



Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (VEP)

Checkliste

für **Bildungsträger und Beratungsanbieter** für die Umsetzung von Maßnahmen zur Kompetenzerhöhung bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben im Rahmen der **Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen in der Agrar- und Forstwirtschaft (WissAgrarFöRL-M-V)** und

für **Mitarbeitende der Bewilligungsbehörde** dieser Maßnahmen – Landesamt für Landwirtschaft, Lebensmittelsicherheit und Fischerei M-V

Warum ist die Einbeziehung der Thematik in Weiterbildungs- und Beratungsinhalte wichtig?

Wer seinen Führungs- und Fachkräften kein geeignetes Modell bieten kann, um berufliche und familiäre Belange zu vereinbaren, wird sie vielleicht verlieren – und dann nicht so leicht neue finden. Auch die Folgen einer Überlastung durch Beruf und Familienarbeit in Form von Arbeitsausfällen, geringerer Produktivität und vermehrten Krankheitstagen können für Unternehmen zu einem wirtschaftlichen Risiko werden. **Beschäftigte**, die bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf unterstützt werden, **fehlen dagegen seltener, arbeiten motivierter und damit letztlich produktiver und fühlen sich dem Unternehmen mehr verbunden**. Dies senkt wiederum die Fluktuation und somit Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten. Hinzu kommen **Wettbewerbsvorteile** durch eine **höhere Attraktivität als Arbeitgeber**.

Vorhaben zur beruflichen Bildung und des Erwerbs von Qualifikationen sowie Informationsmaßnahmen, Workshops und Coachings sind geeignet, um insbesondere Führungskräfte für eine **vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur** zu sensibilisieren. Diese ist zunehmend wichtig, um Fachkräfte an die Unternehmen der Agrar- und Forstwirtschaft zu binden bzw. neue zu gewinnen. Dabei ist darauf zu achten, dass **sowohl Frauen als auch Männer als Nutznießende** vereinbarkeitsorientierter Maßnahmen gedacht und angesprochen werden.

Im Rahmen der Weiterbildung und Beratung gemäß der **Richtlinie zur Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen (WissAgrarFöRL M-V)** sollen auch Aspekte einer vereinbarkeitsorientierten Unternehmenskultur Berücksichtigung finden und von den Antragstellenden entsprechender Vorhaben sinnvoll in die inhaltliche Ausgestaltung einbezogen werden.

Folgende Bildungsinhalte werden zur Berücksichtigung in den Curricula der Maßnahmen und Vorhaben empfohlen:

a) ARBEITSZEIT UND ARBEITSORGANISATION

- Flexible Arbeitszeitregelungen (z. B. flexible Lebens-, Jahres- oder Wochenarbeitszeit, individuell vereinbarte Arbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeit, längerfristige Arbeitszeitkonten, Jobsharing, Schichtmodelle, Sabbaticals)
- Vereinbarkeitsbewusste Arbeitsorganisation (z. B. Telearbeit, mobiles Arbeiten, Vertretungs- und Urlaubsregelungen, Besprechungs- und Übergabezeiten, Notfallregelungen bei plötzlichem Betreuungsbedarf von Kindern und/oder Pflegebedarf)
- Vereinbarkeitsbewusste Aus- und Weiterbildung (z.B. Aus- und Weiterbildung in Teilzeit, Inhouse-Schulungen, E-Learning)
- Modelle für den beruflichen Wiedereinstieg nach Eltern- bzw. Pflegezeit



b) INFORMATION UND KOMMUNIKATION - PERSONALMARKETING

- Interne Kommunikation (Formelle und informelle Mitarbeiter/innengespräche, mit VEP als festem Gesprächsbestandteil, Beschäftigtenbefragungen, Betriebsversammlungen)
- Externe Kommunikation (Stellenanzeigen, Bewerbungsgespräche, Internetauftritt, soziale Netzwerke, Arbeitgebermarke, Zertifikate und Wettbewerbe, Bewertungsportale)
- Vorbildrolle von Führungskräften

c) ORGANISATORISCHE UND MONETÄRE UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

- Zuschüsse zu außerbetrieblichen Aufwendungen (z.B. Kinderbetreuung, Fahrtkosten, Essensversorgung, Erholungsbeihilfe, Bereitstellung von Räumlichkeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten, Spenden an Vereine, in denen Mitarbeitende sich engagieren, Nutzung betrieblicher Einrichtungen und Güter)
- Unterstützungsmöglichkeiten in besonderen Lebenslagen der Mitarbeitenden (z.B. Schulden, Vergabe von Arbeitgeberdarlehen, Suchtproblematiken, Häusliche Gewalt)
- Unterstützungsmöglichkeiten bei der Organisation der Kinderbetreuung (z.B. durch Belegplätze in Kindertageseinrichtungen, eine betriebliche Kita oder Tagespflege, durch Kontingente bei Anbietern häuslicher Kinderbetreuung bei außergewöhnlichen Arbeitszeiten)
- Möglichkeiten externer Dienstleister (z.B. Familien-Serviceagenturen, Angebote im Pflegebereich, Checkliste für Pflegefall, externe Unterstützungsangebote)
- Serviceleistungen für Familien (z.B. Gutscheine, Essen aus der Betriebskantine, Betriebsfeste, private Nutzung betrieblicher Einrichtungen und Räumen)

Anforderungen an die Vergabe von Maßnahmen und Vorhaben

Gemäß EU-Verordnung 1303/2013 ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsziel zu beachten und umzusetzen. Um dem gerecht zu werden, können ebenso Anforderungen an das antragstellende Bildungs- und Beratungsunternehmen zur Umsetzung einer vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur als auch Rahmenbedingung für gleichgestellte Lebens- und Arbeitsbedingungen im eigenen Haus gestellt werden.

Das Unternehmen sollte in einem betrieblichen Vereinbarkeitskonzept die praktische Umsetzung der beschriebenen Bildungsinhalte im eigenen Haus darstellen und zu seiner Handlungsmaxime machen:

- Beschreibung der vereinbarkeitsorientierten Maßnahmen im Unternehmen
- Nachweis von entsprechenden Leistungen bzw. Angeboten im Unternehmen
- Benennung möglicher Partner/innen für Kinderbetreuung, Pflege, Familienservice u. ä.



Wünschen Sie weitere Beratung oder Kontakt:

Landesfrauenrat M-V e.V.
Fachreferentin „Integration von Gleichstellung im ELER“
Elke-Annette Schmidt
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock

Mobil: 0173 1849656
E-Mail: schmidt@landesfrauenrat-mv.de