



VEREINBARKEIT VON
ERWERBS- UND PRIVATLEBEN



Oberziel: Unterstützung eines qualitativen, nachhaltigen und inklusiven Wachstums zur weiteren Entwicklung einer wertschöpfungsstarken, innovativen und ökologischen Wirtschaft mit attraktiven Arbeitsplätzen für Frauen und Männer und zur Steigerung der sozialen Teilhabe.



VEREINBARKEIT ERMÖGLICHEN – HANDLUNGSBEDARF IN UNTERNEHMEN

Attraktive Arbeitsplätze für Frauen und Männer beinhalten die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Unternehmen und Institutionen.

Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sind nicht nur wichtig für die Beschäftigten. Unternehmen profitieren ebenfalls davon. Vereinbarkeit ist ein harter Wettbewerbsfaktor bei der Gewinnung und langfristigen Bindung von Fachkräften. Vereinbarkeitsangebote von Arbeitgebern nehmen beim Fachkräftenachwuchs einen hohen Stellenwert ein.



VEREINBARKEIT IN UNTERNEHMENSKULTUR INTEGRIEREN

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Beschäftigte zu ermöglichen, ist Teil moderner Unternehmenskultur. Dabei lassen sich Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit am besten gemeinsam mit den Beschäftigten finden – sie wissen genau, was sie brauchen und auch, was realistisch ist, d.h. Betriebsabläufe nicht beeinträchtigt.



**Über Vereinbarkeit sprechen
und zum Anliegen machen**



**Zeitkonkurrenz verringern –
Arbeit flexibler gestalten**



**Unterstützungsleistungen
(finanziell, organisatorisch)**

VEREINBARKEIT HAT VIELE SEITEN – CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN

ÜBER VEREINBARKEIT SPRECHEN UND ZUM ANLIEGEN MACHEN

- » Damit Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zum Teil der Unternehmenskultur wird, bedarf es beständiger Kommunikation der Maßnahmen im Dialog mit den Beschäftigten.
- » Unternehmensleitung und Führungskräften fällt eine besondere Rolle zu: sie kommunizieren das Thema nicht nur in Besprechungen und Gesprächen mit den Beschäftigten, sondern leben Vereinbarkeit auch vor.
- » In Mitarbeitergesprächen hat das Thema Vereinbarkeit seinen festen Platz.



TIPPS!

- + Engagement sichtbar machen... Platzieren Sie auf der eigenen Webpräsentation und in Stellenanzeigen Ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen.
- + Schwarzes Brett oder Intranet... Veröffentlichen Sie regelmäßig Informationen zur Vereinbarkeit, d.h. zur Infrastruktur von Kinderbetreuung und Pflege als auch zu Vereinbarkeitsmaßnahmen des Unternehmens.
- + Teilnahme an Auditierung... Lassen Sie sich zertifizieren vom ISBW (geeignet für KMU in MV) oder der Hertie-Stiftung (beides - siehe weiterführende Links).
- + Mitarbeitergespräche... bieten eine gute Möglichkeit die Vereinbarkeitskonflikte der Beschäftigten zu thematisieren. Sprechen Sie das immer noch tabuisierte Thema Pflege von Angehörigen aktiv an.
- + Betriebsfeste... Öffnen Sie Firmenfeiern für Lebenspartner/innen und Kinder.



ZEITKONKURRENZ VERRINGERN, ARBEIT FLEXIBLER GESTALTEN

- » Die Einflussnahme auf die eigene Arbeitszeit ist das effektivste Instrument für eine gelingende Vereinbarkeit. Dabei ist die Vielfalt der Methoden für Arbeitszeitflexibilisierung – abhängig von Betriebs- und Beschäftigtenstruktur – groß: z.B. freie Pausenregelung, Gleitzeit- oder Kernarbeitszeitmodelle, Jahresarbeitszeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten u.v.a. mehr.
- » Auch die (zeitweise) Reduzierung von Arbeitszeit – Teilzeitmodelle gibt es in vielerlei Spielarten – löst Vereinbarkeitskonflikte.
- » Der Arbeitsort ist in vielen Berufen festgelegt – zunehmend erweitert der technische Fortschritt die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens. Damit nicht das Gefühl der dauernden Erreichbarkeit entsteht, bedarf es hier vor allem vorher festgelegter Regeln.



TIPPS!

- + Verschiedene Arbeitszeitmodelle... Erarbeiten und erproben Sie die Modelle gemeinsam mit den Beschäftigten. Bieten Sie diese für alle an, nicht nur für junge Eltern oder Pflegende. Stellen Sie in angemessenen Abständen die Modelle auf den Prüfstand.
 - + Entgrenzung von Arbeitszeit... Achten Sie bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort darauf, dass dies nicht zu körperlichen und psychischen Belastungen der Beschäftigten führt.
 - + Wiedereinstieg... eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit schafft Anreize nach der Elternzeit zurückzukehren.
 - + Besprechungstermine und Weiterbildungsmaßnahmen... Denken Sie die Teilnahme für die Teilzeitkräfte mit.
-

UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

- » Die Unternehmen unterstützen die Beschäftigten in vielfältigen Lebenssituationen und Vereinbarkeitskonflikten, z.B. Eltern bei der Organisation der Kinderbetreuung.
- » Es gibt zahlreiche Möglichkeiten für Zuschüsse zu außerbetrieblichen Aufwendungen, z.B. für Kinderbetreuung, Fahrtkosten, Essensversorgung, Erholungsbeihilfe, Bereitstellung von Räumlichkeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten, Nutzung betrieblicher Einrichtungen und Güter.
- » Die Nutzung von haushaltsnahen Dienstleistungen, wie Wasch- und Bügelservice, Einkaufsservice u.ä., kann auf unterschiedlichste Weise unterstützt werden.



TIPPS!

- + Kinderbetreuung... Ermitteln Sie gemeinsam mit den Beschäftigten den Bedarf. Als Kooperationspartner bieten sich die Gemeinden, Kitas und andere Unternehmen an.
 - + Kinderbetreuungszuschuss... für die Betreuung von nicht-schulpflichtigen Kindern ist diese Arbeitgeberleistung steuer- und sozialversicherungsfrei.
 - + Gutscheine an Beschäftigte weiterreichen... für z.B. Wäscheservice. Diese gelten als Sachbezüge und sind bis 44 €/monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei.
 - + Betriebskantine... Öffnen Sie diese auch für Angehörige oder das Mitnehmen von Essen nach Feierabend.
 - + Rabatte bei haushaltsnahen Dienstleistern... handeln Sie Rabatte für Ihre Beschäftigten aus.
-



GUTE VEREINBARKEITSPOLITIK

=

attraktiver Arbeitgeber,
Wettbewerbsvorteil bei Ansprache von
qualifiziertem Personal,
leistungsfähige Beschäftigte

=

Standortfaktor

NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN

- » geringerer Krankenstand und niedrigere Fehlzeitquote
- » motiviertere und produktivere Beschäftigte
- » qualifiziertere und passendere Bewerber/innen
- » weniger Eigenkündigungen
- » längere Betriebszugehörigkeit

WEITERFÜHRENDE LINKS

- » www.mittelstand-und-familie.de Das Portals unterstützt Arbeitgeber bei der familienfreundlichen Gestaltung von kleinen und mittelständischen Betrieben. Es werden Informationen und praktische Lösungsvorschläge zu Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit - per Internet, Email und Telefon angeboten.
- » www.erfolgsfaktor-familie.de Hier finden sich Maßnahmen vereinbarkeitsorientierter Personalpolitik und Praxisbeispiele aus Unternehmen. Des Weiteren bietet die Plattform einen Newsletter, Publikationen und ermöglicht die Anmeldung für ein interaktives Unternehmensnetzwerk.
- » www.beruf-und-familie.de Die Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ist Initiatorin des Audits Beruf&Familie. Das Portal bietet Literatur- und Rechtsgrundlagen, Beispiele aus KMU und einen kostenfreien Newsletter.

MECKLENBURG-VORPOMMERN:

- » <http://www.isbw.de/organisationsentwicklung/audit-erwerbs-und-privatleben> Das ISBW bietet KMU in MV eine Zertifizierung nach dem Audit „Erwerbs- und Privatleben“ an.
- » www.landeszentrum-mv.de Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V unterstützt die strategische Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Aktivitäten des ESF).



PUBLIKATION:

Landesfrauenrat MV e.V.
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock



KONTAKT:

Fachreferentin
Steffi Kühn
E-Mail: kuehn@landesfrauenrat-mv.de



DOWNLOAD:

www.landesfrauenrat-mv.de/themen-projekte/projekte/fachstelle-efre/

Stand: August 2022



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Das Projekt des Landesfrauenrates M-V e.V. wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung.

