

# Familie + Wirtschaft = Wachstum



Zeichen einer modernen Unternehmens-, Wirtschafts- und Standortpolitik in Mecklenburg-Vorpommern

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus  
Ministerium für Soziales und Gesundheit

**Mecklenburg  
Vorpommern** 

<b>Grußwort des Wirtschaftsministers.....</b>	<b>2</b>
<b>Grußwort der Sozialministerin.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Familienbewusste Personalentwicklung - Zeichen einer modernen Unternehmens- und Wirtschaftspolitik.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Vereinbarkeit von Erwerbs-, Privat- und Familienleben in Mecklenburg-Vorpommern.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Familienfreundlichkeit in Unternehmen des Landes.....</b>	<b>8</b>
3.1 Checkliste betriebliche Maßnahmen und Möglichkeiten.....	9
3.2 Betriebswirtschaftliche Effekte.....	12
3.3 Praxisbeispiele.....	15
<b>4. Förderprogramme - Wettbewerbe - Kooperationen.....</b>	<b>28</b>
4.1 Förderprogramme.....	28
4.2 Wettbewerbe.....	32
4.3 Kooperationen.....	35
<b>5. Ansprechpartner und Beratungsstellen in Mecklenburg-Vorpommern.....</b>	<b>37</b>



Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn ich von einer modernen Wirtschaftspolitik spreche, gehört eine familienbewusste Unternehmens- und Personalpolitik einfach dazu.

Ich weiß, dass dies weder in der Wirtschaft noch in den Einrichtungen der öffentlichen Hand ein Selbstläufer ist. Viele Betriebe und Einrichtungen reden darüber, doch mangelt es trotz vorhandener guter Beispiele und Initiativen zuweilen noch an einer flächendeckenden Umsetzung.

Ich möchte vor allem die Unternehmen des Landes ermuntern, sich dem Thema Vereinbarkeit von Familien-, Berufs- und Privatleben noch stärker zu widmen. Langfristig binden sie damit qualifizierte Fachkräfte und sichern die Existenz ihrer Unternehmen. Familienfreundliche Angebote sind für Beschäftigte mit Kindern oder auch pflegebedürftigen Angehörigen oftmals ein entscheidendes Kriterium für die Wahl des Arbeitgebers.

Seit 2008 vergibt mein Ministerium gemeinsam mit der Wirtschaft jährlich den Unternehmerpreis für das „Familienfreundliche Unternehmen“. Im März 2009 wurde erstmals bundesweit ein Aktionstag „Familie + Wirtschaft = Wachstum“ durchgeführt, um diesem strukturbestimmenden Handlungsfeld, den Fördermöglichkeiten und erforderlichen Maßnahmen gesellschaftlich und wirtschaftspolitisch eine noch stärkere Aufmerksamkeit zu sichern.

Diese Broschüre soll Ihnen als Orientierungshilfe und als Leitfaden dienen. Sie soll Impulse und Anregungen geben, positive Beispiele in Unternehmen des Landes vorstellen und die wichtigsten Förderprogramme und Initiativen der Landesregierung sowie Ansprechpartner bzw. Beratungsstellen ausweisen.

Ich wünsche mir, dass Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben in Mecklenburg-Vorpommern als Teil der Unternehmenskultur zu einer Selbstverständlichkeit wird.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Seidel'. The signature is written in a cursive, slightly stylized font.

Jürgen Seidel

Minister für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern



## Grußwort der Sozialministerin

Sehr geehrte Damen und Herren,

welche Anforderungen stellt eine Sozialministerin an moderne Familienpolitik? Wenn ich die Wirtschaft in den Blick nehme, lautet die Antwort so: Zunächst einmal brauchen wir Unternehmer, denen die Vereinbarkeit von Familien-, Privat- und Erwerbsleben ein wichtiges Anliegen ist. Der Zuschnitt der Arbeitsplätze sollte es den Beschäftigten erleichtern, eine Familie zu gründen, zu unterhalten und gut durch den Alltag zu bringen. Wenn Unternehmer dies beherzigen, darf sich ihr Betrieb zu Recht „familienfreundlich“ nennen.

Eine Unternehmenskultur, in der sich Familie und Beruf problemlos miteinander vereinbaren lassen, wächst nicht über Nacht. Werte müssen sich wandeln - das ist nie leicht. Wenn es gelingen soll, Familie und Beruf nicht mehr als Gegensatz erscheinen zu lassen, müssen Politik, Wirtschaft, Städte und Gemeinden zusammenarbeiten. Letztlich ist jeder Einzelne aufgerufen, den Wertewandel voranzutreiben. Als berufstätige Ehefrau und Mutter erlebe ich jeden Tag, dass dieser Wandel eine echte Herausforderung darstellen kann. Firmeninhaber und Behördenleiter sollten sich jedoch vor Augen halten, dass Familienfreundlichkeit im Wettbewerb um Fachkräfte ein klarer Standortvorteil sein kann.

Das Ministerium für Soziales und Gesundheit unterstützt dieses zukunftssträchtige Thema. So fördern wir u. a. Projekte, die die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit zum Ziel haben und unterstützen landesweit die „Lokalen Bündnisse für Familien“, die den Kontakt zu regionalen Arbeitgebern suchen.

Ich würde mich freuen, wenn diese Broschüre dazu beitragen könnte, dass Arbeitgeber die familiäre Situation der Beschäftigten noch mehr beachten.

Übrigens: Gute Ideen sind jederzeit willkommen!

Manuela Schwesig

Ministerin für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern

# 1. Familienbewusste Personalentwicklung - Zeichen einer modernen Unternehmens- und Wirtschaftspolitik

Als größte Herausforderung in Anbetracht aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen in Deutschland sehen die Wirtschafts-, Arbeits- und die Sozialministerien der Bundesländer die sich wandelnde Altersstruktur unserer Gesellschaft. In Folge niedrigerer Geburten- und Sterberaten wird die Bevölkerung insgesamt älter und zahlenmäßig kleiner. Die Politik sieht ihre Aufgabe darin, vor dem Hintergrund dieser und weiterer grundlegender Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen den gesellschaftlichen Wandel voranzutreiben und zu gestalten.

Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse und daraus abgeleiteten Handlungserfordernisse skizziert.

## Gesellschaft im Wandel

Frauen und Männer definieren ihre Rollen in der Gesellschaft heute zunehmend anders als früher. Die meisten wollen sowohl im Beruf als auch in der Familie aktiv sein und beide Bereiche in einer guten Balance halten. Das Alleinverdienermodell entspricht damit immer weniger der Realität.

Auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger stellt Politik und Wirtschaft vor Herausforderungen. Bereits jetzt pflegen 16 Prozent aller Frauen zwischen 40 und 54 Jahren sowie 8 Prozent aller Männer dieser Altersgruppe Angehörige. Diese Entwicklung wird sich zukünftig noch verschärfen, denn:

„Nicht alle haben Kinder, aber alle haben Eltern.“\*

## Ökonomische Entwicklungen

Die Wirtschaft wird immer schnelllebiger. Veränderungen der Tätigkeitsfelder und Betriebsstrukturen sind an der Tagesordnung. Beschäftigte stehen in der Verantwortung, sich diesem ständigen Wechsel zu stellen und damit umzugehen.

Immer seltener sind Menschen ihr Leben lang bei einem Betrieb bzw. in einem Beruf tätig. Befristete Arbeitsverhältnisse sowie verschiedene Formen der Teilzeitarbeit sind häufig anzutreffen. Außerdem zeichnet sich ab, dass der Anteil der Frauen, die aktiv am Arbeitsleben teilnehmen, ansteigt.

Darüber hinaus ist eine stärkere Zweiteilung des Arbeitsmarktes zu erkennen mit einem Überangebot an gering Qualifizierten und einem sich verschärfenden Mangel an Fachkräften.

## Lebensmitte als Nadelöhr

Zwischen dem 30. und 45. Lebensjahr treffen heute viele Pflichten zusammen. Karriere, Kinder und Pflege der Eltern führen zu einer deutlichen Mehrbelastung in der Lebensmitte. Relativ starre Altersgrenzen und die betriebliche Fokussierung auf die erste Hälfte des Erwerbslebens erhöhen den Druck auf die jüngere Generation, in kurzer Zeit immer mehr bewältigen zu müssen.

Es zeigt sich, dass berufliche Interessen zu Lasten der Privaten gehen. Deutlich wird dies in der geringen Geburtenrate und einem gestiegenen Erstgeburtsalter von durchschnittlich 30 Jahren.

\*Quelle: Nieja, E.: DIE ZEIT vom 24.09.2007

## Die gegenwärtige Personalpolitik in vielen Unternehmen

Die familienbewusste Personalpolitik zeichnet sich in der Praxis meist durch folgende Faktoren aus:

- Sie ist anlassorientiert. Die Lösung von Einzelfällen steht im Vordergrund.
- Sie ist selten in ein unternehmerisches Gesamtkonzept bzw. eine Strategie eingebunden. Maßnahmen stehen isoliert nebeneinander, umfassende Analysen werden kaum vorgenommen.
- Sie wendet sich vor allem an Frauen. Männer finden selten unterstützende Ansprechpersonen.
- Sie hat vorwiegend die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung im Blick. Die Pflege von Angehörigen wird bisher kaum berücksichtigt.

## Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Um Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen und zu halten, vorhandene Potentiale zu nutzen und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter über das gesamte Berufsleben hinweg zu erhalten, empfiehlt es sich, neben den betrieblichen Notwendigkeiten auch die Interessen und Ziele der Mitarbeiter in Verbindung mit ihren Lebensphasen und ihrer individuellen Lebenssituation zu beachten.

Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik berücksichtigt die Veränderungen im Rollenverständnis, entspricht einer zeitgemäßen und modernen Familienpolitik, wird den betrieblichen Anforderungen gerecht und integriert den demografischen Wandel und die damit verbundenen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in die unternehmerischen Entscheidungen. Zur lebensphasenorientierten Unternehmens- und Personalpolitik gehören die Bereiche Unternehmenskultur, Führung, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung und Services für Familien.

## Arbeitsmarktorientierte Maßnahmen

Der Arbeitsmarkt für Fachkräfte wird sich in Zukunft wesentlich verändern. Flexible Arbeitszeitmodelle bzw. Lebensarbeitszeitmodelle werden unverzichtbar sein.

Um dies zu unterstützen, wurde Ende 2008 das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“\* verabschiedet. Ein Schwerpunkt des Gesetzes ist das Ansparen von Zeit in Lebensarbeitszeitkonten, die zu einem späteren Zeitpunkt zur kurz-, mittel- oder längerfristigen Freistellung von der Arbeit in Anspruch genommen werden können. Somit kann eine lebensphasenorientierte Personalpolitik leichter umgesetzt werden.

## Neuer Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben bedeutet nicht nur Kinderbetreuung, sondern schließt auch die Pflege von Angehörigen mit ein. Hier liegt ein wachsendes Handlungs- und Entwicklungsfeld: 1,44 Millionen pflegebedürftige Menschen werden derzeit in Privathaushalten gepflegt, zwei Drittel davon durch Angehörige. 73 Prozent der pflegenden Angehörigen sind Frauen und mehr als 40 Prozent von ihnen erwerbstätig. Die Mehrheit der pflegenden Angehörigen ist über 40 Jahre alt.

\*Quelle: [www.bgblportal.de](http://www.bgblportal.de) > Bundesgesetzblatt I, Nr. 64 vom 29.12.2008 (Dokument 2940)

Werden Pflegeleistungen von der Familie in der Häuslichkeit erbracht, stehen die pflegenden Angehörigen oft vor der Herausforderung, Berufstätigkeit mit der Pflegeaufgabe vereinbaren zu müssen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Eintritt, die Dauer und die Entwicklung der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen nur bedingt vorhersehbar und die psychischen Belastungen häufig erheblich sind. Zudem müssen starke Einschränkungen im Alltag in Kauf genommen werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist nicht mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung vergleichbar.

Ohne tragfähige Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege laufen Unternehmen Gefahr, qualifizierte Mitarbeiter zu verlieren.

**Unternehmen, die ihren Beschäftigten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbieten, erzielen Vorteile:**

- Wenn Stressbelastungen durch eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege reduziert und sogar vermieden werden, bleiben Leistungsbereitschaft und -fähigkeit erhalten.
- Beratung und Information bei einem plötzlichen Beginn oder einer Veränderung der Pflegebedürftigkeit tragen dazu bei, dass die betroffenen Beschäftigten schnell tragfähige Lösungen finden und sich unbelasteter auf die Berufstätigkeit konzentrieren können.
- Qualifizierte Mitarbeiter bleiben im Unternehmen. Ihre Loyalität und Arbeitszufriedenheit steigen.

Die betrieblichen Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zum großen Teil auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege übertragbar.

Unter Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen resultiert, dass die lebensphasenorientierte Personal- und Unternehmenspolitik auch hier ihre Gültigkeit hat.

Mit einer besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben kann beispielsweise den Fachkräfteengpässen entgegengewirkt sowie eine steigende Nachfrage nach haushaltsnahen und familienorientierten Dienstleistungen generiert werden.

Die Bundesländer plädieren für einen Paradigmenwechsel im politischen und wirtschaftlichen Handeln, insbesondere für die Verzahnung von Familien- und Wirtschaftspolitik sowie für das Zusammenwirken von Staat und Wirtschaft.

Quelle:

*Die Ausführungen stützen sich vor allem auf die Papiere „Familienbewusste Personalpolitik – Zeichen einer modernen Unternehmensführung“ der Wirtschaftsministerkonferenzen 2007 und 2008.*

**Wirtschaftsministerkonferenz (Hg.): Familienbewusste Personalpolitik – Zeichen einer modernen Unternehmensführung, Positionspapier, Eisenach 2007; Abschlussbericht, Weimar 2008**

[http://www.bundesrat.de/cln\\_090/nn\\_8796/DE/gremien-konf/fachministerkonf/wmk/wmk-terme.html](http://www.bundesrat.de/cln_090/nn_8796/DE/gremien-konf/fachministerkonf/wmk/wmk-terme.html)

**Jugend- und Familienministerkonferenz (Hg.): Vereinbarkeit von Studium, Promotion, Beruf und Familie – familiengerechte Hochschule, Berlin 2008**

[www.berlin.de/sen/jugend/jfmk-agjf/beschluesse.html](http://www.berlin.de/sen/jugend/jfmk-agjf/beschluesse.html)

## 2. Vereinbarkeit von Erwerbs-, Privat- und Familienleben in Mecklenburg-Vorpommern

Eine gute Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche für alle Menschen in Mecklenburg-Vorpommern zu gestalten, ist erklärtes Ziel der Landesregierung und als solches im Koalitionsvertrag festgeschrieben. Darüber hinaus haben sich verschiedene gleichstellungspolitische Institutionen

- das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus
- das Ministerium für Soziales und Gesundheit
- die Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung
- die Agenturen für Arbeit im Land
- die Wirtschaft, die Kammern und Verbände
- die Gewerkschaften
- die Hochschulen sowie
- der Landesfrauenrat MV e.V.

als unabhängiges „Fachgremium für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern“ zusammengeschlossen.

Im 2008 veröffentlichten „Positionspapier zum Handlungsziel Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ wurden wesentliche Leitlinien und Eckpunkte entwickelt, nach denen Politik, Verwaltung und Wirtschaft eine für Unternehmen und Beschäftigte nutzbringende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben gestalten können.

### **Im Positionspapier finden Sie:**

1. Situations- und Begriffsbestimmungen hinsichtlich der zu vereinbarenden Lebensbereiche vor dem Hintergrund der spezifischen Gegebenheiten in MV
2. Hinweise zu Zielen und Effekten einer guten Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben
3. Anregungen für Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen sowie
4. Ansatzpunkte für eine lebensphasenorientierte Vereinbarkeitsgestaltung

### **Kernaussagen des Positionspapiers sind:**

**Erwerbs- und Privatleben sind keine getrennten oder trennbaren Lebensbereiche.** Sie stehen in unauflösbarer Wechselwirkung, so dass die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt werden müssen.

**Es gibt über Kindererziehung hinaus viele Lebensaktivitäten,** die mit dem Erwerbsleben abgestimmt werden müssen, und zwar von beiden Geschlechtern.

*Infos und Download des Positionspapiers unter [www.vereinbarkeit-leben-mv.de](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de)*

Die **Lebensphasen von Frauen und Männern** bringen unterschiedliche Vereinbarkeitsanforderungen mit sich, bieten aber auch Unternehmen Möglichkeiten, diese zum eigenen Vorteil zu nutzen. Jedes Vereinbarkeitsthema hat seine eigenen Zeiten und Rahmenbedingungen. Dem Rechnung zu tragen, wirkt nicht nur motivierend, sondern kann auch für die interne Arbeitsorganisation ganz neue Perspektiven eröffnen.

### 3. Familienfreundlichkeit in Unternehmen des Landes

Die Wirtschaftsministerkonferenz sieht die familienbewusste Personalpolitik als Voraussetzung für den Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

Auf Länderebene werden gleichfalls wichtige Schritte unternommen, um der gemeinsamen Verantwortung von Politik und Wirtschaft für eine familienbewusste Arbeitswelt gerecht zu werden. Die im Koalitionsvertrag zwischen SPD und CDU verankerten Landeswettbewerbe „Familienfreundliches Unternehmen“ sowie „Familienfreundliche Kommune“ sind zwei Beispiele.

Im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzen sich die Bundesregierung gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und dem Deutschen Gewerkschaftsbund dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.

*Umfangreiche Informationen, Praxisbeispiele, Anregungen und Arbeitsberichte hierzu unter [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)*

Laut einer vom Forschungszentrum „Familienbewusste Personalpolitik“ (FFP) der westfälischen Wilhelms-Universität durchgeführten Untersuchung mit 1.001 Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen haben sehr familienbewusste Unternehmen zum Beispiel...

...12 Prozent mehr	<b>Bewerbungen</b> pro ausgeschriebener Stelle für <b>wichtige Mitarbeiter</b>	als der Durchschnitt der untersuchten Unternehmen.
...eine um 7 Prozent höhere	<b>Rückkehrquote aus der Elternzeit</b>	
...eine um 10 Prozent höhere	<b>Kundenbindung</b>	
...eine um 10 Prozent höhere	<b>Mitarbeitermotivation</b>	
...einen um 6 Prozent niedrigeren	<b>Krankenstand</b>	
...eine um 6 Prozent niedrigere	<b>Fluktuationsrate</b>	

Familien- bzw. vereinbarkeitsbewusste Personalpolitik ist demnach ein einflussreicher Wettbewerbsfaktor.

*Quelle: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (2008): Arbeitspapier Nr. 5; Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik, unter: <http://www.ffp-muenster.de/veroeffentlichungen.php>*

„Ich bin Familienbeauftragte im Unternehmen. Zu meinen Aufgaben gehört die Unterstützung der Mitarbeiter bei der Wohnungssuche, Kinderbetreuung und Angehörigenpflege.“

Familienbeauftragte der AHG Klinik Waren Saskia Gipp



## 3.1 Checkliste betrieblicher Maßnahmen und Möglichkeiten

Dass vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen sich rechnen, haben viele Unternehmen bereits erkannt. Patentlösungen gibt es nicht, Grundrezepte schon.

Die folgenden Anregungen und Fragen helfen Ihnen festzulegen, in welchen zentralen Handlungsfeldern sich ein Unternehmen vereinbarkeitsbewusst aufstellen kann:

### Führungskompetenz und Unternehmenskultur

Mit diesem Handlungsfeld steht und fällt die Einführung und Umsetzung von Maßnahmen. Nur wenn die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Privat- und Familienleben authentischer Teil der Unternehmens- und Führungskultur ist, können die konkreten Lösungen und Maßnahmen sich nachhaltig entfalten.

Ein adäquater Führungsstil ist daher unerlässlich. Folgende Fragen könnten Sie sich stellen:

- Wird in Ihrem Unternehmen Vereinbarkeit als selbstverständlicher Wert behandelt?
- Wie spiegelt sich das im Verhalten der Führungskräfte wider?
- Gibt es zu diesem Thema Unterstützung für Führungskräfte und durch diese?
- Gibt es betriebliche Vereinbarungen zu diesem Thema?
- Wird auch ehrenamtliches Engagement in Ihrem Betrieb wertgeschätzt?

### Arbeitszeit

Neben Teilzeitvereinbarungen zählen hierzu Instrumente, wie Gleitzeit und die Vereinbarung einer Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit, die man weitgehend nach eigenem Ermessen und den individuellen Gegebenheiten ableisten und auf einem Konto erfassen kann.

- Wie gestalten Sie Arbeitszeitflexibilisierungen? Wer kann dabei mitreden und in welcher Form?
- Wie erfolgt bei Ihnen die Bedarfserhebung zu Arbeitszeitwünschen?
- Wie werden unvorhergesehene Termine geregelt?
- Wie werden bei Ihnen Plus- und Minusstunden abgerechnet?
- Nehmen Sie Rücksicht auf Öffnungszeiten, Fahrtzeiten und Betriebszeiten sozialer Dienste?
- Gibt es Kinder- und Pflegebonuszeiten?
- Haben Sie schon einmal über die Vorteile von Vertrauensarbeitszeit nachgedacht?

**Nehmen Sie sich die Zeit, Ihre Arbeitszeiten zu planen – auch über individuelle Absprachen hinaus.**



*„Bei uns haben junge Muttis eine Chance. Wir bieten die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, das wird besonders bei einem Wiedereinstieg nach der Erziehungszeit genutzt.“*

*Bäckerei und Konditorei Hatscher GmbH Backstubenleiter Christoph Hatscher*

### **Arbeitsorganisation und Arbeitsort**

Eine flexiblere oder vereinbarungsgerechte Arbeitszeitgestaltung erfordert arbeitsorganisatorische Anpassungen. Um Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ihre Arbeitszeit selbständig zu planen, brauchen sie vor allem Entscheidungs- und Handlungsspielraum.

Wichtig ist sicherzustellen, dass Sie Ihre Mitarbeiter am Veränderungsprozess beteiligen, sie fragen, was aus ihrer Sicht verbessert werden kann. Ansonsten kann es Ihnen passieren, dass nicht nur Misstrauen gegen die Maßnahmen entsteht, sondern das gegenseitige Misstrauen innerhalb der Belegschaft zum Hemmnis wird.

- Haben Sie vereinbarungsbewusste Besprechungs- und Übergabezeiten?
- Wie flexibel ist die Arbeitsgestaltung, insbesondere die Verteilung der Arbeitsaufgaben?
- Können die Mitarbeiter tatsächlich mitreden und -bestimmen, vielleicht auch Absprachen untereinander treffen?
- Wie ist tatsächliche Teamarbeit möglich?
- Werden die Vertretungsregelungen langfristig und klar erkennbar abgesichert?
- Gibt es Wahlmöglichkeiten beim Arbeitsort (z.B. Telearbeit oder Arbeiten zu Hause oder auf Reisen)?
- Wie ist der Arbeitsort gestaltet (z.B. Mitnahmemöglichkeit von Kindern im Notfall; Eltern-Kind-Zimmer)?
- Sind die Arbeitsplatz- und Arbeitsbedingungen gesundheitsfördernd?

**Wenn die Arbeitsverdichtung sehr hoch ist, die Zeit jedoch zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben immer knapper wird, lohnt eine Analyse der Ressourcen – vielleicht auch mit externer Beratung Ihres Vertrauens. Ansprechpartner finden Sie unter Kapitel 5, ab Seite 37.**

### **Kommunikation im Betrieb**

Unternehmenserfolg kann durch schlechte oder fehlende Kommunikation beeinträchtigt werden. Oftmals unterstützen bereits kleinere Schritte und genaue Absprachen einen reibungslosen Ablauf.

- Führen Sie regelmäßig Teamsitzungen durch? Haben alle die Möglichkeit, daran teilzunehmen? (Vermeidung von zeitlichen oder ortsbedingten Hindernissen)
- Werden Ihre Mitarbeiter an Entscheidungen beteiligt? Können sie ihre Meinung und Ideen einbringen?
- Gibt es planmäßige Mitarbeitergespräche, in denen auch Vereinbarkeitsthemen angesprochen werden?
- Sind Sie für persönliche Sorgen Ihrer Mitarbeiter ansprechbar?
- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über die vereinbarungsbewußten Möglichkeiten?

„Die Mitarbeiter sollen sich mit dem Arbeitgeber identifizieren können. Deshalb sieht das Unternehmen die Familien als Bereicherung. Das steigert die Motivation und daraus folgt eine hohe Kundenzufriedenheit.“

BrinkmannBleimann GmbH Vorsitzender der Geschäftsleitung Knut Brinkmann



Geben Sie neben den geschäftlichen auch den sozialen Themen Raum. Ermutigen Sie und stellen Sie Vertrauen und Vertraulichkeit in der Kommunikation sicher. Dadurch können Sie die Leistungsbereitschaft der Belegschaft erhöhen.

Ein enger Zusammenhang besteht zwischen Vereinbarkeitsmaßnahmen und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere bei optimierten Prozessabläufen. Sie helfen, Arbeitsbelastungen und Stress abzubauen und im Gegenzug die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten.

**Suchen Sie sich externe Unterstützung, die Ihnen dabei behilflich sein kann, Prozesse zu entwickeln und Personalpolitik zu professionalisieren.**

#### **Firmenimage: Eine gute Reputation zieht Kunden und Bewerber an**

Käufer achten bei ihren Kaufentscheidungen zunehmend auch auf das Image eines Unternehmens. Ebenso interessieren sich Bewerber dafür, wie es um die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Privat- und Familienleben im Unternehmen steht.

- Werben Sie in Stellenausschreibungen mit dem Thema Vereinbarkeit?
- Sprechen Sie das Thema in Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen an?
- Kommt in Ihrem Firmenauftritt das Thema Vereinbarkeit vor?
- Wissen Sie, wo und wie man Elterngeld beantragt oder was zu tun ist, wenn ein Angehöriger pflegebedürftig wird?
- Besitzen Sie eine Liste der Kinderbetreuungseinrichtungen und -angebote in der Region oder halten Sie sogar Belegplätze in einer Kita vor?
- Kennen Sie den steuer- und sozialversicherungsfreien Kinderbetreuungszuschuss, den Sie Ihren Mitarbeitern mit nicht-schulpflichtigen Kindern zahlen können?



*„Hätte ich nicht von Anfang an in meine Mitarbeiter investiert, sie einbezogen und am Erfolg beteiligt, wäre Dockweiler nie zu dem geworden, was es heute ist.“*

*Dockweiler AG Vorstand Klaus-Dieter Fiebig*

## 3.2 Betriebswirtschaftliche Effekte

### Was kostet es, nicht vereinbarkeitsbewusst zu sein?

Wie erfolgreich ein Unternehmen am Markt ist, hängt in zunehmendem Maße von seinen Mitarbeitern ab. Ihre Fähig- und Fertigkeiten, ihr Wissen, Engagement, ihre Erfahrung und Innovationsfähigkeit können den entscheidenden Unterschied zu Wettbewerbern ausmachen. Hierzu zählen nicht nur die hoch qualifizierten Fachkräfte in Führungs- und Schlüsselpositionen, sondern jeder einzelne Mitarbeiter. Im Dienstleistungsbereich mit direktem oder indirektem Kundenkontakt wird deren Rolle besonders deutlich.

Gut qualifizierte Fachkräfte zu verlieren, die über betriebsspezifische Kenntnisse verfügen, ist teuer:

- verpuffte Weiterbildungsinvestitionen, von denen schlimmstenfalls die Konkurrenz profitiert
- Verlust von Wissen und Erfahrung
- hohe Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung von neuen Mitarbeitern

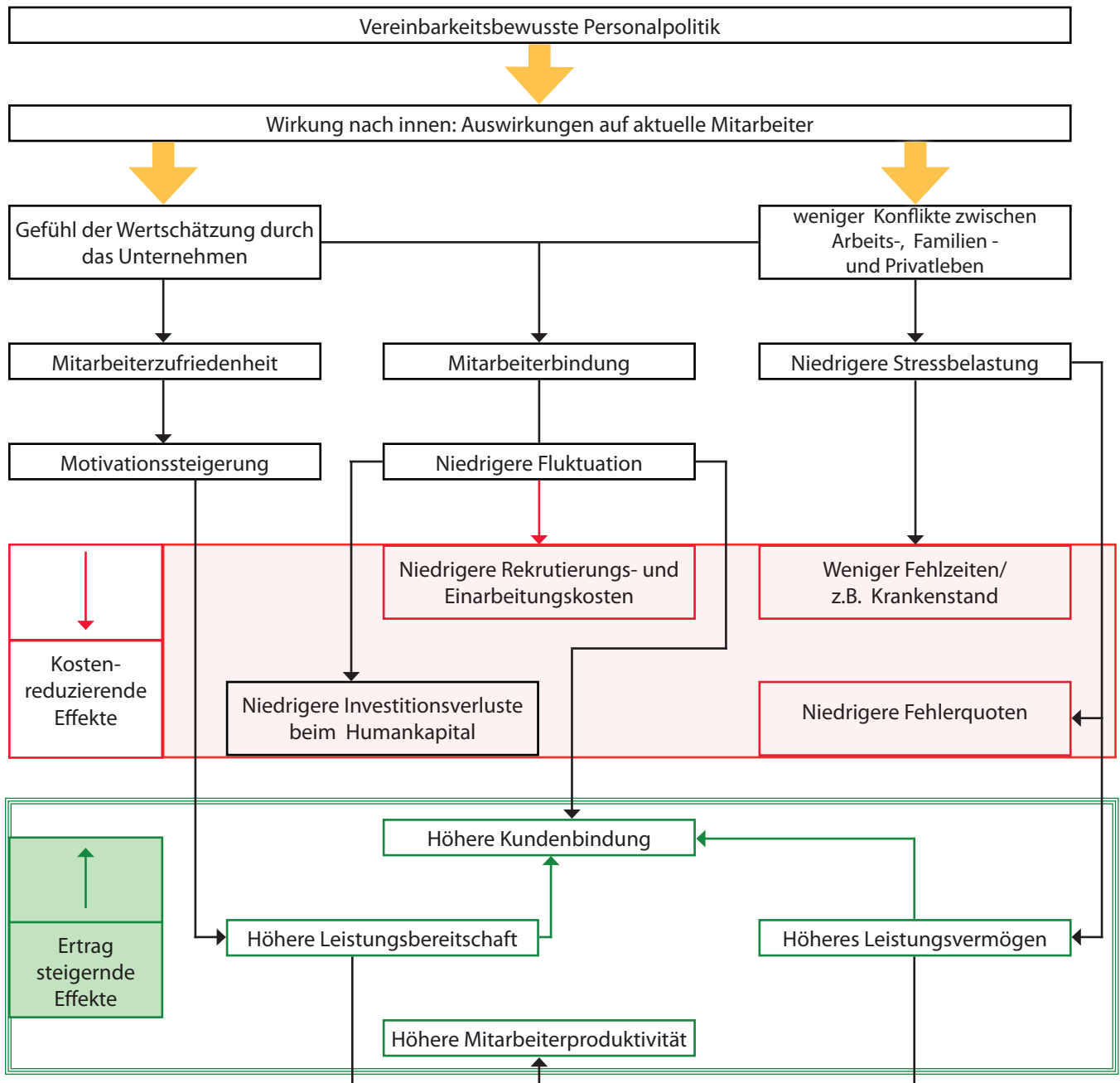
Dass es durch den demografisch bedingten Fachkräftemangel in vielen Branchen schon heute schwierig ist und immer schwieriger wird, Ersatz zu rekrutieren, schlägt sich zusätzlich auf der Kostenseite nieder. Es bedeutet aber auch, dass nachgefragte Fachleute sich aussuchen können, für wen sie arbeiten möchten.

### Was bringt es, auf die Bedürfnisse von Mitarbeitern zu achten?

Vor diesen Hintergründen rücken die Themen **Personalbindung und -gewinnung, Mitarbeitermotivation sowie Erhaltung der Arbeitsfähigkeit** in den Fokus **nachhaltiger Unternehmenspolitik**. Familien- bzw. vereinbarkeitsbewusste Personalpolitik ist ein wirksames Instrument zur Erreichung dieser Ziele. Sie wirkt nachweislich sowohl Kosten reduzierend als auch Ertrag steigernd.

„Ich habe selbst Kinder und nutze in der Firma das Homeoffice, das für alle Beteiligten eine perfekte und produktive Lösung ist.“

Umweltplan GmbH Diplom Geographin Catrin Lippold



Quelle: Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV in Anlehnung an das Forschungszentrum „Familienbewusste Personalpolitik“ (FFP) der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster



„Das Humankapital der Webasto AG ist die entscheidende Komponente für die Sicherung eines langfristigen Geschäftserfolges und die Mitarbeiter sind dabei als die zentrale Ressource zu betrachten.“

Webasto AG Werk Neubrandenburg Teamleiter Montage Termo-Top-V Reinhard Wienecke

Wird die Personalpolitik bewusst vom Unternehmen oder über die Mitarbeiter nach außen kommuniziert, hat Vereinbarkeitsbewusstsein zudem eine **imagebildende Wirkung**. Das kann sich auf die Kundenbindung auswirken, vor allem dann, wenn die anvisierten Zielgruppen selbst großen Wert auf Familie legen. Nachgewiesen sind in jedem Fall **positive Effekte auf Anzahl und Qualität von Bewerbern** auf offene Stellen.

### Wie kann man die konkreten Effekte für Unternehmen messen?

Die Erhebung der Ertrag steigernden Effekte erfordert in der Branche unterschiedliche Messverfahren. Durch die **regelmäßige Erfassung bestimmter Kostenpositionen** können die Effekte von familien- bzw. vereinbarkeitsfreundlichen Maßnahmen mit Zahlen unterlegt werden, z.B. bei der **Verringerung der Fluktuationsrate** (Ein- und Austritte pro Jahr und Monat).

Kostenposition	Bestandteile
Kosten des Mitarbeiterverlustes	Entgangene Rentierung der Investitionen in Qualifikation/Einarbeitung der Mitarbeiter, verlorene Geschäftskontakte, Verlust von Wissen und Erfahrung
Kosten der unbesetzten Stelle	Produktivitätsausfälle durch fehlende Markt- und Kundenbetreuung
Wiederbeschaffungskosten	
Auswahlkosten	Anzeigen in Zeitungen oder Online-Bewerbungsportalen, Personalberater
Anwerbungskosten	Personalaufwand für Auswahl- und Einstellungsgespräche, ggf. Spesen und Fahrtkosten
Einstellungskosten	Administrativer Aufwand, Einrichtung des Arbeitsplatzes, Aus- und Fortbildungskosten
Einarbeitungskosten	Höherer Personalaufwand durch Informations- und Kontrollaufgaben der Vorgesetzten und Kollegen, geringere Produktivität in der Einarbeitungszeit, höhere Fehlerquote

„Es besteht eine gute Vereinbarkeit zwischen der Arbeit und privaten Anliegen. Wir als Mitarbeiter können zum Beispiel in familienbedingter Auszeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.“

EURAWASSER Nord GmbH Meister Wasserwerk Rostock Torsten Prehn



Kosten der vorübergehenden Abwesenheit von Mitarbeitern Produktivitätsausfälle durch fehlende Markt- und Kundenbetreuung, Mehrbelastung für Kollegen (ggf. Überstundenzuschläge)

Überbrückungs- und Rückeingliederungskosten bei längerer Abwesenheit (z.B. Eltern- oder Pflegezeit)

Wiederbeschaffungskosten in der Regel niedriger als bei langfristigen Neueinstellungen

Wiedereingliederungskosten Nachqualifizierung, Neueinarbeitungszeit durch Entöhnung vom Arbeitsalltag und Veränderungen im Unternehmen

### 3.3 Praxisbeispiele

Vereinbarkeitsbewusstsein ist ein Standort- und Wettbewerbsvorteil. Das erkennen zunehmend Unternehmen im Land.

Was funktioniert und wie Maßnahmen erfolgreich eingeführt werden können, zeigen Ihnen die folgenden 12 Praxisbeispiele:

[AHG Klinik Waren, Psychosomatisches Behandlungszentrum](#)

[Bäckerei & Konditorei HATSCHER GmbH](#)

[BrinkmannBleimann GmbH](#)

[Dockweiler AG](#)

[EURAWASSER Nord GmbH](#)

[Frisör- und Kosmetiksalon Herchenbach](#)

[Greifen-Fleisch GmbH](#)

[Hochschule Wismar](#)

[MARITIM Hotel Kaiserhof](#)

[Trebing & Himstedt Prozessautomation GmbH und Co. KG](#)

[UmweltPlan GmbH](#)

[Webasto AG, Werk Neubrandenburg](#)



## AHG Klinik Waren, Psychosomatisches Behandlungszentrum



Die Familienorientierung ist in der AHG Klinik Waren in den Leitsätzen des Unternehmens verankert.

### Einige Maßnahmen:

- Anpassung der Besprechungs- und Übergabezeiten zwischen den Schichten an äußere Gegebenheiten, wie z.B. Öffnungszeiten von Kitas oder Pflegediensten
- umfangreiche Kontakthalteprogramme zu Mitarbeitern in Familienauszeiten
- Willkommensgruß inklusive Gutschein für Neugeborene der Mitarbeiter
- betriebliche Aktivitäten unter Einbeziehung der Familie, z.B. Kinderweihnachtsfeiern
- Mitarbeiter können mittwochabends mit ihren Kindern Schwimmbad und Sauna der Klinik nutzen
- Kinderbonuszeit: Bis zum 10. Lebensjahr können sich die Kinder der AHG Mitarbeiter in Waren darüber freuen, dass Mama oder Papa an ihrem Geburtstag schon um 14.00 Uhr nach Hause kommen.

Darüber hinaus setzt die AHG Klinik Waren vor allem auf unterstützende Maßnahmen: Verwaltungsdirektorin Birgit Neudert hat dabei nicht nur Eltern von minderjährigen Kindern im Blick, sondern ein offenes Ohr für Vereinbarkeitsanliegen aller Klinikangehörigen, um gegebenenfalls Lösungen im Unternehmen dafür anzuschließen. Zur Unterstützung all jener, die durch verlängerte Arbeitszeiten, zu pflegende Angehörige oder eben Kinder bestimmte Erledigungen nicht schaffen, hat die AHG Klinik eine eigens für das Thema zuständige Mitarbeiterin eingestellt. Diese betreut in Notsituationen die Kinder der Mitarbeiter oder geht mit ihnen zum Arzt, unterstützt bei der Wohnungssuche und hält Informationen über gesetzliche Rahmenbedingungen und externe wie interne unterstützende Angebote für Eltern und Pflegende bereit.

In einem landeseigenen Zertifizierungsverfahren des Instituts für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung Neustrelitz konnte die AHG Klinik Waren kürzlich das höchste Prädikat „mit Auszeichnung“ erreichen.

In MV engagieren sich mehrere Kliniken sehr für die Vereinbarkeitsthemen ihrer Mitarbeiter: So folgen derzeit mehrere Krankenhäuser, u.a. in Schwerin und Rostock, dem Beispiel der AHG Klinik am Schweriner See, die bereits 2001 den ersten und bisher einzigen Betriebskindergarten im Land eröffnete.

**Branche:**  
Gesundheitswesen

**Dienstleistungen:**  
Behandlung psychischer und psychosomatischer Erkrankungen

**Gegründet:**  
2000

**Sitz:**  
Waren (Müritz)

113 Beschäftigte,  
93 Frauen und  
20 Männer,  
Verhältnis  
Verwaltung und  
medizinisches bzw.  
Co-therapeutisches  
Personal 1:9



## Bäckerei & Konditorei HATSCHER GmbH



Die Bäckerei & Konditorei HATSCHER GmbH besteht in dritter Generation als Familienbetrieb in der Reuterstadt Stavenhagen. Zum Unternehmen gehört mittlerweile ein Netz mit 17 Filialen an zehn Standorten. Das Erfolgsrezept der HATSCHER's ist eine gute Personalpolitik.

### Einige Maßnahmen:

- jährliche Mitarbeitergespräche, bei denen persönliche Probleme thematisiert werden, Berücksichtigung der privaten Situation der Mitarbeiter bei der Arbeitsorganisation
- Mitsprache der Mitarbeiter bei wichtigen Entscheidungen, z.B. Einrichtung der Filialen, Anschaffung neuer Maschinen, Sortimentsgestaltung
- monatliche Bekanntgabe von Zielen und Zahlen des Unternehmens gegenüber der Belegschaft
- regelmäßige interne und externe Schulungen aller Beschäftigten, inklusive der Mitarbeiter in Elternzeit
- unternehmenseigene Ausbildung, seit 1990 wurden 77 Fachkräfte ausgebildet und 25 davon übernommen
- Leistungslohnsystem sowie Prämien zur Jahresversammlung, z.B. Wellness-, Massage- und Reisegutscheine
- Betriebsfeste, Kegel- und Grillabende

Beschäftigte im Mutterschutz bzw. in der Elternzeit erhalten Präsente zur Geburt und, wie alle Beschäftigten, auch zu Weihnachten. Außerdem werden sie zu den regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen eingeladen. Der Einstieg in das Berufsleben nach der Erziehungszeit wird unter anderem durch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit erleichtert. Und auch auf private Termine, die von den Beschäftigten wahrgenommen werden müssen, stellen sich Leitung und Kollegium kurzfristig ein.

Ergebnis dieses Firmenengagements ist eine hohe Motivation auf Seiten der Beschäftigten und eine relativ niedrige Fluktuation. Von 65 Beschäftigten arbeiten 46 Mitarbeiter seit mehr als 5 bzw. 10 Jahren im Unternehmen.



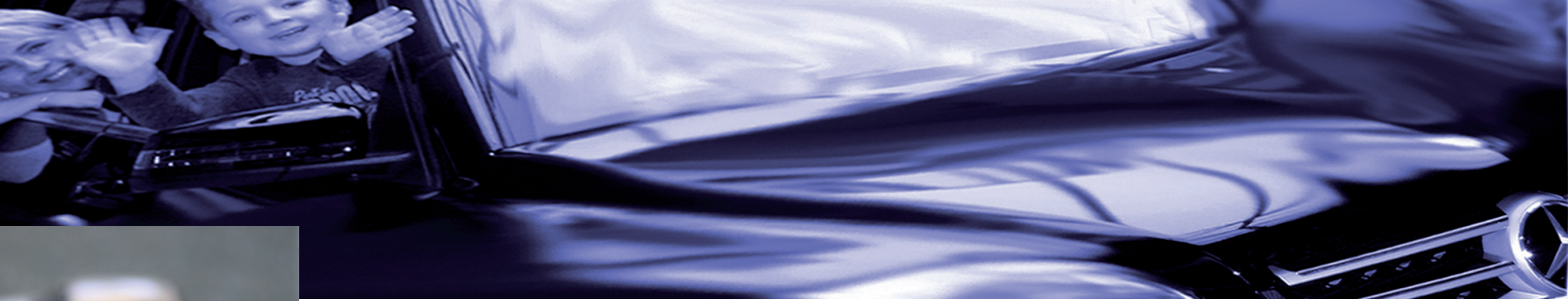
**Branche:**  
Bäckerei/ Konditorei

**Produkte und Dienstleistungen:**  
Backwaren hergestellt nach traditionellen Rezepten

**Gegründet:**  
1941

**Sitz:**  
Stavenhagen

85 Beschäftigte  
(inkl. 17 Azubis):  
66 Frauen,  
19 Männer



## BrinkmannBleimann GmbH



Dass sich die Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber identifizieren können und die Ziele des Unternehmens zu ihren eigenen machen, hat die Firmengruppe BrinkmannBleimann zu ihrem Prinzip erhoben. Dabei versteht das Unternehmen die Familien der Mitarbeiter als Bereicherung, nicht zuletzt für die persönliche Entwicklung der einzelnen Mitarbeiter.

### Einige Maßnahmen:

- Zuschuss zur Kinderbetreuung
- Sonderurlaub nach persönlicher Absprache in familiären Notsituationen, z. B. bei schwerwiegenden Erkrankungen eines Familienmitglieds
- Erholungspauschale zusätzlich zum Arbeitsentgelt
- Familienmitglieder und Partner sind sowohl bei öffentlichen und internen Feierlichkeiten als auch in der Betriebskantine jederzeit willkommen
- Kinderweihnachtsfeiern
- Räumlichkeiten und Ausstattung des Unternehmens stehen für größere Familienfeiern zur Verfügung
- Sponsoringaktivitäten sind auf familienfreundliche Zielgruppen ausgerichtet

Weiterhin können Mitarbeiter während oder nach familienbedingten Auszeiten problemlos wieder einsteigen. Auf Wunsch wird eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit oder ein familienfreundlicher Arbeitsplatz, z.B. ohne Schichtarbeit, eingerichtet. Im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen werden individuelle Modelle vereinbart.

Dass sich diese Maßnahmen auszahlen, zeigt unter anderem, dass BrinkmannBleimann bei den jährlichen Kundenbefragungen der Autohersteller ausnahmslos Spitzenplätze in punkto Kundenzufriedenheit belegt. Auch die Zeit- und Geldersparnis aufgrund der äußerst geringen Fluktuationsrate kann das Unternehmen auf der Haben-Seite verbuchen.

Diese Maßnahmen zahlen sich langfristig aus. Die BrinkmannBleimann GmbH zählt seit 2007 zu einem der deutschlandweit besten 100 Arbeitgeber im Mittelstand ([www.topjob.de](http://www.topjob.de)).

**Branche:**  
Kraftfahrzeughandel

**Produkte und Dienstleistungen:**  
Autoverkauf und -service

**Gegründet:**  
1970 in  
Geesthacht,  
seit 1991 in MV

**Standorte:**  
Waren (Müritz),  
Grabow, Parchim,  
Güstrow, Stavenha-  
gen, Neubranden-  
burg sowie  
Geesthacht und  
Bremen

406 Beschäftigte  
in der gesamten  
Firmengruppe,  
davon 308 in MV  
(67 Frauen und 241  
Männer)

# Dockweiler AG



Seit 2006 ist Klaus-Dieter Fiebig als „Länderbotschafter für MV“ im Rahmen des Unternehmensnetzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“ tätig.

Als Vater und Großvater sind familiäre Verpflichtungen und Freuden für den Inhaber und Vorstandsvorsitzenden Klaus-Dieter Fiebig selbstverständlicher Bestandteil des Lebens. Deshalb werden von ihm, wie von seinen Führungskräften auch, „familienbedingte Prozessstörungen“ positiv in Kauf genommen bzw. pragmatische Lösungen gefunden. Familiäre Belange finden - soweit möglich - im Personaleinsatz Berücksichtigung.

## Einige Maßnahmen:

- flexible Arbeitszeiten bzw. Anpassung der Schichtarbeitszeiten an externe Gegebenheiten, wie z.B. Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen
- familiengerechte Personalentwicklung, insbesondere den Mitarbeitern einen Weg im Unternehmen aufzeigen, der Beruf, Elternzeit und Wiedereinstieg in angepasster Form ermöglicht, ohne in untergeordnete Positionen ausweichen zu müssen
- Kontakt halten zu Mitarbeitern während familienbedingter Auszeiten
- regelmäßige Information über Entwicklungen im Unternehmen, Einbeziehung in Weiterbildungsmaßnahmen und Einladung zu allen Firmenveranstaltungen
- bevorzugte Berücksichtigung bei Urlaubsvertretungen und befristete Mitarbeit bei Projekten
- Anpassung des Gehaltes nach Wiedereinstieg an das gültige Niveau
- Anrechnung der Elternzeit auf die Betriebszugehörigkeit
- 2.000 Euro Begrüßungsgeld für jedes neugeborene Kind
- Kommunikation der familienorientierten Personalpolitik in Stellenausschreibungen und Bewerbungsgesprächen
- Thematisierung von Vereinbarkeit in den Mitarbeitergesprächen
- firmenfinanziertes, wöchentliches Freitagsfrühstück, um die persönliche Kommunikation zwischen Beschäftigten aller Unternehmensbereiche zu fördern
- betriebliches Vorschlagswesen mit einer transparenten Gewinnbeteiligung

Die hohe Produktivität bei niedriger Fehlerquote und eine geringe Fluktuation unterstreicht die familienfreundliche Unternehmenspolitik der Dockweiler AG.



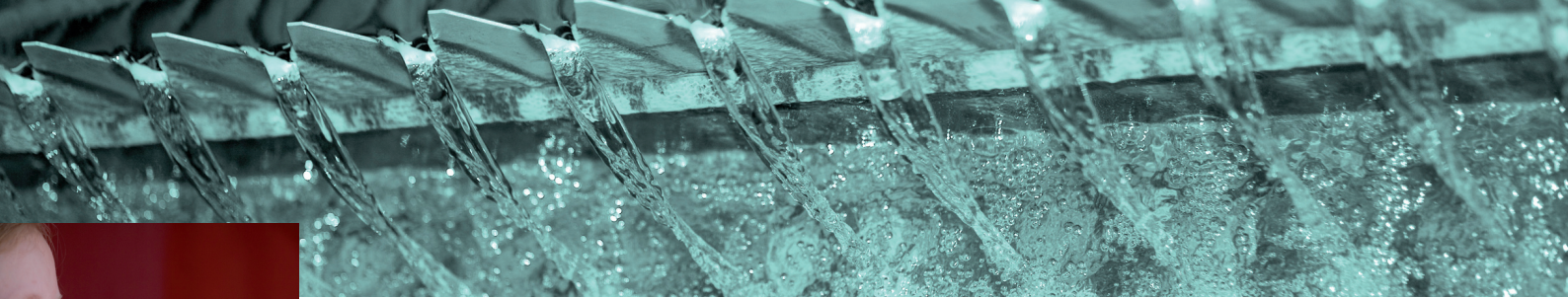
**Branche:**  
Metallverarbeitung

**Produkte und Dienstleistungen:**  
oberflächenbehandelte Rohrsysteme aus Edelstahl u.a. für die Halbleiter- und die Pharmaindustrie

**Gegründet:**  
1955,  
Verlegung nach MV:  
2000

**Sitz:**  
Neustadt-Glewe

137 Beschäftigte  
38 Frauen, 99 Männer



## EURAWASSER Nord GmbH



Aufgrund der Beschäftigtenstruktur der EURAWASSER Nord und der überwiegend körperlichen Arbeit ist bei EURAWASSER die Vereinbarkeit von Lebensalter und Arbeitsleistung ein zentrales Thema. Ziel ist es, lebensphasenorientiert psychische wie physische Überlastung zu vermeiden. Dazu gehört auch, eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu fördern.

### Einige Maßnahmen:

- gesundheits- und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen, -prozessen und der Arbeitsorganisation
- flexible und familiengerechte Arbeitszeiten
- organisatorische Unterstützung, z.B. bei der Gestaltung der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen
- Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Kooperation mit der AOK, um die Arbeitskraft der Belegschaft auf einem hohen Niveau zu erhalten
- Qualifizierungen auch in familienbedingten Auszeiten, wie z.B. Elternzeit

Bei der Gestaltung ihrer Personalpolitik setzt die EURAWASSER Nord GmbH auf die gute Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und der Industriegewerkschaft BCE. 2007 wurde ein „Tarifvertrag zum gesellschaftlichen Dialog auf der Grundlage des demografischen Wandels“ geschlossen, in dem der enge Zusammenhang zwischen Unternehmensentwicklung und Entwicklungsförderung von Beschäftigung Schwerpunkt ist. Auf Basis umfassender Analysen zur Altersstruktur sowie einer Mitarbeiterbefragung mit anschließenden bereichsübergreifenden Workshops wurden konkrete Handlungsbereiche ermittelt.

Hohe Priorität wird der Qualifizierung der Mitarbeiter eingeräumt und auch hier auf eine gute Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben geachtet. Die Mitarbeiter nehmen in familienbedingter Auszeit an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

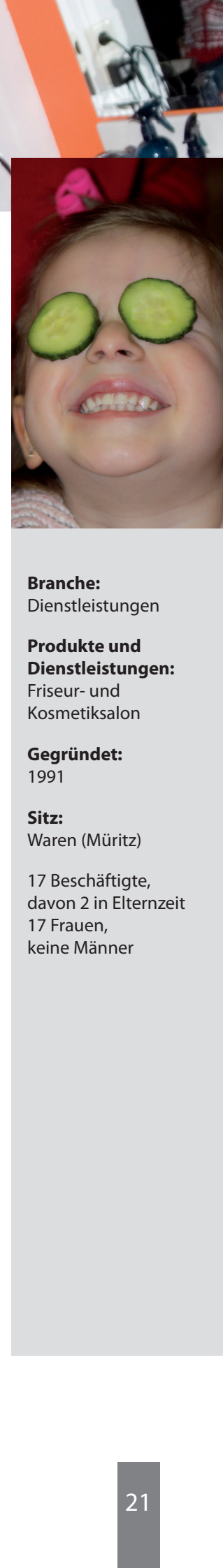
**Branche:**  
Wasserwirtschaft

**Produkte und Dienstleistungen:**  
Wartung, Betrieb, Instandhaltung und Sanierung der Trinkwasserver- und Abwasserentsorgung für Rostock und Umland

**Gegründet:**  
1993

**Sitz:**  
Rostock

417 Beschäftigte  
129 Frauen,  
288 Männer,  
23 Azubis



## Frisör- und Kosmetiksalon Herchenbach



Im Friseur- und Kosmetiksalon Herchenbach ist eines schnell zu erkennen: Das Team ist für Roswitha Herchenbach und für die Mitarbeiterinnen selbst das größte Potential. Roswitha Herchenbach stellt gern Frauen mit Familie ein und nimmt auf ihre Belange Rücksicht.

### Einige Maßnahmen:

- Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitregelung, z.B. Jahresarbeitszeitkonto, Gleitzeit ohne Kernarbeitszeiten und freie Pausenregelungen
- Kinderbonuszeit (kürzere Arbeitszeit bei gleichem Lohn am Geburtstag der Kinder)
- Rücksichtnahme auf Öffnungs- und Ferienzeiten, Fahrpläne sowie Betriebszeiten sozialer Dienste
- Weiterbildungsangebote richten sich an Teilzeit- und Vollzeitkräfte
- Mitarbeiterinnen in Eltern- oder Pflegezeit werden vom Unternehmen finanziell unterstützt
- gegenseitige Hilfe bei der Betreuung der Kinder
- Nutzung hauseigener Sonnenbank, Kosmetik und Wasserbett
- jährlich Sommerausflüge und Weihnachtsfeiern sowie alle fünf Jahre ein größeres Fest anlässlich des Unternehmensjubiläums für die Angestellten und ihre Familien
- Informationsweitergabe an alle Mitarbeiterinnen, auch während familienbedingter Auszeiten

Die Hälfte der Beschäftigten ist seit 18 Jahren im Unternehmen tätig.

Der Friseur- und Kosmetiksalon Herchenbach hat 2008 das landeseigene Zertifizierungsverfahren des Instituts für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung Neustrelitz zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben erfolgreich abgeschlossen.

**Branche:**  
Dienstleistungen

**Produkte und Dienstleistungen:**  
Friseur- und Kosmetiksalon

**Gegründet:**  
1991

**Sitz:**  
Waren (Müritz)

17 Beschäftigte,  
davon 2 in Elternzeit  
17 Frauen,  
keine Männer



## Greifen-Fleisch GmbH



### Sieger des Landeswettbewerbs „Unternehmer des Jahres in MV“ 2009 in der Kategorie „Familienfreundliches Unternehmen“

Walter Kienast, Geschäftsführer der Greifen-Fleisch GmbH, ist davon überzeugt, dass ein Unternehmer auch soziale Verantwortung trägt. Dies zeigt sich in der Unternehmenskultur der Greifen-Fleisch GmbH.

**Branche:**  
Nahrungsmittelindustrie

**Produkte und Dienstleistungen:**  
Pommersche Fleisch- und Wurstspezialitäten, Verkauf an Groß- und Einzelhandel sowie in zwei Filialen

**Gegründet:**  
1889

**Sitz:**  
Greifswald

59 Beschäftigte:  
29 Frauen, 30 Männer

### Einige Maßnahmen:

- Rücksichtnahme auf externe Gegebenheiten wie Öffnungs- und Ferienschlusszeiten von Kitas
- ausdrückliche Förderung von Elternzeit für Väter
- Hilfestellung bei Wohnungsumzügen
- Unterstützung bei der Suche nach Ausbildungs-, Praktikums- und Arbeitsplätzen für Kinder von Mitarbeitern
- Einladung der Familien, Freunde und Nachbarn der Mitarbeiter zu Hof- und Grillfesten
- Einladung der Beschäftigten zum jährlichen Betriebsfest
- Talentförderung

Bei Greifen-Fleisch wird aber nicht nur auf die Bedürfnisse und Rahmenbedingungen von Eltern Rücksicht genommen, sondern es werden Lösungen für Vereinbarkeitsthemen aller Mitarbeiter gefunden.

Viele Greifen-Fleisch-Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich in der Freiwilligen Feuerwehr. Damit die Produktion im Unternehmen bei einem Notruf nicht zum Erliegen kommen muss, hat jeder Angestellte eine Vertretung am eigenen Arbeitsplatz eingearbeitet. Auf diese Weise kann im Team abgesprochen werden, wer bei einem Feuerwehreinsatz teilnimmt. Von dieser Regelung profitieren auch Mitarbeiter, deren Kinder erkranken oder die Angehörige pflegen.

Dank seiner Personalpolitik kann Walter Kienast auf die hohe Loyalität seiner engagierten Mitarbeiter bauen.



# Hochschule Wismar



Für die Hochschule Wismar ist das Thema „Familie an der Hochschule“ von großer Bedeutung. Niemand soll auf Familie der Karriere wegen, noch auf Karriere der Familie wegen verzichten müssen. Um diesem hoch gesteckten Gesamtziel näher zu kommen, setzt die Hochschule auf Sensibilisierung, individuelle Betreuung und bedarfsgerechten Service.

## Einige Maßnahmen:

- Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“ als zentrale Anlaufstelle für die Hochschulleitung sowie die Beschäftigten und Studierenden mit Kindern
- Campus-Kita „Haus Wellenreiter“ in Kooperation mit einem freien Träger (Betreuung von 36 Krippen- und 18 Kindergartenkindern)
- kinderfreundliche Gestaltung des Campus als verkehrsberuhigte Zone mit Spielfläche, Wickel- und Stillmöglichkeiten sowie Kinderstühlen und Spielecke in der Mensa
- Elternarbeitsplatz und Beratungsraum mit benachbartem Kinderzimmer „Zwergenstube“
- Campus-Krabbelgruppe und Campus-Spielkreis
- jährlicher Hochschulkindertag mit Aktionen für Familien
- „Starthilfe“ für neue Campus-Eltern, inklusive eines Begrüßungspäckchens für die ganze Familie
- regelmäßige „Kinderunivorlesungen“

Neben den Serviceangeboten, die sowohl den Beschäftigten der Hochschule als auch den Studierenden offen stehen, erhalten beide Zielgruppen in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und -organisation ein hohes Maß an Flexibilität und Mitspracherecht. Um dieses Entgegenkommen weiter zu festigen und im Bedarfsfall individuelle Lösungen realisieren zu können, ist es in Anbetracht der Größe der Hochschule notwendig, das Thema Familie an der Hochschule zu kommunizieren und zu integrieren.

Die Hochschulen Wismar und Stalsund wurden als familiengerechte Hochschulen zertifiziert (berufundfamilie gGmbH). Wismar erhält als eine von acht bundesweit ausgezeichneten Hochschulen (best practice-Club) aus dem Programm „Familie in der Hochschule“ der Robert Bosch Stiftung, des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und des Zentrums für Hochschulentwicklung (CHE) für 2008 und 2009 finanzielle Mittel für:

- die Förderung der Mobilität von Studierenden mit Kind(ern),
- eine Studienflexibilisierung durch die Einführung von Sonderstudienplänen sowie
- die Unterstützung von Campus-Eltern mit Neuborenen.



## Branche:

Akademische  
Bildungseinrichtung

## Dienstleistung:

Lehre, Forschung und  
Entwicklung in den  
Bereichen  
Ingenieurwissenschaften,  
Wirtschaftswissenschaften  
und  
Gestaltung

## Gegründet:

1908

## Sitz:

Wismar

430 Beschäftigte,  
davon 140  
Professoren/-innen  
5.137 Studierende,  
davon 38 Prozent  
Frauen



## MARITIM Hotel Kaiserhof



Viele Tätigkeiten in der Tourismusbranche sind wegen der üblichen Arbeits- und Saisonzeiten mit familiären Verpflichtungen schwer unter einen Hut zu bringen. Dass der Arbeitgeber dennoch zur Entlastung beitragen kann, zeigt das Beispiel des MARITIM Hotels Kaiserhof in Heringsdorf auf Usedom. Besonders deutlich wird dies bei der Kinderbetreuung.

### Einige Maßnahmen:

- Kinderbetreuungszuschuss für Beschäftigte mit Kleinkindern
- Urlaubsplanung unter besonderer Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern
- kostenlose Nutzung der hoteleigenen Kinderanimation für Gästekinder durch die Kinder der Mitarbeiter in den Schulferien zwischen 9 und 17 Uhr
- gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, z.B. kostenlose Nutzung von Rückenschul-kursen in der hauseigenen Physiotherapie

Der Unternehmenserfolg gibt dem Direktor Uwe Hanusch recht:  
Die Mitarbeiter arbeiten hochmotiviert und die Mitarbeiterfluktuation liegt unter dem Branchendurchschnitt.

**Branche:**  
Hotellerie

**Dienstleistungen:**  
Übernachtungs-,  
Tagungs- und  
Wellnessangebote

**Gegründet:**  
1997

**Sitz:**  
Ostseebad Heringsdorf

112 Beschäftigte  
72 Frauen, 40 Männer



## Trebing & Himstedt Prozessautomation GmbH und Co. KG



**Sieger des Landeswettbewerbs „Unternehmer des Jahres in MV“ 2008 in der Kategorie „Familienfreundliches Unternehmen“**

Passend zum Geschäftsfeld und zur vorwiegend jungen Belegschaft legt man bei Trebing & Himstedt vor allem Wert darauf, den Mitarbeitern bei der Arbeitszeit und beim Arbeitsort größtmögliche Flexibilität einzuräumen.

### **Einige Maßnahmen:**

- Gleitzeitmodelle zur Flexibilisierung der täglichen Anwesenheitszeit
- fünf unterschiedliche, familienfreundliche Teilzeitmodelle (variieren in Stundenanzahl und Anwesenheitstagen)
- Mitarbeiter können von zu Hause aus arbeiten, vom Unternehmen wird Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt (Homeoffice)
- Personalabteilung hilft bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen
- Familienmitglieder können an den Betriebsfeiern teilnehmen

Während familiär bedingter Auszeiten hält das Unternehmen aktiv den Kontakt zu seinen Mitarbeitern und bindet sie auf Wunsch weiterhin fachlich ein, z.B. in Form von Teilprojekten und Teilnahme an Besprechungen. Ziel ist es, einen reibungslosen und möglichst schnellen Wiedereinstieg zu gewährleisten. Besonders hervorzuheben ist die Möglichkeit, auch von zu Hause aus Weiterbildungsmaßnahmen zu nutzen, um den Anschluss in der schnelllebigen IT-Branche nicht zu verlieren.

Dem Unternehmen geht es vor allem darum, hochqualifizierte Fachkräfte zu motivieren und sie mit ihrem spezialisierten Know-how und ihrer Kreativität langfristig und emotional an das Unternehmen zu binden. Sie profitieren von den Vorteilen des ausgewogenen Verhältnisses zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern sowie deren hohem Engagement und hoher Produktivität.



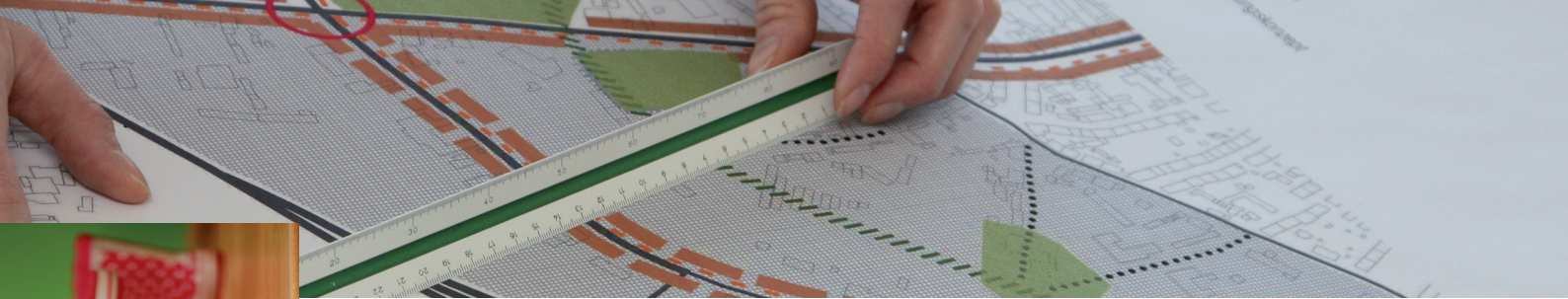
**Branche:**  
IT

**Produkte und Dienstleistungen:**  
IT- Lösungen zur Steuerung und Überwachung sensibler Produktionsprozesse von Industriebetrieben

**Gegründet:**  
1992

**Sitz:**  
Schwerin

48 Beschäftigte  
20 Frauen, 28  
Männer, davon 10  
Auszubildende / dual  
Studierende



## UmweltPlan GmbH



Bei einem Durchschnittsalter von 40,3 Jahren hat UmweltPlan einen jungen Mitarbeiterstamm. Seit Gründung der Firma wurden 24 Kinder in der Belegschaft geboren.

**Branche:**  
Dienstleistung

**Produkte und Dienstleistungen:**  
Planungs- und Beratungsbüro in den Bereichen Regional-, Stadt-, Umwelt- und Landschaftsplanung sowie im Wasserbau und auf dem Gebiet des Lärm- und Immissionschutzes.

**Gegründet:**  
1995

**Sitz:**  
Stralsund und  
Güstrow

45 Beschäftigte  
26 Frauen, 19 Männer

### Einige Maßnahmen:

- unterschiedliche Arbeitszeitmodelle
- flexible Anwesenheitszeiten
- mobile Homeoffices – Laptop und Mobiltelefon für Mitarbeiter, deren Kinder erkrankt sind
- von zu Hause kann auf die Planungssoftware zugegriffen und damit gearbeitet werden
- Betreuung in der Elternzeit, um den Kontakt zum Büro und zu fachlichen Aufgaben nicht zu verlieren
- Qualifikationserhalt während familienbedingter Auszeiten durch die Kostenbeteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen
- Zahlung des steuer- und sozialversicherungsfreien Kinderbetreuungszuschusses
- Vorrang bei der Urlaubsplanung für Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern, Betriebsausflüge mit Familienangehörigen
- Möglichkeit der freiberuflichen Mitarbeit bei Wohnsitzveränderungen

Seit 2008 führt die UmweltPlan GmbH Zeitwertkonten ein, auf denen durch Vereinbarung einer niedrigeren als der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und in Zeiten mit hohem Arbeitsaufkommen ein geldwertes Guthaben angesammelt werden kann.

Um hochqualifizierte Fachkräfte (u.a. Biologen, Geologen, Physiker und Geographen) zu gewinnen und langfristig zu binden, setzt das Unternehmen von Anfang an auf Familienfreundlichkeit.



## Webasto AG, Werk Neubrandenburg



Den Beschäftigten bei der Webasto AG werden vielfältige Möglichkeiten geboten, Privates mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu verbinden. Vereinbarkeitsthemen sind Zielstellung und Arbeitsalltag des Unternehmens, besonders in den Informations- und Kommunikationsstrukturen.

### Einige Maßnahmen:

- Kontaktpflege während familienbedingter Unterbrechungszeiten
- Unterstützung von Müttern und Vätern in Form von Beratungs- und Weiterbildungsprogrammen
- Kommunikation von Vereinbarkeitsthemen in den unternehmensinternen Informationsplattformen, wie z.B. Intranet oder dem firmeninternen Schwarzen Brett, auf Betriebsfesten, Teambesprechungen und Betriebsversammlungen
- Wählbarkeit der täglichen Arbeitszeit innerhalb einer Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit
- jährlicher Kinder- und Nachwuchstag an allen Standorten
- Vereinbarkeit ist Teil des Unternehmensleitbildes

Nur engagierte, motivierte und vor allem gut qualifizierte Beschäftigte können Kundenwünsche zufriedenstellend bewältigen. Deshalb hat Webasto eine firmeninterne Weiterbildungseinrichtung sowie ein Förderprogramm für Führungskräfte eingerichtet. Hervorzuheben ist auch das große Engagement für den Fachkräftenachwuchs. Die firmeneigene Ausbildungsquote liegt bei 15 Prozent im Jahr 2008. Durch die enge Kooperation mit den Hochschulen des Landes und die Bereitstellung von Praktikums- und Arbeitsplätzen für Studierende bzw. Absolventen werden Perspektiven für junge Leute geschaffen.



**Branche:**  
Automobilzulieferer

**Produkte und Dienstleistungen:**  
IT- Lösungen zur Steuerung und Überwachung sensibler Produktionsprozesse von Industriebetrieben

**Gegründet:**  
1901,  
in MV seit:  
1990

**Sitz:**  
Neubrandenburg

589 Beschäftigte  
am Standort  
Neubrandenburg:  
112 Frauen, 477  
Männer

### 4.1 Förderprogramme

#### „Arbeit durch Bildung und Innovation“ (ArBI-Programm) des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus

Das Programm der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern ist auf die konsequente Ausrichtung der Förderung auf den 1. Arbeitsmarkt angelegt. Besonderen Wert wird auf die Förderung der jungen Generation sowie auf die Förderung der Weiterbildung und Beratung in den Unternehmen gelegt. Dafür werden finanzielle Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) genutzt.

Um die Chancengleichheit im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsstrategie auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und umzusetzen, hat die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern in diesem Programm ebenfalls Schwerpunkte gesetzt.

**Vollständiges Dokument unter:**  
[www.wm.mv-regierung.de/wirtschaftsforderung](http://www.wm.mv-regierung.de/wirtschaftsforderung)

#### Auswahl konkreter Förderinstrumente zum Thema Vereinbarkeit von Familien-, Berufs- und Erwerbsleben

### Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

#### Was wird gefördert?

Gefördert werden u. a. Maßnahmen:

- die im Zusammenhang mit Ansiedlungs- und Erweiterungsvorhaben stehen
- die im Zusammenhang mit Umstrukturierungen oder Veränderungen der Arbeitsorganisation in Unternehmen stehen (z.B. Unternehmenskultur, Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, Weiterbildung zur vereinbarkeitsbewussten Organisationsentwicklung)
- die zur Entwicklung einzelner Branchen und Regionen einen besonderen Beitrag leisten
- die im Zusammenhang mit der Optimierung Ressourcen schonender Verfahren oder der Erhöhung der Energieeffizienz stehen

#### Wer wird gefördert?

Natürliche und juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts.

#### Wie wird gefördert?

Es wird ein Zuschuss in Höhe von bis zu 75 Prozent der zuwendungs-fähigen Ausgaben gewährt.

Formgebundener Antrag vor Beginn der Maßnahme.

#### Informationen und Beratungen: Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Schulstraße 1-3

19055 Schwerin

Tel. 0385 55775-0

Fax: 0385 5577540

E-Mail: [info@gsa-schwerin.de](mailto:info@gsa-schwerin.de)

[www.gsa-schwerin.de](http://www.gsa-schwerin.de)

## Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung in Unternehmen

### Was wird gefördert?

Gefördert werden:

- die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte in Unternehmen (z.B. Selbstmanagement bei Vereinbarkeitsfragen)
- die Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten, Stärkung der Basis- und Schlüsselqualifikation (z.B. Führungskräfteentwicklung – Vereinbarkeitsmaßnahmen als Motivation für Mitarbeitende), die Erhöhung der Leistungsfähigkeit und Kompetenzentwicklung in Unternehmen, die Entwicklung und Herausbildung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz (z.B. Controlling betriebswirtschaftlicher Effekte von Vereinbarkeitsmaßnahmen)

### Wer wird gefördert?

Unternehmen als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts mit Sitz und Betriebsstätte in MV.

### Wie wird gefördert?

Die Zuwendung wird im Rahmen einer Projektförderung in Höhe von bis zu 75 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben für eine Weiterbildungsmaßnahme bzw. maximal bis zu 500 Euro pro Bildungsscheck und Weiterbildungsmaßnahme gewährt.

Formgebundener Antrag vor Beginn der Maßnahme.

**Informationen und Beratungen:  
Gesellschaft für Struktur- und  
Arbeitsmarktentwicklung**

Schulstraße 1-3  
19055 Schwerin  
Tel. 0385 55775-0  
Fax: 0385 5577540  
E-Mail: [info@gsa-schwerin.de](mailto:info@gsa-schwerin.de)  
[www.gsa-schwerin.de](http://www.gsa-schwerin.de)

## Richtlinie zur Förderung der Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Zusammenhang mit der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen

### Was wird gefördert?

Zu den förderfähigen Vorhaben gehören:

- Beratungen zur Behebung unternehmerischer Managementdefizite
- Beratungen im Zuge der Unternehmensnachfolge
- Beratungen zur Vorbereitung der Einführung von Produkten und Dienstleistungen auf überregionalen, insbesondere ausländischen Märkten

### Wer wird gefördert?

Kleine und mittlere Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe, dem Handel, dem Handwerk, dem Gast- und Fremdenverkehrsgewerbe, dem Dienstleistungsgewerbe, dem Verkehrsgewerbe und der Freien Berufe, sofern sie zum Zeitpunkt der Bewilligung die für KMU gültige EU-Definition erfüllen.

**Informationen und Beratungen:  
Landesförderinstitut MV**

Werkstraße 213  
19061 Schwerin  
Tel. 0385 6363-1479 oder -1282  
Fax: 0385 63631496  
E-Mail: [info@lfi-mv.de](mailto:info@lfi-mv.de)  
[www.lfi-mv.de](http://www.lfi-mv.de)



„In puncto Familienfreundlichkeit stehen bei uns neben den Mitarbeitern insbesondere die Studierenden im Mittelpunkt der Bemühungen. Sie sind aus unternehmerischer Sicht unsere Kunden - heute wie auch morgen. Das muss eine Hochschule gegenwärtig im Blick haben.“  
Hochschule Wismar    Leiterin Koordinationsstelle Familiengerechte Hochschule Dörte Joost

## Richtlinie zur Förderung der Unternehmensberatung für kleine und mittlere Unternehmen sowie Freie Berufe – BAFA

### Was wird gefördert?

Gefördert werden:

- allgemeine Beratungen zu allen wirtschaftlichen, technischen, finanziellen, personellen und organisatorischen Fragen der Unternehmensführung
- die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen sowie spezieller Beratungen zu den Themen
- Qualitätsmanagementsysteme
- Kooperationen
- betriebswirtschaftliche Fragen der Mitarbeiterbeteiligung in Unternehmen

### Wer wird gefördert?

Kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und der Freien Berufe gemäß KMU-Definition der EU ab einem Jahr nach der Gründung.

### Wie wird gefördert?

Zuschüsse zu den von einer Unternehmensberatung in Rechnung gestellten Kosten in den neuen Bundesländern 75 Prozent höchstens jedoch 1.500 Euro je Beratung. Je Antragsteller können mehrere thematisch voneinander getrennte Beratungen gefördert werden, allgemeine Beratungen zusammen bis zu einem Höchstbetrag von insgesamt 3.000 Euro. Für Beratungen zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen gilt diese Beschränkung nicht.

**Informationen und Beratungen:  
Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle  
(BAFA)**  
Frankfurter Straße 29-35  
65760 Eschborn  
Tel. 06 196 908-570  
E-Mail: foerderung@bafa.bund.de  
www.bafa.de

## Richtlinie zur Förderung von unternehmensbezogenen und regionalen Netzwerken

### Was wird gefördert?

Gefördert werden:

- unternehmensbezogene und regionale Netzwerke
  - konkreter Gegenstand der Förderung sind die Leistungen eines Netzwerkmanagers
- Die Förderung erfolgt in zwei Phasen:
- Phase 1: die Etablierung des Netzwerkes und die Erarbeitung der Netzwerkkonzeption sowie
  - Phase 2: deren koordinierende Betreuung in der Umsetzungsphase sowie die Zukunftssicherung des Netzwerkes

**Informationen und Beratungen zum Programm  
und zu den Unternehmensnetzwerken:**  
Landesförderinstitut MV (Adresse Seite 36)  
und zu den regionalen Netzwerken:  
Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung (Adresse Seite 36)  
Alle Förderprogramme finden Sie auch in der sog.  
„Förderfibel“ des Ministeriums für  
Wirtschaft, Arbeit und Tourismus MV  
www.wm.mv-regierung.de

„Für meine Mitarbeiterinnen und mich ist unser Team das größte Potential. Ich stelle gern Frauen mit Kindern ein und nehme Rücksicht auf ihre Belange, ob flexible Arbeitszeitregelungen, Kinderbonuszeiten, oder Weiterbildungsangebote.“

Frisör- und Kosmetiksalon Herchenbach Inhaberin Roswitha Herchenbach



### Wer wird gefördert?

Antragsberechtigt und Zuwendungsempfänger sind die jeweiligen Netzwerke. Begünstigt sind die Netzwerkpartner – kleine und mittlere Unternehmen. Ein förderfähiges Netzwerk sollte mindestens fünf KMU im Sinne der EU-Definition mit Sitz oder Betriebsstätte in Mecklenburg-Vorpommern umfassen.

## Bundesförderprogramm „Betrieblich unterstützter Kinderbetreuung“

### Was wird gefördert?

- Es werden bundesweit neue betrieblich unterstützte Plätze in Kindertageseinrichtungen für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr gefördert
- Es muss eine Gruppe von mindestens sechs neuen Plätzen in einer Einrichtung entstehen, um die Förderung zu erhalten

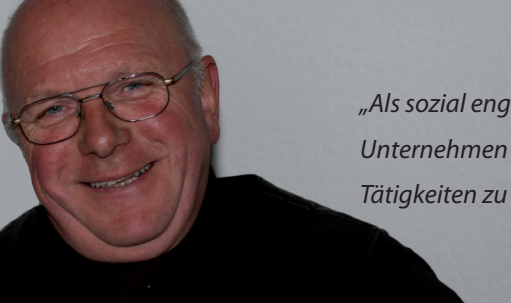
### Wer wird gefördert?

Die Förderung erhalten Träger der Einrichtungen, mit denen die Unternehmen zur Schaffung neuer Plätze kooperieren oder die Betriebe selbst, wenn sie Träger der Einrichtung sind. Das Programm richtet sich an Unternehmen aller Größen und Branchen mit Sitz in Deutschland. Teilnehmen können auch Körperschaften, Stiftungen, Anstalten öffentlichen und privaten Rechts.

### Wie wird gefördert?

Gefördert werden Kooperationen zwischen Unternehmen und öffentlichen/freien Trägern von Betreuungseinrichtungen. Die Träger erhalten für die Betreuung von Mitarbeiterkindern 50 Prozent der Betriebskosten bis zu einer Obergrenze von 6.000 Euro für jeden neuen Platz im Jahr. Der Zuschuss wird längstens zwei Jahre gezahlt. Die Betriebskosten der neu zu schaffenden Betreuungsplätze dürfen während der Förderung nicht durch andere öffentliche Mittel bezuschusst werden. Das Programm läuft bis Ende 2011 und umfasst ein Fördervolumen von 50 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds.

**Informationen und Beratung:**  
**Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung**  
Oranienburger Straße 65  
10117 Berlin  
Tel. 0800 - 0000 945 (kostenlos)  
Fax: 030 - 284 09 210  
[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)



„Als sozial engagierter Mensch gehört es dazu, familienfreundliche Maßnahmen in meinem Unternehmen zu fördern. Familienfreundlichkeit heißt für uns unter anderem ehrenamtliche Tätigkeiten zu übernehmen.“

Greifen-Fleisch GmbH Geschäftsführer Walter Kienast

### Modulare Qualifizierung in der Elternzeit

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten für Unternehmen, das Qualifikationsniveau der Beschäftigten zu erhöhen. Das landesweite Projekt „Modulare Qualifizierung in der Elternzeit“ ist ein passendes Instrument für Sie, wenn Sie Arbeitnehmende in Elternzeit haben. Ziel des Projektes ist es, Frauen und Männern die Berufsrückkehr und den Wiedereinstiegsprozess nach der Elternzeit zu erleichtern. Im Vordergrund stehen die individuelle Beratung und Prozessbegleitung sowie praxisbezogene fachspezifische, auf den Arbeitsplatz und die Anforderung der Arbeitgebenden ausgerichtete, Bildungsmodule.

#### Ansprechpartner:

<p><b>Schwerin:</b> IMBSE – Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e.V. Schwerin Heinrich-Mann-Straße 9 19053 Schwerin Marion Uhlig Tel. 0385 5922031</p>	<p><b>Rostock:</b> Verein zur Förderung der Weiterbildung von Frauen e.V. Ernst-Haeckel-Straße 1 18059 Rostock Dr. Sabine Kesting Tel. 0381 2517100</p>	<p><b>Neustrelitz, Waren, Neubrandenburg:</b> ISBW – Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH Markt 12 17235 Neustrelitz Martina Bergemann Tel. 03981 205242</p>	<p><b>Stralsund, Bergen:</b> CJD – Christliches Jugenddorfwerk Garz e.V. Putbuser Straße 11 18574 Garz Christiana Buhr Tel. 03831 2789312</p>
--	---	---	---

#### **Freistellungsverordnung MV zum Kinder- und Jugendförderungsgesetz**

Der Arbeitgeber kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ehrenamtlich in der Jugendarbeit (z. B. Ferienfreizeiten) tätig sind, beim Landesamt für Gesundheit und Soziales MV (LAGuS) Lohnausgleichszahlung für bis zu fünf Tagen beantragen.

Die Anträge sind vom Arbeitgeber mindestens sechs Wochen vor Beginn der Maßnahme einzureichen.

Quelle: Gesetz- und Verordnungsblatt für Mecklenburg-Vorpommern Jahrgang 1998, Seite 99

#### **Ansprechpartner:**

##### **LAGuS:**

Susanne Hanke Tel. 0395 380 3344 Fax: 0395 380 3302; Susanne.Hanke@lagus.mv-regierung.de

##### **Ministerium für Soziales und Gesundheit MV Abteilung Jugend und Familie**

Bernd Schröder Tel. 0385 5889550 Fax: 0385 5889022

## 4.2 Wettbewerbe

### Landeswettbewerb „Unternehmer des Jahres in Mecklenburg-Vorpommern“

Mit dem Wettbewerb „Unternehmer des Jahres in MV“ würdigt die Landesregierung unternehmerische Leistungen und macht sie im Sinne einer Vorbildfunktion bekannt.

Träger des Wettbewerbs sind das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, der Ostdeutsche Sparkassenverband mit den Sparkassen Mecklenburg-Vorpommerns, die drei Industrie- und Handelskammern, die beiden Handwerkskammern und die Vereinigung der Unternehmensverbände.

Ziele des jährlich stattfindenden Wettbewerbes, der 2008 erstmals ausgelobt wurde, sind:

- unternehmerische Leistungen einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen und
- zur Gründung einer eigenen Selbständigkeit zu ermutigen, auch im Rahmen einer Nachfolgeregelung.



Unternehmerpreis 2008

„In einer kleinen Firma spielt jeder einzelne Mitarbeiter eine wichtige Rolle für den Unternehmenserfolg“

Trebing und Himstedt Prozessautomation GmbH & Co.KG

Marketingmanagerin Sonja Inkmann



Der Preis der Wirtschaft wird im April 2009 in folgenden Kategorien vergeben:

- I. Unternehmerpersönlichkeit** Engagement und Verantwortung in Wirtschaft, Berufswelt und Gesellschaft,
- II. Familienfreundlichkeit** ein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beispielhaftes Unternehmen,
- III. Fachkräftesicherung** ein Unternehmen, das in der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung kreativ und erfolgreich ist.

In der zweiten Kategorie des Unternehmerpreises liegt ein besonderer Schwerpunkt der Wirtschaftspolitik der Landesregierung. Diesem Handlungsfeld, den Fördermöglichkeiten und Maßnahmen soll somit gesellschaftlich und wirtschaftspolitisch eine noch größere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Unternehmen des Landes, die sich dem Thema Vereinbarkeit von Familien-, Berufs- und Privatleben intensiv widmen, sollen gewürdigt werden. Eine moderne Wirtschaftspolitik ist gleichzeitig auch eine familienbewusste Unternehmens- und Personalpolitik, aber bisher noch keine Selbstverständlichkeit und kein Selbstläufer.

**Ansprechpartner:**

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus MV  
Referat 200 – Grundsatz Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik  
[www.wm.regierung-mv.de](http://www.wm.regierung-mv.de)  
Jochen Freese Tel. 0385 5885200

**Landeswettbewerb „Familienfreundliche Kommune“**

Im Landeswettbewerb „Familienfreundliche Kommune Mecklenburg-Vorpommern“, dessen Schwerpunkt 2008/2009 „Kinderfreundlichkeit“ ist, werden gelungene Praxisbeispiele gesucht, bewertet und dokumentiert.

Die Ziele dieses Wettbewerbes sind:

- die Stärkung des Bewusstseins und des Verständnisses für die Bedürfnisse von Familien in allen Lebensphasen,
- die Verbesserung der Qualität von Angeboten für Familien und des Standortes sowie
- die langfristige Bindung von Fachkräften in der Region.

Der Wettbewerb findet alle zwei Jahre statt und wird vom Ministerium für Soziales und Gesundheit ausgeschrieben. Die nächste Ausschreibung erfolgt 2010.

**Ansprechpartner:**

Ministerium für Soziales und Gesundheit  
Referat 230 – Familienpolitik  
[www.sm.regierung-mv.de](http://www.sm.regierung-mv.de) und [www.familienbotschaft-mv.de](http://www.familienbotschaft-mv.de)  
Christiane Sparr Tel. 0385 5889500



## Qualitätsmanagement Familienurlaub in Mecklenburg-Vorpommern (QMF)

Nach der Reiseanalyse 2007 von der Forschungsgemeinschaft Urlaub und Reisen e.V. gehört Mecklenburg-Vorpommern beim Familienurlaub mit Bayern und Schleswig-Holstein in die Spitzengruppe. Deutschlandweit reisen sechs Prozent der Familienurlauber (Bayern und Schleswig-Holstein: sieben Prozent) nach Mecklenburg-Vorpommern. Das ist noch zu wenig.



Um diese Marktposition auszubauen, können sich nun Beherbergungsbetriebe, Erlebnispartner und Tourismusgemeinden freiwillig zertifizieren lassen und das Recht zur Anwendung der Themen-Marke mit verschiedenen Zusätzen erwerben. Als Gütesiegel wird der Fisch „Gustav“ vergeben.

Im Jahr 2008 wurden mit dem „Qualitätsmanagement Familienurlaub“ bereits 116 Urlaubsangebote zertifiziert und mit dem QMF-Siegel (Gültigkeit für drei Jahre) ausgezeichnet.

Der Tourismusverband nutzt die Marke als das Aushängeschild der zentralen Werbemaßnahmen zur Positionierung Mecklenburg-Vorpommerns im Segment Familienurlaub. Dazu sind zahlreiche Maßnahmen geplant, die eine hohe Aufmerksamkeit der Kundengruppe auf das Thema lenken werden.

Ziel ist es, Leistungsträger, die ihr Angebot an den Bedürfnissen von Familien ausrichten, zu fördern und für die Teilnahme zu gewinnen. Die Marke „Familienland MV“ ist für Familien eine markante Orientierungshilfe am Markt und im Urlaub.

Um Unternehmen und Tourismusorte dabei zu unterstützen, sich das Segment „Familiientourismus“ durch die Erzielung von Familienfreundlichkeit zu erschließen, hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus im März 2009 den Praxisleitfaden „Familiientourismus in Mecklenburg-Vorpommern“ herausgegeben.

Die Aktivitäten werden durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus gefördert.

### **Ansprechpartner:**

*Tourismusverband Mecklenburg-Vorpommern e. V.  
Platz der Freundschaft 1 ·  
18059 Rostock  
Mirka Vaarnas  
Tel. (0381) 40 30 662  
Fax: (0381) 40 30 554  
E-Mail: [m.vaarnas@auf-nach-mv.de](mailto:m.vaarnas@auf-nach-mv.de)  
[www.auf-nach-mv.de](http://www.auf-nach-mv.de)  
[www.qualitaetskontor.de](http://www.qualitaetskontor.de)*

„In der Tourismusbranche ist es nicht immer ganz einfach Beruf und Familie zu verbinden. Die Geschäftsleitung ist daher besonders bemüht gemeinsam mit uns Lösungen zu finden. Ich persönlich freue mich sehr über werdende Mütter in unserem Unternehmen.“  
Maritim Hotel Kaiserhof Personalleiterin Ute Marohn



## 4.3 Kooperationen

### Das Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV

Die Fach- und Informationsstelle zu unterschiedlichsten Vereinbarkeitsthemen ist das Kompetenzzentrum „Vereinbarkeit Leben in MV“ (KVL.MV). Es unterstützt Sie bei der Einführung und Umsetzung von Maßnahmen in Betrieben, berät Sie (als Unternehmen) und stellt passgenaue Informationen zu Spezialthemen zusammen.



#### Das Angebot umfasst:

- Unterstützung bei der Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen in Unternehmen
- Bestandsaufnahmen von betrieblichen Ansätzen und Forschungsergebnissen
- eigene Analysen zu Handlungsfeldern und Vereinbarkeitsthemen (u.a. Randzeitenbetreuung, Projekterfolge in MV, Bedarfserhebungen, Studie über junge Mütter in MV, Familienpolitik, Gleichstellungspolitik)
- Vorträge, Veranstaltungen und Workshops zu Handlungsfeldern vereinbarkeitsbewusster Personalpolitik
- Herstellung von Informationsmaterial, Öffentlichkeitsarbeit

#### **Kompetenzzentrum „Vereinbarkeit Leben in MV“**

Heiligengeisthof 3  
18055 Rostock  
Tel. 0381 375 8647  
[info@vereinbarkeit-leben-mv.de](mailto:info@vereinbarkeit-leben-mv.de) [www.vereinbarkeit-leben-mv.de](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de)

### Lokale Bündnisse für Familie

In gezielten Kooperationen von Politik, Wirtschaft, Kommunen, Kirchen, Sozialverbänden und anderen Partnern und auch durch bürgerschaftliches Engagement wird auf örtlicher Ebene gemeinsam Verantwortung für Familien übernommen. Zudem werden Bedingungen für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt geschaffen.

Gemeinsam mit Unternehmen wird nach Lösungen gesucht und werden neue Wege beschritten, die Arbeitswelt familienbewusster zu gestalten. Modelle der Randzeitenbetreuung, Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch von Führungskräften in Unternehmen und Einrichtungen zur Familienfreundlichkeit, Weiterbildungen von Führungskräften und Personalräten zum Thema Vereinbarkeit sind einige Ergebnisse dieser Initiativen. Sollten Sie in einem lokalen Bündnis für Familie in Ihrer Region aktiv mitarbeiten oder ein solches in Ihrer Region aufbauen wollen, finden Sie Informationen und Unterstützung unter folgenden Adressen:

[www.familienbotschaft-mv.de](http://www.familienbotschaft-mv.de) • [www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de)

## Verfahren zur Auditierung und Zertifizierung von Unternehmen und Verwaltungen

Für manche Unternehmen ist es interessant, ihre vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen in einem qualitätsvollen Verfahren überprüfen zu lassen. Für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern besteht im Rahmen des Audits „Erwerbs- und Privatleben“ die Möglichkeit, sich auditieren und zertifizieren zu lassen.

Das Audit ist ein erprobtes Managementinstrument zur Förderung vereinbarkeitsbewusster Personal- und Unternehmenspolitik. Experten entwickeln gemeinsam mit Ihnen betriebsspezifische, zeitgemäße Personalkonzepte zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und innovative Modelle zum Kompetenzerhalt älter werdender Mitarbeiter. Die Integration eines solchen Qualitätsmanagementsystems stärkt Unternehmen zukunftsorientiert.

### **Ansprechpartner:**

*ISBW – Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH  
Markt 12  
17235 Neustrelitz  
Tel. 03981 205242  
www.isbw.de  
berufundfamilie gGmbH  
Feldbergstr. 21  
60323 Frankfurt a.M.  
Tel. 069 300388-0  
www.beruf-und-familie.de*



Eltern-Kind-Zimmer im  
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus

Um die Möglichkeiten für ein familienfreundliches Arbeiten im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus zu erweitern, ist ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet worden.

Fällt zum Beispiel kurzfristig die bisher genutzte Betreuung aus, können Eltern auf ihre Kinder während der Arbeitszeit selbst aufpassen.

Das kombinierte Arbeits- und Kinderzimmer ist für die Eltern mit PC-Technik sowie Telefon zum Arbeiten ausgestattet.

Für die Kinder stehen Bücher und Spielsachen bereit. Der Arbeitsraum ist zugleich Aufenthaltsraum für größere Kinder, im anschließenden Kinderzimmer können Kleinkinder und Babys spielen oder schlafen.

## 5. Ansprechpartner und Beratungsstellen in Mecklenburg-Vorpommern

- Programme und Förderschwerpunkte des Landes
- Fördermöglichkeiten für kleine und mittlere Unternehmen sowie Hilfe bei der Suche nach einem geeigneten Förderprogramm für Ihr Vorhaben
- Unterstützung und Beratung bei Vorhaben und Fragen zur Familienfreundlichkeit
- Vereinbarkeit von Erwerbs-, Privat- und Familienleben
- regionale und überregionale Netzwerke und Kooperationen
- branchenspezifische Beratungen und Informationen
- Partner für die Einführung von vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen in Unternehmen

### **Adressen:**

#### **Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern**

[www.wm.regierung-mv.de](http://www.wm.regierung-mv.de)

#### **Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern**

[www.sm.regierung-mv.de](http://www.sm.regierung-mv.de)

#### **Landesförderinstitut**

#### **Mecklenburg-Vorpommern**

[www.lfi-mv.de](http://www.lfi-mv.de)

#### **Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung Mecklenburg-Vorpommern**

[www.gsa-schwerin.de](http://www.gsa-schwerin.de)

#### **Industrie- und Handelskammern (IHK) in Mecklenburg-Vorpommern**

#### **zu Schwerin, Rostock, Neubrandenburg**

[www.ihkzuschwerin.de](http://www.ihkzuschwerin.de)

[www.rostock.ihk24.de](http://www.rostock.ihk24.de)

[www.neubrandenburg.ihk.de](http://www.neubrandenburg.ihk.de)

#### **Handwerkskammern (HWK)**

#### **in Mecklenburg-Vorpommern**

#### **HWK Ostmecklenburg-Vorpommern**

#### **HWK Schwerin**

[www.hwk-omv.de](http://www.hwk-omv.de)

[www.hwk-schwerin.de](http://www.hwk-schwerin.de)

#### **Kreishandwerkerschaften**

#### **in Mecklenburg-Vorpommern**

[www.handwerk-mv.de](http://www.handwerk-mv.de)

#### **Bundesverband mittelständische Wirtschaft e.V.(BVMW) - Landesgeschäftsstelle MV**

[www.bvmw.de](http://www.bvmw.de)

#### **Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V.**

[www.vumv.org](http://www.vumv.org)

#### **Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. - Landesverband MV**

[www.vdu.de](http://www.vdu.de)

### **Familienfreundlichkeit in Unternehmen:**

- Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von Unternehmen
- breite Auswahl an aktuellen Studien, Faktenblätter und Leitfäden zu Themen wie Wiedereinstieg in den Beruf nach familienbedingter Auszeit, betriebliche Kinderbetreuung und familienfreundliche Regelungen in Betriebsvereinbarungen zur Verfügung

### Informationen über wichtige **Handlungsfelder für Vereinbarkeit in kleinen und mittelständischen Unternehmen**

- praktische Lösungen
- kostenfreie Beratung
- Hintergrundwissen

### **Informationsplattform MV**

rund um das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben:

- Infopool mit Dokumentensammlung
- Unternehmensbeispiele (best-Practice)
- Vereinbarkeitscheck für Unternehmen
- Online-Umfrage für Unternehmen
- Beratung von Wirtschaft und Politik

## **Unterstützung für Familien, Betreuung von Kindern und Angehörigen**

- Lokale Bündnisse für Familie
- Mehrgenerationenhäuser
- Familienzentren

### **Beratungen zur Pflege**

### **Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie**

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

### **Mittelstand und Familie**

[www.mittelstand-und-familie.de](http://www.mittelstand-und-familie.de)

### **Kompetenzzentrum Vereinbarkeit**

#### **Leben in MV**

[www.vereinbarkeit-leben-mv.de](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de)

### **Familienbotschaft MV**

[www.familienbotschaft-mv.de](http://www.familienbotschaft-mv.de)

### **Ministerium für Soziales und Gesundheit**

#### **Mecklenburg-Vorpommern**

[www.sm.regierung-mv.de](http://www.sm.regierung-mv.de)

Unterstützung von Familien bei der  
**Kindernerziehung**

Informationen u.a. zur **Gesundheit und Familie**

**Kindertagesförderung** für Kinder bis 3 Jahre

**Randzeitenbetreuung**

Informationen zur **Kindertagesförderung** in  
MV:

- Tageseinrichtungen
- Tagespflege
- KiTa-Management
- Recht
- KiTa-Suche
- Tagespflege-Suche

**Projekt „Eltern-stark-machen“**

[www.eltern-stark-machen.de](http://www.eltern-stark-machen.de)

**Familie und Gesundheit**

[www.linkkatalog-mv.de](http://www.linkkatalog-mv.de)

**Ministerium für Soziales und Gesundheit**

**Mecklenburg-Vorpommern**

[www.sm.regierung-mv.de](http://www.sm.regierung-mv.de)

**Jugendämter der Landkreise und**

**kreisfreien Städte**

[www.kita-portal-mv.de](http://www.kita-portal-mv.de)

**Kita-Portal-MV**

[www.kita-portal-mv.de](http://www.kita-portal-mv.de)

#### **Gesundheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement**

**Information, Beratung, Vermittlung von Kontaktpersonen und Kooperation in den Themenfeldern:**

- Altern und Gesundheitsförderung
- Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung
- Arbeitslosigkeit und Gesundheitsförderung
- Gemeindenahe Gesundheitsförderung
- Betriebliche Gesundheitsförderung

**Landesvereinigung für Gesundheitsförderung**

**Mecklenburg-Vorpommern e. V. (LVG)**

[www.lvg-mv.de](http://www.lvg-mv.de)

# Impressum

## **Herausgeber:**

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern

Johannes-Stelling-Straße 14 · 19053 Schwerin

Telefon: +49 385 588-0

Telefax: +49 385 588-5879

E-Mail: [presse@wm.mv-regierung.de](mailto:presse@wm.mv-regierung.de)

Internet: [www.wm.regierung-mv.de](http://www.wm.regierung-mv.de)

Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern

Werderstrasse 124 · 19055 Schwerin

Telefon: +49 385 588-0

Telefax: +49 385 588-9022

E-Mail: [poststelle@sm.mv-regierung.de](mailto:poststelle@sm.mv-regierung.de)

Internet: [www.sm.regierung-mv.de](http://www.sm.regierung-mv.de)

## **Redaktion und Verfasser:**

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern, Referat 200

Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern, Referat 230

Kompetenzzentrum „Vereinbarkeit Leben in MV“

## **Herstellung:**

Gestaltung, Satz und Fotos: courage & co schwerin marketing KG

Foto Dockweiler AG, Seite 12

Internet: [www.courage-co.de](http://www.courage-co.de)

## **Druck:**

D+S Druck & Service GmbH

## **Auflage:**

5.000 Exemplare

## **Redaktionsschluss:**

April 2009

## **Weitere Exemplare sind zu beziehen unter:**

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

E-Mail: [presse@wm.mv-regierung.de](mailto:presse@wm.mv-regierung.de)

Broschüre zum Download unter: [www.wm.regierung-mv.de](http://www.wm.regierung-mv.de)

Wegen der besseren Lesbarkeit wurde im Text auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Personenbegriffe verzichtet. Gemeint und angesprochen sind natürlich immer beide Geschlechter.

Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus und des Ministeriums für Soziales und Gesundheit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern während des Wahlkampfes zur Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme der Herausgeber zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden kann. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist.