



FAMILIENFREUNDLICHKEIT: KOSTEN ODER GEWINN?

Anmerkungen aus Sicht eines Arbeitgeberversetzters und Vaters

Michael Haase
Personaldirektor

4. Dezember 2014

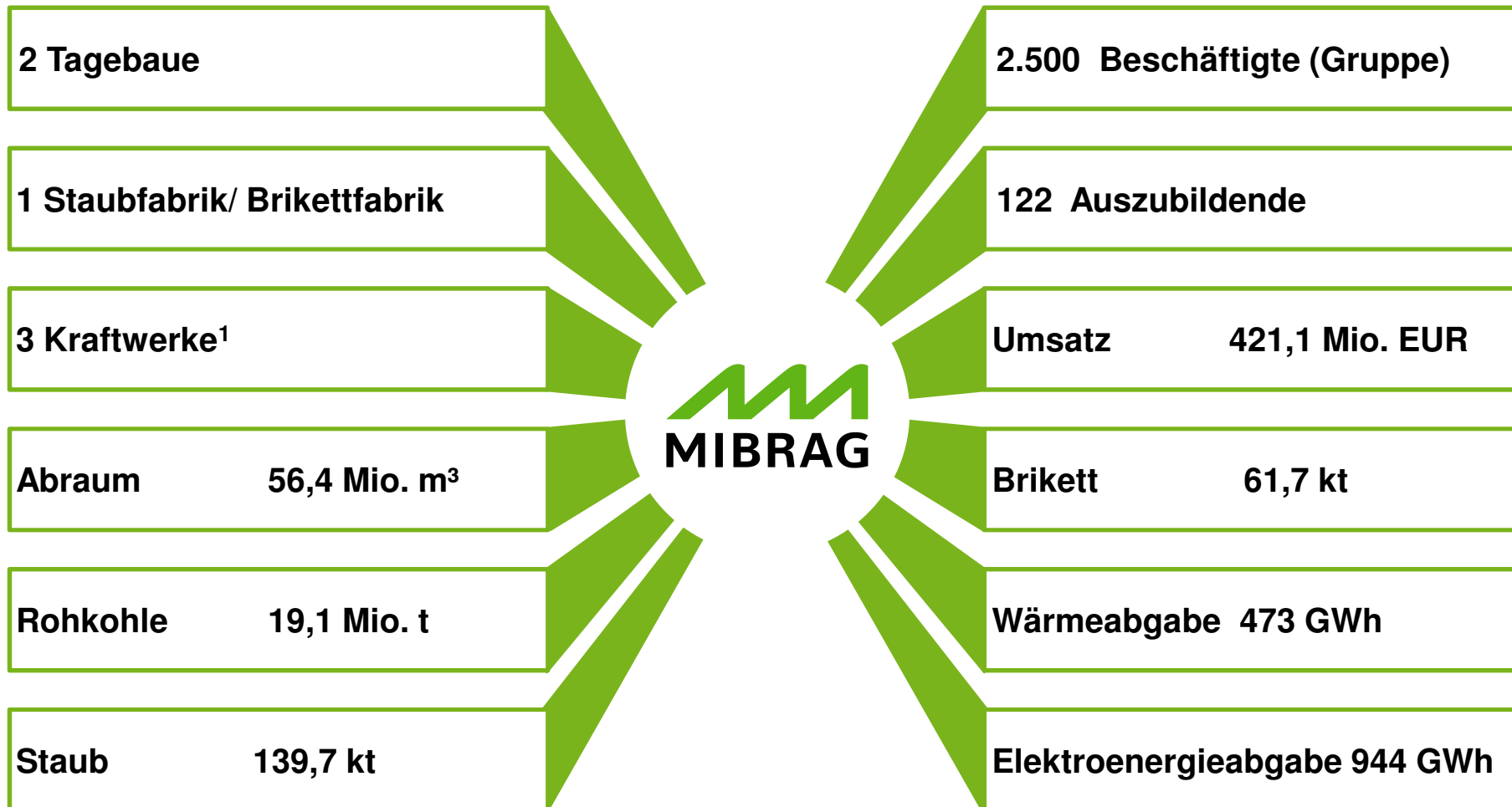
- MIBRAG-Braunkohle liefert Strom für über **9 Millionen** Haushalte
- Aus MIBRAG-Braunkohle wird Fernwärme für **200.000 Wohneinheiten** in Leipzig, Dessau, Chemnitz und weiteren 13 Ortschaften erzeugt
- Strom und Wärme aus MIBRAG-Braunkohle versorgen **Industriekerne** (Deutsche Bahn, Dow Chemical, Südzucker Zeitz und weitere Industrieabnehmer)



MIBRAG sichert Versorgungssicherheit und Netzstabilität für die Menschen und Unternehmen vor Ort

ECKZAHLEN VON MIBRAG

Jahr 2013



¹KW Mumsdorf zum 30. Juni 2013 vom Netz gegangen

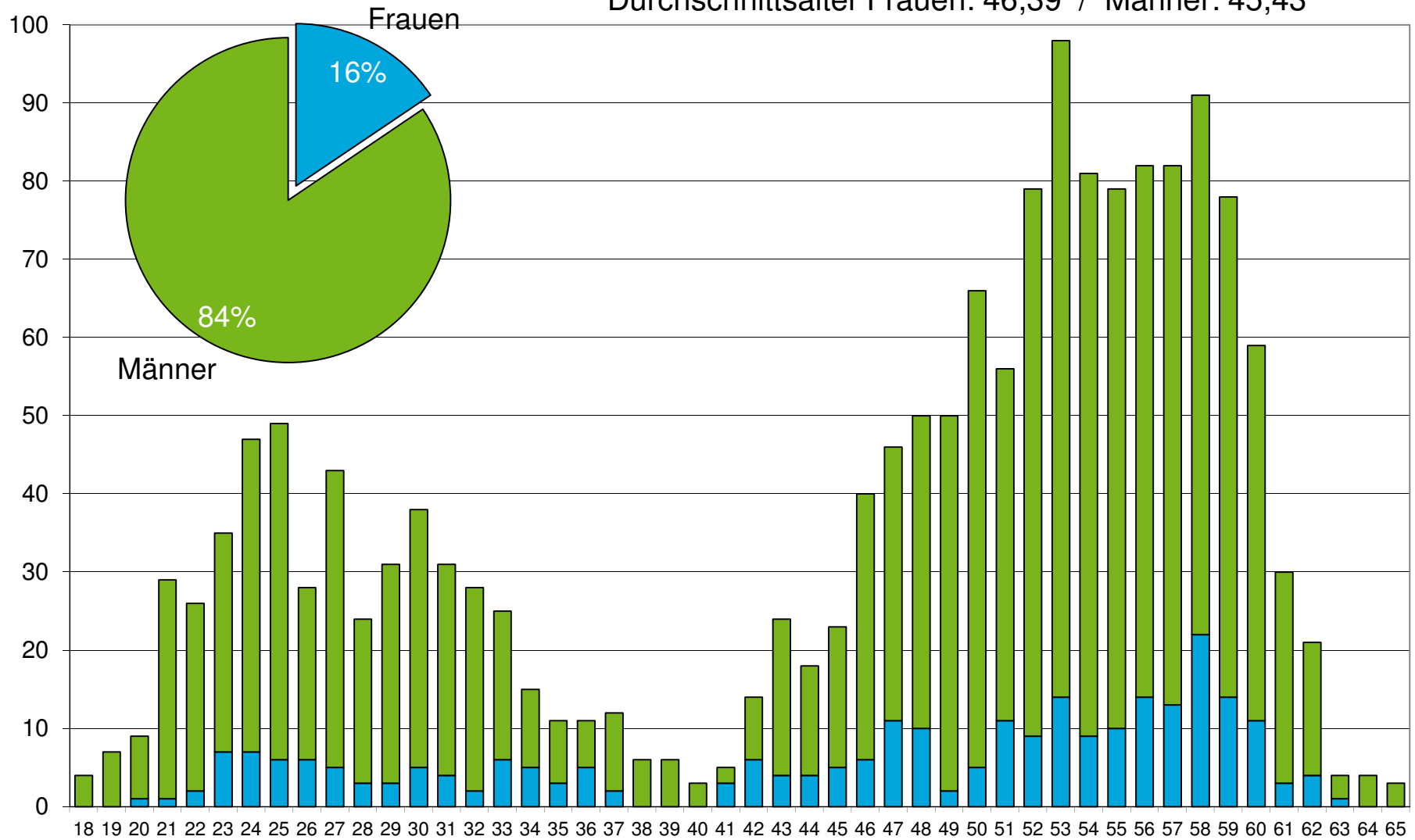
MIBRAG ALTERSSTRUKTUR

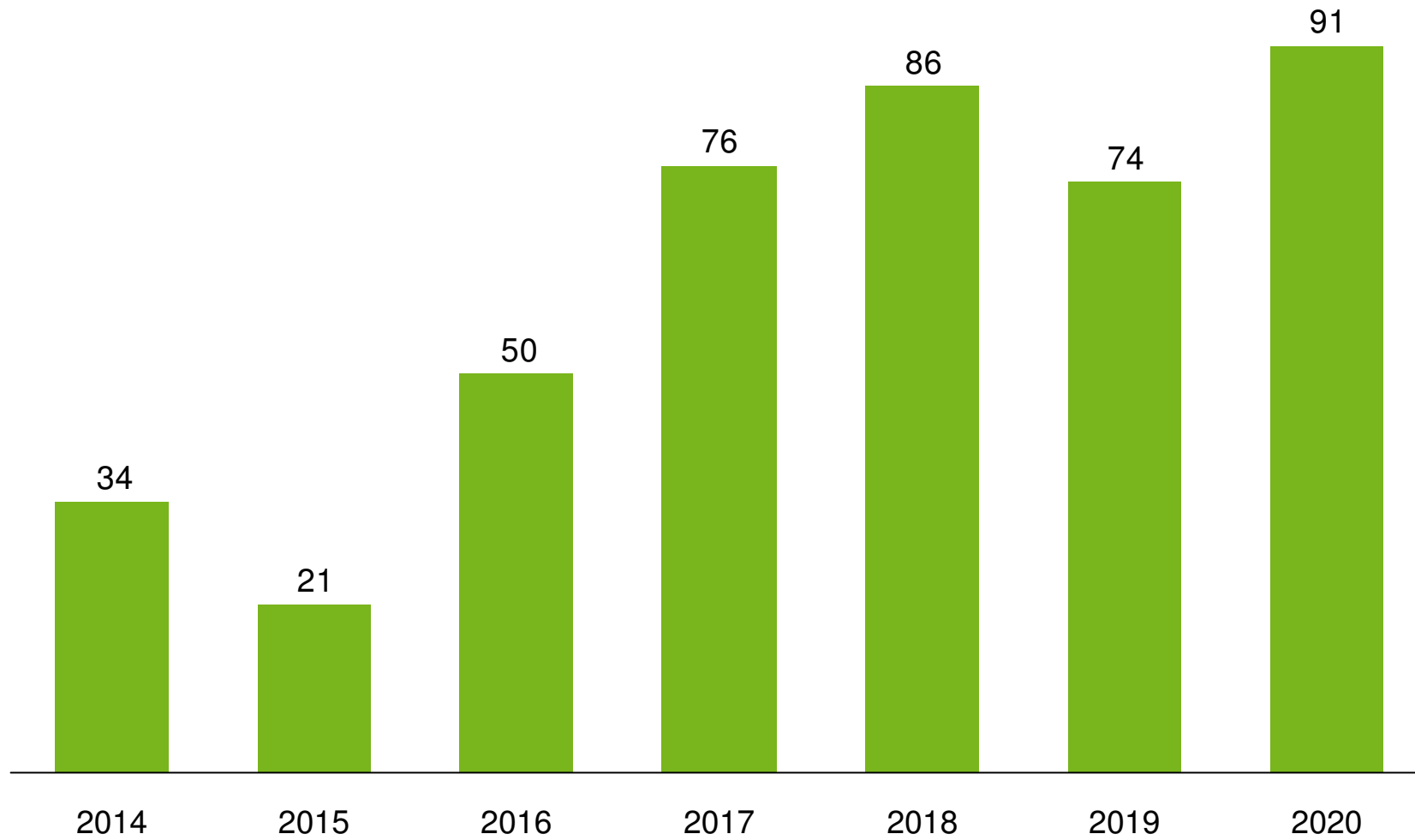
Aktive (ohne Azubi, Junior Manager, ATZ-Freistellung) zum 31.05.2014



Anzahl der
Mitarbeiter

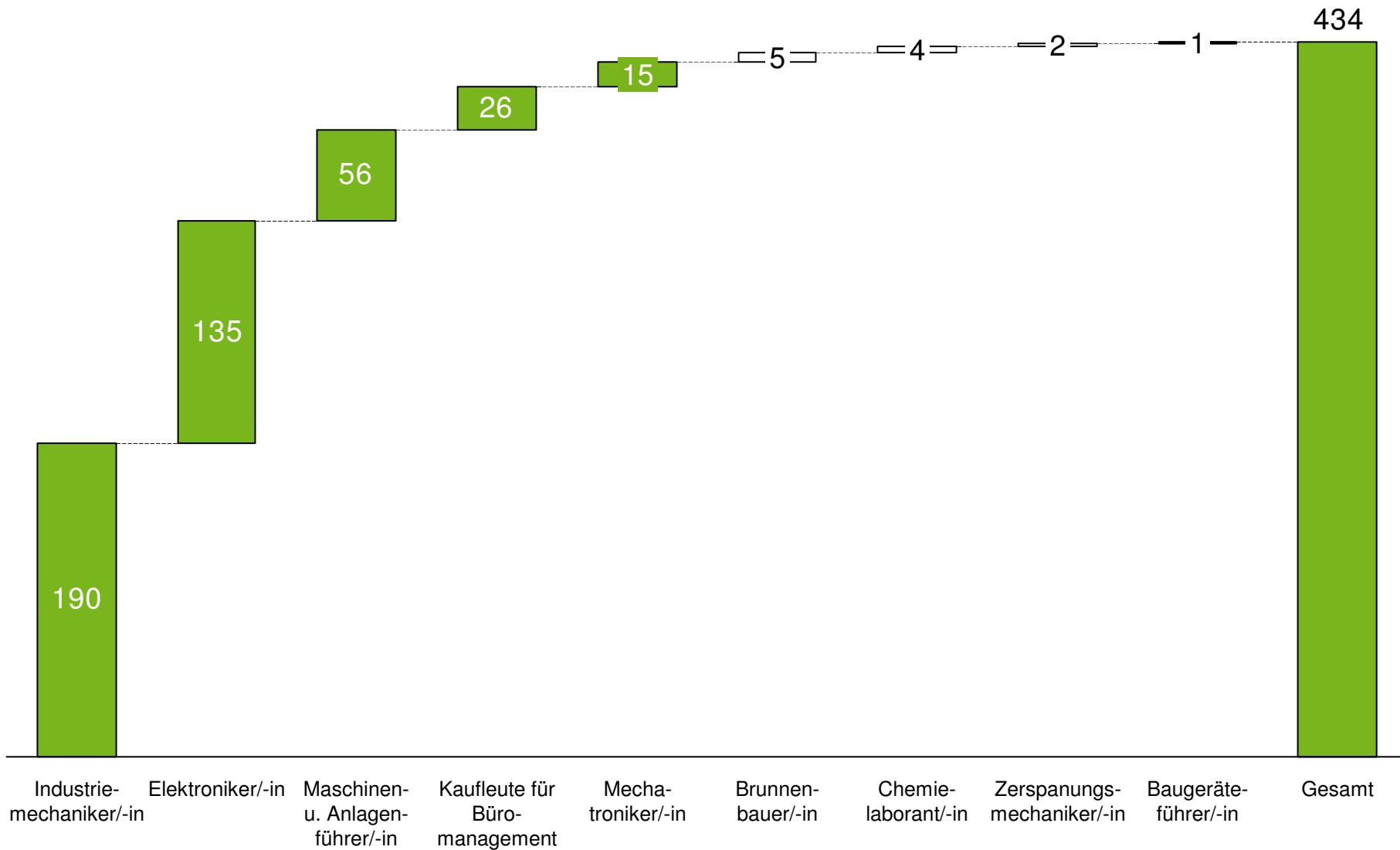
Aktive gesamt: 1.701 Durchschnittsalter 45,58
Durchschnittsalter Frauen: 46,39 / Männer: 45,43

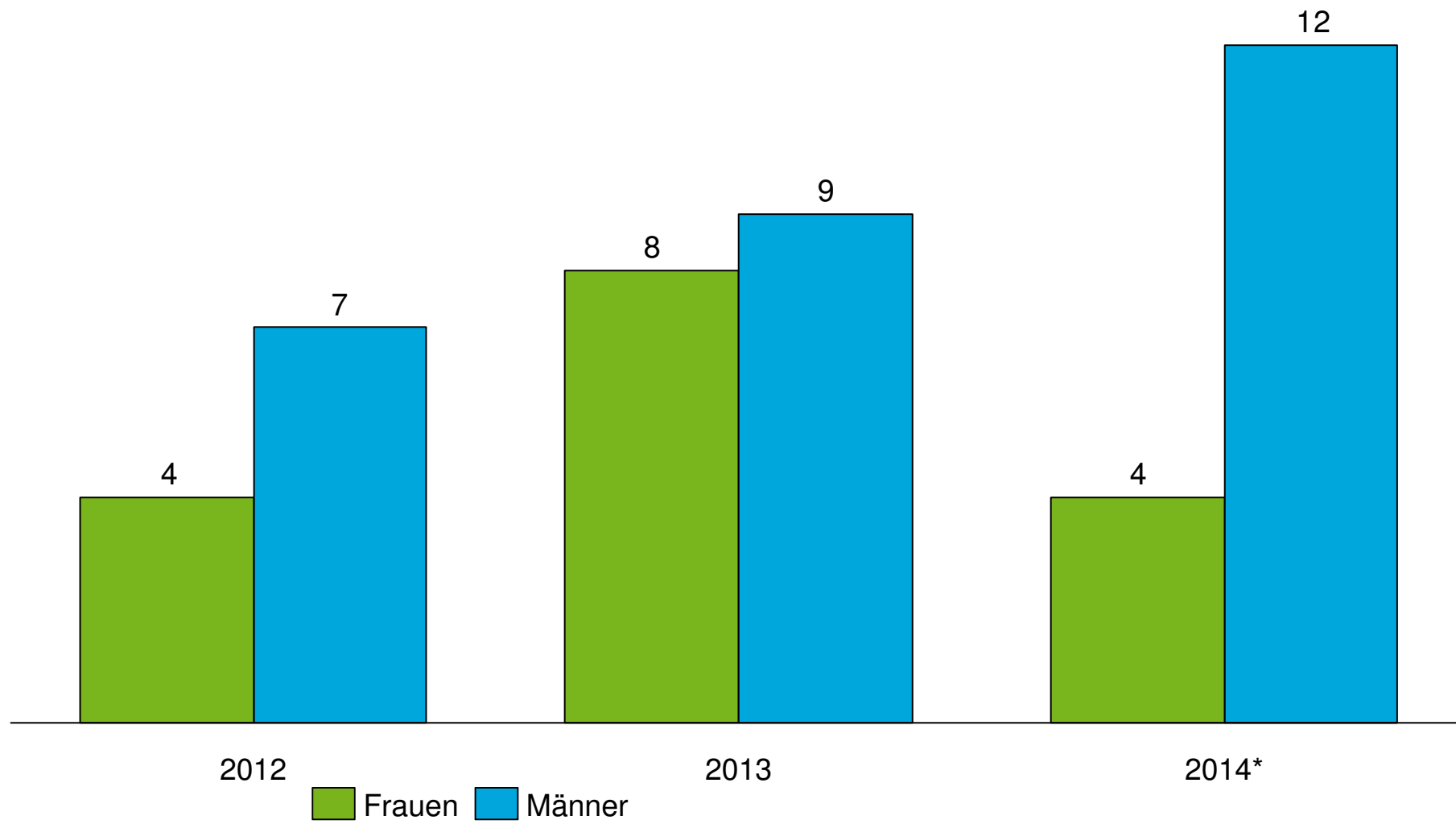




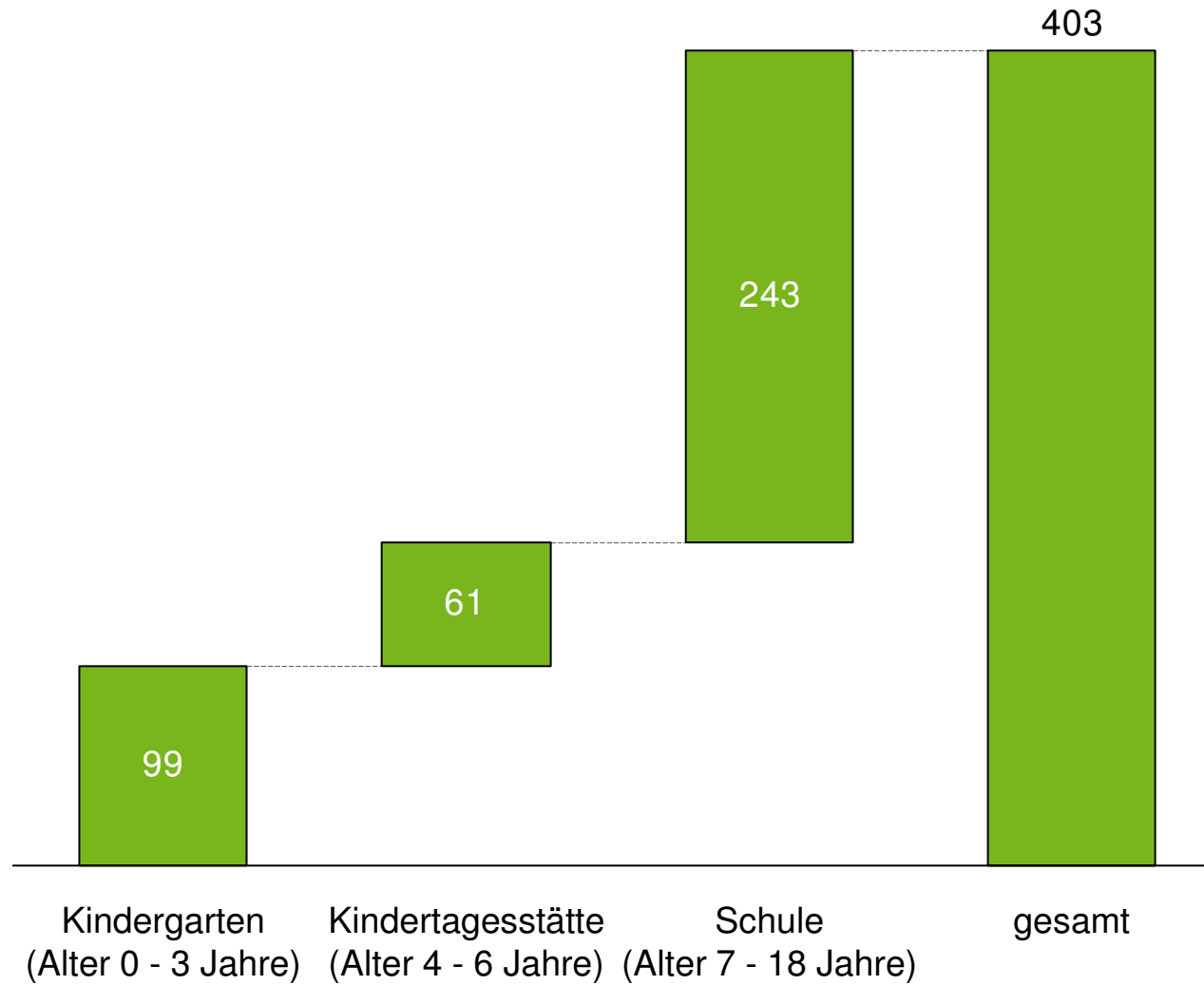
UNBEFRISTETE ÜBERNAHME JUNGFACHARBEITER

Zeitraum: 2002 - 2014





*Stand 30. November 2014





Die Erteilung des Qualitätssiegels resultiert aus einem eingehenden Auditierungsverfahren zur Balance von Beruf und Familie.

MIBRAG wurde im Juni 2012 mit dem begehrten Zertifikat von der berufundfamilie gGmbH – einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – als eines von 202 Unternehmen ausgezeichnet.

Die verbindlichen Zielvereinbarungen des Audits gewährleisteten die Verankerung des Familienbewusstseins in der Unternehmenskultur.



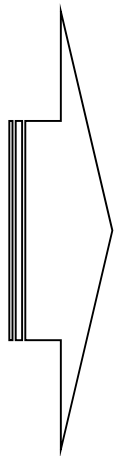
- Nutzung der „Galileo“-Trainingsgeräte, insbesondere für Schichtmitarbeiter/-innen; flexible Trainingszeiten möglich
- bei Bedarf Beratung durch die Mitarbeiter/-innen der Personalabteilung sowie des Betriebsrates zu den Themen Eltern- bzw. Pflegezeit
- Abschluss der Kooperationsvereinbarung mit einer Kindertagesstätte mit dem Ziel der Betreuung von Mitarbeiter-Kindern, insbesondere in Notfallsituationen
- Schaffung der Möglichkeit, im Angestelltenbereich in besonderen Fällen teilweise von zu Hause aus zu arbeiten (Vorbereitung Betriebsvereinbarung „Telearbeit“)
- unternehmensweite Einführung eines Talentmanagementprozesses



Die **Aufgabenstellung** des Arbeitskreises besteht in der weiteren **Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**.



HANDLUNGSFELDER



- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Führungskompetenz
- Service für Familien

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

