



# Handlungsfelder des Netzwerkes „Attraktiver Unternehmen Trier“

#Fachkräftebindung und -gewinnung #Kundenbindung  
#Familienfreundlichkeit #Produktivität #Zukunftsfähigkeit  
#attraktiver Standort



## Unsere Ziele:

- Die Attraktivität des Standortes Trier ist für Fachkräfte sichtbar
- Die Attraktivität der teilnehmenden Unternehmen ist sichtbar
- Fachkräftebedarf wird gedeckt, gute Fachkräfte bleiben in den Unternehmen und neue Fachkräfte werden für die Unternehmen in Trier und Umgebung gewonnen
- Unternehmen können sich entwickeln und gegenseitig unterstützen, um ihre Attraktivität zu steigern
- Gute Praxisbeispiele der Netzwerk-Unternehmen werden geteilt

## Unsere Schritte:

- Ideen aus dem Netzwerk zur Attraktivitätssteigerung sammeln und veröffentlichen
- Attraktive Unternehmen unterstützen sich im Netzwerk gegenseitig
- Die Veränderung der Unternehmenskultur werden im Rahmen der Netzwerkarbeit begleitet und unterstützt
- Darstellung der attraktiven Unternehmen in der Öffentlichkeit



## Inhalte

- Kommunikation und Führung
- Marketing und Fachkräftegewinnung
- Weiterbildung, Qualifikation und Personalentwicklung, Diversity
- Elternzeit und Kinderbetreuung
- Pflege von Angehörigen
- Gesundheit am Arbeitsplatz
- Flexible Arbeitszeiten
- Flexible Arbeitsorte
- Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung
- Zusatzleistungen



## Legende

-  Beispiele aus Trierer Unternehmen
-  weitere Informationen, Links, Kontakte
-  Apps



## Kommunikation und Führung

- Mitarbeiter\*innen-Gespräche führen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisieren, Bedarfe erfragen
- systematisch Bedarfe unter den Beschäftigten ermitteln: Durchführung von Workshops oder Befragungen
- Führung in Teilzeit ermöglichen: für Väter, Mütter, pflegende Angehörige
- Gezielte Personalförderung z.B. von Frauen, Eltern in Teilzeit, Führung mit Familie oder in Teilzeit
- Neid-Debatten (was Eltern „dürfen“, Teilzeit..) im Blick behalten
- Vereinbarkeits-Controlling einführen

☺ Führung in Teilzeit: Modehaus Marx

Link: <https://modehaus-marx.de/em-aktuelles/flexible-arbeitszeitmodelle-im-einzelhandel/>

🌀 Unternehmens-Check – „Erfolgsfaktor Familie“ nutzen

Link: <https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de>

🌀 „Erfolgsfaktor Familie“ eine Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; viele Hinweise für Unternehmen und Vernetzungsmöglichkeiten

Link: <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/>

🌀 Vereinbarkeits-Controlling der Bertelsmann Stiftung

Link: <http://www.vereinbarkeitscontrolling.de/>



## Marketing und Fachkräftegewinnung

- Betriebliche Vorteile und Angebote positiv formulieren: Arbeitgebermarke entwickeln und darstellen in Stellenanzeigen auf der Homepage
- Benefits für die Mitarbeitenden formulieren und intern bekannt machen
- Fachkräftesuche so formulieren, dass auch Teilzeitkräfte (Teilzeitkräfte in Führung) gezielt gesucht werden
- Stellenausschreibung ansprechend formulieren: z.B. Klar formulieren „wir bieten!“, Bilder
- Fachkräftesuche über viele Kanäle suchen: Messen, Social Media, traditionelle Medien usw., hierbei Medien passend zur Zielgruppe wählen
- Azubis gezielt fördern und binden, den Azubis Angebot zur Orientierung, zum Kennenlernen des Betriebs zur Weiterbildung machen
- (minderjährige) Azubis unterstützen, dass sie in das Unternehmen kommen können: Transfer sichern, Transferkosten übernehmen, etc.

☺ Flach GmbH in Schweich, Stellenausschreibungen für Azubis

Link: <https://flach-schweich.de/karriere/>

☺ SD Blech in Zemmer, Leitbild und Angebote für Mitarbeitende

Link: <https://www.sd-blech.de/mensch/leitbild.html>

☺ Volksbank Trier eG, Stellenausschreibungen für Azubis mit Film von Azubis für Azubis

Link: <https://www.volksbank-trier.de/wir-fuer-sie/karriere/schueler/ausbildung.html>

☺ Firma Elektro Schmitz, Stellenausschreibungen für Azubis mit Filmen

Link: <https://elektro-schmitz.de/jobs/>

☺ Sparkasse Trier Blog von Azubis

Link: <https://trier.sparkasseblog.de/>

🌀 Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Link: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/trier/content/1533718385326>



## Weiterbildung, Qualifikation und Personalentwicklung

- Mitarbeitenden/Eltern/Pflegenden (auch in Teilzeit) Perspektiven in Personalgesprächen aufzeigen, individuelle Karriereplanungen machen
- Weiterbildungsangebote gezielt an Eltern, Eltern in Teilzeit und an Führungskräfte in Teilzeit richten
- Inhouse Schulungen/Trainings anbieten, betriebliche Sprachkurse
- Förderung und Weiterbildung von ungelernten Arbeitskräften
- Mentoring anbieten
- Einarbeitungsprogramme und -pläne mit neuen Mitarbeitenden machen
- Vernetzung mit den Universitäten, Betriebskammern
- Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen und Beratungen von Unternehmen kennen und nutzen

📖 Onboarding Apps, im Netz sind diverse Apps aufgeführt und auch getestet, einige sind kostenfrei erhältlich

🔗 Förderung von Weiterbildungen und Qualifizierungen durch die Agentur für Arbeit,  
Link: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-weiterbildung>

🔗 Förderung von Unternehmen: z.B. über Angebote von ARBEIT & LEBEN gGmbH  
Link: <https://www.arbeit-und-leben.de/>

🔗 Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQUA) diverse Informationen, Checks und Leitfäden  
Link: [https://www.inqa.de/DE/Startseite/start\\_node.html](https://www.inqa.de/DE/Startseite/start_node.html)

🔗 Bundesförderung mit dem Programm „*unternehmensWert:Mensch*“ und „*unternehmensWert:Mensch PLUS*“  
Link: <https://www.undernehmens-wert-mensch.de/startseite/> und <https://www.undernehmens-wert-mensch.de/uwm-plus/uebersicht/>



## Elternzeit und Kinderbetreuung

- Beschäftigung in der Elternzeit (30 Stunden pro Woche sind zulässig)
- Kontakt zur Mitarbeitenden in der Elternzeit halten: informieren, Weiterbildung anbieten, auf Betriebsfeste etc. einladen
- Kindertagespflege ggf. für mehrere kleine Betriebe gemeinsam organisieren z.B. über ausgebildete Tagesmütter, diese sind beim Jugendamt der Stadt Trier registriert
- Notfallversorgung für Kinder, wenn die KiTa geschlossen ist, zum Beispiel über einen Anbieter vom Familienservice
- Kinderbetreuung in den Ferien ggf. kennen und Mitarbeitende darauf hinweisen
- Zuschüsse und rechtliche Möglichkeiten für Alternativen zum Kindergarten kennen

### ☺ Caritas Familienservice

Mail: [caritas-familienservice@caritas-westefel.de](mailto:caritas-familienservice@caritas-westefel.de); Ansprechpartnerin Gabriele Piccolo (Tel. 06561 9671-125)

### 📱 Familien App der Stadt Trier

Link: <https://familienapp.trier.de/>

### 🔗 Übersicht der Kindertagesstätten in Trier

Link: <https://www.trier.de/leben-in-trier/familie-kinder/kitas-betreuung/>

🔗 Link: [https://kita.rlp.de/de/betreuungsangebote/kita-vor-ort/?no\\_cache=1](https://kita.rlp.de/de/betreuungsangebote/kita-vor-ort/?no_cache=1) (hier Ort eingeben und Kita suchen)

### 🔗 Informationen zur Förderprogramme für betriebliche Kinderbetreuung,

Link: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/foerderprogramm--betriebliche-kinderbetreuung--wird-fortgesetzt/75708?view=DEFAULT>

### 🔗 Informationen des Jugendamtes der Stadt Trier zur Kinderbetreuung

Link: <https://www.trier.de/rathaus-buerger-in/stadtverwaltung/aemter-dienststellen/dezernat-ii/jugendamt/>



## Pflege und Angehörigen

- Mitarbeitende in Pflegesituationen nach den Bedarfen fragen und abhängig hiervon individuelle Angebote machen
- Ansprechpartner\*in im Unternehmen benennen, der/die von Mitarbeitenden im Bedarfsfall angesprochen werden kann
- Längerfristige Flexibilisierung der Arbeitszeit bei Pflege von Angehörigen mit der Möglichkeit der Wiederaufstockung
- Kurzfristig Flexibilisierung der Arbeitszeit durch das Unternehmen, wenn ein Pflegefall eintritt: z.B. Verkürzung der Arbeitszeiten, unbezahlter Urlaub, Überstundenaufbau sowie -abbau
- Rechtliche Teilzeit- und Arbeitsoptionen sowie Freistellungen für die Pflege von Angehörigen kennen  
Bei Kurzzeitiger Arbeitsverhinderung können Arbeitnehmer\*innen bis zu 10 Arbeitstage freigestellt werden, siehe „Familien Pflegezeit“
- Örtliche Anlaufstellen zur Beratung bei Pflegesituationen kennen und Kontaktdaten an betroffene Mitarbeitende weitergeben

🌀 „Erfolgsfaktor Familie“ eine Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Hinweise für Einzelpersonen und Unternehmen zum Thema Pflege

Link: <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/beruf-und-pflege/tipps-fuer-die-praktische-umsetzung.html>

🌀 „Familien Pflegezeit“ Rechtliche Rahmenbedingungen für die Pflege von Angehörigen vom Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Link: <https://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html>

🌀 Pflegestützpunkte in Trier

Link: <https://www.trier.de/leben-in-trier/senioren/pflegeberatung/> und <https://sozialportal.rlp.de/aeltere-menschen/pflegestuuetzpunkte/>

🌀 Pflegeberatung von Angehörigen bei der Caritas

Link: <https://www.caritas.de/glossare/pflegezeit> und <https://www.caritas-region-trier.de/hilfe-und-beratung/lebensphasen/alter-und-pflege/sozialstationen/startseite>



## Gesundheit am Arbeitsplatz

- Systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Unternehmen aufbauen oder präventive Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) aufbauen
- Gesundheitstage im Unternehmen organisieren: Informationen zu Ernährung, Bewegung, individuelle Entlastung sowie Ausgleichsmöglichkeiten kennen lernen
- Maßnahmen im Alltag: Aktive Mini-Pausen, Rückentraining, Smoothies in den Pausen
- Sportkurse finanziell unterstützen, durch betrieblich vereinbarte Pauschalen
- Gesprächsangebote: z.B. erste interne Beratungsgespräche anbieten und nachfolgende ggf. externe Coachings
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen
- Gefährdungsbeurteilungen durchführen: physische und psychische Gefährdungsbeurteilungen

☺ SD Blech in Zemmer, kostenloses Fitnessstudio für Mitarbeiter

Link: <https://www.sd-blech.de/jobs.html>

🌀 Informationen zur Gefährdungsbeurteilung von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua)

Link: [https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/functions/BereichsPublikationssuche\\_Formular.html?nn=8703478](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8703478)

🌀 Informationen zum Betriebliches Eingliederungsmanagement vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Link: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-eingliederungsmanagement.html>



## Flexible Arbeitszeiten

- Arbeit in Elternzeit ermöglichen, 30 Stunden in der Woche sind gesetzlich erlaubt
- Job-Sharing ermöglichen: dies auch für Führungskräfte in Elternzeit ermöglichen
- Verschiedene Arbeitszeitmodelle anbieten: z.B. Montag bis Donnerstag-Modell
- Urlaubsregelungen an die Bedürfnisse von Familien (Kinder und Pflege) anpassen
- Wiedereinstieg nach Elternzeiten begleiten
- Teilzeit für Väter bewerben und proaktiv anbieten
- Altersteilzeit ermöglichen
- Arbeitszeitkonten und Sabbaticals sowie Lebensarbeitszeitkonten anbieten
- Anwesenheitszeiten und Besprechungszeiten auf Familienbedürfnisse abstimmen
- Rechtliche Rahmenbedingungen kennen

Infos siehe auch „flexibel Arbeitsorte“

📱 Zeiterfassungs-App, im Netz gibt es Informationen zu Tests und zu kostenfreien Zeiterfassungs-Apps

🔗 Informationen zur rechtlichen Regelung von Teilzeit Jobs

Link: <https://www.arbeitsrechte.de/teilzeitjob>

🔗 Informationen zum Recht auf Teilzeit durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Link: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/Gesetz/inhalt.html>



## Flexible Arbeitsorte

- Ergebniskultur statt Präsenzkultur
- Teleoffice/Homeoffice, Mobiles Arbeiten und die entsprechenden Rahmenbedingungen anbieten  
„Teleheimarbeit“: ausschließliches Arbeiten von zu Hause aus an einem fest eingerichteten und komplett ausgestatteten Arbeitsplatz, der vom Arbeitgeber gestellt wird
- „Alternierende Telearbeit“: der/die Mitarbeiter\*in arbeitet abwechselnd von zu Hause aus und im Büro. Das Unternehmen stellt dafür entweder einen festen oder einen alternierenden Arbeitsplatz für den Home-Office-Angestellten zur Verfügung.
- „Mobiles Arbeiten“ wobei temporär von unterschiedlichen Orten aus gearbeitet wird, ohne Büroausstattung zu Hause durch den Arbeitgeber
- Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz ermöglichen

🔗 Informationen zur rechtlichen Regelung von Heimarbeit und zur Differenzierung zwischen „Homeoffice“ und „Mobilem Arbeiten“

Link: <https://www.arbeitsrechte.de/home-office/>

🔗 Informationen zu flexiblen Arbeitsorten, mobilem Arbeiten; Checklisten, Mitarbeiter\*innen-Befragung etc.:

<https://www.mittelstand-und-familie.de/flexibles-arbeiten/arbeitsort>

🔗 Diverse Informationen, in einer Übersicht

[https://wiki.mobil-gewinnt.de/wiki/Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte](https://wiki.mobil-gewinnt.de/wiki/Flexible_Arbeitszeiten_und_Arbeitsorte)



## Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung

- Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie
- Umweltbewusstes Handeln
- Ressourcenschonende Produktion und Prozesse
- Verpackung reduzieren / recycelbare Verpackung
- Papierloses Büro
- Freistellung von Mitarbeitenden für soziale Projekte
- Unterstützung von lokalen NGOs / Vereinen / gemeinnützigen Organisationen / Initiativen, mit Übernahme sozialer Verantwortung

🔗 KMU-Kompass Nachhaltigkeit

Link: <https://kmu.kompass-nachhaltigkeit.de/>

🔗 Informationen und Tipps zum nachhaltigen Arbeiten im Büro

Link: <https://www.fuer-gruender.de/blog/nachhaltigkeit-im-buero/>

🔗 Informationen und Ansatzpunkte zum nachhaltigen Arbeiten im Unternehmen

Link: <https://www.humanresourcesmanager.de/news/nachhaltigkeit-im-unternehmen-5-tipps.html>



## Zusatzleistungen

- Netzwerke aufbauen: zu Betrieben, zu Anbietern von Unterstützungsangeboten (Schulden, Sucht, psychosoziale Beratung...), für gemeinsame Kinderbetreuung (Tagemütter)
- Steuersparkarte (nach § 8.2II Est.G): z.B. Eden Card
- Urlaub „kaufen“ für besondere und vom Unternehmen definierte Situationen: z.B. Hausbau, Weiterbildung
- Betriebskindergeld, Geldbetrag zur Geburt etc.
- Zusatzversicherungen für Mitarbeitende anbieten: z.B. INFINKON Health AG
- Haushaltsnahe Dienstleistungen finanziell unterstützen

☺ Hotline der Caritas zur Beratung in diverse schwierigen Lebenslagen (Schulden, Schwangerschaft, Finanzen, Sucht ...)

Link: <https://www.caritas.de/hilfeundberatung/ratgeber/ratgeber>

☺ Lebensberatung Trier, Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle des Bistums Trier

Link: <https://www.trier.lebensberatung.info/>

🌀 INFINKON Health AG Zusatzversicherungen für Arbeitnehmer\*innen, die vom Arbeitgeber angeboten werden  
Herr Reiszner, Trier

Link: <https://www.infinkon.de/die-bgm-innovation/>