als Arbeitgeber ist das Land mit dem Ausbau von Teilzeit und Telearbeit, mit der Einführung des Sabbatjahrs, mit Dienstbefreiungsregelungen bei Krankheit von Kindern und mit dem Ausbau der Ferienbetreuung für Kinder von Landesbediensteten mit gutem Beispiel vorangegangen.

Auch die Wirtschaft hat als Arbeitgeber diese Herausforderung längst angenommen. Immer mehr Unternehmen im Saarland tragen das von der Landesregierung, der IHK und der HWK verliehene Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“. Hierfür müssen die Unternehmen nachweisen, dass sie ihren Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten garantieren, die Kinderbetreuung fördern oder in besonderem Maße den Wiedereinstieg nach der Familienphase unterstützen. Hilfestellung erhalten sie dabei von der Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“, die die Landesregierung gemeinsam mit den saarländischen Wirtschaftsorganisationen VSU, IHK



Annegret Kramp-Karrenbauer.

Foto: Staatskanzlei

und HWK bei saar.is eingerichtet hat. All das zeigt: Wir sind im Saarland in Sachen Familienfreundlichkeit auf einem guten Weg, den wir in den kommenden Jahren allerdings konsequent weiterverfolgen müssen – und zwar wie bisher im engen Schulterschluss und in verlässlicher Partnerschaft zwischen den Unternehmen der Saarländischen Wirtschaft und der Regierung des Landes.

Annegret Kramp-Karrenbauer  
Ministerpräsidentin des Saarlandes

ANZEIGE



Teilnehmer am Wettbewerb und Gewinner  
in der Kategorie kleine Unternehmen

OPTICLAND Die Brille Saarlouis  
Großer Markt 17 · Tel.: 0 68 31 / 43 61 1  
www.opticland-die-brille.de

Der größte saarländische Optiker der Welt

**OPTICLAND**

**Die BRILLE**

Saarlouis

# Ab sofort werden echte Vorbilder gesucht

IHK, HWK UND VSU LOBEN WETTBEWERB „UNTERNEHMEN FAMILIE 2014“ AUS

Familienorientiertes Handeln in Wirtschaft und Politik wird zunehmend wichtiger. Aus diesem Grund unterstützen IHK, HWK und VSU die Landesregierung in ihrem Bestreben, das Saarland noch familienfreundlicher zu machen und prämiieren im Wettbewerb „Unternehmen Familie 2014“ interessante Konzepte familienfreundlicher Personalpolitik.

Ist Ihr Unternehmen ein Vorbild für Familienfreundlichkeit?

- Haben Sie besondere Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte mit Kindern?
- Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung?
- Bieten Sie Ihrem Nachwuchs eine Ausbildung in Teilzeit an?
- Gibt es Hilfe beim Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase?
- Bieten Sie Mitarbeitern mit zu pflegenden Angehörigen Unterstützung an?
- Kommunizieren Sie Familienfreundlichkeit mit besonderen Konzepten?

Wenn Sie einige dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, dann sollten Sie sich für den Wettbewerb bewerben. Zeigen Sie dem Saarland, dass Ihr Unternehmen verstanden hat, was den Erfolg der Zukunft ausmacht.

Damit Sie alle eine Chance auf den Wettbewerbssieg haben, tragen wir den unternehmensspezifischen Besonderheiten Rechnung und werden die Preise in den Größenklassen kleine, mittlere und große Unternehmen vergeben. Dabei zeichnen wir jeweils den Sieger aus, ein Ranking gibt es hingegen nicht. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung und wünschen Ihnen viel Erfolg.

**Bitte bewerben Sie sich bis zum 25. Juli 2014.**

**Weitere Infos und Teilnahmeunterlagen:**  
[www.saaland.ihk.de](http://www.saaland.ihk.de) (Kennzahl: 1876)  
[www.arlesaar.de](http://www.arlesaar.de)



ANZEIGE

 **Haus Blandine**  
SENIORENBETREUUNG



## Wie dahemm.

Alten- und Pflegeheim · Herrenschwamm 6 · 66701 Beckingen-Düppenweiler  
 Tel. 06832 9214000 · Fax: 06832 9214444 · [www.hausblandine.de](http://www.hausblandine.de)

Bereits zweimal wurde unser Haus als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet. Diese familienfreundliche Atmosphäre ermöglicht sowohl ein angenehmes **Wohnen** als auch **Arbeiten** in der Seniorenbetreuung Haus Blandine. Unser Anbau mit 18 Einzel- und 1 Doppelzimmer wird in Kürze fertiggestellt.

**Reservieren** Sie sich schnell einen Platz oder vereinbaren Sie einen Besichtigungstermin

Unter 06832/9214000 oder per E-Mail unter [info@hausblandine.de](mailto:info@hausblandine.de)

Selbstverständlich sind wir auch immer an qualifizierten und engagierten Mitarbeitern interessiert.



IHK-Präsident Dr. Richard Weber.

Foto: Iris Maurer

## Familienfreundlichkeit ist auch ein großes Stück Wachstumsvorsorge

DR. RICHARD WEBER: „DAS SAARLAND MUSS EINES DER FAMILIENFREUNDLICHSTEN BUNDESLÄNDER WERDEN“

„Wir müssen es auf lange Sicht schaffen, eine Erwerbsbeteiligung zu erreichen, wie sie in den skandinavischen Ländern heute bereits Normalität ist. Und das kann nur gelingen, wenn wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern.“

Dr. Richard Weber

Immer mehr Unternehmer verstehen es, durch eine familienfreundliche Personalpolitik ihren Betrieb zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen. IHK-Präsident Dr. Richard Weber und IHK-Hauptgeschäftsführer Volker Giersch erklären, warum das heute unverzichtbar geworden ist.

**Herr Dr. Weber, die IHK engagiert sich auf vielen Ebenen für eine familienfreundliche Arbeitswelt. Warum ist das Thema heute so wichtig?**

**Dr. Richard Weber:** Wer kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige hat und zugleich noch berufstätig ist, der weiß, welche immense Belastung mit dieser Doppelaufgabe verbunden ist. Dies umso mehr, als die Anforderungen in der Arbeitswelt vielfach gestiegen sind. Wir müssen deshalb alle Möglichkeiten ausschöpfen, Familie und Beruf besser miteinander vereinbar zu machen. Gerade

auch hier im Saarland. Denn der demographische Wandel trifft unser Land früher und stärker als andere Regionen. Fachkräfte werden zunehmend knapp. Viele kleinere Unternehmen spüren das heute bereits deutlich. Das größte Potential liegt darin, mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

**Steigt die Erwerbsbeteiligung der Frauen nicht ohnedies bereits?**

**Weber:** Richtig: Sie steigt seit einigen Jahren – gerade auch hier im Saarland. Aber sie liegt noch immer deutlich unter dem

Bundesschnitt. Hier müssen wir möglichst rasch aufholen. Mehr noch: Wir müssen es auf lange Sicht schaffen, eine Erwerbsbeteiligung zu erreichen, wie sie in den skandinavischen Ländern heute bereits Normalität ist. Und das kann nur gelingen, wenn wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern. Insofern ist Familienfreundlichkeit wirksame Wachstumsvorsorge. Das Saarland muss deshalb eines der familienfreundlichsten Bundesländer werden.

**Wie familienfreundlich ist das Saarland denn bereits?**

**Volker Giersch:** Es gibt unübersehbare Fortschritte – mehr Plätze in Kindertagesstätten und mehr Ganztagschulen etwa. Auch die Arbeitswelt ist familienfreundlicher geworden. Viele Unternehmen unterstützen junge Mütter und Väter

aber auch Mitarbeiter, die Angehörige pflegen, bereits ganz gezielt. Unser Wettbewerb „Unternehmen Familie“ liefert dafür viele gute Beispiele. Eindeutlich ist auch, was jene 75 Unternehmen leisten, denen wir im Dezember gemeinsam mit der Landesregierung das Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ verliehen haben.

Impulse gibt seit mehreren Jahren auch die gemeinsam von Land und Wirtschaft getragene Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“. Sie unterstützt Unternehmen mit Rat und Tat, noch familienfreundlicher zu werden. Kurzum: Die Tendenz ist positiv. Wir sind auf einem guten Weg, aber längst noch nicht am Ziel.

**Und das Ziel ist?**

**Giersch:** Unser gemeinsames Ziel muss es sein, das Saarland

„Was wir auf dem Weg zum Familienland Saarland brauchen, ist eine breit angelegte Bewegung, an der sich hunderte von Unternehmen beteiligen. Und genau das wollen wir erreichen. Es lohnt sich gerade für kleinere und mittlere Unternehmen hier mitzumachen.“

Volker Giersch

**leisten, um diesem Ziel ein Stück näher zu kommen?**

**Dr. Weber:** Wir müssen auf allen Ebenen familienorientiert handeln. Künftig darf es in unserer Gesellschaft nicht mehr heißen „Kinder oder Karriere“, „Beruf oder Pflege“, sondern ganz selbstverständlich „Kinder und Karriere, Beruf und Pflege. Staat und Wirtschaft sind gleichermaßen gefordert: Mehr Betreuungsangebote, eine größere Flexibilität bei den Betreuungszeiten und mehr qualifiziertes Personal in Ganztags-Kindergärten und Krippen. Wir brauchen aber auch mehr gebundene Ganztagschulen sowie leistungsfähige Einrichtungen und Dienste zur Betreuung pflegebedürftiger älterer Menschen.

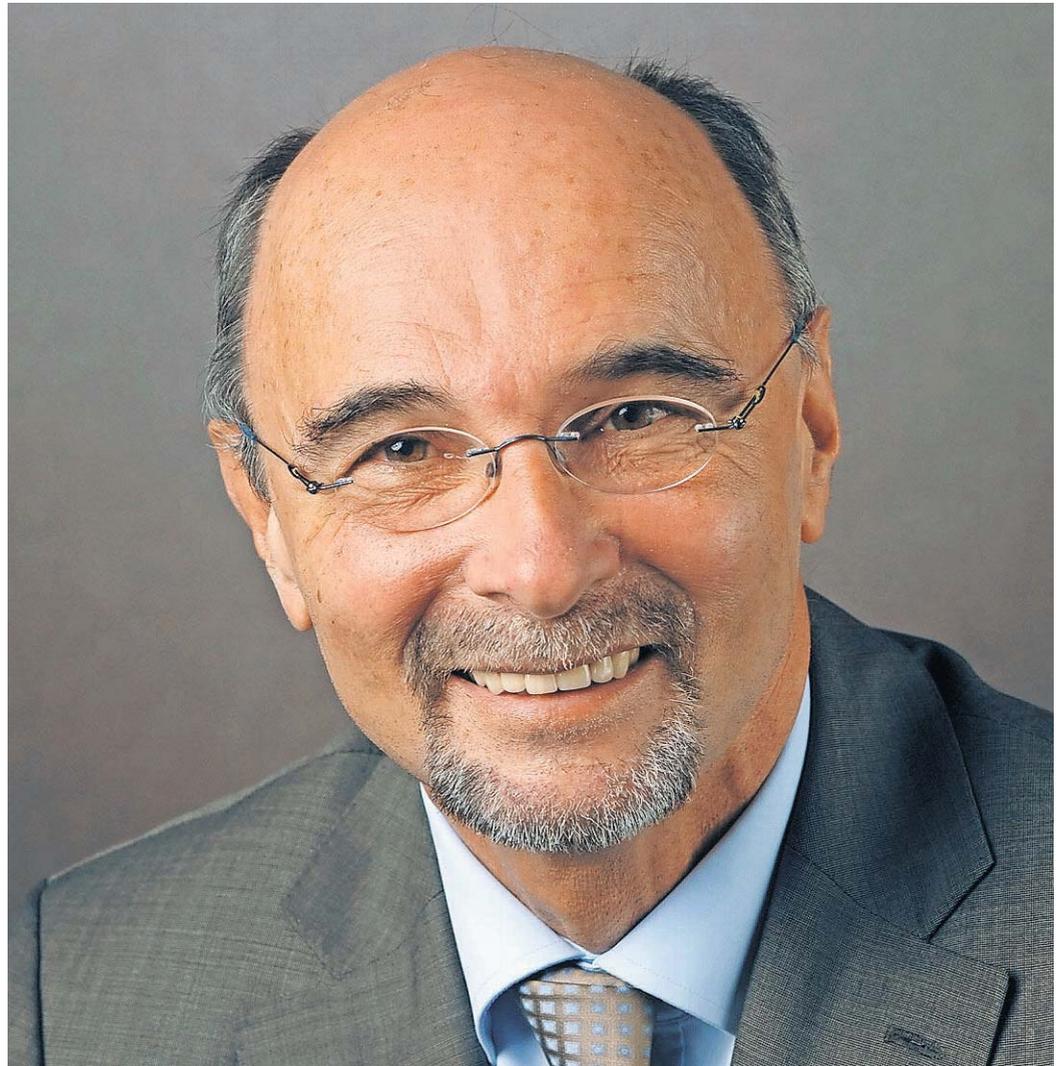
Auch die Arbeitswelt selbst muss noch familienfreundlicher werden. Viele Unternehmen haben das bereits erkannt. Um hier zusätzliche Impulse zu geben, hat unsere IHK in diesem Jahr zusätzliche Mittel für den weiteren Ausbau der Servicestelle bereitgestellt. All dies sind wichtige Investitionen in die Zukunftsfähigkeit unseres Landes, die sich auszahlen werden.

**Eines Ihrer Projekte ist der Wettbewerb „Unternehmen Familie“, den IHK, HWK und VSU bereits zum dritten Mal ausrichten. Welche konkreten Ziele verfolgen Sie damit?**

**Giersch:** Mit unserem Wettbewerb wollen wir Unternehmen für vorbildliche, familienorientierte Personalpolitik auszeichnen. Vor allem aber wollen wir

zu einem Vorreiter in Sachen Familienfreundlichkeit zu machen. Dies würde zugleich helfen, die Chancen unseres Landes und der Saarländischen Wirtschaft im Wettbewerb um Fachkräfte zu verbessern. Und es käme natürlich auch dem Image unseres Landes zugute.

**Herr Dr. Weber, was müssen Wirtschaft und Politik konkret**



IHK-Hauptgeschäftsführer Volker Giersch.

Foto: IHK

zur Nachahmung anregen. Denn Betriebe, die familienorientiert handeln, steigern ihre Attraktivität als Arbeitgeber und sind damit im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bes-

ser gerüstet. Dies spricht sich herum und motiviert andere, mitzumachen. An der ersten Runde des Wettbewerbs 2010 haben sich 25 Unternehmen beteiligt, 2012 waren es schon

45 Betriebe. Ich bin mir sicher: In diesem Jahr wird die Beteiligung noch höher sein.

**Einen kräftigen Impuls in Richtung familienfreundliche Arbeitswelt liefert auch das Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“, das IHK und HWK gemeinsam mit der Landesregierung verleihen. Worin besteht der Unterschied zum Wettbewerb?**

**Giersch:** Das Gütesiegel ist ein echtes Qualitätssiegel. Es bestätigt nicht nur die Einhaltung definierter Mindeststandards. Es ist mehr als das. Es enthält zudem eine Zielvereinbarung für die nächsten zwei Jahre. Darin ist festgehalten, was das Unternehmen zusätzlich leisten und verbessern will.

Im letzten Jahr konnten wir 75 Unternehmen das Siegel verleihen. Dies ist eine stolze Zahl! Aber das soll erst der Anfang sein. Was wir auf dem Weg zum Familienland Saarland brauchen, ist eine breit angelegte Bewegung, an der sich hunderte von Unternehmen beteiligen. Und genau das wollen wir erreichen. Es lohnt sich gerade für kleinere und mittlere Unternehmen hier mitzumachen. Denn das Gütesiegel ist ein hervorragendes Marketing-Instrument im Wettbewerb um Fachkräfte.



Zahlreiche saarländische Unternehmen haben schon das Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“.

Foto: IHK

# Familienfreundlichkeit ist in vielen Handwerksbetrieben längst die Norm

Ein wichtiger Hebel zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Eine aktuelle Studie von 2013 des Ludwig-Fröhler-Instituts – ein Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut – hat gezeigt, dass 86 Prozent der Handwerksbetriebe ihren Mitarbeitern zumindest ein familienfreundliches Arbeitszeitmodell anbieten.

Wie das genau aussieht, hängt natürlich stark von der jeweiligen Branche ab, in der ein Betrieb tätig ist. Das Spektrum reicht hier von Gleitzeitmodellen, Arbeitszeitkonten, Teilzeitmodellen bis hin zu individuell vereinbarten Arbeitszeiten.

Auch in Sachen Gesundheitsprävention können kleine Betriebe durchaus wirksame Konzepte realisieren.

Die Studie zeigt, dass dreiviertel der befragten Handwerksbetriebe das Thema Familienförderung für ein wichtiges Instrument der Unternehmensführung halten.

Insgesamt kann man deshalb festhalten, dass das Handwerk sich durchaus mit passgenauen und pragmatischen Lösungen, die gemeinsam in den Betrieben entwickelt werden, im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte gut gerüstet zeigt.



Viele Handwerksbetriebe nehmen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht. Foto: fotolia

## Die Untersuchung ergibt:

- 38 Prozent aller Handwerksbetriebe führen Arbeitszeitkonten – ein Wert, der deutlich über dem Vergleichswert der gesamten Wirtschaft liegt (Im Jahr 2010: 28 Prozent laut IW).
- 70 Prozent aller Handwerksbetriebe bieten Teilzeitbeschäftigung.

- In jedem dritten Handwerksbetrieb gibt es flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten beziehungsweise Gleitzeitmodelle.
- auch kleine Handwerksbetriebe unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche nach Betreuungseinrichtungen für Kinder.

Besonders verbreitet ist auch die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs durch eine phasenweise Beschäftigung in der Elternzeit (25 Prozent). Die Untersuchung hat eindeutig gezeigt, dass auch kleine Betriebe die Chance haben, durch gezielte Maßnahmen ihre Mitarbeiter familienfreundlich zu unterstützen.

## Ausgezeichnete Unternehmen

- Auto Zimmer
- Axel Trapp Elektro-Anlagenbau GmbH & Co. KG
- BannwegBau GmbH
- EGGS Fuß-Orthopädie-Technik
- EGS Express Gebäude Service GmbH
- Hager Vertriebsgesellschaft mbH & Co. KG
- Bauunternehmen ibv GmbH
- M. Czapl Naturstein GmbH
- Malermeister Pfennig
- Tischlerei Manfred Johann GmbH
- Markus Glöckner Natursteine
- Opticland Die Brille
- Ottweiler Druckerei und Verlag GmbH
- Rolladen Kessler GmbH
- Trend 21 Friseur GmbH
- O/D Ottweiler Druckerei und Verlag

## Best Practise: Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit



Die Axel Trapp Elektroanlagenbau GmbH & Co. KG gehörte im Jahr 2012 zu den Preisträgern von „Unternehmen Familie“. Foto: VA

Seit 30 Jahren entwirft, plant und programmiert die Firma Axel Trapp Elektroanlagenbau GmbH & Co. KG Steuerungen und Automatisierungssysteme für die Industrie. Der Markterfolg in diesem Spezialsegment hängt sehr von der Innovationskraft der Firma und geeigneten Fachkräften ab.

Dies hat das Unternehmen früh erkannt und im Wettstreit um geeignetes Personal auch auf Faktoren wie die Familienfreundlichkeit gesetzt. Mit Erfolg! Im Rahmen eines Firmenbesuchs überzeugte sich Wirtschaftsministerin Anke Rehlinger vom vorbildlichen Personal-konzept des Unternehmens.

man mit einer vorausschauenden Personalentwicklung, die auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestimmt ist, zum Unternehmenserfolg beiträgt – und das trotz demografischer Entwicklung und Fachkräftemangel“, erklärte Ministerin Rehlinger.

Das Unternehmen beschäftigt rund 30 Angestellte. Darunter sind auch zwei Teilzeitbeschäftigte über 60 Jahre. Sie wurden eingestellt, um mehr ältere Mitarbeiter ins Unternehmen zu integrieren. Auch um den Fachkräftenachwuchs kümmert sich Trapp Elektroanlagenbau. Sechs Azubis werden im technischen Bereich beschäftigt, im August sollen zwei weitere fol-

gen. Die Personalstrategie von Trapp wurde in der Kategorie „Kleine Unternehmen“ mit dem Preis „Unternehmen Familie 2012“ ausgezeichnet. Die Firma erhielt das Prädikat im Rahmen des bundesweiten Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie“, an dem mehr als 530 Unternehmen teilgenommen hatten.

Im Winter 2013 überreichte die saarländische Landesregierung der Firma zudem das Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“. „Die Firma Trapp ist ein starkes Stück Mittelstand. Dafür steht nicht nur die unternehmerische Leistung, sondern auch das gesellschaftliche Engagement“, lobte die Ministerin. hwk

„Die Firma Axel Trapp zeigt, wie

# Arbeitgeber müssen attraktiver werden

**F**ür Unternehmen wird ihre Attraktivität als Arbeitgeber in Zeiten des Fachkräftemangels immer wichtiger. Die große Mehrheit gut ausgebildeter Frauen und Männer will neben ihrem Beruf Zeit haben, sich unter anderem um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Wer das als Arbeitgeber berücksichtigt, hat in der Regel Mitarbeiter, die motivierter arbeiten und seltener fehlen. Und er wird mit großer Wahrscheinlichkeit Mitarbeiter haben, die seinem Unternehmen sehr loyal gegenüber stehen und deren Wechselbereitschaft gering ist. Wer auf Familienfreundlichkeit setzt, wird dies als Wettbewerbsvorteil erfahren.

In den meisten Handwerksbetrieben herrscht seit jeher ein sehr familiäres Betriebsklima. Das liegt an der gewachsenen Struktur der Handwerksbetriebe, wo früher Lehrlinge und Gesellen oftmals im Haus des Meisters wohnten und dadurch fast zur Familie gehörten. Deshalb besteht in der Regel auch

heute noch ein sehr enger Kontakt zwischen der Unternehmerfamilie auf der einen und den Mitarbeitern und ihren Familien auf der anderen Seite.

Die Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen“ ist deshalb von großer Bedeutung, weil sie den Stellenwert der „Familienfreundlichkeit“ in den Fokus der Aufmerksamkeit rückt und diejenigen Unternehmen aufwertet, die sich hier voll und ganz einbringen.

Der Vorteil für Handwerksbetriebe beim Thema „Familienfreundlichkeit“ liegt vor allem in der großen Flexibilität ihren Mitarbeitern gegenüber, um mit unbürokratischen Lösungen zu kommen zu lassen. Es ist hier die familienfreundliche Grundstimmung, mit denen individuelle Mitarbeiterprobleme passgenau gelöst werden. Dabei führen nicht immer Größe und die Menge an Angeboten zum Erfolg bei Mitarbeitern, sondern bereits kleine Maßnahmen können große Wirkung bei

den Beschäftigten haben. Ich kann nur jedem Unternehmen raten, selbst einmal zu prüfen, inwieweit sich solche Ideen realisieren lassen.

Für das Thema „Familienfreundlichkeit“ zu sensibilisieren, ist heute wichtiger denn je. Unternehmen, die nach außen aktiv mit ihrer Familienfreundlichkeit werben, haben einen Vorteil bei der Fachkräftesuche. Und der Spruch „Tu Gutes und rede darüber“ ist bei diesem Thema mehr denn je berechtigt. Familienfreundlichkeit in Unternehmen ist in Zeiten der Personalknappheit und des Fachkräftemangels ein wichtiger Erfolgsfaktor, den sich Unternehmen erarbeiten müssen. Und da das Saarland von den Auswirkungen des demografischen Wandels in besonderer Weise betroffen ist, macht sich die Handwerkskammer des Saarlandes für dieses Thema in besonderer Weise stark.

**Bernd Wegner, Präsident der Handwerkskammer des Saarlandes**



**HWK-Präsident Bernd Wegner.**

Foto: HWK

ANZEIGE

WWW.HANDWERK.DE

## Bei uns

## ist jeder Tag

## Frauentag.

In vielen der fast 1 Million Handwerksbetriebe haben Frauen die Hosen an. Oder die Schweißerjacke. Oder die Lupenbrille. Oder elektrisch ableitfähige Handschuhe. Denn 24 Prozent der Betriebe werden von Frauen gegründet. 100 Prozent gratulieren zum Weltfrauentag!

**DAS HANDWERK**  
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

# „Wir beraten Sie gerne!“

## SERVICESTELLE FÜR FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSWELT MIT BREITEM UND KOSTENFREIEM ANGEBOT

Aufgabe der Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland ist es, saarländische Unternehmen bei der familienfreundlichen Gestaltung ihrer Personalpolitik zu unterstützen.

Die Handlungsfelder einer familienbewussten Personalpolitik reichen von flexiblen Arbeitszeitregelungen, der Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen über Angebote für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit bis hin zu betrieblich unterstützten, flexiblen Kinderbetreuungsangeboten.

### Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor

Familienfreundlichkeit lohnt sich, denn Unternehmen, die in Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie investieren, haben einen klaren Wettbewerbsvorteil:

- Hohe Arbeitgeberattraktivität
- Langfristige Bindung ihrer Beschäftigten
- Hohe Motivation ihrer Beschäftigten
- Geringe Fluktuationsrate

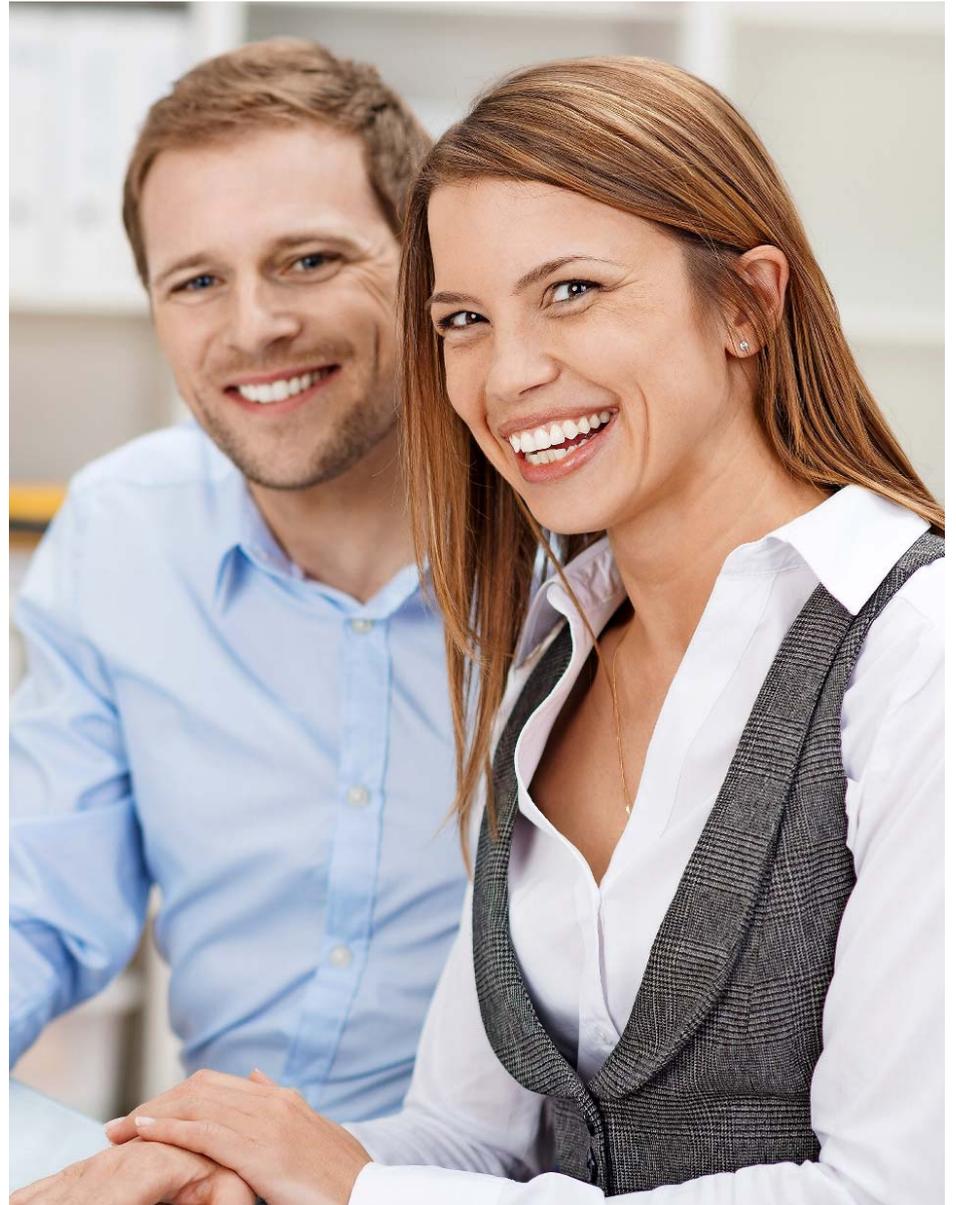
### Lassen Sie sich kostenlos beraten!

### Was die Servicestelle konkret bietet:

- Zertifizierung des Gütesiegels „Familienfreundliches Unternehmen“
- Unternehmens-Check zur Familienfreundlichkeit unverbindlich und kostenlos
- Unterstützung bei der Entwicklung der individueller und maßgeschneiderter Konzepte
- Veranstaltungen zum Thema Beruf und Familie – auch Inhouse
- Fachseminare und Workshops mit Best-Practice-Beispielen
- Informations- und Vernetzungsplattform – Erfahrungsaustausch und Interessensbündelung von Betrieben
- Vermittlung von Kontakten zu Behörden, Kammern, Verbänden, Kommunen und Einrichtungsträgern.

### Besuchen Sie uns auf unserer Website [www.arlesaar.de](http://www.arlesaar.de)

Die Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“ ist von der saarländischen Landesregierung, den Kammern und der VSU mit Unterstützung der Europäischen Union bei saar.is eingerichtet und steht allen Unternehmen mit Sitz im Saarland kostenfrei zur Verfügung.



Bei der Servicestelle für familienfreundliche Arbeitswelt werden Sie gut beraten. Foto: VA

## IMPRESSUM

**Sonderveröffentlichung**  
vom 04. Juli 2014

**Herausgeber:**

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken und  
HWK Saarland, Hohenzollernstraße 47-49, 66117 Saarbrücken

**Redaktion:**

Dr. Carsten Meier (IHK – V.i.S.d.P.), Dietmar Henle (HWK)  
Fotos: IHK, HWK, Agenturen, Shutterstock, Fotolia

**Anzeigen regional:** Alexander Grimmer

**Anzeigen national:** Patrick Strerath

**Layout und Produktion:**

m-content, Serviceagentur für Mediendienstleistung und PR  
Gutenbergstraße 11-23, 66117 Saarbrücken, [www.m-content.de](http://www.m-content.de)

**Verlag und Druck:**

Saarbrücker Zeitung Verlag und Druckerei GmbH  
66103 Saarbrücken

„Gemeinsam für eine familienfreundliche Arbeitswelt“  
ist eine Fremdbeilage der Saarbrücker Zeitung

Ihre Ansprechpartnerinnen:

**UTE KNERR**

Tel. 49 (0) 681 – 95 20 – 460  
 Fax: 49 (0) 681 – 5 84 61 25  
 E-Mail: ute.knerr@zpt.de

**ELISABETH HESSEDENZ**

Tel. 49 (0) 681 – 95 20 – 453  
 Fax: 49 (0) 681 – 5 84 61 25  
 E-Mail: elisabeth.hessedenz@zpt.de

# Nehmen Sie Kontakt auf!

Die Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland bei der saar.is (saarland.innovation&standort e.V.) steht allen Unternehmen im Saarland kostenfrei zur Verfügung.

saar.is

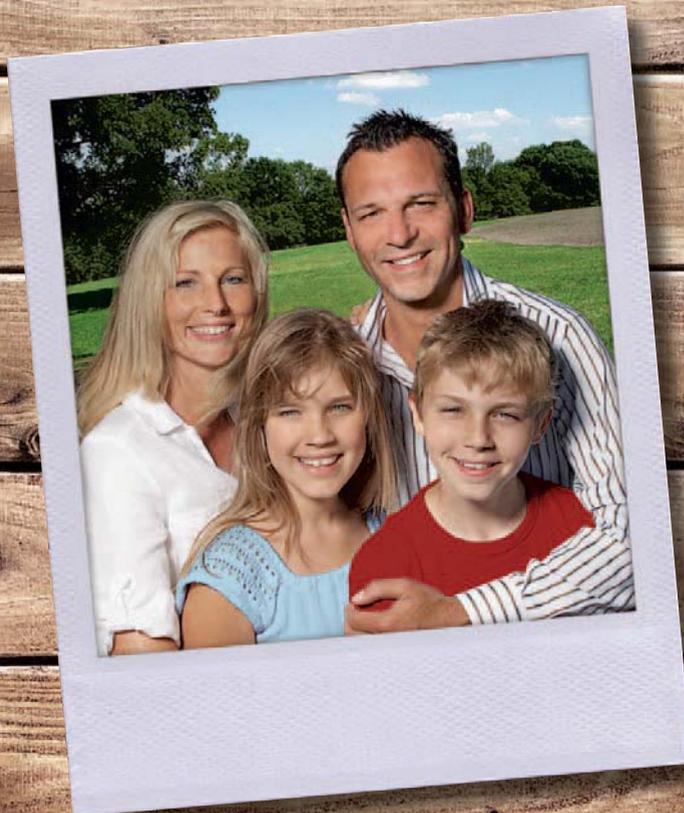
Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

## Initiatoren und Förderer:



ANZEIGE

[www.sparkasse-saarbruecken.de](http://www.sparkasse-saarbruecken.de)



Ein Leben.  
 Eine Million Perspektiven.  
 Eine Sparkasse.

 Sparkasse  
 Saarbrücken



„Uns ist das Gütesiegel wichtig, weil wir hiermit unsere im Unternehmen gelebte Philosophie nach Außen tragen können.“  
**Rino Troia, Geschäftsführer**  
**AG Connect**



„Als modernes und wachsendes Unternehmen sind qualifizierte und engagierte Mitarbeiter ein wesentlicher Erfolgsfaktor für uns. Wir investieren viel in unsere Belegschaft. Unser Angebot möchten wir anhand dieses Siegels transparent machen, um uns intern (Mitarbeiterbindung) und extern (Mitarbeitergewinnung) damit als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.“  
**Axel Genten, Personalleiter CosmosDirekt**



„Wir wollen das Siegel, weil es langfristig ein wesentlicher Beitrag zu unserem Erfolg ist.“  
**Petra Schreiner, Leiterin Care Management**  
**Hager Group**



„Wir haben uns für die Zertifizierung entschieden, weil uns die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig ist und wir dafür eintreten, dass Frauen und Männer in der Berufswelt die gleichen Chancen haben.“  
**Sabine Behr, Gleichstellungsbeauftragte**  
**Kreissparkasse Saarlouis**



„Wir haben uns für das Gütesiegel beworben, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Voraussetzung für die Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen ist.“  
**Daniela Condé, Leiterin Personalabteilung**  
**LevoBank**



„Wir möchten das Gütesiegel haben, weil familienfreundliche Unternehmen zufriedene, engagierte und loyale Mitarbeiter haben. Deshalb schaffen wir die erforderlichen Rahmenbedingungen, um Arbeit und Familie in Einklang zu bringen. Arbeiten bei Pieper – Familie und Beruf im Einklang.“  
**Carl Jakob, Geschäftsführer**  
**Pieper Saarlouis**

# WIR BEREITS

Diese A  
an Unter  
hat im Ja  
das Gü  
„Familienfr  
Unterne  
für den Z  
2014/  
verliehen b  
Und da  
die Stimm



„Wir brauchen  
ver Arbeitge  
len.“  
**Christian P**  
**Maler Pfen**

# SIND S DABEI

uswahl  
nehmen  
ahr 2013  
esiegel  
eundliches  
ehmen“  
Zeitraum  
2015  
ekommen.  
as sind  
nen dazu:



nen das Siegel, weil wir als attrakti-  
eber neue Mitarbeiter gewinnen wol-

ennig, Geschäftsführer  
nig



„Für uns ist familienbewusste Personalpolitik wichtig, weil der langfristige Erfolg unseres Unternehmens in starkem Maße vom Mitwirken und der Loyalität unserer Mitarbeiter abhängt. Wir wollen das Siegel, weil wir den Erfolg unserer Bemühungen gern von unabhängiger Seite nachhaltig bewerten lassen wollen.“

**Dr. Simone Bohn, Geschäftsführerin Personal Phast Quality Standards**



„Für uns ist das Gütesiegel wichtig, weil eine funktionierende Familie die Basis unserer Gesellschaft ist.“

**Willi Zimmerling, Geschäftsführer ZWF Software & Consulting**



„Wir bewerben uns für das Siegel, weil Familienfreundlichkeit für uns am Standort ein wichtiges Thema ist und wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch geeignete Maßnahmen unterstützen.“

**Ulrich Bernecker, Leiter HR/Development ZF Antriebs- und Fahrwerkstechnik**



„Ein Leben ohne Familie ist wie Suppe ohne Salz - ist zwar warm und macht satt, schmeckt aber nicht.“

**Harry Moser, Leiter Personal und Recht VSE**



„Wir haben uns für das Gütesiegel entschieden, weil unsere Mitarbeiter für uns das wichtigste Kapital sind. Denn nur sehr motivierte und begeisterte Mitarbeiter können auch unsere Kunden begeistern.“

**Petra Krenn, Geschäftsführerin Ottweiler Druckerei**



„Wir sind beim Siegel dabei, damit mehr Menschen erfahren, wie viel Familienfreundlichkeit gerade im Handwerk steckt.“

**Katja Hobler, Geschäftsführerin Markus Glöckner Natursteine**



Mehr als ein Viertel der 75 Unternehmen, die im vergangenen Jahr saarlandweit zertifiziert wurden, kommen aus dem Kreis Saarlouis.

Foto: IHK

## Landkreis Saarlouis ist Vorreiter bei Familienfreundlichkeit

ZAHLREICHE UNTERNEHMEN MIT GÜTESIEGEL AUSGEZEICHNET

**G**emeinsam wollen wir das Saarland zum Pionierland in Sachen Familienfreundlichkeit machen – so lautete die zentrale Botschaft einer Gemeinschaftsveranstaltung der IHK Saarland, des Landkreises Saarlouis und des Wirtschaftsförderverbandes Untere Saar am im Kaufhaus Pieper.

Auch wenn es in den letzten Jahren gelungen sei, mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, gelte weiterhin: Das

Saarland muss das Beschäftigungspotential der Frauen wesentlich besser nutzen als bisher. Ziel muss sein, die Frauenerwerbsquote im Saarland bis 2020 auf Bundesniveau und bis 2030 auf schwedisches Niveau zu steigern. „Um dies zu erreichen, müssen wir noch mehr Anreize setzen. Der Schlüssel zum Erfolg ist vor allem eine familienfreundlichere Arbeitswelt. Viele Unternehmer haben das erkannt und wissen: Familienfreundlichkeit erhöht nicht nur die Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeiter, sondern sie verbessert auch das Image. Damit steigt die Chance, bei potentiellen Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden“, so IHK-Geschäftsführer Dr. Carsten Meier vor den rund 140 Gästen aus Wirtschaft und Politik.

Familienfreundlichkeit ist insofern echte Wachstumsvorsorge. Die IHK wirbt aus diesem Grund seit Jahren für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem hat sie in die-

sem Zeitraum – auch im Verbund mit Landesregierung, HWK und VSU – zahlreiche Initiativen angestoßen – und dies mit sichtbarem Erfolg. So erhielten unter anderem Ende vergangenen Jahres 75 saarländische Unternehmen das Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“, die sich nun als attraktiver Arbeitgeber präsentieren können.

Wie vorausschauend Politik und Unternehmen inzwischen im Landkreis Saarlouis handeln, belegt die Tatsache, dass von den 75 zertifizierten Unternehmen mehr als ein Viertel in diesem Kreis ansässig ist. Auf diese Quote verwies Landrat Patrick Lauer in seiner Ansprache zu Recht mit Stolz. Sie alle wurden im Rahmen der Veranstaltung nochmals mit einer eigenen Urkunde des Landkreises und des Wirtschaftsförderverbandes Untere Saar gewürdigt.

Für die Zukunftsfähigkeit des Landkreises sei es von großer Bedeutung, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen auch als Teil ihrer Lebensgemeinschaft wahrgenommen und unterstützt werden. „Unternehmen, die auf diesem Feld gut aufgestellt sind, stärken den Landkreis im Wettbewerb der Regionen. Wir brauchen noch viele gute Beispiele, die zeigen, dass sich Fa-

milienfreundlichkeit rechnet. Der IHK-Wettbewerb „Unternehmen Familie 2014“ bietet hierzu eine gute Möglichkeit“, erklärte Lauer.

Welche konkreten Mehrwerte mit dem Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ verbunden sind, wie der Zertifizierungsprozess abläuft und wie das Gütesiegel als Marketinginstrument genutzt werden kann – darüber referierten Ute Knerr und Elisabeth Hessedenz von der bei saar.is angesiedelten Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“.

Abgerundet wurde die Veranstaltung schließlich durch einen Vortrag von Prof. Dr. Martin Diewald (Universität Bielefeld). Er machte darauf aufmerksam, dass Eltern- und Pflegezeiten wegen der damit verbundenen Mehrbelastung für die Kollegen bei diesen nicht immer die Akzeptanz finden, wie sie von der Unternehmensleitung gewünscht wird. Hier müsse weiter für mehr wechselseitiges Verständnis geworben werden, so Diewald.

Welche konkreten Ansatzpunkte es gibt, dieses Konfliktpotential aufzulösen, ist auch Thema in den Workshops, die im Rahmen des Zertifizierungsprozesses zum Gütesiegel von der Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“ durchgeführt werden.



Wenn der Arbeitgeber hilft, können Mütter Beruf und Familie miteinander vereinbaren.

Foto: Fotolia

red

ANZEIGE

# GEMEINSAM IN DIE ZUKUNFT



Am 01.04.2014 wurde PIEPER mit dem Siegel „familienfreundliches Unternehmen“ der IHK Saarland und des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie ausgezeichnet. PIEPER engagiert sich für eine familienfreundliche Arbeitswelt und erleichtert seinen Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Ludwig Pieper GmbH & Co. KG  
 Großer Markt · 66740 Saarlouis  
 Tel.: 06831/175-0 · Fax: 06831/175-403  
 info@pieper-saarlouis.de  
 www.pieper-saarlouis.de



**PIEPER**  
 SAARLOUIS · 1885

# Das saarländische Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“

## Vorteile für alle Unternehmen:

- Sie steigern Ihr **Image** als Arbeitgeber bei Mitarbeitern, Kunden und in der Öffentlichkeit
- Sie erlangen einen **Wettbewerbsvorteil** bei der Akquise von Mitarbeitern in Zeiten des Fachkräftemangels
- Sie schaffen ein **familienorientiertes Arbeitsumfeld**, das motivations- und qualitätssteigernd auf Ihre Beschäftigten wirkt
- Sie erhalten einen Status Quo und entwickeln Ihre **Familienpolitik** im Unternehmen weiter
- Sie verankern eine **nachhaltige familienfreundliche Personalpolitik** in Ihrem Unternehmen
- Sie erhalten ein **Zertifikat**



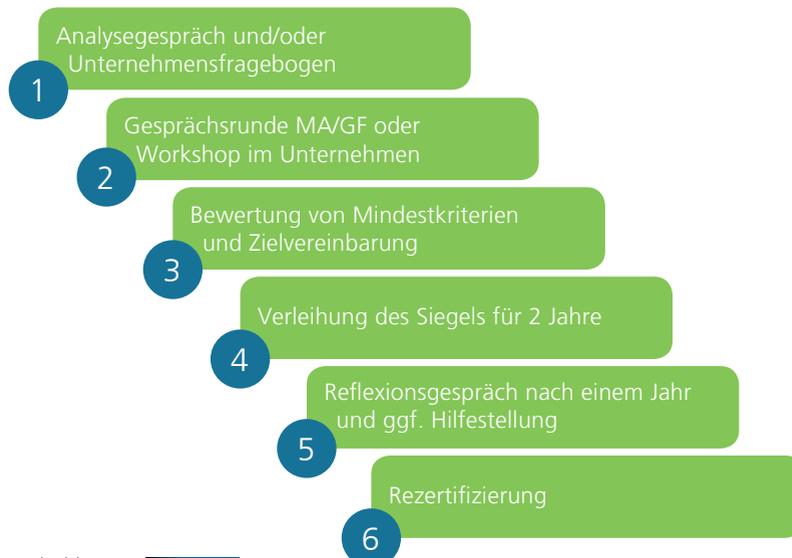
## Ablauf der Zertifizierung:

1. Sie **bewerben** sich zur Zertifizierung für das Siegel (Anmeldebogen ausfüllen, unterschreiben und an die Servicestelle senden).
2. Wir führen mit Ihnen ein **Analysegespräch** zum Ist-Zustand in Ihrem Hause.
3. Auf Basis dieser ersten Rückmeldung werden die weiteren Schritte für einen gemeinsamen **Workshop** festgelegt. Im Strategieworkshop (ca. 1-2 Stunden je nach Unternehmensgröße) werden folgende zentrale Handlungsfelder bearbeitet:

- **Flexibilität von Arbeitszeit, -organisation und -ort:** Welche Möglichkeiten gibt es für Ihre Beschäftigten Arbeitszeit an familiäre Verpflichtungen anzupassen? Gibt es Vertrauensarbeitszeit? Welche Teilzeitmodelle gibt es?
- **Betreuung von Kindern, Elternzeit und Wiedereinstieg:** Wie unterstützen Sie Ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung? Besteht die Möglichkeit, im Notfall Kinder mit zum Arbeitsplatz zu bringen? Gibt es Väter in Elternzeit?
- **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege:** Wie unterstützen Sie Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben? Gibt es Familienpflegezeit?
- **Kommunikation und Information:** Wie wird Familienfreundlichkeit im Unternehmen gelebt und wie nach innen und außen kommuniziert?
- **Weitere Service- und Unterstützungsangebote:** Mit welchen Angeboten unterstützen Sie Ihre Beschäftigten zusätzlich (beispielsweise Familientag, Familienfest, Bügel-/Wäscheservice, Reifenservice, Freizeitangebote)

4. Für die Verleihung unseres Gütesiegels müssen in den fünf Handlungsfelder Maßnahmen umgesetzt sein sowie ein nachhaltiger Verbesserungsvorschlag als **Zielvereinbarung** für die nächsten zwei Jahre entwickelt wird.
5. Sind Zielvereinbarung festgelegt und die Kriterien aus den Handlungsfeldern erfüllt, verleiht die IHK/HWK das Gütesiegel für den **Zeitraum von zwei Jahren**.
6. Nach einem Jahr erfolgt ein Reflexionsgespräch bezüglich der Zielvereinbarung und gegebenenfalls Hilfestellung bei der Umsetzung.
7. Nach zwei Jahren besteht die Möglichkeit der **Re-Zertifizierung**.
8. Umgesetzt und begleitet wird die Zertifizierung durch die bei **saar.is** ansiedelte Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland.

### ABLAUF DER ZERTIFIZIERUNG:



Eine Initiative von:



ANZEIGE

Selbstständig  
Ehrlich Geld verdienen  
Aufstieg Menschlich  
FAMILIÄR  
Freude



Familienfreundliches  
Unternehmen  
zertifiziert 2014/2015



**proWIN passt perfekt  
zu Ihrer Familie!**

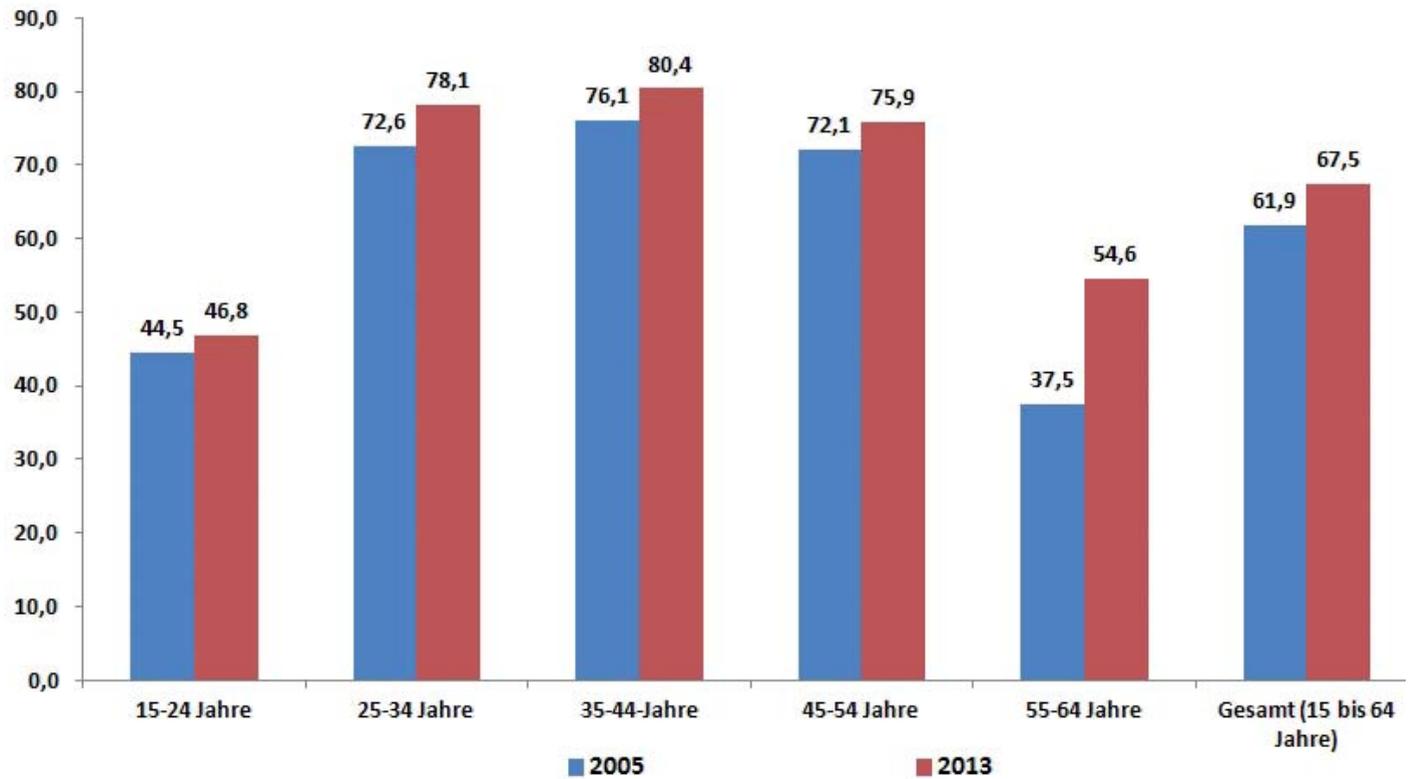
mehr Infos unter: [www.prowin.net](http://www.prowin.net)





**Grafik 2:**

**Positiver Trend, deutlicher Zuwachs bei über 55-Jährigen**



Quelle: Eurostat; Grafik: IHK Saarland

müsste, um mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Die IHK wirbt daher seit Jahren für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und es gibt unübersehbare Fortschritte: Mehr Plätze in Kindertages-

stätten und mehr Ganztags-schulen etwa. Auch die Arbeitswelt selbst ist familienfreundlicher geworden. Viele Unternehmen unterstützen junge Mütter und Väter, aber auch Mitarbeiter, die Angehörige pflegen, bereits ganz gezielt. Impulse gibt seit mehre-

ren Jahren auch die gemeinsam von Land und Wirtschaft getragene Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“. Sie unterstützt Unternehmen mit Rat und Tat, um noch familienfreundlicher zu werden. Fazit: Das Saarland ist auf einem guten Weg, aber

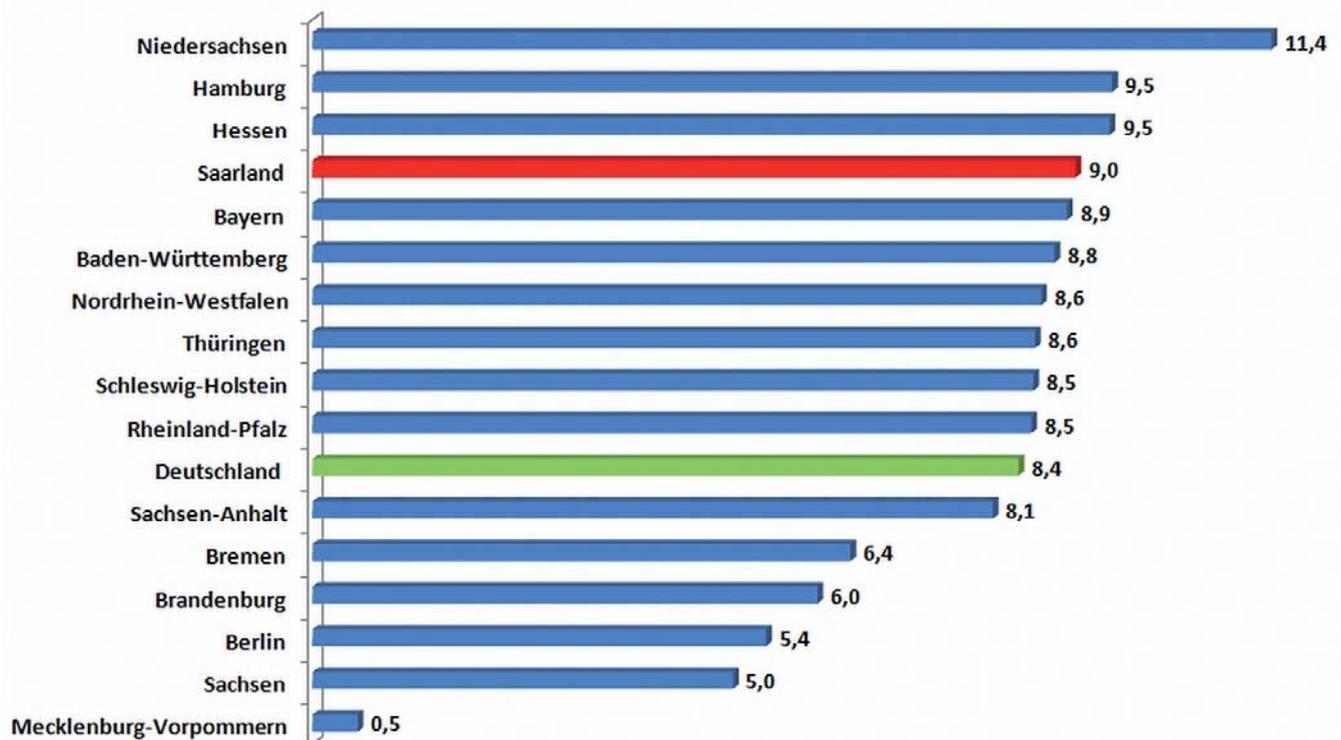
längst noch nicht am Ziel. Gemeinsames Ziel muss es bleiben, das Saarland zum Pionierland in Sachen Familienfreundlichkeit zu machen. Denn dies erleichtert vielen Frauen die Entscheidung, sich stärker als bisher dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stel-

len. All dies sind wichtige Investitionen in die Zukunftsfähigkeit des Saarlandes, die dazu beitragen werden, dass sich die Frauenerwerbsquote weiterhin positiv entwickelt und die Fachkräftelücke kleiner werden wird.

*Dr. Carsten Meier*

**Grafik 3:**

**Saarland im Ländervergleich im oberen Viertel  
Anstieg der Frauenerwerbsquoten (15- bis 64 Jahre) seit 2005 in Prozent**



Quelle: Eurostat; Grafik: IHK Saarland



Foto: fotolia

# Mut zum Wiedereinstieg ins Berufsleben wird vielfach durch dauerhafte Bindung belohnt

MOTIVIERTE BERUFSRÜCKKEHRENDE – SO KÖNNEN UNTERNEHMEN SIE FÜR SICH GEWINNEN

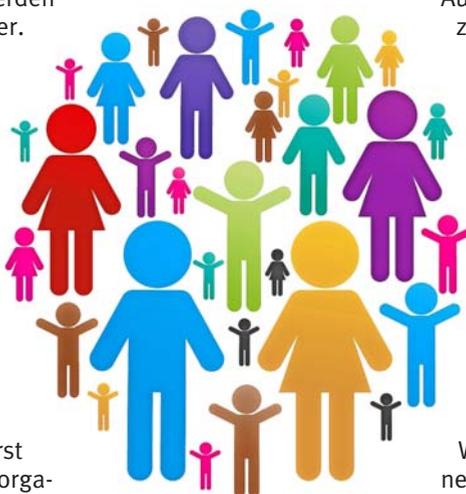
**N**och vor einigen Jahren kehrten 40 Prozent aller Beschäftigten nach der Elternzeit nicht mehr zu ihrem alten Arbeitgeber zurück. Mit der Einführung des Elterngeldes hat sich das erheblich verändert: Erhebungen zeigen, dass sich Wiedereinstiege inzwischen deutlich schneller und auch reibungsloser vollziehen.

Hinzu kommt, dass viele Unternehmen zwischenzeitlich eine Vielfalt gut durchdachter Kontakthalteprogramme für Mütter und Väter in Elternzeit entwickelt haben, in denen bisweilen sogar Qualifizierungsmodule und Fortbildungen enthalten sind.

Gleichwohl: Nicht selten folgt auf das erste Kind unmittelbar

ein zweites, Elternzeiten werden verlängert und gehen mitunter auch direkt in Phasen der Angehörigenpflege über. So kommt es, dass Familienphasen länger dauern als geplant. Und Wiedereinstiege werden dadurch nicht einfacher. Fachliches Wissen veraltet, Prozesswissen geht verloren, soziale Kontakte im Betrieb werden weniger und vor allem, der Mut, den Wiedereinstieg zu packen, wird dabei meist nicht größer. Doch auch hier gilt: Unternehmen, die gerade dieser Gruppe einen adäquaten Wiedereinstieg ermöglichen, binden oftmals äußerst leistungsbereite und gut organisierte Beschäftigte an sich –

und das in aller Regel dauerhaft. Für Unternehmen besonders interessant ist dabei die Gruppe derer, die gerne nach



der Familienphase in den Beruf zurückzukehren. Von denen, die bei den Agenturen für Arbeit gemeldet sind, verfügen mehr als zwei Drittel über eine betriebliche oder akademische Ausbildung, über ein Drittel ist zwischen 25 und 34 Jahren, weitere 40 Prozent von ihnen sind zwischen 35 und 44 Jahre alt.

Viele dieser potenziellen Berufsrückkehrerinnen (aber längst nicht alle) sind bei den Agenturen gemeldet, oft können sie öffentlich finanzierte Möglichkeiten zur Kompetenzfeststellung und zur Weiterbildung nutzen. Während Berufsrückkehrerinnen im Osten Deutschlands meist eine Vollzeitbeschäfti-

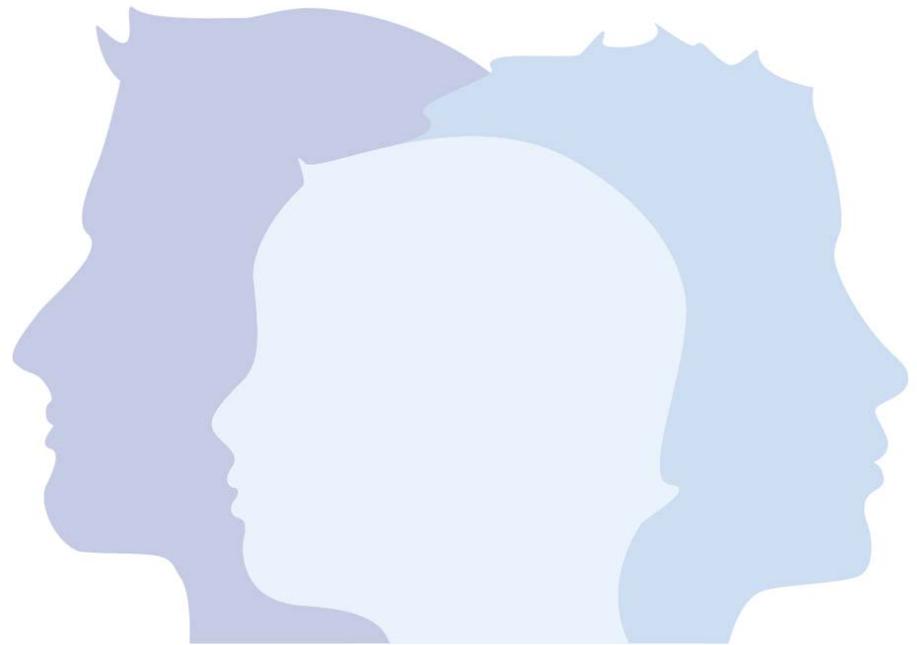
gung suchen, sind circa drei Viertel der westdeutschen Berufsrückkehrerinnen an einem Wiedereinstieg in Teilzeit interessiert.

Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen können Unternehmen Berufsrückkehrerinnen insbesondere durch betriebsnahe Modelle zur Auffrischung und Weiterentwicklung von Qualifikationen an sich binden.

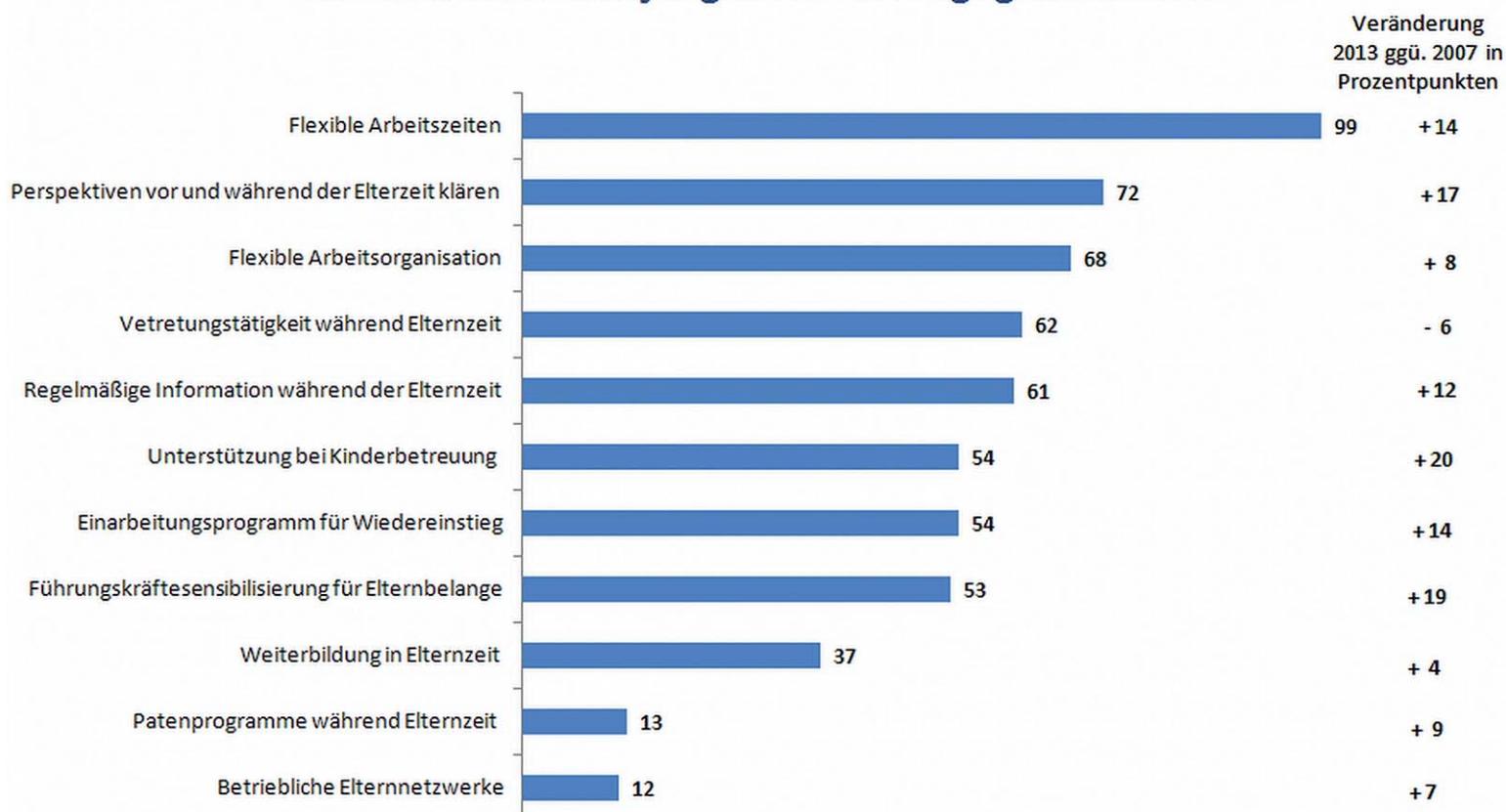
Hierfür gibt es vielfältige Instrumente, die Unternehmen selbst anbieten, für ihre Berufsrückkehrerinnen nutzen oder in Anspruch nehmen können. Die wichtigsten Qualifizierungs- und Weiterbildungsinstrumente für Berufsrückkehrerinnen werden auf Seite 19 dieses Produktes in einer Übersicht kurz vorgestellt. *red*

# Die wichtigsten Qualifizierungs- und Weiterbildungsinstrumente für Berufsrückkehrende:

- **E-LEARNING/BLENDED LEARNING**
- **MENTORING/PATENMODELLE**
- **AUFFRISCHUNGSMODULE**  
[www.persektive-wiedereinstieg.de](http://www.persektive-wiedereinstieg.de)
- **PRAKTIKUM**
- **WEITERBILDUNG (IN TEILZEIT)**  
[www.bildungspraemie.de](http://www.bildungspraemie.de)
- **UMSCHULUNG (IN TEILZEIT)**  
[www.kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs](http://www.kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs)
- **(ZWEIT-)AUSBILDUNG IN TEILZEIT**
- **AUFSTIEGSFORTBILDUNG**  
[www.meister-bafoeg.info](http://www.meister-bafoeg.info)  
[www.wis.ihk.de/ihk-pruefungen/weiterbildungsprofile.html](http://www.wis.ihk.de/ihk-pruefungen/weiterbildungsprofile.html)
- **TEILQUALIFIKATION**  
[www.jobstarter-connect.de](http://www.jobstarter-connect.de)  
[www.arbeitsagentur.de/nn\\_27794/zentraler-Content/Ao5Berufl-Qualifizierung/Ao52-Arbeitnehmer/Allgemein/Forschungs-Entwicklungsprojekt.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27794/zentraler-Content/Ao5Berufl-Qualifizierung/Ao52-Arbeitnehmer/Allgemein/Forschungs-Entwicklungsprojekt.html)



## Wie Unternehmen jungen Eltern entgegenkommen



Quellen: Bundesfamilienministerium, "Familienbewusste Aus- und Weiterbildung", Graphik: IHK Saarland



## GEMEINSAM FÜR MITARBEITER UND PATIENTEN

### Ausgezeichnetes Engagement in den SHG-Kliniken Völklingen

Ob flexible und bedarfsorientierte Kinderbetreuung, Unterstützung bei zu pflegenden Angehörigen oder Hilfe im Haushalt: Wir suchen für unsere jetzigen und zukünftigen Mitarbeiter passende Lösungen für all ihre Lebensphasen.

**Unser Motto:** Wir halten den Mitarbeitern den Rücken frei und setzen auf Innovationen – auch mit flexiblen Arbeitszeitmodellen oder einer neu eingeführten Wahlarbeitszeit. Für uns ein Baustein zur Sicherung einer hochwertigen Qualität der Behandlung in unseren medizinischen Kompetenzzentren. Denn zufriedene Mitarbeiter sind auch in Zukunft die Voraussetzung für zufriedene Patienten.

**Wie das geht?** Mit unserer dafür personalisierten Servicestelle „Familie und Beruf“ und unserem Familienhaus Sterntaler, mit angestellten Tagesmüttern unter Leitung einer Dipl.-Pädagogin. Mit den Ideen und Bedürfnissen der Mitarbeiter und dem Einsatz von Krankenhausleitung und Führungskräften arbeiten wir gemeinsam an der Weiterentwicklung.

**Ausgezeichnet:** Das Engagement für Mitarbeiter und Patienten, zuletzt mit dem saarländischen Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ und dem Zertifikat der Kooperation für Transparenz und Qualität im Gesundheitswesen (KTQ).

Wenn Sie mitmachen oder uns kennenlernen möchten – gerne. Besuchen Sie uns im Internet unter [www.vk.shg-kliniken.de](http://www.vk.shg-kliniken.de)

