

FACTSHEET 02: UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG IM EPLR M-V

Thema: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Inhalt von Weiterbildung und Beratung



DIE UMSETZUNG DES EPLR M-V

Förderung der Innovation, der Zusammenarbeit und des Aufbaus von Wissenstransfer in ländlichen Gebieten

GLEICHSTELLUNGSFOKUS

Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Bestandteil einer modernen Unternehmenskultur



Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Beratung im Managementbereich sind geeignet, um auf Aspekte der Fachkräftesicherung einzugehen. Kenntnisse über eine moderne, vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur und deren Bedeutung für die betriebliche Entwicklung werden als Bestandteile der Curricula in geeigneter Weise von den Bildungsträgern in die entsprechenden Maßnahmen integriert.



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 Unternehmensausrichtung, 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)

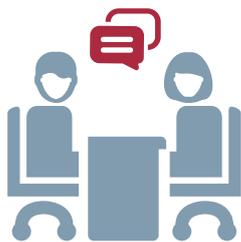
Eine Untersuchung in MV stellt u.a. fest: Ein regelmäßiger Dialog zwischen Arbeitgebenden und Beschäftigten ist sinnvoll, wenn es um Arbeitszeitflexibilisierungen geht. Kleine Unternehmen benötigen Beratung für Vereinbarkeitslösungen. Die Akzeptanz bei Führungskräften für Familienverantwortung und Vereinbarkeitskonflikte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

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



VEREINBARKEIT IN UNTERNEHMENSKULTUR INTEGRIEREN

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Beschäftigte zu ermöglichen, ist Teil moderner Unternehmenskultur. Insbesondere in Branchen, die von den Arbeitnehmenden eine hohe Präsenz am Arbeitsplatz erfordern, wie das in der Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft oft der Fall ist, stehen Unternehmen vor großen Herausforderungen. Doch auch hier 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. Führungskräfte sind in der Verantwortung, eine vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur umzusetzen. Das notwendige fachliche Rüstzeug wird in dafür geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen in folgenden Themenbereichen vermittelt.



Über Vereinbarkeit sprechen
und zum Anliegen machen



Zeitkonkurrenz verringern –
Arbeit flexibler gestalten



Unterstützungsleistungen
(finanziell, organisatorisch)

ANREGUNGEN FÜR BILDUNGSMATERIALIEN UND BERATUNGSTHEMEN

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. Machen Sie diese Zusammenhänge deutlich.
- » 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. Gehen Sie auf diese Vorbildrolle ein.
- » In Mitarbeitergesprächen hat das Thema Vereinbarkeit seinen festen Platz. Thematisieren Sie dieses Instrument zur Platzierung des Anliegens.
- » In der Außenwirkung offensiv das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Bestandteil der Unternehmenskultur darzustellen, kann zum Wettbewerbsvorteil um Fachkräfte werden. Informieren Sie über die Möglichkeit der Auditierung vom ISBW gGmbH (geeignet und entwickelt für KMU in M-V) oder der Hertie-Stiftung (beides siehe weiterführende Links).

TIPPS! FÜR DIE PRAXISUMSETZUNG IN UNTERNEHMEN:

- + Engagement sichtbar machen... Unternehmen platzieren auf ihrer eigenen Webpräsentation und in Stellenausschreibungen Ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen.
- + Schwarzes Brett oder Intranet... Betriebe veröffentlichen regelmäßig Informationen zur Vereinbarkeit, d.h. zur Infrastruktur von Kinderbetreuung und Pflege als auch zu Vereinbarkeitsmaßnahmen des Unternehmens.
- + Mitarbeitergespräche... bieten eine gute Möglichkeit die Vereinbarkeitskonflikte der Beschäftigten zu thematisieren. Sprechen Sie das immer noch tabuisierte Thema Pflege von Angehörigen aktiv an.
- + Betriebsfeste... zu Familienfesten machen- Lebenspartner und Kinder einbeziehen



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. Machen Sie die Vielfalt deutlich.
- » Auch die (zeitweise) Reduzierung von Arbeitszeit – Teilzeitmodelle gibt es in vielerlei Spielarten – löst Vereinbarkeitskonflikte. Weisen Sie darauf hin.
- » Viele berufliche Tätigkeiten erfordern eine örtliche Präsenz am Arbeitsplatz – 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. Sprechen Sie das Thema an.

TIPPS! FÜR DIE PRAXISUMSETZUNG IN UNTERNEHMEN:

- + Verschiedene Arbeitszeitmodelle... sollen gemeinsam mit den Beschäftigten erarbeitet und erprobt werden. Sie werden für alle, nicht nur für junge Eltern oder Pflegende angeboten. In angemessenen Abständen ist eine Prüfung der Modelle sinnvoll.
- + Entgrenzung von Arbeitszeit... Bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort ist darauf zu achten, 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... Die Führungskraft denkt 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. Zeigen Sie diese und andere mögliche Vereinbarkeitskonflikte auf.
- » 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. Gehen Sie auf diese Möglichkeiten detailliert ein.
- » Die Nutzung von haushaltsnahen Dienstleistungen, wie Wasch- und Bügelservice, Einkaufsservice u.ä., kann auf unterschiedlichste Weise unterstützt werden. Finden Sie dazu gute Beispiele.

TIPPS! FÜR DIE PRAXISUMSETZUNG IN UNTERNEHMEN:

- + Kinderbetreuung... Unternehmen zeigen den Bedarf der bei ihnen Beschäftigten gegenüber der Gemeinde, Kita usw. auf und unterstützen bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten.
- + 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... Betriebe öffnen diese auch für Angehörige oder das Mitnehmen von Essen nach Feierabend.
- + Rabatte bei haushaltsnahen Dienstleistern... Betriebe handeln Rabatte für Ihre Beschäftigten aus.





GUTE VEREINBARKEITSPOLITIK

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

=
Erfolgsfaktor für
Fachkräftesicherung

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](http://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 / ELER
Elke-Annette Schmidt
Mobil: 0173 18 49 65 6
E-Mail: schmidt@landesfrauenrat-mv.de



DOWNLOAD:

www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung_eler_veroeffentlichungen

Stand: Februar 2016