FACTSHEET 01a: UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG IM EFRE

Thema: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

DER EFRE IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Investitionen in die Wettbewerbsfähigkeit von Wirtschaft und Forschung mit zukunftsfähigen Arbeitsplätzen

GLEICHSTELLUNGSFOKUS

Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

»

Insbesondere die Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Infrastruktur“ (kurz: GRW) belohnt Investitionsvorhaben, wenn diese zur Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen: *„Eine Anhebung des Basisfördersatzes kann gewährt werden, wenn Anstrengungen des Unternehmens zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben erfolgen oder ein Zertifikat vorliegt bzw. erlangt wird“.*

FOTOS © MONKEY BUSINESS / ANDREY BANDURENKO / ROBERT KNESCHKE / VON LIERES / GPOINTSTUDIO / FOTOLIA.COM

VEREINBARKEIT ERMÖGLICHEN – HANDLUNGSBEDARF IN UNTERNEHMEN

Viele Unternehmen leisten einen Beitrag, um ihren Beschäftigten ein Miteinander von Arbeit und Privatem zu ermöglichen. Ein Patentrezept für einen vereinbarkeitsorientierten Betrieb gibt es jedoch nicht, dazu sind die Rahmenbedingungen je nach Branche, Größe, Umfeld und Belegschaftsstruktur zu verschieden.
Wie Untersuchungen bestätigen, besteht Handlungsbedarf in der Vielfältigkeit der Angebote und deren Zuschnitt auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten.

Eine bundesweite Untersuchung zeigt auf: *„Gut 10 % der Beschäftigten gaben an, dass ihr Betrieb überhaupt keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet… Während die Qualität eine vergleichsweise gute Bewertung erhält – was bedeutet, dass Vereinbarkeitsprobleme durch die vorhandenen Maßnahmen gut gelöst werden – wird die Quantität unterdurchschnittlich bewertet – was darauf hindeutet, dass sich die Beschäftigten insgesamt noch mehr Vereinbarkeitsmaßnahmen wünschen.“*

(Bundesministerium Arbeit und Soziales 2015, S. 67-68: Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität)

Eine Untersuchung in MV stellt u.a. fest: Ein regelmäßiger Dialog zwischen Arbeitgebenden und Beschäftigten ist sinnvoll, wenn es um Arbeitszeitflexibilisierungen geht. Kleine Unternehmen benötigen Beratung für Vereinbarkeitslösungen. Die Akzeptanz bei Führungskräften für Familienverantwortung und Vereinbarkeitskonflikte (v.a. von Männern) sollte erhöht werden.

(Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in MV 2015: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in M-V)

FÜR ZUWENDUNGSEMPFÄNGER – FÖRDERUNG VON UNTERNEHMENSINVESTITIONEN

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:

» **www.landesfrauenrat-mv.de /themen-a-z** Die Broschüre „Privatleben und Beruf – Das geht immer“ bietet Anregungen für Unternehmen in MV.
» **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 Gleichstellung / EFRE
Steffi Kühn
Mobil: 0151 25 23 52 40
E-Mail: kuehn@landesfrauenrat-mv.de

DOWNLOAD:
www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung_efre_veroeffentlichungen

Stand: September 2015

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