

Urkunde erhalten am:	Name des Unternehmens	Straße	Ort	Branche	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Teilzeitbeschäftigte			
					weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	
											a Flexible Arbeitszeit aufgrund familiärer Belange
23.05.2019	Kreiswerke Main-Kinzig GmbH	Barbarossastr. 26	Gelnhausen	Energieversorgung	66	155	221	24	11	35	Vertrauensarbeitszeit ab Bereichsleitungsebene; auf weitere Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird flexibel und nach Bedarf eingegangen (individuelle Absprachen mit Vorgesetzten)
19.02.2016	Ambulante Hauskrankenpflege Kremer GbR	Am Pflanzenrain	Hammersbach	Pflege	18, davon 14 festangestellt	7, davon 5 festangestellt		3; 9 Frauen in Minijobs	0; 2 Minijobs		Die Dienst- bzw. Arbeitszeiten der Partner/-innen werden den Diensplänen der Beschäftigten angepasst, so dass ein Familienleben gewährleistet ist.
21.01.2016	Lock Your World GmbH & Co KG	Gewerbestr. 25	Bad Orb	Dienstleistungsgewerbe							Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Arbeitszeiten in Abstimmung mit Kollegen, Projekten und Familie selbst festlegen

1. Arbeitszeit

b Flexible Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)	c Möglichkeiten der Arbeitsunterbrechung	d Familiengerechte Urlaubsplanung	e Flexible Gestaltung Arbeitsort	f betriebsspezifische Aktivitäten
<p>flexible Tage: JA (22 flexible Teilzeitmodelle) feste Tage: NEIN (wir sind flexibel) Job-Sharing: JA Altersteilzeit: JA (besseres Angebot als Tarifvertrag, sogar bis Jahrgang 1959)</p>	<p>Bei Bedarf sind längere/mehrere Pausen und Arbeitsunterbrechungen bei akuten familiären Notfällen möglich (durch individuelle Absprache mit der /dem Vorgesetzten gewährleistet)</p>	<p>Sabbaticals: JA Beschäftigte mit Kindern werden innerhalb der Teams bei der Urlaubsplanung besonders unterstützt</p>	<p>Betriebsvereinbarung Teleheimarbeit ist etabliert; zusätzliche Regelungen zur Gestaltung des Arbeitsortes (z.B. Gelegenheitsarbeitsplätze) sind kurz vor dem Abschluss mit dem Betriebsrat</p>	<p>Betriebsvereinbarung Mobile/r Mitarbeiter/in ist etabliert; Beschäftigte können sich im Bedarfsfall von zuhause aus direkt zur ersten Einsatzstelle begeben bzw. an anderen Startpunkten ihre Arbeitszeit beginnen</p>
<p>Anpassung der Schichten an persönliche Bedürfnisse (Kita-Zeiten u.ä.) Möglichkeit der Teilzeit oder Aushilftätigkeit auf Wunsch.</p>	<p>Sind durch Aushilfskräfte gut kompensierbar</p>	<p>Beschäftigte mit Kindern bekommen in den Schulferien bevorzugt Urlaub</p>	<p>ist aufgrund des großen Einzugsbereiches gut umzusetzen</p>	<p>Regelmäßige gemeinsame Aktivitäten wie Bowling, gemeinsam mit den Kindern der Beschäftigten</p>
<p>Arbeitszeitreduzierung und -aufstockung je nach familiärer Situation sind möglich</p>	<p>Regelmäßig je nach familiärer Situation möglich</p>	<p>Nur wenn Berufs- und Familienleben im Einklang sind, macht die Arbeit Freude. Das bringt Zufriedenheit und gute Ergebnisse im Job, davon profitieren auch Kollegen und das Unternehmen.</p>	<p>Technisches Equipment für Home-Office steht zur Verfügung und wird genutzt.</p>	<p>Einrichtung von technischem Equipment im Home-Office.</p>

2. Personalentwicklung

a familiengerechte Personalentwicklung	b spezifische Angebote zum Wiedereinstieg	c familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote	d Aktivitäten zur Chancengleichheit von Mann und Frau
<p>Jährliche Personalentwicklungsgespräche, jährliche Aufstellung eines Personalentwicklungsplanes, Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung. Berücksichtigung von außerbetrieblichem Engagement/Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten (z.B. f. Feuerwehrleute oder Übungsleiter*innen in Vereinen)</p>	<p>Kontaktmöglichkeiten während der Elternzeit, Rückkehrgespräche, Wiedereinstiegsprogramme</p>	<p>Berücksichtigung bei der Terminplanung, betriebliches Gesundheitsmanagement</p>	<p>Besondere Personalentwicklung für Frauen: Mitarbeiterinnen haben z.B. die Möglichkeit, an Veranstaltungen der Kreisverwaltung MKK teilzunehmen (z.B. am Weltfrauentag während der bezahlten Arbeitszeit)</p>
<p>Bei Bedarf (z.B. Weiterbildung z. Praxisanleiterin/Praxisanleiter) Unterstützung bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung und ggf. finanzielle Bezuschussung</p>	<p>Einarbeitungskonzepte zum Neu- und Wiedereinstieg sind über ausgebildete Praxisanleiter, die als feste Bezugsperson fungieren, gewährleistet.</p>	<p>siehe 2 a</p>	<p>Chancengleichheit ist gewährleistet und wird mittels anonymer Fragebögen (Zufriedenheitskontrollen) überprüft</p>
<p>Verschiedene Generationen, unterschiedlichste Lebenserfahrungen, davon profitiert das gesamte Team</p>	<p>werden angeboten und wurden bereits erfolgreich umgesetzt</p>	<p>Kostenübernahmeangebot für Kurse, z.B. Ernährungsberatung, Persönlichkeitsberatung etc.</p>	<p>Es zählt bei uns der Mensch mit seinen individuellen Fertigkeiten und damit verbundener Leistung, das Geschlecht ist dabei kein Thema.</p>

3. Service für Familien

e betriebsspezifische Aktivitäten	a Vermittlungshilfen zur Kinderbetreuung	b betriebseigenes Betreuungsangebot	c Vermittlungshilfen zur Pflege von Angehörigen	d betriebsspezifische Aktivitäten
<p>Verschiedenste Führungstrainings, bereichsübergreifende Seminare, betriebliches Gesundheitsmanagement</p>	<p>aktives Nutzen bestehender Strukturen innerhalb der Kreisverwaltung (Informationen der Zentralstelle für Kinderbetreuung im Jugendamt des MKK)</p>	<p>Das Anbieten von Familienzimmern wird in Erwägung gezogen</p>	<p>Bestehende Kooperation mit Alten- und Pflegezentren zur Beratung der Mitarbeiter*innen der KWG</p>	<p>Betriebliches Eingliederungsmanagement, jährliches Familienpicknick, Freistellung bei besonderen Anlässen (z.B. Geburtstage, Hochzeiten, Geburt- und Sterbefälle etc.), Jubiläumsfeier mit Familienangehörigen (25-jähriges und 40-jähriges Dienstjubiläum)</p>
<p>Regelmäßige Dienstbesprechungen incl. Verpflegung finden mindestens 1 x in 2 Monaten statt. Kinder können mitgebracht werden.</p>	<p>wird durch engen Kontakt mit Kindergärten unterstützt</p>		<p>Leistungen, die nicht durch die Firma selbst erbracht werden können, werden gerne organisiert.</p>	
<p>Beteiligung an Girls' und Boys' Day, Einstellung von Schülerpraktikanten und Bachelor-Studierende</p>	<p>Der Kopf ist nur frei, wenn das Kind gut versorgt ist</p>	<p>Spielzimmer mit Spielwaren steht zur Verfügung</p>	<p>Ist seit 2014 gelebter Alltag, als eine Mitarbeiterin einen Schlaganfall erlitt.</p>	<p>Bei Festen oder Betriebsausflügen ist die ganze Familie willkommen.</p>

4. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

5. Informations- u

a finanzielle Zuschüsse	b Serviceangebot	c betriebsspezifische Aktivitäten	a Infowege, -mittel zur Vorstellung familien- freundl. Angebote	b spezifische Ansprechpartner/innen
Essenzuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse (Job-Ticket in Planung), Rentenzusatzversicherung, Brillenzuschuss, Zuschuss zur Rechtsschutzversicherung, Heiratsbeihilfe, Jubiläumsgeld	Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Familienpicknick, Angebote der Betriebssportgruppe Gesundheitstage zu bestimmten Themen, Wasser- und Eisteetage im Sommer, Tee- und Wassertage im Winter, kostenfreie Gesundheitskurse, Tag der Treppe mehrmals im Jahr, verschiedene Checkup's, mobile Massage	Entgeltumwandlung, Kreiswerke-Zusatzrente, Beschäftigte, die Kreiswerke-Kunden sind, erhalten mit ihrer jahresstromabrechnung die Energiekostenzulage	Schwarzes Brett, E-Mail an alle Mitarbeiter*innen, Homepage, Intranet, Kundenzeitschrift "STRÖMUNG", Messeauftritte	Frauenbeauftragte: Ja (innerhalb des AGG-Teams); Gleichstellungsbeauftragter: Ja (innerhalb des AGG-Teams), Betriebsrat: Ja (freigestellt) Ansprechpartner/iinen für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen und Inklusionsbeauftragte, Ansprechpartner/in für soziale Fragestellungen (auch VDK-Mitglied)
Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Verpflegungspauschalen werden gezahlt			Informationswege und -mittel sind über die eigene Homepage erhältlich. Bewerbungsgespräche, Auftritte auf Berufsmessen	Personalbeauftragte, PDL, Inhaber
Vorschüsse, vorgezogene Prämien oder Darlehen sind selbstverständlich, wenn unvorhergesehene Ausgaben die Haushaltskasse belasten	Unterstützung bei Finanzplanung, Wohnungssuche, Wohnungsangebot	Individuelle Gespräche mit Lösungsfindung und Lösungsangebot	Schwarzes Brett, Intranet	Chefin und Assistentin (Personalverwaltung) haben immer ein offenes Ohr

nd Kommunikationspolitik		6. Unternehmensphilosophie	
c betriebl. Interessenvertretung	d betriebsspezifische Aktivitäten	a Unternehmensleitsätze	b betriebsspezifische Aktivitäten
<p>Gewerkschaftliche Aktivitäten: Ja Neue Mitarbeiter*innen erhalten einen Begrüßungsordner mit verschiedenen Informationen, An Onboarding-Tagen werden spezifische Schulungen und Informationen an neue Mitarbeiter*innen weitergegeben</p>		<p>Es wird stets die "Werteorientierende Personalführung" etabliert, es besteht ein einheitliches Führungsverständnis, das die Bedürfnisse der Familien im Arbeitsalltag mit einbezieht</p>	<p>spezielle Führungskräfte-Workshops zu den Unternehmenswerten</p>
		<p>Pflegeleitbild</p>	
<p>Zweimal wöchentlich Teambesprechung</p>	<p>Gespräche - nicht nur geschäftlich - und gemütliches Zusammensein werden gefördert.</p>	<p>Der Mensch steht im Mittelpunkt. Gemeinsam Projekte angehen und offen miteinander kommunizieren. Als Team verfolgen wir ein Ziel: Wir möchten Kunden, die sagen "Ja, wir würden wieder kaufen". Dies bedeutet, dass wir auf unsere Kunden eingehen und auch wenn Prozesse "haken", lösungsorientiert entschieden gehandelt wird. Gerade in schwierigen Phasen zeigt sich, was es bedeutet, ein guter Partner zu sein. Für das ganze Team gilt, wenn die Familie mehr Raum benötigt, dann wird dies umgesetzt; es gibt auch Zeiten, da benötigt das Unternehmen mehr Raum. Alles ist ein Geben und Nehmen.</p>	<p>Wöchentlich werden 2 Teamgespräche geführt, jeder kommt zu Wort, jeder berichtet von seinen Aufgaben und wo ggf. Unterstützung benötigt wird bzw. ob Optimierungsbedarf besteht.</p>

7. Sonstige Aktivitäten

Teilnahme an einer Zertifizierung zum "Attraktiven Arbeitgeber in der Pflege"

Wir unterstützen die Vereins- und Verbandstätigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir spenden für soziale Zwecke oder Einrichtungen, insbesondere dort, wo Frauen, Familien und Kindern geholfen wird.

Urkunde erhalten am:	Name des Unternehmens	Straße	Ort	Branche	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Teilzeitbeschäftigte			
					weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	
											a Flexible Arbeitszeit aufgrund familiärer Belange
10.06.2013	Alten- und Pflegezentren des Main-Kinzig-Kreises	Lortzingstr. 5	Hanau	Wohn- u. Pflegeangebote für alte und behinderte Menschen	670	101		300	27		Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Diverse Arbeitszeitmodelle, unter Berücksichtigung des Dienstplanes/ der angemessenen Betreuung der Bewohner sind möglich.
26.06.2012	Main-Kinzig-Kliniken gGmbH	Herzbachweg 14	Gelnhausen	Gesundheitswesen	1592	404	1996			794	Beispiel Gastronomie: Sonderschichten
14.06.2012	SDS Sicherheitsdienste GmbH	Oberstraße 24	Linsengericht	Sicherheitsdienstleist.	20	90	110	15	42	57	nach Absprache möglich
27.03.2012	KALINKA - Ihr Pflegeteam	Hilperts- wiese 7	Birstein	Dienstleister häusl. Kranken- u. Alten- pflege	52	3	55	39	1	40	Rücksichtnahme auf Kindergartenbeginn

1. Arbeitszeit

b Flexible Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)	c Möglichkeiten der Arbeitsunterbrechung	d Familiengerechte Urlaubsplanung	e Flexible Gestaltung Arbeitsort	f betriebsspezifische Aktivitäten
Einführung EDV-gesteuerter Dienstpläne zur Gewährleistung flexibler Arbeitszeiten/Teilzeitmodelle ist geplant.	in Notfällen möglich; Optimierung ist angedacht	gemäß TvÖD werden soziale Belange berücksichtigt	im Bereich der Zentralverwaltung nach Absprache mit Vorgesetzten möglich	In Notfällen können Kinder mit zur Arbeit gebracht werden.
Job-Sharing, Unterstützung bei "Randzeitenbetreuung", Infos zu Tageseltern o.ä.		familiengerechte Urlaubsplanung, vorrangiges Wahlrecht bei Urlaubsplanung für Beschäftigte mit Kindern	Telearbeit möglich	
nach Absprache möglich, Gleitzeit	nach Absprache möglich	Ferienplanung, Familien mit Kindern gehen vor	technisch und wg. erhöhtem Datenschutz nicht möglich	Messen, Schulungen, Ausstellungen
flex. Arbeitszeit nach Wunsch des MA und Kunden	gilt im Prinzip nur für Verwaltung oder nach Absprache auch allgemein	bevorzugt Wünsche der Eltern MA ohne Kinder müssen Rücksicht nehmen	Verwaltungstätigkeit tlw. von zu Hause möglich - MA hat begrenzt Zugang zu Firmendaten	Bürcksichtigung von Anfangszeiten bei Kindern im Kindergarten/Schule ect.

2. Personalentwicklung

a familiengerechte Personalentwicklung	b spezifische Angebote zum Wiedereinstieg	c familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote	d Aktivitäten zur Chancengleichheit von Mann und Frau
strukturierte Mitarbeiterfördergespräche; Vertretungstätigkeiten während der Elternzeit	"Verfahrensweisung Mutterschutz u. Elternzeit": Kontaktaufrechterhaltung während der Elternzeit, Einladung zu Veranstaltungen, Fortbildungen auf Wunsch während Eltern- oder Pflegezeit möglich	angestrebt ist die Teilnahme von teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern an Fort- und Weiterbildungen	Teilnahme am Boys' Day
regelmäßige Mitarbeitergespräche, Kinder können zu Gesprächen mitgebracht werden. Nach Möglichkeit passgenaue Fortbildungsangebote unter Berücksichtigung von Familienbelangen	Regelung durch Betriebsvereinbarung, Möglichkeit der Elternzeitverlängerung über die gesetzlichen 3 Jahre auf Antrag		
Personalentwicklungsplan; jährliche Mitarbeiter/innengespräche; Mitarbeiter/innen in Elternzeit haben gleiche Rechte (auch auf Fortbildung) und Pflichten wie andere Mitarbeiter/innen; Außerbetriebliches Engagement wird berücksichtigt.	Individuelle persönliche Abstimmung im Einzelfall, Rückkehrgespräche	Beratungen zur Kindersicherheit im Haus und draußen	Gleichbehandlung, wiederkehrende AGG unterweisungen, gleiche Arbeit = gleiches Geld
Absprachen im Team	Kontakte während der Elternzeit werden aufrecht erhalten - stundenweise Eingliederung nach Ende der Elternzeit	soweit Bildungsträger dies anbieten, bei innerbetrieblichen Fortbildungen Kinderbetreuung als Angebot für die Zeit der Fortbildung	Da wir fast ausschließlich Frauen beschäftigen, gibt es keine Unterschiede

3. Service für Familien

e betriebsspezifische Aktivitäten	a Vermittlungshilfen zur Kinderbetreuung	b betriebseigenes Betreuungsangebot	c Vermittlungshilfen zur Pflege von Angehörigen	d betriebsspezifische Aktivitäten
regelmäßige unternehmensweite Befragung aller Mitarbeiter zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit	geplant: Informationsbroschüre		bevorzugte Behandlung bei der Suche nach Pflegeplätzen für Angehörige von Mitarbeitern - nach Kapazität -	4 jährliche Betriebsausflüge, davon 1 als Familienausflug. weitere Dinge in Planung
		in Planung		vergünstigtes Essen für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kantine
MitarbeiterInnen- sprechtag	bei Anfragen behilflich	nicht möglich, da die Firma zu klein ist	bei Anfragen behilflich	Sommerfest
	bei speziellen Veranstaltungen wird Kinderbetreuung organisiert		angepasste Arbeitszeiten	

4. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

5. Informations- u

a finanzielle Zuschüsse	b Serviceangebot	c betriebsspezifische Aktivitäten	a Infowege, -mittel zur Vorstellung familien- freundl. Angebote	b spezifische Ansprechpartner/innen
Sozialfonds zur Minderung familiärer Notlagen einzelner Mitarbeiter; tw. Vergünstigungen beim privaten Einkauf für Mitarbeiter	betriebliches Gesundheitsmanagement macht Angebote zu sport- u. ernährungsspezifischen Angeboten		Unternehmenszeitschrift "Treffpunkt Alter", QM-Handbuch, jährliche Betriebsversammlung	Demografielotsen, Betriebsrat, Betriebsärztin, betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
vergünstigtes Essen in der Kantine	vergünstigte Nutzung der Sportgeräte in der Physiotherapie	vergünstigtes Essen für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kantine	Mitarbeiterzeitung, Intranet	Sozialdienst, Betriebsrat, Projektgruppen
Darlehen für Fortbildung oder bei finanziellen Engpässen der MitarbeiterInnen; evtl. persönliche Anliegen (Autokauf o.ä.) Firmenrabatt	Gespräche, Angebote der Krankenkassen		Monatliche Newsletter, Websites, schwarzes Brett	GL und Personalabteilung
Firmenrabatte bei Essen, bei anderen Einkäufen soweit überhaupt gewünscht		Vermittlung ehrenamtlicher Betreuung ect.	Intranet im Aufbau - Rundschreiben -Info- Weitergabe im Rahmen der Dienstbesprechungen	regelmäßige Sitzungen QM-Zirkel - Leitungsgruppe

nd Kommunikationspolitik		6. Unternehmensphilosophie	
c betriebl. Interessenvertretung	d betriebsspezifische Aktivitäten	a Unternehmensleitsätze	b betriebsspezifische Aktivitäten
siehe b		<p>Im Rahmen der Unternehmensleitsätze und der Führungsrichtlinien nimmt das humanistische Menschenbild und der Respekt vor der Individualität des jeweiligen Gegenübers einen großen Platz ein. Dies beinhaltet auch den Respekt vor der familiären Situation der Mitarbeiter, die mit in den Blick genommen werden sollte. Deutlich wird diese auch durch die zahlreichen Unterstützungsangebote, die das Unternehmen den Mitarbeitern macht. Im Rahmen des Qualitätsmanagement-Systems E-Qualin® wird in der Perspektive der Mitarbeiter auch die Vereinbarkeit von familiären Anforderungen mit denen des Arbeitsplatzes in den Blick genommen. Dies gewährleistet, dass auch dieses Thema im Blick von Führungskräften und Mitarbeitern bleibt.</p>	
Betriebsvereinbarung "Rückkehr nach Mutterschutz und/oder Elternzeit"			
		DIN EN ISO 9001; DIN 77200, VdS Richtlinien und Aushänge	
	Teilnehmer im Arbeitskreis Bündnis für Familie im Vogelsbergkreis	Unternehmensleitbild und Pflegeleitbild	

7. Sonstige Aktivitäten

Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes
"Umschülerin mit angepassten Ausbildungszeiten"
sowie
"Pflegeschülerin kann am betrieblichen Unterricht ihr Kind mitbringen"

alltägliche Kommunikation über E-Mail mit fast allen MitarbeiterInnen,
Mitteilung von Plänen und sonstigen Informationen

Urkunde erhalten am:	Name des Unternehmens	Straße	Ort	Branche	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Teilzeitbeschäftigte			
					weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	
											a Flexible Arbeitszeit aufgrund familiärer Belange
18.01.2012	Autoservice Weisbecker	Am Aubach 22	Bad Orb	KFZ	2	4	6	0	0	0	Arbeiten können nach den familiären Bedürfnissen geplant werden
05.10.2011	Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Marie-Juchacz-Haus Main-Kinzig e.V.	Chatilloner Straße 81	Wächtersbach	Pflegeheim	56	7	63	47	2	49	Abstimmung der Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung der familiären Situation sowohl im Pflegedienst wie in der Verwaltung
30.04.2008 Aktualisierung 10.03.2011	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH	Ulanenplatz 11	Hanau	Personal- und Weiterbildungsdienstleistung	20	8	28	3	1	4	Vertrauensarbeitszeit

1. Arbeitszeit

b Flexible Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)	c Möglichkeiten der Arbeitsunterbrechung	d Familiengerechte Urlaubsplanung	e Flexible Gestaltung Arbeitsort	f betriebsspezifische Aktivitäten
Arbeitszeit ist flexibel von 9 bis 18 Uhr	Arbeitszeit kann nach vorheriger Absprache unterbrochen werden	Familien mit Kindern haben Vorrang		Firmenfeiern und Aktivitäten finden nach Möglichkeit immer mit den Kindern statt
verschiedene Wochenarbeitszeiten von gefingfügigen Beschäftigungsverhältnissen bis Vollzeitstellen sind möglich	z.B. i. d. Verwaltung ist eine längere Arbeitsunterbrechung planmäßig oder außerplanmäßig möglich Im Pflegedienst wird bei notfällen versucht, personellen Ersatz bereit zu stellen	MitarbeiterInnen mit Kindern werden bei der Urlaubsplanung vorrangig behandelt	Für Verwaltungsmitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht das Angebot zur Erledigung von Arbeiten zu Hause	jährliches Grillfest und Weihnachtsfeier; geplant: AWO Lauftreff von Frühjahr bis Herbst und ein Gymnastikangebot
Teilzeitmodelle enthalten auch Möglichkeit zum Heimarbeitsplatz, um Kinder- oder Elternbetreuung zu gewährleisten	Bei akutem Bedarf kann der Arbeitsplatz verlassen und Arbeit unterbrochen werden	bei Urlaubsplanung werden Familienbelange aufgrund von KiTa Öffnungszeiten oder Schulferien immer berücksichtigt	3 Homeofficeplätze	

2. Personalentwicklung

a familiengerechte Personalentwicklung	b spezifische Angebote zum Wiedereinstieg	c familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote	d Aktivitäten zur Chancengleichheit von Mann und Frau
<p>Der Personalentwicklung wird besondere Bedeutung beigemessen. Z.B. ehrenamtliches außerbetriebliches Engagement ist erwünscht und es wird darauf Rücksicht genommen</p>	<p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit werden zu Festen und Feiern eingeladen, der persönliche Kontakt wird gepflegt. Vor Rückkehr an den Arbeitsplatz werden die Bedürfnisse besprochen und nach Möglichkeit berücksichtigt (z.B. veränderte Arbeitszeit)</p>	<p>Fort- und Weiterbildungsangebote werden regelmäßig geplant. MitarbeiterInnen können auch eigene Fortbildungswünsche einbringen, die in der Regel berücksichtigt werden</p>	<p>Frauenanteil am Gesamtpersonal liegt bei fast 90 %</p>
<p>regelmäßige standardisierte und nicht standardisierte Mitarbeitergespräche werden durchgeführt, die stets auch das Thema Beruf und Familie beinhalten</p>	<p>es wird großer Wert auf einen für alle Seiten positiven und gleitenden Wiedereinstieg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt.</p>		<p>Mentoringprogramm, das als Frauenförderprogramm begann, aber seit 2010 allen entwicklungswilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung steht.</p>

3. Service für Familien

e betriebsspezifische Aktivitäten	a Vermittlungshilfen zur Kinderbetreuung	b betriebseigenes Betreuungsangebot	c Vermittlungshilfen zur Pflege von Angehörigen	d betriebsspezifische Aktivitäten
	Kinderbetreuung wird von der Chefin selbst durchgeführt			
jährliches Grillfest und Weihnachtsfeier, geplant aWO-Lauftreff und Gymnastikangebot	AWO ist bemüht, bestehende Kontakte zu Betreuungseinrichtungen zu nutzen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Organisation der Kinderbetreuung zu unterstützen		AWO bemüht sich, bestehende Kontakte zu ambulanten und stationären Betreuungseinrichtungen zu nutzen, um Mitarb. dabei zu unterstützen, die Pflege von Angehörigen zu organisieren	
	durch Kontakte zu den Sozialpartnern der Region kann den MitarbeiterInnen stets bei Fragen der Betreuung von Angehörigen geholfen werden.		durch Kontakte zu den Sozialpartnern der Region kann den MitarbeiterInnen stets bei Fragen der Betreuung von Angehörigen geholfen werden.	

4. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

5. Informations- u

a finanzielle Zuschüsse	b Serviceangebot	c betriebsspezifische Aktivitäten	a Infowege, -mittel zur Vorstellung familien- freundl. Angebote	b spezifische Ansprechpartner/innen
MitarbeiterInnen sowie deren Familienangehörige erhalten einen Personalrabatt auf alle Mahlzeiten		geplant ist ein AQO-klaufreff und ein Gymnastikangebot	internes Kommunikationssystem mit Informationen der Heimleitung	alle Leitungskräfte sowie der Betriebsrat stehen als Ansprechpartner zur Verfügung
	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter durch kostenfreie zur Verfügungstellung von Obst und Getränken.		im firmeneigenen Intranet der FAW werden immer wieder aktuelle Hinweise auf Entwicklungen und interessante Beiträge zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben.	

nd Kommunikationspolitik		6. Unternehmensphilosophie	
c betriebl. Interessenvertretung	d betriebsspezifische Aktivitäten	a Unternehmensleitsätze	b betriebsspezifische Aktivitäten
Betriebsrat setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf engagiert ein.		Solidarität gehört zu den Grundwerten der AWO. Diese gilt selbstverständlich auch für Mütter, Väter, Eltern, die familiäre und berufliche Anforderungen berücksichtigen müssen.	
		In der Umsetzung der Leitlinien zum Unterpunkt Mitarbeiter, ist das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf stets ein zentraler Punkt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Grundlage für den Erfolg der FAW. Sie sichern durch ihre Kompetenz, ihr Engagement und ihre Kreativität die Qualität der Arbeit. - Die Zusammenarbeit ist geprägt durch gegenseitigen Respekt und Vertrauen. offene Kommunikation und kooperativer Umgang miteinander wird gepflegt. Angebot der vorausschauenden Personalentwicklung, die der fachlichen und persönlichen Entwicklung dient.	

7. Sonstige Aktivitäten

Es besteht ein grundsätzlich kinderfreundliches Klima. Kinder können z.b. zu Veranstaltungen mitgebracht werden.

Urkunde erhalten am:	Name des Unternehmens	Straße	Ort	Branche	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Teilzeitbeschäftigte			
					weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	
											a Flexible Arbeitszeit aufgrund familiärer Belange
27.01.2011	Honigbienen Erlensee gGmbH	Hauptstraße 11	Erlensee	Kleinkinderbetreuung (Kinderkrippe)	39	6	45	23	3	26	Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen der Mitarbeiter/innen-Kinder, Vorbereitungszeit kann daheim erledigt werden
14.12.2010	Mehrgenerationenhaus Anton	Niedergründauer Straße 17 A	Gründau-Rothbergen	Mehrgenerationenhaus/ Kinderbetreuung	21	1	22	17	1	18	Dienstpläne werden zusammen mit Mitarbeiter/innen erstellt, unter Berücksichtigung der familiären Situation. Für Kinder von Angestellten stehen Betreuungsplätze zur Verfügung.
27.05.2010	Kreissparkasse Gelnhausen	Barbarossastraße 2	Gelnhausen	Kreissparkasse /Bank	210	133	343	108	0	108	Gleitzeit
28.01.20010	Sparkasse Hanau	Am Markt 1	Hanau	Kreditinstitut	409	286	695	156	5	161	"Flexible Arbeitszeit" (2-monatiger Abrechnungszeitraum); Berücksichtigung indiv. Arbeitseinsätze in Abstimmung mit Vorgesetzten möglich; zur Berücksicht. persönlicher Belange werden in bestimmten Bereichen Einsatzpläne erstellt

1. Arbeitszeit

b Flexible Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)	c Möglichkeiten der Arbeitsunterbrechung	d Familiengerechte Urlaubsplanung	e Flexible Gestaltung Arbeitsort	f betriebsspezifische Aktivitäten
flexible Möglichkeiten die Arbeitszeiten mit KollegInnen abzusprechen und aufzuteilen	bei Notfällen ist immer ein Ersatz da bzw. kann kommen; Mittappause kann bis zu 2 Std. dauern, wenn in der Zeit Kinder abzuholen sind etc. Absprache der Pauen erfolgt direkt unter den Kolleginnen und Kollegen	Beschäftigte mit Kindern bekommen vorrangig Urlaub in den Schließzeiten ihrer Einrichtung bzw. Ferien. Honigbienen haben keine Sommerschließzeiten, daher kein Überschneiden möglich. Es gibt feste Aushilfen, die auch wenige feste Stunden beschäftigt sind und bei Urlaub die Fehlzeiten abdecken	Erledigung von Vorbereitungszeit ausserhalb der Einrichtung, Zeiten können selbst festgelegt werden, so dass ein Teil der Stunden auch von daheim aus erledigt werden kann.	Teamausflüge und Treffen um den Teamgeist und Zusammenhalt zu stärken, gemeinsam mal was anderes unternehmen und die Menschen privat und anders kennenzulernen, Teamabende und Ausflüge
Job-Sharing im Haus	Arbeitsunterbrechung bei akuten Notfällen	Schließzeiten sind betriebsbedingt für alle gleich		Gemeinsame Veranstaltungen, Weihnachtsfeier, Ausflüge
Individuell gemäß Absprache mit Führungskraft/Vorstand	Individuell gem. Absprache			Betriebsarzt überprüft in regelmäßigen Abständen jeden Arbeitsplatz
140 Verträge wurden seit Bestehen des ATZ-Gesetzes abgeschlossen; Altersteilzeit dient nicht zur Personalreduzierung, sondern den Mitarbeitern zur eigenen Lebensplanung mit Teilzeit-Beschäftigten werden (je nach Aufgabengebiet und Einsatzort) feste oder flexible Einsatztage aufgrund besonderer Bedürfnisse abgesprochen	nach Abstimmung mit Vorgesetzten u. Team unter Einhaltung der Mindestbesetzungsstärken in Filialen sind aufgrund flex.Arbeitszeit außerordentliche Arbeitszeitunterbrechungen möglich	im Team wird auf familiäre Belange geachtet	Telearbeit im geringen Umfang	regelmäßige Überwachung in enger Abstimmung zwischen Geschäftsleitung, Personalabteilung und Personalrat

2. Personalentwicklung

a familiengerechte Personalentwicklung	b spezifische Angebote zum Wiedereinstieg	c familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote	d Aktivitäten zur Chancengleichheit von Mann und Frau
Feedback für Mitarbeiter und Vorgesetzte, Weiterentwicklung und Fortbildung während der Elternzeit bzw. Teilzeit nach Wiedereinstieg gut möglich	durch "ständigen" Kontakt in der Elternzeit ist der Wiedereinstieg leichter; weiterhin Ansprechpartner/in für Kollegen/Kolleginnen sein, flexibler Wiedereinstieg mit ansteigender Arbeitsstundenzahl bzw. Aushilfsstunden, Aufstockung nach Absprache, Teilnahme an Elternvormittagen während der Elternzeit, um auch Kontakt zu den Gruppeneltern zu halten	Fortbildungsangebote von ein- bis mehrtägigen Fortbildungen. Teilnahme wird nach individuellen Fortbildungsbedarf persönlich abgesprochen, Inhouse Schulungen während der Arbeitszeit	vermehrte Suche nach nämlichem Betreuungspersonal, wichtig für die Kinder und das Team
1x pro Quartal Mitarbeitergespräche; Bei Bedarf der Mitarbeiter/innen jederzeit möglich	Kontakt während der Elternzeit ist durch Besuche im Betrieb und bei Festen gegeben		
Ehrenamtliche Helfer/innen	regelm. Kontakt durch Führungskraft Wiedereinstiegsprogramm am PC Müttertreffen	gleiche Angebote für Voll- und Teilzeitkräfte im Hause oder der Akademie	Orientierung am Frauenförderplan
Ehrenamtliche Tätigkeiten werden unterstützt und gefördert	Rückkehrgespräche	E-Learning Angebote an Mitarb. in Elternzeit; - Zugriff von zu Hause möglich	Frauenbeauftragte überwacht die Chancengleichheit es gibt einen Frauenförderplan

3. Service für Familien

e betriebsspezifische Aktivitäten	a Vermittlungshilfen zur Kinderbetreuung	b betriebseigenes Betreuungsangebot	c Vermittlungshilfen zur Pflege von Angehörigen	d betriebsspezifische Aktivitäten
Teamentwicklung bei Outdooraktivitäten	Praktikanten etc. bieten Babysitting an	Betreuung in der Kinderkrippe (0-3 Jahre) in der Arbeitszeit der Eltern		
Teamtage (Hochseilgarten), Supervision				Eigene Küche, Mittagessen
	enger Kontakt zu kommunalen und kirchlichen Kitas		Informationen in Form von Gesprächen und Infobroschüren durch die Personalabteilung	Thema Mutterschutz/Elternzeit; Infogespräche und Infomaterial (Broschüren etc)
s. Pkt. 7	Betriebskindergarten: Bedarf wird zur Zeit geprüft			

4. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

5. Informations- u

a finanzielle Zuschüsse	b Serviceangebot	c betriebsspezifische Aktivitäten	a Infowege, -mittel zur Vorstellung familien- freundl. Angebote	b spezifische Ansprechpartner/innen
Fahrtkosten, Erholungspauschale, Vermögenswirksame Leistungen, Abschlagszahlung nach Absprache, Bonus für besondere Leistungen	Rückenschule, Krankengymnastik für Angestellte		Intranet, schwarzes Brett, Image Broschüre (Auslage in öffentlichen Einrichtungen, Kinderärzte usw.)	
Essensrabatt, Betreuungsrabatte	Teilnahmemöglichkeiten im Haus		Zeitungen Broschüren	
Essenzuschuss in Kantine des Main-Kinzig-Kreises; Vergünstigungen bei div. Sparkassenprodukten/-dienstleistungen	Informationsaustausch mit den örtlichen Krankenkassen: Venen-Screening, Hausinterne Schutzimpfungen	Fußball, Lauffreife, Radfahren	Intranet, Infobroschüre AGG/HGLG etc.	Frauenbeauftragte, div. Projektgruppen, Personalrat, Betriebsarzt
gesonderte Konditionen für Mitarbeiter/innen im Bereich Kontoführung, Kredit- und Anlagegeschäft	Umfassendes Betriebssportangebot (9 Sparten: Kegeln, Fußball usw.)		schwarzes Brett, Intranet, regelmäßige Mitarbeiterzeitschrift, Videostreaming zu aktuellen Themen	Frauenbeauftragte, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung, Projektgruppe Mitarb.befragung

nd Kommunikationspolitik		6. Unternehmensphilosophie	
c betriebl. Interessenvertretung	d betriebsspezifische Aktivitäten	a Unternehmensleitsätze	b betriebsspezifische Aktivitäten
		Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Bestandteil der Personalpolitik Als sozial verantwortlich handelndes Unternehmen engagieren wir uns für unsere Mitarbeiter Kind und Beruf unter einen Hut zu bringen. Wir sichern uns so gute Mitarbeiter und halten das langjährig erworbene Fachwissen im Unternehmen. Auch unser Leitsatz der Kinderkrippe: "Kinder sind unsere Zukunft und unser größter Schatz" spiegelt unsere Sicht wieder	
		Gleiche Augenhöhe	
Personalrat und Frauenbeauftragte setzen sich sehr für das Thema ein	Freundschaftsgespräche von Vorstand, Personalrat u. Frauenbeauftragte	Führungsleitbild der KSK GN	Führungskräftecoaching
Geschäftsleitung, Personalabteilung und Personalrat		Investition in Kundinnen und Kundenbeziehungen durch Nähe und Vertrauen; hochwertige Produkte zu fairen Preisen; aktive Kundinnen/Kundenunterstützung bei Erreichen ihrer Ziele und Wünsche ständige fachliche und persönliche Weiterentwicklung ist Investition in die Zukunft; eigenverantwortliches Handeln im Sinne der Kundinnen/Kunden und geschäftspolitischen Ziele; Verantwortungsübernahme für Gesellschaft und Umwelt in der Region; effiziente und wirtschaftliche Prozess- und Strukturgestaltung im Unternehmen; gegenseitige Wertschätzung; Als Team sind wir stark!	

7. Sonstige Aktivitäten

Ausbau zum Familienzentrum mit Angeboten für Familien und Großeltern

Das Müttertreffen dient in erster Linie zum Informationsaustausch bei gemütlichem Zusammensein mit Kinderbetreuung

zu den Beschäftigten kommen noch 47 Azubi (28 Frauen, 19 Männer); Betriebliches Gesundheitsmanagement/Kurse für Mitarb.: Rückenfitness, Spinning, fernöstlicher Fitness-Mix; Erste Hilfe am Kind; ADAC Sicherheitstraining;kostenloses Wasser; Praxiskurs: Pflege von Angehörigen; ansteigende Inanspruchnahme von kurzzeitiger Elternzeit; neuer Betriebsarzt (Klinikum Stadt Hanau):Gripeschutzimpfung; regelmäßige Gesundheitsnews an Mitarbeiter/innen, Einbindung bei Langzeiterkrankten Aktuelle Prüfung der Möglichkeit einer Kooperation zur Gründung eines Betriebskindergartens Vereinbarkeit Familie und Beruf; externe Aktivitäten: ausgedehnte Öffnungszeiten, Toilette mit Wickelstation in Schalterhalle, Beratung bei Kundinnen/Kunden daheim, Telefonbanking

Urkunde erhalten am:	Name des Unternehmens	Straße	Ort	Branche	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Teilzeitbeschäftigte			a Flexible Arbeitszeit aufgrund familiärer Belange
					weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	
03.11.2009	Industriepark Wolfgang GmbH/ Evonik Industries AG	Rodenbacher Chaussee 4	Hanau	Chemie			2700				Gleitzeit; Vertrauensarbeitszeit; regelmäßige flexible Wochenarbeitszeit; Zeitkontingent für Freizeitausgleich möglich; Lebensarbeitszeitkonten
09.10.2009	expert automotive gmbh	Rudolf-Diesel-Straße 4	Gelnhausen	Dienstleistung	24	24	49	14	6	20	flexible Arbeitszeitkonten, Teilzeit- u. Minijob-Stellen; Arbeitszeitvereinbarungen nach familiären und betrieblichen Belangen möglich
03.06.2009	pro familia Hanau	Vor dem Kanaltor 3	Hanau	Soziale Dienste	15	3	18	13	3	16	flexible Tagesarbeitszeit, Kindergarten, Kinderarzt, Schulzeiten werden im Dienstplan berücksichtigt
20.03.2009	Barmer	Nürnberger Straße 2-4	Hanau	Krankenversicherung	125	77	202	57	4	61	über Haustarifvertrag vereinbart beide Seiten profitieren davon
22.01.2009	Engelhard Arzneimittel GmbH&Co.KG	Herzbergstraße 3	Niederdorfelden	Arzneimittel			225			34	Vertrauensarbeitszeit; Verbindung von Heimarbeit und Arbeit im Büro

1. Arbeitszeit

b Flexible Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)	c Möglichkeiten der Arbeitsunterbrechung	d Familiengerechte Urlaubsplanung	e Flexible Gestaltung Arbeitsort	f betriebsspezifische Aktivitäten
individuelle familienbedingte Teilzeit-/Vollzeitarbeit nach Absprache mit Vorgesetzten auch langfristig möglich: u.a. nach Erziehungsfreistellung; bei Wiedereinstieg; Job-Sharing, Arbeitszeit en bloc; Freistellung, Altersteilzeitmodelle gemäß Tarifvertrag	Lebensphasenorientierte Arbeitszeit: spezielle Vereinbarungen von Arbeitszeit für Kindererziehung oder Pflege; Freistellung gemäß MTV Chemie § 8 1.5	"Sabbaticals"; in Schulferien erhalten Mitarbeiter/innen mit schulpflichtigen Kind / Partner/in vorrangig Urlaub, wenn betrieblich möglich	Möglich: Tele-Heimarbeit; alternierende Telearbeit; mobile Telearbeit; generell vorrangige Ausstattung mit Laptops, aber auch Leihlaptops sind verfügbar; Arbeit von zu Hause o.ä. durch Nutzung von UMTS Karten, VPN Zugängen, etc	
flexibles Arbeitszeitkonto, bei dem familiäre Belange in Abstimmung mit Vorgesetzten berücksichtigt werden können; flexible Kernarbeitszeitpflicht im Team; 40 % aller Stellen sind Teilzeit oder Minijob; Teilzeit-Modelle: feste/flexible Arbeitstage, Kombination Arbeit vor Ort und Telearbeit; flexible Pausen	flexible Pausen; bei akuten Notfällen ist Arbeitsunterbrechung immer möglich; ohne Probleme wegen flexibler Arbeitszeitkonten	wird innerhalb der Teams abgestimmt; Berücksichtigung der Urlaubswünsche von Beschäftigten mit Kindern ist selbstverständlich.	nach Absprache Möglichkeit bestimmte Aufgaben außerhalb des Unternehmen zu erledigen z.B. Telearbeitsplätze/Homeoffice	-
feste Tage, Teilzeitmodelle, Altersteilzeit in der Erprobungsphase	sieht der Tarifvertrag vor, Sabbatjahr möglich	wird seit 10 Jahren konsequent durchgeführt, Abstimmung in der Teamsitzung	in der Regel nicht möglich durch die face to face Beratungstätigkeit	EFQM
individuelle Arbeitsmodelle			nach Absprache ist Telearbeit/Homeoffice in Marketing - und Vertriebsaktionen möglich	wenn möglich wohnortnaher Dienstort
individuelle Teilzeitmodelle, Altersteilzeit, Altersfreizeit, Job-Sharing	bei Bedarf längere Pausen Arbeitsunterbrechung oder kurzfristige Urlaubnahme bei familiären Notfällen	vorrangiges Wahlrecht bei Urlaubsplanung mit Kindern	Homeoffice, Telearbeit	flexibler Arbeitsbeginn/Arbeitsende für Mitarbeiter/innen, die auf ÖPNV angewiesen sind

2. Personalentwicklung

a familiengerechte Personalentwicklung	b spezifische Angebote zum Wiedereinstieg	c familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote	d Aktivitäten zur Chancengleichheit von Mann und Frau
Personalentwicklungsplan; jährliche Mitarbeiter/innengespräche; Mitarbeiter/innen in Elternzeit haben gleiche Rechte (auch auf Fortbildung) und Pflichten wie andere Mitarbeiter/innen; Außerbetriebliches Engagement wird berücksichtigt.	Vor Mutterschutz/Elternzeit oder Pflege-Auszeit Mitarbeitergespräch zur Planung der "Auszeit". z.B. zu Dauer der Elternzeit, Kontakthaltemöglichkeiten, Bereitschaft zu Vertretungstätigkeiten, Informations- und Kommunikationswege; mind. 6 Monate vor Wiedereingliederung wird ein Plan dazu erstellt, Optionen und Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erörtert	i.d. Regel finden Fortbildungen während der üblichen Arbeitszeit statt; im Einzelfall verschiedene Varianten; Möglichkeit zur Kinderbetreuung über eine Familienservice-Agentur während der Veranstaltungen	gleichberechtigte Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen; Individuelle familiäre Aufgaben finden bei Auswahl und zeitlichen Planung der Veranstaltungen Berücksichtigung
für jede/n Mitarbeiter/in gleiche Möglichkeiten entsprechend seinem/ihrem Potential und Interesse	-	gleiche Möglichkeiten für jeden; familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote	nicht nötig, da Beurteilung und Förderung ausschließlich nach Leistung, Potenzial und Interesse
MitarbeiterInnengespräche, MitarbeiterInnen werden zur beruflichen Qualifizierung und Spezialisierung angehalten	Kontaktmöglichkeiten während der Elternzeit, Rückkehrgespräche, Teilnahme an Betriebsfeiern, Exkursionen etc.	häufig Wohnortnah	Geschäftsführung wird in Hanau, Hessen und im Bund von einer Frau besetzt
langfristige Personalentwicklungsplanung	Rückkehrseminare und -gespräche	hausinterne Patenschaften zwischen Aktiven und Passiven	
Mitarbeiter/innen-gespräche, gesteuerte Personalentwicklung	Rückkehrgespräche Kontakt und Weiterbildung auch während Elternzeit		

3. Service für Familien

e betriebsspezifische Aktivitäten	a Vermittlungshilfen zur Kinderbetreuung	b betriebseigenes Betreuungsangebot	c Vermittlungshilfen zur Pflege von Angehörigen	d betriebsspezifische Aktivitäten
	Notfallunterstützung (Ausfall der Kinderbetreuung, oder aufgrund unvorherges. dienstlichen Belangen) bei Kinderbetreuung durch externe Dienstleistung z.B. Tagesmutter	Kleinkindbetreuung/Kita in Hanau-Wolfgang; Sommerferien: Kinder-Ferienprogramm für Mitarbeiter-Kinder; Schüler/innenstipendium für Auslandsschuljahr; weltweites Schüler/innen-Ferienaustauschprogramm für ältere Mitarbeiter/innen-Kinder (2-3 Wochen gegenseitiger Besuch in Schulferien)	Hilfe bei Suche und Oragnisation nach Betreuung bzw. der Betreuungsplätze durch externe Dienstleistung; Kooperationsvertrag mit Diakoniewerk Essen	zentrale Ansprechpartnerin für Familie und Beruf
Planungstage, Betriebsausflüge, Exkursionen bzw. Personalaustausch mit internationalen Partnerorganisationen	Weitergabe von geprüften Adressen		Weitergabe von geprüften Adressen	vernetzt mit allen Unterstützungssystemen
Entwicklung bzw. Weiterentwicklung spezieller Genderprogramme			alles was die Pflegekasse bietet	
Sprachkurse				

4. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

5. Informations- u

a finanzielle Zuschüsse	b Serviceangebot	c betriebsspezifische Aktivitäten	a Infowege, -mittel zur Vorstellung familien- freundl. Angebote	b spezifische Ansprechpartner/innen
Essenszuschuss an best. Standorten; in besonderen Notlagen gibt es vorübergehende finanzielle Unterstützung und schnelle Hilfe möglich; Möglichkeit von Gehaltsvorauszahlungen und Notfallzahlungen (kann auch für Notfallbetreuung genutzt werden); Mitarbeiter/innen und/oder Familienangehörige erhalten Preisnachlässe beim Kauf von Produkten des eigenen Betriebes	Betriebssport; Food-to-go; Impfungen; Ergonomieberatung	Stipendien für frühzeitige Qualifizierung für potentielle Beschäftigte; Investitionen in eigene Zukunft: 15 Auslandsstipendien (für ein Schuljahr) für MA-Kinder 16-18 J. konzernweit; Alters-/Hinterbliebenenversorgung zusätzliche freiwillige Leistungen: Erfolgsbeteiligung, Altersversorgung, Langzeitkonten, Leistungszulage, private Internetnutzung in Pausen; rivate Nutzung Diensthandy und Dienstwagen bei Kostenbeteiligung	Intranet; Mitarbeiterzeitung, Schwarzes Brett; Broschüren	Zentrale Ansprechpartnerin für Themen rund um Vereinbarkeit von Beruf & Familie; AG Beruf und Familie
		Betriebsfeste (z.B. Grillfest) auch für Angehörige	Azubi-Projekt: Firmenzeitung	
nicht möglich, da öffentlich gefördert		Zusatzversorgung fürs Alter	regelmäßige Teambesprechungen, Transparenz bei Personalentscheidungen	Leiterin der Beratungsstelle
	legen großen Wert auf Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		vor Ort und über Mitarbeiterzeitschrift	vor Ort: Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauensfrau, die mit ÖPR und Geschäftsleitung zusammen arbeiten
Darlehen; Fahrtkostenzuschuss; Firmenrabatt	gesundheitsförd.Maßnahmen; Rückenschule; frisches Obst; Gripeschutzimpfung; Laufgruppen		Schwarzes Brett; Intranet; E-Mail-Rundschreiben; Betriebsversammlungen, Telegramme	Betriebsrat; Ausländer-, Schwerbehinderten-, Ausbildungsbeauftragte

nd Kommunikationspolitik		6. Unternehmensphilosophie	
c betriebl. Interessenvertretung	d betriebsspezifische Aktivitäten	a Unternehmensleitsätze	b betriebsspezifische Aktivitäten
KBV/KSprAV Vereinbarkeit Beruf und Familie; Arbeitskreis der Sozialpartner (BAVC und IGBCE); Konzernarbeitskreis Beruf und Familie; Arbeitskreis Gesundheit, Demografie, Familie und Beruf auf lokaler Ebene; Zentrale Ansprechpartnerin für Themen rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Personalmanagement	Betriebsversammlungen; Infoveranstaltungen	Unsere Werte lauten: Verantwortliches Handeln - Mut zum Neuen - Voller Einsatz Unsere Kernkompetenzen lauten: Kreativität - Spezialistentum - Selbsterneuerung - Verlässlichkeit	
		Proaktive Gestaltung der Zukunft; Veränderung als Chance; Innovationen in Technik, Prozessen und Produkte sind Basis für zukünftiges Wachstum; Motivation, Kompetenz und Effizienz aller Mitarbeiter/innen sichert dauerhaften Erfolg; Übernahme von Verantwortung in der Gesellschaft; Schutz und Förderung von Kindern - insbes. ihrer Ausbildung - gilt die besondere Aufmerksamkeit	
		hängen im Wartezimmer, können gern zugesandt werden Nomen est omen, Name ist Programm	Menschen ohne Familie werden nicht diskriminiert
entsprechende Dienstvereinbarungen liegen vor			
Betriebsvereinbarungen		Audit berufundfamilie durchgeführt, Zertifikat seit 2008	

7. Sonstige Aktivitäten

große Herausforderung: Wettbewerb der Gegenwart erfolgreich begegnen durch eigenes unverwechselbares Profil und strategische Ausrichtung daran.
Konsequente Orientierung an Kundinnen/Kunden; besonders herausstellen: Produktqualität und ergänzende Dienstleistungen; Innovationskraft und Kreativität: individuelle Lösungen für neue Probleme finden; Gleichgewicht zwischen Interessen des Unternehmens und Belangen der Mitarbeiter finden; nur mit richtigen Rahmenbedingungen ist es möglich, auch in Zukunft gut ausgebildete und hochmotivierte Mitarbeiter zu halten und das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiv zu machen.

Auch PraktikantInnen mit Kind wird ein familiengerechter Arbeitseinsatz für die Zeit des Praktikums ermöglicht

Umsetzung von Zielen und Maßnahmen aus der Zielvereinbarung zum Audit berufundfamilie

Urkunde erhalten am:	Name des Unternehmens	Straße	Ort	Branche	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Teilzeitbeschäftigte			a Flexible Arbeitszeit aufgrund familiärer Belange
					weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	
24.10.2008	WILI GmbH	Donaustraße 7/1	Hanau	Dialogmarketing	32	3	35	26	2	28	Brückentage
22.09.2008	Der Ludwig	Fuldaer Straße 2	Schlüchtern	Fleischerhandwerk	11	7	18	7	1	8	Berücksichtigung familiärer Belange bei Einteilung der Wochenarbeitszeit
07.08.2008	NORMA Germany GmbH	Edisonstr. 4	Maintal	Metallverarbeitung			700				Gleitzeit
06.05.2008	Engel AG - Fachagentur für Haushaltmarketing	Am Aubach 36	Bad Orb	Haushaltsmarketing	17	12	29	7	1	8	Vertrauensarbeitszeit, hier: Splitting Vollzeitstelle; teils Anwesenheit in Unternehmen und teils Home-Office

1. Arbeitszeit

b Flexible Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)	c Möglichkeiten der Arbeitsunterbrechung	d Familiengerechte Urlaubsplanung	e Flexible Gestaltung Arbeitsort	f betriebsspezifische Aktivitäten
verschiedene Stundenmodelle	ja	ja	nein	Grillen, Schwimmen, Wandern, Gesundheitsprophylaxe, Kegeln, Nordic Walking
individuelle Teilzeitmodelle gemäß dienstlicher Belange möglich		nach Rücksprache mit der Unternehmensleitung möglich	familiengerechte Urlaubsplanung gemäß "Spielregeln"	wenn möglich - vor allem bei Verwaltungstätigkeiten -; flex. Gestaltung des Arbeitsortes
Altersteilzeit, Homeoffice etc.	durch Gleitzeit	während der Schulferein Bevorzugung von Familien mit schulpflichtigen Kindern	Homeoffice wird teilweise praktiziert	Sommerfeste für Familien mit ihren Angehörigen
flexible Einteilung der Tage und Stundenzahl	jederzeit nach Absprache selbstorganisiert möglich	Familien haben Vorrang; Jahresplanung findet unternehmensweit statt	Laptop-Arbeitsplatz inkl. notwendiger zusätzlicher Hard-/Software verfügbar	

2. Personalentwicklung

a familiengerechte Personalentwicklung	b spezifische Angebote zum Wiedereinstieg	c familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote	d Aktivitäten zur Chancengleichheit von Mann und Frau
Stundenauf- bzw. Abstockung nach Bedarf	Wiedereinstiegsprogramme während der Elternzeit, flexible Teilzeitgestaltung	Bezahlte Schulungen während der Arbeitszeit	sehr hoher Frauenanteil
fest in "Spielregeln" des Unternehmens verankert	allen Angestellten wird Wiedereinstieg nach Inanspruchnahme der Elternzeit gewährt	nach Rücksprache mit Unternehmensleitung möglich; Ein Weiterbildungsbudget pro Mitarbeiter/in kann abgerufen werden	Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/innen
Mitarbeiter/innen-gespräche etc.	noch nicht vorhanden, aber Thema des Arbeitskreises	noch nicht vorhanden, aber Thema des Arbeitskreises	noch nicht vorhanden, aber Thema des Arbeitskreises
finden regelmäßig statt; Fam. Entwicklung wird berücksichtigt	dauerhafter Kontakt	interne/externe Schulungsangebotedurch Engel-Akademie	obligatorisch

3. Service für Familien

e betriebsspezifische Aktivitäten	a Vermittlungshilfen zur Kinderbetreuung	b betriebseigenes Betreuungsangebot	c Vermittlungshilfen zur Pflege von Angehörigen	d betriebsspezifische Aktivitäten
Interne Schulungen nach Mitarbeiter/innenbefragung				
	nach Rücksprache mit Unternehmensleitung möglich; Anwendung erfolgt		nach Rücksprache mit Unternehmensleitung möglich; Anwendung erfolgt	
	wird derzeit mit der Stadt Maintal verhandelt (Bildungsinitiative für Kinder in Maintal)			
persönliches Bildungsbudget Mitarbeiter/innen-Bibliothek	individueller Support nach Bedarf		individueller Support nach Bedarf	

4. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

5. Informations- u

a finanzielle Zuschüsse	b Serviceangebot	c betriebsspezifische Aktivitäten	a Infowege, -mittel zur Vorstellung familien- freundl. Angebote	b spezifische Ansprechpartner/innen
Darlehen, Fahrtkostenzuschuss, Gewährung von Firmenrabatten bei verschiedenen Unternehmen	Nordic Walking, "Leichter Leben in Deutschland"		Intranet, Schwarzes Brett, familienfreundliche Terminierung von Besprechungen	Frauenbeauftragte
Essens- und Firmenrabatte; freiwillige soziale Leistungen werden gewährt	Gesundheitsmanagement in konkreter Planungsphase Bedarfsanalyse liegt vor		Schwarzes Brett, Broschüren und Zeitungen liegen aus	
Essenszuschuss in Werkskantine	gesundheitsförderliche Maßnahmen in Form von Vorsorgemaßn.; Rabatte für Mitarbeiter/innen im benachbarten Fitnessstudio		Schwarzes Brett, Intranet	Familienbeauftragte
Catering zu vergünstigten Konditionen	Kostenlose Getränke und Obst für alle Mitarbeiter/innen	Personalentwicklerin		

nd Kommunikationspolitik		6. Unternehmensphilosophie	
c betriebl. Interessenvertretung	d betriebsspezifische Aktivitäten	a Unternehmensleitsätze	b betriebsspezifische Aktivitäten
		familienfreundliche Personalpolitik, Quelle unseres Erfolges sind engagierte und hochmotivierte Mitarbeiter/innen	
		Im Unternehmensleitbild, der Firmenethik und in den Spielregeln, sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spezifisch geregelt	
ein Arbeitskreis befasst sich mit dieser Thematik		es existieren Unternehmensleitsätze	
	Ideen-Börse	Wir wissen um den Einfluss, den wir auf das Leben unserer MitarbeiterInnen haben. Mit dem Ziel Unternehmensinteressen, Kundenwünsche und Mitarbeiterbelange in eine ausgewogene Balance zu bringen. verfolgen wir eine familienbewusste Personalpolitik. Fairness, Zuverlässigkeit und Achtsamkeit im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns eine der Grundlagen unseres unternehmerischen Erfolgs. Danach handeln wir.	Philosophie wird wöchentlich kommuniziert, sog. "Talk im Turm"

7. Sonstige Aktivitäten

"wili family balance" - passion for job - passion for family; teambuilding, coaching, Beratung zum Umgang mit veränderten Arbeitsformen aufgrund familiärer Veränderungen, Beratung zum Thema Haushaltsservice, Kinderbetreuung, Hinweis auf Seminare, Veranstaltungen, Besuche zu Geburtstagen, Jubiläen, Ausflüge, etc.

Teilnahme seitens der Personalabteilung und dreier Betriebsmitglieder (incl. Vorsitzendem) an der Kooperation in der Kinderbetreuung zwischen Stadt Maintal und Wirtschaft / "Bildungsinitiative für Kinder in Maintal"

Urkunde erhalten am:	Name des Unternehmens	Straße	Ort	Branche	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Teilzeitbeschäftigte			
					weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	
											a Flexible Arbeitszeit aufgrund familiärer Belange
06.05.2008	Veritas AG	Stettiner Straße 1-9	Gelnhausen	Automobilzulieferindustrie	297	1205	1502	94	20	114	Gleizeitrahmen 6 h bis 19 h; Zeitkonten bis +/- 80 Std.
30.04.2008	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH	Ulanenplatz 11	Hanau	Personal- und Weiterbildungsdienstleistung	16	5	21	3	0	3	
30.04.2008	Umicore AG & Co KG	Rodenbacher Chaussee 4	Hanau	Chemische Industrie	276	924	1200			102	Jahresarbeitszeit ohne Kernzeit
30.04.2008	IHK Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern	Am Pedro-Jung-Park 14	Hanau	Körperschaft des öffentlichen Rechts	19	10	29	14	0	14	Eigene Gestaltung der Arbeitszeit nach Absprache und Möglichkeit

1. Arbeitszeit

b Flexible Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)	c Möglichkeiten der Arbeitsunterbrechung	d Familiengerechte Urlaubsplanung	e Flexible Gestaltung Arbeitsort	f betriebsspezifische Aktivitäten
verschiedenste Teilzeitmodelle Job-Sharing, Altersteilzeit	Freistellung bei akuter Erkrankung von Familienangehörigen insbesondere von Kindern	Betriebsvereinbarung über Urlaubsgrundsätze, vorrangige Urlaubserteilung für Mitarbeiter/innen mit Kindern	versch. Home-Office-Modelle mit Telearbeitsplätzen bzw. alternierender Telearbeit	
			1 Telearbeitsplatz	
Flexible Arbeitszeitlänge, Teilzeitangebote, "Jobsharing", Altersteilzeit	Bezahlte bzw. unbezahlte Freistellung zur Pflege erkrankter Familienmitglieder	Beschäftigte mit Kindern haben bei Urlaubsplanung Vorrang	Teilweise bereits vorhanden	
4-Tage-Woche möglich	Ist jederzeit und sehr unbürokratisch möglich	Kollegen/Kolleginnen ohne schulpflichtige Kinder nehmen Rücksicht auf welche mit Familie - es gibt immer eine Lösung	Heimarbeit nach Absprache, es gibt einige Laptops	

2. Personalentwicklung

a familiengerechte Personalentwicklung	b spezifische Angebote zum Wiedereinstieg	c familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote	d Aktivitäten zur Chancengleichheit von Mann und Frau
	Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit; Mitarbeiter/innen in Mutterschutz und Elternzeit erhalten Firmenzeitschrift VerINFORM für Erleichterung von Wiedereinstieg		
in allen Geschäftsfeldern werden neben ganzheitlicher Einbindung von Gender Mainstreaming auch spezielle Maßnahmen für Frauen angeboten: Metoring-Programm			Chancengleichheit in der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter/innen ist Geschäftspolitik der FAW; Spez. Frauenförderung u.a. zur Motivation und Qualifizierung für Bewerbungen auf Führungspositionen ganzheitl. Einbindung von Gender Mainstreaming; leistungsgerechte berufliche Entwicklung von Frauen u. Mädchen auf dem Arbeitsmarkt soll verbessert werden; für an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik erhielt die FAW das TOTAL E-QUALITY Prädikat
Mitarbeiter/innengespräche- Leistungsbeurteilung; Entwicklungsgespräche	Kontakte während der Elternzeit; Teilzeit während der Elternzeit; Weiterbildungsangebote während der Elternzeit		Frauen und Männer sind gleichberechtigt, dual couple career
Mitarbeiter/innengespräche	Rückkehrgespräche	Fort- und Weiterbildungen für alle Mitarbeiter/innen	einige Frauen in Führungspositionen und Teilzeit

3. Service für Familien

e betriebsspezifische Aktivitäten	a Vermittlungshilfen zur Kinderbetreuung	b betriebseigenes Betreuungsangebot	c Vermittlungshilfen zur Pflege von Angehörigen	d betriebsspezifische Aktivitäten
Girls´Day; Ausbildung von weiblichen Azubis in "typischen Männerberufen"	Kontakte zu verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen	Ferienbetreuung für Mitarbeiter/innen-Kinder in hessischen Sommerferien seit 2005; Ferienbetreuung in hessischen Herbstferien seit 2007		geplant: Einrichtung Eltern-/Kind-Zimmer auf Werksgelände; Erholungsurlaub für Familien in Hilders, Waldmünchen und an Ostsee mit Unterstützung des Betriebsrates
		ab 2008 betriebsnahe, firmengestützte Kinderkrippe	in Planung	Bügel- und Wäscheservice
	Bei Nachfrage gerne		Bei Nachfrage gerne	Kinder dürfen mit an den Arbeitsplatz genommen werden

4. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

5. Informations- u

a finanzielle Zuschüsse	b Serviceangebot	c betriebsspezifische Aktivitäten	a Infowege, -mittel zur Vorstellung familien- freundl. Angebote	b spezifische Ansprechpartner/innen
	Angebot von Rauchentwöhnungsseminaren; kostenlose Gripeschutzimpfungen für Mitarbeiter/innen	Vergünstigungen für Veritasmitarbeiter/innen bei verschiedenen Firmen und Dienstleistern im Umkreis	hausinterne Infotafeln; Intranet; kostenlose Firmenzeitung VerINFORM (1x im Quartal) für alle Mitarbeiter/innen; Vorstellung der Ferienbetreuung für MA- Kinder im Rahmen der Betriebsversammlung	Projektgruppe Kinderbetreuung; Werksärztlicher Dienst
Essenszuschuss	Werksärztliche Versorgungsleistungen, Betriebssportgruppen, Bügelservice		Intranet, Mitarbeiter/innenzeitschrift	
Darlehen; Handyverträge; Rabatte bei Firmen in Hanau; günstige Versicherung; Betriebsrente			Intranet	

nd Kommunikationspolitik		6. Unternehmensphilosophie	
c betriebl. Interessenvertretung	d betriebsspezifische Aktivitäten	a Unternehmensleitsätze	b betriebsspezifische Aktivitäten
freigestellte Betriebsrätin der Veritas ist Mitglied der Projektgruppe Kinderbetreuung	Fußballturniere; Familienfahrradtage für Mitarbeiter/innen; Teilnahme am BC Challenge Lauf GN mit Einlad. der Familien zum Veritasstand; Familientage, Angebot von Rentenberatung für Mitarbeiter/innen in Firma durch externe Dienstleistung; Angebot Suchtberatung (Betriebsvereinbarung); Infoveranstaltung für Eltern neuer Azubis	Erhalt des Familienunternehmens Veritas	
Firma ist von der Hertie-Stiftung berufundfamilie eGmbH zertifiziert		Umicore Way, Verpflichtungserklärung des Vorstandes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work life balance, "Code of Conduct", "Human Rights Policy", "Sustainable Development and Social Objectives"	
	Weihnachtsfeier, Betriebsausflüge	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur	

7. Sonstige Aktivitäten

Unterstützung des Schulhofprojektes an Philipp-Reis-Schule Gelnhausen (Patenschaft) Unterstützung des Kinderheims.