



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

Checkliste für die Beratung von Unternehmen (AFP-RL)

Für Betreuer/innen von zuwendungsfähigen Investitionen von mehr als 100.000 € gemäß Zuwendungsvoraussetzungen - empfohlen an Landgesellschaft M-V mbH

Warum ist Beratung zu diesem Thema 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**.

Insbesondere die Maßnahmen zur Förderung von Investitionen in der landwirtschaftlichen Produktion nach dem Agrarinvestitionsförderungsprogramm (AFP-RL), die der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der ländlichen Wirtschaft dienen, sind geeignet, um **Unternehmen für eine vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur zu sensibilisieren**. Diese ist zunehmend wichtig, um **Fachkräfte** an die Unternehmen der Land-, Forts- und Ernährungswirtschaft zu **binden bzw. auch neue dafür zu gewinnen**. Im Rahmen der Beratung zur Investitionsförderung sollte auch dieser Aspekt Berücksichtigung finden.

Folgendes kann konkret angeregt werden:

Das Unternehmen könnte in einem Vereinbarkeitskonzept Folgendes darstellen und zu seiner Handlungsmaxime machen:

- Beschreibung der einzelnen Maßnahmen
- Nachweis von Leistungen bzw. Angeboten
- Benennung möglicher Partner/innen

Konkrete Maßnahmen¹:

a) ARBEITSZEIT UND ARBEITSORGANISATION

Eine **familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung** wird ermöglicht durch:



Mitarbeitende können **ihre tägliche Arbeitszeit und Pausenzeiten nach familiären/privaten Erfordernissen weitgehend souverän festlegen oder beeinflussen** (z.B. einfache bzw. qualifizierte Gleitzeit, in Präsenzberufen: Mitsprachemöglichkeit bei der Einsatzplangestaltung, Job Sharing, teilautonome Gruppenarbeit sowie Vereinbarung (statt Vorgabe) von Besprechungszeiten)

¹Die Maßnahmenbeschreibung wurde im entwickelt von: Arbeitsstelle Gleichstellung leben –AGL M-V des Landesfrauenrates M-V



- Mitarbeitende können ihr **monatliches Arbeitszeitvolumen flexibel an familiäre/private Gegebenheiten anpassen** (z.B. Teilzeit mit flexiblen Stundenzahlen, langfristige Arbeitszeitkonten mit Möglichkeit der Unter- und Überdeckung)
- Mitarbeitende können sich längere Freizeitphasen erarbeiten** (z.B. über längerfristige Zeit- oder Zeitwertkonten)
- Besprechungs- und Übergabezeiten** sowie **Betriebliche Veranstaltungen** werden so gelegt, dass auch Teilzeitkräfte und Mitarbeitende mit Familienaufgaben daran teilnehmen können
-

Es bestehen folgende Möglichkeiten zur Entlastung der Zeitkonkurrenz zwischen Arbeit und Privatleben:

- Arbeiten auch außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes** (z.B. Home-Office, mobile Arbeitsplätze)
- Kinder (im Notfall) mit zur Arbeit bringen** (z.B. Spielzeug/Spielecke, Wickelgelegenheit, Eltern-Kind-Arbeitszimmer/-plätze)
- Bei plötzlichem **Pflegebedarf**: vorübergehende **Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub** oder **Freistellungen** (Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeit)
-

2

b) INFORMATION UND KOMMUNIKATION

- Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ist ein explizites Anliegen der Unternehmensführung.** (z.B. Unterstützung bei der Vereinbarkeit (VEP) ist definiertes Ziel für Führungskräfte und fester Bestandteil von Mitarbeitendengesprächen, bei größeren Unternehmen: Etablierung/Unterstützung unternehmensinterner/regionaler Austauschgruppen von Eltern oder insbesondere Vätern, pflegenden Angehörigen o.ä.)
- Unternehmensleitung und Führungskräfte leben Vereinbarkeit selbst vor** und werden als aktive Eltern bzw. Großeltern oder mit ihren Ehrenämtern und Hobbies in Verbindung mit einer entsprechenden Arbeitszeitgestaltung sichtbar
- Private Herausforderungen und Kompetenzen von Mitarbeitenden** (Ehrenämter, Weiterbildungen, Hobbies, Pflegetätigkeit) oder Ereignisse (Geburt, Ehrungen) werden in der internen Kommunikation (Newsletter, Intranet, betrieblichen Veranstaltungen) **gewürdigt**.



c) ZEITERSPARENDE UND MONETÄRE UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

- Das Unternehmen hält selbst oder über externe Dienstleister (z.B. Serviceagentur Leben und Arbeit in MV) Informationen und/ oder Angebote für Mitarbeitende mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben bereit.** (z.B. Kontakte zu Kitas, Tagespflegepersonen, Pflegeheimen, Checkliste für Pflegefall, externe Unterstützungsangebote)
- Das Unternehmen unterstützt seine Mitarbeitenden in besonderen Lebenslagen (z.B. Schulden, Suchtproblematiken, Häusliche Gewalt) und kommuniziert diese Bereitschaft offensiv** (z.B. Workplace Policy = Thematisierung häuslicher Gewalt, Vergabe von Arbeitgeberdarlehen)
- Das Unternehmen unterstützt Eltern 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)
- Das Unternehmen gewährt 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)
- Das Unternehmen unterstützt Mitarbeitende bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach Eltern- oder Pflegezeiten** (z.B. durch Wiedereinstiegsgespräche, flexible Übergangsregelungen in der Arbeitszeitgestaltung, Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende in Eltern- und Pflegezeit)
-

Wünschen Sie weitere Beratung oder Kontakt:



Landesfrauenrat M-V e.V., Fachreferentin „Integration von Gleichstellung im ELER“
Elke-Annette Schmidt
Mobil: 0173 1849656
E-Mail: schmidt@landesfrauenrat-mv.de

Die Fachstelle des Landesfrauenrates MV e.V. wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die ländliche Entwicklung (ELER)

