

Beruf, Familie, Pflege – alles vereinbar?



Impulse für eine familienbewusste Personalpolitik

Beruf, Familie, Pflege – alles vereinbar?

Impulse für eine familienbewusste Personalpolitik

vorwort	2
Zehn gute Gründe für ein strategisches Vereinbarkeitsmanagement	3
Fachkräfte – ein rares Gut	4
Der rechtliche Rahmen	6
Der Weg zum erfolgreichen Vereinbarkeitsmanagement	8
Handlungsfelder und Instrumente	9
Gute Vereinbarkeit rechnet sich	17
Familienfreundliche Maßnahmen erfolgreich kommunizieren	19
Mädchen für Technik begeistern	21
Die VME-Dienstleistungsangebote	23
Online informieren	24
Impressum	24



Vorwort

Familie oder Karriere? Diese Frage sollte sich heute niemand mehr stellen müssen. Denn in Zeiten von demografischem Wandel und zunehmendem Fachkräftemangel können wir es uns schlichtweg nicht mehr leisten, auf die Arbeitskraft gut ausgebildeter Frauen und Männer zu verzichten.

Familienorientierte Personalpolitik rückt damit immer mehr in den unternehmerischen Fokus. Vereinbarkeitsmanagement bekommt einen neuen Stellenwert. Viele unserer Unternehmen engagieren sich bereits mit zahlreichen Initiativen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Das zahlt sich aus – nicht nur unter finanziellen Gesichtspunkten wie Krankheits- und Fehlzeitenguoten. Familienfreundlichkeit kann mehr. Sie motiviert Mitarbeiter, trägt zur Identifikation mit dem Unternehmen bei und erhöht die Leistungsbereitschaft. Ein weiterer positiver Nebeneffekt: Zufriedene Mitarbeiter arbeiten gern in ihrem Unternehmen und kommunizieren das auch nach außen. Davon fühlen sich wiederum potenzielle Bewerber angesprochen.

Kurz gesagt: Um ein strategisches Vereinbarkeitsmanagement kommen Unternehmen heute nicht mehr herum. Wollen sie qualifizierte Mitarbeiter gewinnen und halten, gehören familienfreundliche Maßnahmen zum guten Ton. Als Verband unterstützen wir unsere Mitglieder bei der Entwicklung betriebsindividueller Konzepte und Maßnahmenpläne und stehen ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

Christian Amsinck Hauptgeschäftsführer

Zehn gute Gründe für ein strategisches Vereinbarkeitsmanagement

Elternzeit, ein Pflegefall in der Familie, der Wunsch nach Teilzeitarbeit vor dem Hintergrund familiärer Verpflichtungen - aus vielfältigen Gründen werden Arbeitgeber mit der Frage konfrontiert, wie sich derartige Familienaufgaben mit dem Beruf vereinbaren lassen. Vereinbarkeitsmanagement gewinnt als betriebliches Handlungsfeld zunehmend an Bedeutung.

Chancen für Ihr Unternehmen:

- Gute Fachkräfte gewinnen und langfristig binden
- 2 Durch schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz Qualifikationen erhalten
- 3 Zufriedene und motivierte Mitarbeiter
- 4 Höhere Arbeitsqualität, Leistungsbereitschaft und Produktivität
- Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität
- Positives Arbeitgeberimage
- Höherer Frauenanteil
- Senken von Krankheits- und Fehlzeitenguoten
- 9 Niedrigere Fluktuationsraten und schnellere Wiederbesetzung bei steigender Bewerberqualität
- 10 Rechtssichere Umsetzung gesetzlicher Vorgaben (z. B. Elternzeit/Pflegezeit/ Geschlechterquote)

Mehr als 80 Prozent der Unternehmen messen dem Thema "Familienfreundlichkeit" heute bereits einen hohen Stellenwert bei und engagieren sich für eine ausgewogene Balance zwischen beruflichen Anforderungen und familiären Bedarfen – so das Ergebnis einer Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW).

In Zeiten von demografischem und digitalem Wandel müssen Arbeitgeber viel tun, um die besten Köpfe für sich zu gewinnen. Eine familienorientierte Personalpolitik gewinnt dabei zunehmend an Bedeutung. Sie steigert die Motivation und Zufriedenheit der Belegschaft, bindet die Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen und hilft beim Wiedereinstieg in den Beruf während oder nach familienbedingten Unterbrechungen. Auch für Bewerber ist das Familienbewusstsein von Unternehmen ein Auswahlkriterium. Mütter und Väter wollen sich nicht mehr zwischen Familie und Job entscheiden müssen. Sie erwarten flexible Angebote der Arbeitszeitgestaltung, die eine gute Work-Life-Balance ermöglichen. Nicht zuletzt hat eine familienorientierte Personalpolitik auch ökonomische Effekte - beispielsweise durch niedrige Fluktuationsraten, die Steigerung produktiver Anwesenheitszeiten und rückläufige Fehlzeitenquoten.





Fachkräfte – ein rares Gut

Gut ausgebildete Fachkräfte sind entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit und den unternehmerischen Erfolg – vor allem vor dem Hintergrund demografischer und technischer Entwicklungen und einer sich zunehmend wandelnden Arbeitswelt.

Während die Bevölkerung immer älter wird und Geburtenraten sinken, hält auf der anderen Seite die Digitalisierung Einzug in die Werkshallen und stellt immer höhere Ansprüche an die technische Kompetenz und Mobilität der Mitarbeiter. Qualifizierte Fachkräfte werden zum raren Gut. Das spiegelt sich auch in den Erwartungen wider. Immer häufiger werden Unternehmen bereits in den Bewerbungsgesprächen mit Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert. Verstärkt durch gesetzliche Regelungen wie dem 2015 in Kraft getretenen ElterngeldPlus, das eine früher einsetzende Teilzeittätigkeit beider Elternteile finanziell begünstigt, gewinnt eine familienorientierte Personalpolitik immer stärker an Bedeutung.

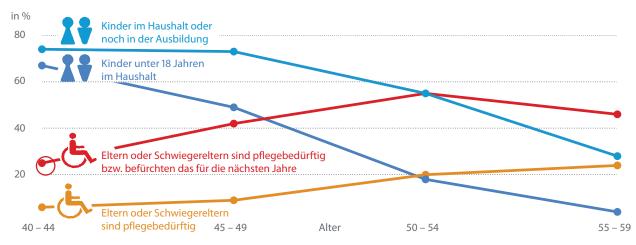


Stefan Moschko Leiter Personnel Departement Deutschland, Siemens AG

"Gut ausgebildete Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, ist in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels ein entscheidender Erfolgsfaktor. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre beruflichen und familiären Ambitionen miteinander verbinden sowie selbst gesteckte Ziele erreichen können. Dabei hat Familienfreundlichkeit bei uns viele Facetten – von der Kita-Betreuung über die Babysitterbörse und Notfall-Betreuung bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen."

Elternpflege löst die Kinderbetreuung ab

Fast 30 % der Frauen mittleren Alters rechnen damit, dass die Pflegebedürftigkeit von Eltern oder Schwiegereltern innerhalb der nächsten Jahre auf sie zukommen wird



Quelle: Allensbach Archiv, IFD-Umfrage 6299

Steigender Pflegebedarf

Auch hinsichtlich der Pflege von Angehörigen und dem Umgang mit unerwartet eintretenden Pflegefällen stellen neue gesetzliche Regelungen den Arbeitgeber vor arbeitsorganisatorische Herausforderungen. So haben Arbeitnehmer beispielsweise Anspruch auf eine kurzzeitige und kurzfristige Freistellung für die Organisation der Pflege sowie auf eine sechsmonatige Pflegezeit.

Damit hat der Gesetzgeber auf die sich verändernde Pflegesituation in Deutschland reagiert, die Ende 2013 bereits 2,63 Millionen pflegebedürftige Bundesbürger umfasste. Mit dem wachsenden Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung wird diese Zahl weiter deutlich steigen. Mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen (71 %) wurden dabei zu Hause versorgt – 1,25 Millionen durch Angehörige. Die Pflegenden selbst jedoch wollen häufig erwerbstätig bleiben, wie 80 % der Betroffenen in einer Umfrage des Bundesfamilienministeriums angaben. Allerdings sei die Balance zwischen Pflege und Berufsalltag nur schwer zu finden.

Betriebliches Engagement ist gefragt

Um Mitarbeiter langfristig zu binden, müssen die Instrumente neu überdacht werden. Während in der Vergangenheit Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge ein effektives Instrument zur langfristigen Bindung darstellten, ermöglicht die gesetzliche Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen nun bereits mittelfristig Arbeitsplatzwechsel. Gute Fachkräfte zu halten wird somit immer schwieriger und erfordert betriebliches Engagement über gesetzliche Regelungen hinaus.

Diesen Herausforderungen nimmt sich eine familienbewusste Personalpolitik systematisch an. Ein strategisch durchdachtes Vereinbarkeitsmanagement wird zu einem der zentralen Handlungsfelder betrieblicher Personalpolitik. Ein weiterer Vorteil: Die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege erhöht auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Rund die Hälfte der Frauen in Deutschland ist derzeit lediglich teilzeitbeschäftigt. Mit entsprechenden betrieblichen Maßnahmen könnten hier längere Erwerbsunterbrechungen vermieden und ihnen der Aufstieg in Führungspositionen erleichtert werden.

Für rund drei Viertel der Pflegenden ist die Pflege neben der Berufstätigkeit nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Frauen stecken für die Pflege Angehöriger beruflich deutlich häufiger zurück als Männer.

	Frauen	Männer
berufstätig in Vollzeit	30 %	68 %
berufstätig in Teilzeit	38 %	0 %
stundenweise berufstätig	10 %	10 %

Basis: Bundesrepublik Deutschland, 40- bis 59-Jährige, die einen Angehörigen pfleger Quelle: Allensbacher Archiv, IFD-Umfrage 6299



Der rechtliche Rahmen

Die ersten Lebensmonate sind die wichtigsten für die Entwicklung eines Kindes. Damit Eltern sich in dieser Zeit auf ihren Nachwuchs konzentrieren können, hat der Gesetzgeber verschiedene gesetzliche Regelungen geschaffen. Von der Elternzeit bis zur Teilzeitarbeit sollen die Angebote helfen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Für Arbeitgeber heißt das, vorausschauend für Ersatz sorgen und Arbeitsaufgaben neu organisieren.

Elternzeit

Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes haben Eltern Anspruch auf Elternzeit von jeweils drei Jahren. Dabei können beide Elternteile gleichzeitig von diesem Anspruch Gebrauch machen. Doch auch nach dem dritten Lebensjahr haben viele Kinder noch einen erhöhten Betreuungsbedarf, den staatliche Betreuungseinrichtungen nicht in jedem Fall erfüllen können. Um hier den individuellen Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden, hat der Gesetzgeber die Elternzeit mit der Neuregelung ab Juli 2015 weiter flexibilisiert. Bis zu 24 Monate der Elternzeit können nunmehr auf den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes übertragen werden, ohne dass dies eines gesonderten Übertragungsaktes oder gar der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Lediglich die Ankündigungsfrist verlängert sich von 7 Wochen auf 13 Wochen. Neu ist zudem die Möglichkeit, die Elternzeit unter Einhaltung der Ankündigungsfrist in drei Abschnitte aufzuteilen. Innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes ist dies ganz ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Lediglich nach dem dritten Lebensjahr kann der Arbeitgeber unter Angabe dringender betrieblicher Gründe einer dritten Inanspruchnahme widersprechen.

Teilzeitanspruch

Um das Familieneinkommen in einem gewissen Umfang zu sichern, haben Eltern auch während der Elternzeit Anspruch auf eine Teilzeiterwerbstätigkeit von mindestens 15

bis maximal 30 Wochenstunden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate besteht und dem Beschäftigungswunsch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Auch Arbeitgeber profitieren von dieser Möglichkeit, da sie nun nicht länger auf wichtige Fachkräfte verzichten müssen.

Für die Geltendmachung des Teilzeitanspruchs ist eine Zustimmungsfiktion in das Gesetz aufgenommen worden: Will der Arbeitgeber die Teilzeitregelung ablehnen, muss er dies in den ersten drei Lebensjahren des Kindes innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung schriftlich begründen. Zwischen dem dritten und achten Lebensjahr hat er acht Wochen Zeit zu reagieren. Andernfalls gilt seine Zustimmung als erteilt.

Kündigungsschutz

Ab Anmeldung der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht mehr kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt in den ersten drei Lebensjahren des Kindes frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Zwischen dem dritten und achten Lebensjahr erhöht er sich auf 14 Wochen. Der Sonderkündigungsschutz besteht auch bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit sowie Teilzeitarbeit ohne Inanspruchnahme von Elternzeit bei gleichzeitigem Bestehen eines Anspruchs auf Elterngeld.



Familie, Pflege und Beruf

Tritt ein Pflegefall in der Familie ein, muss in kürzester Zeit viel organisiert werden – von der medizinischen Betreuung über rechtliche Angelegenheiten bis hin zur täglichen Versorgung. Angehörige brauchen in dieser Phase vor allem eins – zeitliche Flexibilität. Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hat der Gesetzgeber im Januar 2015 auf diesen Bedarf reagiert und die Instrumente den Bedürfnissen der individuellen Pflegesituation angepasst.

Pflegezeit

Bei einem akuten Pflegefall benötigen Angehörige zunächst Zeit, um sich auf die neue Situation einzustellen und die Pflege zu organisieren. Hierfür können sie gemäß § 2 Abs. 1 PflegeZG bis zu zehn Arbeitstage ohne Ankündigungsfrist der Arbeit fernbleiben. Für die finanzielle Sicherung sorgt das Pflegeunterstützungsgeld, das neunzig Prozent des Nettoarbeitsentgeltes aus dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt beträgt. Gezahlt wird es von den Pflegekassen.

Möchten Beschäftigte ihre Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, haben sie nach § 3 PflegeZG den gesetzlichen Anspruch, sechs Monate ganz oder teilweise aus dem Job auszusteigen. Zeitraum und Umfang der Pflegezeit müssen dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Freistellung schriftlich mitgeteilt werden. Um den Einkommensverlust abzufedern, kann für diese Zeit ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden. Zudem besteht ein Kündigungsschutz, der zwölf Wochen vor der Ankündigung der Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit bis zur Beendigung derselben gilt. Der Urlaubsanspruch wird bei einer Vollfreistellung gemäß § 17 BEEG ratiert.

Familienpflegezeit

Werden nahe Angehörige längere Zeit pflegebedürftig, wird die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zur großen Herausforderung. Um den geliebten Menschen trotz dieser Belastung in häuslicher Umgebung pflegen zu können, hat der Gesetzgeber die so genannte Familienpflegezeit eingeführt. Demnach kann die Arbeitszeit gemäß § 2 FPfZG für bis zu 24 Monate auf bis zu 15 Wochenarbeitsstunden reduziert werden, ohne die berufliche Tätigkeit ganz aufgeben zu müssen. Der Arbeitgeber kann diesem Wunsch nur aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen, wie sie in §§ 15 Abs. 7 Nr. 4 BEEG und 3 Abs. 4 S. 2 PflegeZG dargestellt sind. Allerdings müssen Zeitraum und Umfang der Familienpflegezeit dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitgeteilt werden, damit sich dieser rechtzeitig um den notwendigen Ersatz kümmern kann. Ausnahmen bilden Unternehmen mit 25 oder weniger Beschäftigten, wobei Auszubildende nicht mitgezählt werden. Hier hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit.

Während der Freistellung sowie ab der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor Beginn, ist der Arbeitnehmer durch einen Sonderkündigungsschutz abgesichert. Zudem haben Beschäftigte Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld. Insgesamt können Pflegezeit und Familienpflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von 24 Monaten in Anspruch genommen werden, wobei die Modelle kombiniert oder gewechselt werden können.

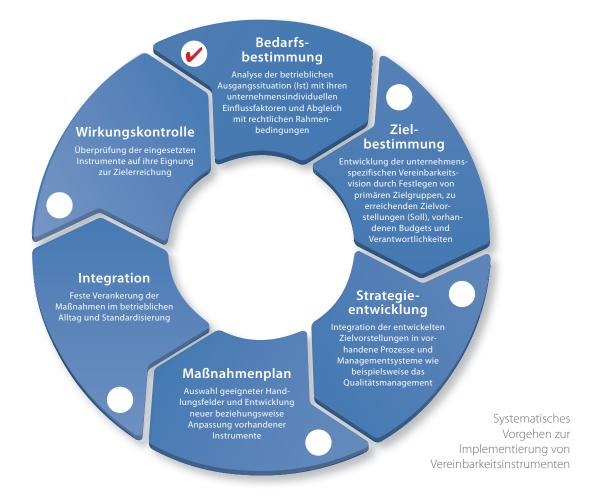
Der Weg zum erfolgreichen Vereinbarkeitsmanagement

Um gute Mitarbeiter zu halten, engagieren sich Unternehmen in vielfältiger Weise. Oft gehören dazu auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die gar nicht bewusst als solche erkannt werden. Doch damit Vereinbarkeitsmanagement langfristig Erfolg hat, muss es strategisch angegangen werden.

Am Anfang steht die Systematisierung. Vorhandene Instrumente, Bedarfe und Zielsetzungen müssen strukturiert analysiert und definiert werden, damit auf dieser Basis eine erfolgreiche Vereinbarkeitsstrategie entwickelt werden kann.

Indem die betriebliche Ist-Situation erfasst und mit den rechtlichen Rahmenbedingungen abgeglichen wird, sollte zunächst der Bedarf ermittelt werden. Auf dieser Basis ist unter Beachtung betriebsindividueller Gegebenheiten – die Zielvorstellung zu definieren. Ist das Ziel bekannt, kann auch die passende Strategie gefunden werden. So gilt es nun, aus der Fülle des Maßnahmenangebots die geeigneten Instrumente auszuwählen und einen Maßnahmenplan zu entwickeln. Die regelmäßige Wirkungskontrolle hilft, Erfolge und Misserfolge im Blick zu behalten und die Maßnahmenpakete kontinuierlich zu optimieren.

Bei der Analyse, Strategieentwicklung und Umsetzung unterstützt der VME seine Mitgliedsunternehmen mit einem kompetenten Team aus Juristen und Arbeitswissenschaftlern, die den Prozess begleiten und zwischen den relevanten Akteuren aus Führungsebenen, Belegschaft und Arbeitnehmervertretungen vermitteln. Die einzelnen Handlungsfelder der Implementierung einer Vereinbarkeitsstrategie fasst die nachfolgende Grafik übersichtlich zusammen.





Handlungsfelder und Instrumente

Stehen Zielsetzung und Strategie fest, müssen die richtigen Mittel zur Umsetzung eines erfolgreichen Vereinbarkeitsmanagements gefunden werden. Die Bandbreite der möglichen Instrumente und Maßnahmen ist groß. Wichtig ist, das eigene Unternehmen bei der Auswahl immer fest im Blick zu haben. So sollten die Maßnahmen je nach Unternehmensgröße und Branchenzugehörigkeit unterschiedlich angewandt und ausgestaltet werden.

Viele Maßnahmen lassen sich ohne großen Zeit- und Kostenaufwand realisieren. So leistet etwa mehr Flexibilität bei Arbeitszeiten oder Arbeitsort einen Beitrag zur Reduzierung unvorhergesehener Fehlzeiten.

Häufig nutzen Unternehmen bereits geeignete Instrumente, ohne dass diese speziell als ,Vereinbarkeitsinstrumente' wahrgenommen werden. Hier sorgt eine Systematisierung für Klarheit. Dabei sollten alle Instrumente eingehend hinsichtlich ihrer Eignung zur Lösung betrieblicher Belange sowie hinsichtlich ihrer Effizienz geprüft werden. Denn oft kann schon eine Anpassung der Form oder Anwendung zum gewünschten Ergebnis führen.

Im Folgenden stellen wir Ihnen eine Auswahl gängiger Instrumente des strategischen Vereinbarkeitsmanagements vor, die je nach betrieblichem Bedarf angepasst oder ergänzt werden können. Entscheidend ist, die eigenen Zielvorstellungen immer fest im Blick zu haben.



Jan-Christoph Schüler Personalleiter ABB Deutschland

"In der ABB-Personalarbeit ist es uns wichtig, ein möglichst breites Angebot an Förder- und Unterstützungsleistungen für verschiedene Lebenssituationen anzubieten. Dabei greifen die unterschiedlichen Angebote wie Zahnräder ineinander – angefangen von flexiblen Arbeitszeitmodellen über Kinderbetreuungszuschüsse bis hin zur Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit. Der integrierte Führungsansatz und die Unterstützung unserer Führungskräfte tragen zu einer hohen Akzeptanz unserer Angebote bei und helfen, diese bedarfsgerecht weiterzuentwickeln."

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Anteil der Unternehmen, die im Jahr 2016 familienfreundliche Maßnahmen anbieten, in Prozent



Ouelle: Unternehmensmonitor 2016. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Das meistgenutzte Instrument familienbewusster Personalpolitik ist die Flexibilisierung von Arbeitszeit. Hierzu zählen Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung von Arbeitszeiten, Modelle flexibler Tages- oder Wochenarbeitszeit sowie flexibler Jahres- oder Lebensarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit oder auch Teilzeitarbeit. Immer häufiger arbeiten auch beide Elternteile in Teilzeit oder setzen auf Jobsharing und Sabbaticals. Das seit dem 1. Juli 2015 eingeführte ElterngeldPlus begünstigt Teilzeitmodelle während der Elternzeit zusätzlich. So gewinnt auch das Thema "Führen in Teilzeit" immer mehr an Bedeutung.

Mit der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt erfreut sich ein weiteres Instrument immer größerer Beliebtheit bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern: die Flexibilisierung des Arbeitsortes. Hier bieten sich Lösungen in Form von Telearbeit oder auch Homeoffice-Arbeitsplätzen an.

Strukturierung der Arbeitsorganisation

Unklare Arbeitsprozesse kosten Zeit und Nerven. Der größte Bremsklotz: mangelnde Abstimmung und die lange Suche nach Informationen. Hier kann eine strukturierte Arbeitsorganisation Abhilfe schaffen. Klare Prozessstrukturen sorgen für reibungslosere Übergänge. Stellvertreterregelungen und Einarbeitungspläne schaffen Klarheit und Transparenz. Strukturierte Arbeitsprozesse ermöglichen zudem die flexible Gestaltung von Arbeitsabläufen und sorgen so beim Thema Vereinbarkeit für Entlastung.



Ingo Hanke Leiter Personalbereich BSH Hausgeräte Berlin

"Die BSH Hausgeräte GmbH bietet lebensphasenorientiert viele flexible Arbeitsmodelle an. Wenn sich unsere Mitarbeiter Zeit für ihre Kinder, pflegebedürftige Angehörige oder sonstige soziale Engagements wünschen, sind wir hierfür ein guter Partner. Die flexiblen Arbeitszeitmodelle vom Sabbatical über Jobsharing bis zur klassischen Teilzeit wirken sich positiv auf die Motivation unserer Mitarbeiter aus und tragen so zum Erfolg der BSH bei."



Literaturtipp

Perspektive Teilzeit

Broschüre der BSH Hausgeräte GmbH, 20 Seiten Download: www.bsh-group.de (Jobs & Karriere > BSH als Arbeitgeber > Was wir bieten > Life-Balance)

Kinder- und Angehörigenbetreuung

Eine wichtige Frage für Eltern, die in ihren Beruf zurückkehren möchten, ist die Frage nach einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung. Möchten Unternehmen ihre Mitarbeiter hierbei unterstützen, kann dies beispielsweise über einen steuerfreien Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten erfolgen. Bei einer entsprechenden Nachfrage und vorhandenen Kapazitäten können zudem Belegplätze in Tageseinrichtungen gebucht oder sogar Betriebskindergärten eingerichtet werden. Spezielle Ferienprogramme helfen Beschäftigten, ferienbedingte Schließzeiten der Betreuungseinrichtungen zu überbrücken. Fällt die reguläre Kinderbetreuung durch unvorhersehbare Umstände kurzfristig aus, kann die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers Fehlzeiten vorbeugen.

Denkbar sind zudem Regelungen für die Freistellung von der Arbeit für Krankheitsfälle der Kinder oder auch eine plötzlich eintretende Kurzzeitpflege, die über gesetzliche Maßnahmen hinausgehen. Um Beschäftigte auf solche Situationen vorzubereiten, kann die Durchführung von Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege sowie das Bereithalten von Informationsmaterialien unterstützen. Individuelle Beratung kann die Einrichtung einer speziellen Pflegehotline bieten. Je nach Branche und damit einhergehenden Kapazitäten können zudem Pflegedienste oder Kurzzeitpflegeplätze selbst vermittelt oder ein Familienservice zur Vermittlung herangezogen werden.

Gut zu wissen!

Steuerfreie Zuschüsse (EStG § 3 Nr. 33, LStR R 3.33)

Zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachte Leistungen der Arbeitgeber zur Unterstützung und Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder von Mitarbeitern – im Betriebskindergarten oder vergleichbaren Einrichtungen – sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Sprechen Sie uns an.

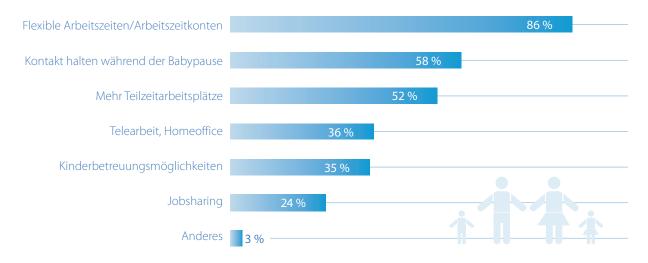


Nancy Börner, Personalberaterin im Mercedes-Benz Werk Berlin, Bereich Personalmanagement

"Die Eröffnung der Kindertagesstätte 'sternchen Werk Berlin' im Auftrag der Daimler AG im September 2008 war für mich – damals in Vollzeit tätig und schwanger - die Aussicht auf eine verlässliche Kinderbetreuung. Ich hoffte darauf, meine Kinder arbeitsplatznah gut betreut zu wissen und somit den Kopf frei zu haben für meinen Beruf. Mittlerweile sind fast 8 Jahre vergangen. Mein Sohn hatte eine wunderbare Kindergartenzeit und meine fast 4-jährige Tochter besucht heute ebenfalls das 'sternchen'. Meine Hoffnungen haben sich bestätigt: die Betreuung meiner Kinder in der Betriebs-Kita erleichtert mir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für uns liegen die Vorteile vor allem in den kurzen Wegen, den kleinen Gruppengrößen und die auf elf Tage pro Jahr begrenzten Schließzeiten im Vergleich zu staatlichen Betreuungseinrichtungen. Dies ermöglicht uns als Familie eine flexiblere Urlaubsplanung."

Was sagen Arbeitnehmer?

"Was sollten Unternehmen tun, um Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern?"



Basis der Befragung: Bundesrepublik Deutschland, Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, Ouelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 6238

Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme

Damit qualifizierte Fachkräfte auch nach der Eltern- oder Pflegezeit wieder zurück ins Unternehmen finden, ist die Kontaktpflege ein wichtiges Instrument. Systematische Kontakthalteprogramme oder Patenschaften tragen dazu bei, berufliche Beziehungen weiter zu erhalten. Auch Urlaubsund Krankheitsvertretungen können genutzt werden, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kurzzeitig wieder zurück ins Unternehmen zu holen.

Nach der Rückkehr aus Eltern- oder Pflegezeit helfen Wiedereinstiegsgespräche, um den aktuellen Bedarf an Qualifikationen zu ermitteln. Außerdem können gemeinsam geeignete Arbeitsmodelle sowie Einarbeitungspläne entwickelt werden, die beide Seiten zufriedenstellen. Bei einer Vielzahl von Rückkehrern im gleichen Berufsfeld bieten sich Wiedereinstiegsseminare als gebündelte Maßnahme an.

Unternehmenskultur und Führung

Damit das Thema Vereinbarkeit nachhaltig im Unternehmen verankert werden kann, muss es sich auch in den Unternehmensgrundsätzen widerspiegeln. Das schafft Authentizität und macht dieses wichtige Handlungsfeld nach außen

sichtbar – beispielsweise gegenüber Bewerbern, Kunden oder Geschäftspartnern. Für die Akzeptanz nach innen ist die Zustimmung aller Führungsebenen und Arbeitsbereiche entscheidend. Deshalb sollten Führungskräfte frühzeitig in den Prozess einbezogen werden. Dies kann beispielsweise durch spezielle Schulungen und die Integration von Vereinbarkeitsthemen in die Führungskräfteentwicklung gelingen. Auch in Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen sollten sich diese Themen wiederfinden. Das erhöht die Akzeptanz innerhalb der Belegschaft sowie die Attraktivität des Arbeitgebers gegenüber potenziellen Bewerbern.

Sonstige Leistungen

Die Bandbreite an Instrumenten ist groß. So können Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise durch Serviceleistungen wie das Bereithalten von Informationsmaterialien oder die Durchführung von Veranstaltungen zu spezifischen Vereinbarkeitsthemen zusätzlich unterstützen. Denkbar sind zudem Maßnahmen wie das Anbieten von Kantinenessen für Angehörige oder die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern zur Vermittlung von Betreuungslösungen sowie haushaltsnahen Dienstleistungen. Zusätzliche finanzielle Leistungen können ebenfalls einen Anreiz für einen zeitnahen Wiedereinstieg bieten.



Teilzeitberufsausbildung

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist nicht nur eine Frage für Angestellte und Arbeiter. Auch für Auszubildende kann diese Thematik relevant werden. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurde 2005 der rechtliche Rahmen dafür geschaffen und die Berufsausbildung in Teilzeit möglich.

Sofern ein berechtigtes Interesse vorliegt, kann die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit nun auch für Auszubildende reduziert werden. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn Auszubildende ein eigenes Kind oder pflegebedürftige Angehörige betreuen. Auch andere schwerwiegende Gründe können eine Teilzeitausbildung rechtfertigen.

Damit bietet das Berufsbildungsgesetz den Unternehmen ein Instrument, familienbewusste Personalpolitik aktiv zu gestalten. So können Betriebe sowohl eine begonnene Ausbildung in Teilzeit fortsetzen als auch von Beginn an einen Teilzeitausbildungsplatz anbieten.

Die flexiblen Arbeitszeiten ermöglichen es den jungen Menschen, leichter die Balance zwischen Ausbildung und Anforderungen des Privatlebens zu finden. Das steigert ihre Motivation, Verlässlichkeit und Leistungsbereitschaft. Vor allem junge Mütter in kaufmännischen Berufen nehmen diese Regelung gern in Anspruch. Alle Vereinbarungen dieser Art sind der zuständigen Kammer zu melden.

In der Praxis liegt die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb zwischen 25 und 30 Stunden. Der Besuch der Berufsschule erfolgt grundsätzlich in Vollzeit. Die reguläre Ausbildungsdauer bleibt in diesem Fall gleich. Sollte die wöchentliche Ausbildungszeit jedoch weniger als 25 Stunden beziehungsweise weniger als 75 Prozent der Regelausbildungszeit betragen, kann die Gesamtdauer der Ausbildung um ein halbes oder ganzes Jahr verlängert werden. Entsprechend der verringerten Stundenzahl, wird die Ausbildungsvergütung in diesem Fall reduziert.

Unterstützungsleistungen

Vor allem für junge alleinerziehende Frauen reicht die Ausbildungsvergütung oft nicht aus, um die Kosten für den Lebensunterhalt zu decken. Dann berät die zuständige Agentur für Arbeit über ergänzende Leistungen.

In Berlin werden Alleinerziehende über das Programm, Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin (FBB)' des Berliner Senats unterstützt. Betriebe können hier einen Ausbildungszuschuss für Alleinerziehende beantragen. Umfangreiche Informationen zu allen Fördermöglichkeiten bietet die Handwerkskammer Berlin.

Fünf Schritte zur Teilzeitberufsausbildung

- Vereinbaren Sie mit Ihrem/Ihrer Auszubildenden den persönlichen Umständen entsprechende Arbeitszeiten.
- 2 Entscheiden Sie, ob Sie die Ausbildungsvergütung proportional zur Arbeitszeit kürzen möchten.
- 3 Informieren Sie sich über den Anspruch auf staatliche Unterstützung.
- 4 Melden Sie die Teilzeitberufsausbildung ihrer zuständigen Kammer.
- 5 Besprechen Sie gemeinsam, wie mögliche Ausfallzeiten nachgeholt werden können.

Abb. 1: 3-Schicht-System

Vollzeit	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	
Woche 1	Früh	Früh	Früh	Früh	Früh	Woche 1
Woche 2	Nacht	Nacht	Nacht	Nacht	Nacht	Woche 2
Woche 3	Spät	Spät	Spät	Spät	Spät	Woche 3

Abb. 2: Teilzeitbeschäftigung

Mitarbeiter 1	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Mitarbeiter 2
Woche 1	Früh	Früh	Früh	Früh	Früh	Woche 1
Woche 2	Nacht	Nacht	Nacht	Nacht	Nacht	Woche 2
Woche 3	Spät	Spät	Spät	Spät	Spät	Woche 3

Teilzeitarbeit in der Produktion

Schichtarbeit und Teilzeitbeschäftigung erscheinen vielen Betrieben oft als unvereinbar. Doch bei genauem Blick auf die Problemstellung eröffnen sich durchaus praktikable Lösungen.

Insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie wird häufig im Schichtbetrieb gearbeitet – so auch im abgebildeten Beispiel. Hier arbeitet der Mitarbeiter Vollzeit in drei Schichten mit jeweils einer klar definierten Anfangs- und Endzeit sowie einer entsprechenden Schichtlänge. Die erste Woche ist er in der Frühschicht tätig, die zweite Woche in der Nachtschicht und die dritte Woche in der Spätschicht. Im Anschluss an diese drei Wochen beginnt das Modell wieder von vorn. In diesem Fall beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 37.5 h (Abb. 1).

Hat der Mitarbeiter den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung, scheint dies häufig auf den ersten Blick nicht realisierbar. Oft wird ein Zurückstellen des Antrags damit begründet, dass die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit nicht mit dem bestehenden 37,5-Stunden-Modell zu vereinbaren ist. Doch es gibt Lösungswege, die für Zufriedenheit auf beiden Seiten sorgen. Eine Variante besteht darin, dass sich zwei Mitarbeiter mit Teilzeit-Wunsch eine Schicht teilen (Abb. 2).

Das Ergebnis ist für alle Beteiligten positiv. Dem Wunsch der Mitarbeiter nach einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit kann nachgekommen werden, ohne dass die Stärke der Schichtgruppe (über alle Tage hinweg betrachtet) beeinträchtigt wird.

Was wir als Verband für Sie tun können



Bei der Lösung solcher oder ähnlicher Probleme der Schichtplan-Gestaltung unterstützt Sie der VME.

Gemeinsam mit Ihnen analysieren wir das Problem und entwickeln mit Hilfe unserer Software eine für Sie passende Lösung.



Mobiles Arbeiten – der Beitrag der Digitalisierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von dem Megatrend Digitalisierung gehen auch für das Arbeits- und Familienleben neue Impulse aus. So unterstützen digitale Techniken die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen und erhöhen die Gestaltungsfreiheit im Job.

Vor allem für jüngere Beschäftigte sind dies entscheidende Kriterien für das Wohlbefinden und damit auch die Leistungsbereitschaft. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance steht oft noch vor finanziellen Gesichtspunkten. Ganz oben auf der Liste findet sich dabei der Wunsch, Karriere und Familie durch mehr Flexibilität miteinander vereinbaren zu können und durch Eltern- oder Pflegezeiten keine Karrierebrüche zu erleiden. Auch internationale Studien belegen diesen Wandel. So gaben 40 Prozent der Befragten¹⁾ in Hinblick auf die Digitalisierung der Arbeitswelt an, sich im Job insgesamt motivierter zu fühlen. 41 Prozent stellten für sich eine Verbesserung bei der Gestaltungsfreiheit und den Innovationsmöglichkeiten fest. Und gut ein Drittel sah in der Digitalisierung ein wichtiges Hilfsmittel, um Berufliches und Privates leichter vereinbaren zu können.

Neue Kommunikationstechnologien machen den Wandel möglich. So fördern mobile Geräte die örtliche Unabhängigkeit und tragen dazu bei, dass sich das Arbeiten im Homeoffice weiter verbreitet. Mehr als ein Drittel der Berufstätigen²⁾ nutzt bereits diese flexible Arbeitsform. Wichtigster Grund ist dabei die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der eng einhergehende Gewinn an zeitlicher Flexibilität.

¹⁾ Edenred-Ipsos-Barometer 2015, "Wohlbefinden & Motivation der Arbeitnehmer", Befragung von 13.600 Mitarbeitern aus 14 Ländern zu ihrer Zufriedenheit mit der Digitalisierung

²⁾ BITKOM-Studie 2013,,,Arbeit 3.0 – Arbeit in der digitalen Welt"

Rechtliche Fragestellungen des mobilen Arbeitens

In rechtlicher Hinsicht wirft das mobile Arbeiten jedoch eine Vielzahl neuer Fragestellungen auf – etwa zu Arbeitszeitregelungen oder zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bei der Einführung sollten Arbeitgeber deshalb sorgfältig planen. So müssen Regelungen zu Arbeits-, Erreichbarkeits- und Ruhezeiten, zur Arbeitsplatzgestaltung, zur Vergütung und letztendlich auch zur Beendigung des mobilen Arbeitens getroffen und vertraglich abgesichert werden.

Auch etwaige Leistungskontrollen sollten mit geplant und rechtssicher festgehalten werden. Zudem ist die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu gewährleisten und der externe Zugriff auf Firmendaten zu regeln.

Bei all diesen Überlegungen hat auch der Betriebsrat Mitspracherechte und muss entsprechend beteiligt werden. Zudem ist auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen zu achten. Denn gesetzliche Vorgaben des sozialen und technischen Arbeitsschutzes gelten auch für das mobile Arbeiten.

Was wir als Verband für Sie tun können



- ▶ Wir unterstützen bei der Analyse der Ist-Situation und der Identifikation von Handlungsfeldern.
- ▶ Wir beraten bei der Zielfindung und -definition.
- ▶ Wir helfen, geeignete Maßnahmen auszuwählen und bestehende Instrumente dem Bedarf anzupassen.
- ▶ Wir stehen Ihnen bei allen gesetzlichen und tariflichen Fragestellungen mit Rat und Tat zur Seite.
- ▶ Wir sind Ihnen bei der Vertragsgestaltung und Erarbeitung betrieblicher Regelungen jederzeit gern behilflich.
- ▶ Wir vermitteln Kontakte zu externen Dienstleistern und Netzwerken.

Bring your own device

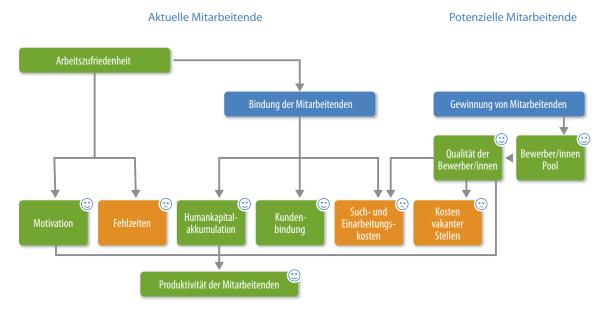
Einer der großen Trends beim mobilen Arbeiten ist die Nutzung privater mobiler Endgeräte wie Laptops, Tablets oder Smartphones (Bring your own device/BYOD). Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten¹⁾ geben an, mit privater IT auch mobil zu arbeiten. Ein Viertel aller Unternehmen erlaubt den Mitarbeitern die Nutzung eigener Hardware für den Zugriff auf das interne Firmennetzwerk.

Mit dieser Vermischung beruflicher und privater Belange ergeben sich neue Fragestellungen, die ein Arbeitgeber für sich beantworten sollte. So ist zu klären, wie Arbeit und Freizeit zu differenzieren sind. Ebenso muss der Schutz personenbezogener Daten und die Wahrung von Betriebsgeheimnissen vertraglich abgesichert werden. Auch die Nutzung lizensierter Software ist im Vorfeld zu regeln.

Für die Umsetzung von BYOD empfiehlt es sich daher, fest zu vereinbaren, in welcher Form und in welchem Umfang private IT zu dienstlichen Zwecken genutzt werden kann. Insbesondere der Zugriff auf das Unternehmensnetzwerk und die Verarbeitung oder Speicherung organisationsinterner Daten sollte vertraglich abgesichert werden. Zudem dürfen auch IP-Rechte (Rechte aus geistigem Eigentum) und IP-Lizenzen in den Überlegungen nicht fehlen.

¹⁾ BITKOM-Studie "Arbeit 3.0" 2013, 71 % der Arbeitnehmer nutzen private Hardware auch zu dienstlichen Zwecken

Zielsystem familienbewusster Personalpolitik sowie ihre Wirkungszusammenhänge



Quelle: eigene Darstellung nach Schneider et al. 2008b

Gute Vereinbarkeit rechnet sich

Viele Unternehmen, die sich für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren, stellen positive Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit fest. Auch von damit einhergehenden Produktivitätssteigerungen wird oft berichtet. Diesen häufig nur gefühlten Umstand gilt es nun jedoch mit Fakten zu untermauern.

Bereits bei der Zielbestimmung und Strategieentwicklung sollten Maßnahmen zur späteren Wirkungskontrolle mitgedacht werden. Das Spektrum reicht von der Auswertung betrieblicher Kennzahlen über die Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche bis hin zu gesamtbetrieblichen Umfragen. Die Auswahl der geeigneten Instrumente ist dabei von den individuellen betrieblichen Zielen und Maßnahmen abhängig.

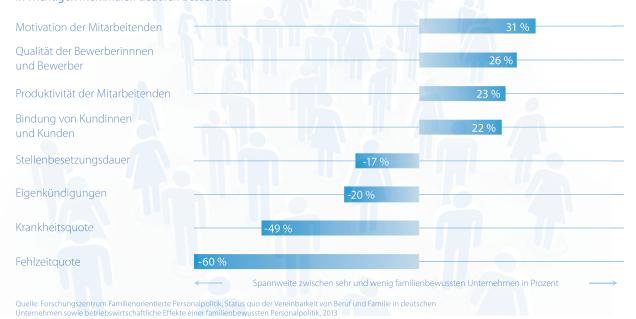
Studien zu familienbewusster Personalpolitik bescheinigen regelmäßig positive Effekte von Familienfreundlichkeit auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen. So schnitten auch in einer repräsentativen Erhebung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP)¹⁾ sehr familienfreundliche Unternehmen unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten deutlich besser ab als weniger familienorientierte Betriebe.

Krankheits- und Fehlzeitenquoten lagen bei den als sehr familienfreundlich eingestuften Firmen signifikant unter dem Durchschnitt, während wenig familienbewusste Unternehmen deutlich darüber lagen. Auch kehrten Beschäftigte familienorientierter Unternehmen häufig früher aus der Elternzeit zurück, so dass Kosten für Einarbeitung und Überbrückungsmaßnahmen reduziert werden konnten. Positive Effekte gab es zudem bei weichen Faktoren wie der Motivation und Arbeitsqualität. Mitarbeiter in familienfreundlichen Betrieben zeigten sich deutlich motivierter und Bewerber qualifzierter.

¹⁾ im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung im Jahr 2013

Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik

Sehr familienbewusste Unternehmen schneiden gegenüber wenig familienbewussten Unternehmen in wichtigen Merkmalen deutlich besser ab.



Gut zu wissen!

Das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik hat mit dem ,VB kompass' im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung und des Bundesfamilienministeriums ein Instrument entwickelt, das die Effizienz und Effektivität von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichtbar macht. Kostenlos können Unternehmen durch die monatliche Eingabe verschiedener Variablen prüfen, inwieweit ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten wirken. Dabei ist der ,VB kompass' für jede Unternehmensgröße geeignet. Weitere Informationen hierzu unter:

www.vereinbarkeitscontrolling.de



Prof. Dr. Dr. Schneider, FFP, Steinbeis-Hochschule

"Aus Unternehmenssicht lohnt sich familienbewusste Personalpolitik: Der betriebswirtschaftliche Nutzen entsteht aus der Verbesserung der Lebenssituation der Beschäftigten, die letztlich immer auch dem Unternehmen zugutekommt."



Literaturtipp

Vereinbarkeitsmanagement – Ein integratives Handlungskonzept betrieblicher Familienpolitik

Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider, 2015 Verlag BoD Books on Demand, ISBN 978-3-7386-4066-3 www.vereinbarkeitsmanagement.de



Familienfreundliche Maßnahmen erfolgreich kommunizieren

Sind passgenaue Maßnahmen zur Vereinbarkeit und Chancengleichheit entwickelt, kommt es darauf an, sie bekannt zu machen. Das fördert Transparenz und sorgt für Akzeptanz. Zu einer familienfreundlichen Personalpolitik gehört somit auch die richtige Kommunikation – intern und extern. Denn nur wenn das Engagement sichtbar ist, kann es sich positiv auf Arbeitgeberattraktivität, Fachkräftegewinnung und Mitarbeiterbindung auswirken.

In der betrieblichen Praxis zeigt sich jedoch häufig, dass das eigene Engagement weder bei der Belegschaft noch im Außenauftritt hinreichend bekannt ist. Hier kann ein durchdachtes Kommunikationskonzept helfen.

Dabei kommt es vor allem darauf an, das Thema für alle Zielgruppen anschlussfähig aufzubereiten. Denn die Maßnahmen sollen nicht nur wahrgenommen, sondern als sinnvoll erachtet und akzeptiert werden. Wichtigste Voraussetzung: Glaubwürdigkeit und Authentizität der Unternehmensführung. Familienbewusstsein muss im ganzen Unternehmen wirklich gelebt werden, damit es sich langfristig etablieren kann. Führungskräfte sollten dabei stets mit gutem Beispiel vorangehen.

Daneben ist eine einheitliche Kommunikation auf allen Kanälen entscheidend. Auch Jahresend- und sonstige Feedbackgespräche sind davon nicht ausgenommen.

Die Kommunikation von familienfreundlichen Maßnahmen sollte fest in der Strategie des Unternehmens verankert sein. Um Abnutzungserscheinungen vorzubeugen und das Interesse der Belegschaft aufrechtzuerhalten, sollten Neuigkeiten regelmäßig eingespeist und erreichte Meilensteine kontinuierlich kommuniziert werden.

Identifikation von Zielgruppen

Der Beginn eines jeden Kommunikationskonzeptes ist eine durchdachte Analyse. Schon im Vorfeld ist genau zu überlegen, wen die kommunizierten Inhalte erreichen sollen und wie sie aufbereitet werden müssen. Denn ein Adressat liest nur das, was ihn wirklich interessiert und verständlich aufbereitet wurde. Je detaillierter die Analyse desto geringer ist die Gefahr, an den Bedürfnissen der Beschäftigten vorbei zu kommunizieren.



Beispielsweise sollte in einem Unternehmen, dessen Beschäftigte mehr pflegebedürftige Angehörige als betreuungsbedürftige Kinder haben, der Schwerpunkt der Kommunikationskampagne auf der Pflege und nicht auf der Elternzeit liegen. Unternehmensindividuell ist zu prüfen, wie sich die Zielgruppen der Maßnahmen zusammensetzen und wie ihre Bedürfnisse aussehen. Entsprechend muss die Kommunikation gestaltet sein. Dabei hat auch die Stellung (z.B. Führungskraft, Mitarbeiter in der Produktion, Mitarbeiter in der Verwaltung oder Bewerber) Auswirkungen auf Kommunikationsinhalte und -kanäle. Zudem ist der weitere Wirkungskreis des Unternehmens, wie Lieferanten, Geschäftspartner oder Dienstleister, in die Überlegungen mit einzubeziehen. Denn als Multiplikatoren wirken sie nach außen. Hier braucht es ebenfalls passende Botschaften und die richtigen Instrumente.

Um die Kommunikationsstrategie nachhaltig im Unternehmen zu verankern, müssen sich ihre Themen auch in der Unternehmensstrategie wiederfinden. Leitbilder und das unternehmerische Selbstverständnis sollten daher um die relevanten Vereinbarkeitsthemen ergänzt werden. Nur so kann aus einer bloßen Thematik echte Unternehmenskultur werden. Als Multiplikatoren nach innen bedürfen Führungskräfte und Personalverantwortliche dabei einer besonderen Beachtung.

Komunikationsinstrumente

Für ein schlüssiges und widerspruchsfreies Gesamtbild sollten die Kommunikationskanäle und -instrumente optimal aufeinander abgestimmt werden. Gebündelt und koordiniert ziehen sie so einen roten Faden durch alle Unternehmensebenen und machen das Engagement zur Vereinbarkeit für alle Zielgruppen sichtbar.

Damit das kommunizierte Bild klar und verständlich bleibt, müssen die Kommunikationsinstrumente inhaltlich, visuell und zeitlich an ihre Zielgruppen und die zentrale Kommunikationsstrategie angepasst werden. Welches Instrument am Ende zum Einsatz kommt, hängt ganz vom Adressaten ab. So sind gedruckte Kommunikationsmittel wie Flyer, Broschüren und Mitarbeiterzeitungen genauso denkbar wie digitale Varianten, wie beispielsweise die Unternehmenswebsite, das Intranet oder Soziale Netzwerke . Ebenso können die Informationen über Infoscreens, Tablett-Aufleger in der Kantine oder das Schwarze Brett gestreut werden. Und auch in der direkten Kommunikation wie in Mitarbeitergesprächen oder Betriebsversammlungen sollten sich die Botschaften zur Vereinbarkeit wiederfinden

Mädchen für Technik begeistern

Niedriger Frauenanteil in der Belegschaft: "Wie hoch ist der Frauenanteil in Ihrem Unternehmen?"

Branchen	insgesamt	Metallerzeugung	Maschinenbau	Elektrotechnik
Frauenanteil	%	%	%	%
unter 10 Prozent	25	30	26	15
10 bis unter 20 Prozent	23	28	37	3
20 bis unter 30 Prozent	17	15	19	14
30 bis unter 40 Prozent	13	9	10	19
40 bis unter 50 Prozent	6	5	5	11
50 Prozent und mehr	15	13	1	38
Weiß nicht	1	-	2	-
Durchschnittlicher Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft	23,6 %	20,5 %	16,2 %	37,4 %

Basis der Befragung: Bundesrepublik Deutschland, Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 6238

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) prognostiziert Deutschland für das Jahr 2025 einen Arbeitskräftemangel von 6,5 Millionen. Ein wichtiges Fachkräftepotenzial, um diese Lücke zu schließen, sind Frauen. Um es zu heben, sind neben Investitionen in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem frühe Initiativen zur Berufsförderung und -vorbereitung notwendig.

Gerade im gewerblich-technischen Bereich ist der Frauenanteil nach wie vor gering. Deshalb engagiert sich der VME in vielfältigen Projekten, die Mädchen und junge Frauen für eine Ausbildung in einem MINT-Beruf (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) begeistern sollen. Das tradierte Berufswahlverhalten soll aufgebrochen werden – weg von typisch traditionellen Berufsrollen und hin zu spannenden Berufen in der Technikwelt. Das ist nicht nur angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels von Bedeutung. Mit ihrem Talent, ihrem Wissen und ihren Arbeitsweisen bereichern Frauen die Arbeit und Kultur eines Unternehmens entscheidend. Im Folgenden möchten wir Ihnen zwei vom VME unterstütze Initiativen vorstellen.

girlsatec

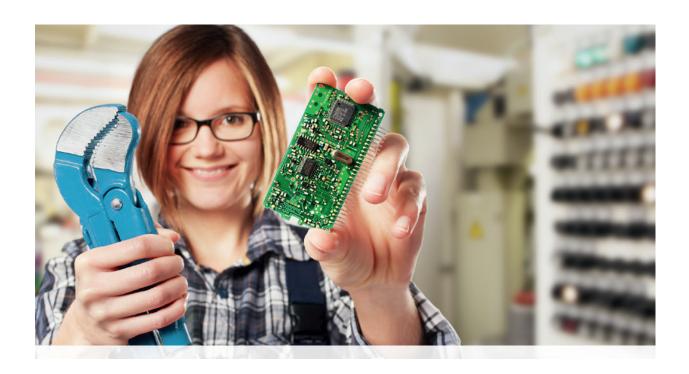
Die Akteure des Projekts girlsatec sind junge Auszubildende und Facharbeiterinnen, die als Botschafterinnen ihren persönlichen Weg in die gewerblich-technische Berufswelt vorstellen und Schülerinnen für diese Karriereperspektive

begeistern möchten. Auf den Internetseiten des Projekts, auf Veranstaltungen und im Rahmen von Praxistagen berichten sie über ihre ersten Erfahrungen in der Ausbildung oder im späteren Arbeitsalltag.

Auch praktisch können sich technikbegeisterte Mädchen im Rahmen des Projekts ausprobieren – auf Schnuppertagen, dem Girls' Day oder auch in Technik-Camps. Tage der offenen Tür ermöglichen erste Einblicke in Ausbildungszentren und Unternehmen sowie die Gelegenheit, das eigene Können in kleinen Arbeitsaufgaben ganz praktisch unter Beweis zu stellen.

Das Projekt wird im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin im Rahmen des Programms BerlinArbeit durch das ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH durchgeführt und aus Mitteln des Landes Berlin gefördert.

www.girlsatec.de







VITAMINT

Um jungen Frauen den Einstieg in die chancenreichen Berufsfelder der Technikwelt zu erleichtern, arbeitet LIFE e.V. mit den Berliner Ausbildungszentren von Mercedes-Benz, Siemens und der Deutschen Telekom zusammen im Projekt VITA-MINT: Mehr Vielfalt in technischer Ausbildung. Gemeinsam engagieren sich die Projektpartner für eine gleichstellungsorientierte Lern- und Ausbildungskultur und erproben neue Wege der Nachwuchsgewinnung. Mit dem M+E-InfoTruck unterstützt der VME das Projekt regelmäßig mit berufskundlichen Informationsangeboten und Betriebserkundungen. www.vitamint-online.de

Der M+E-InfoTruck

Auf 100 Quadratmetern Präsentationsfläche und zwei Etagen informiert der M+E-InfoTruck Schülerinnen und Schüler der 7. – 10. Klasse anschaulich über die Berufsbilder, Perspektiven und Anforderungen in der Metall- und Elektroindustrie. Ausgestattet mit modernster Multimediatechnik und technischen Mitmachexponaten tourt er quer durch Berlin und Brandenburg. Halt macht er dabei an Schulen, bei Ausbildungsbetrieben und Ausbildungsmessen. Auch Eltern, Lehrer, Berufsberater und Berufscoaches nutzen das Angebot, um sich über Ausbildungswege in der M+E-Industrie zu informieren.

www.me-vermitteln.de/m-e-infotruck

Die VME-Dienstleistungsangebote

Der Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg unterstützt seine Mitgliedsunternehmen in allen Handlungsfeldern der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Pflege. Zudem beraten wir zu Fragen der Frauenförderung und Chancengleichheit. Unser kompetentes Team aus Juristen und Arbeitswissenschaftlern bietet Ihnen eine individuelle Rechtsberatung entsprechend Ihrer Bedürfnisse und hilft bei der inhaltlichen Erarbeitung von Konzepten und Maßnahmenplänen. Auch bei der Umsetzung stehen wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

Als Mitglied der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB) setzt sich der VME im Dialog mit der Politik und in beratenden Gremien, wie den Landesfamilienbeiräten, für die Belange der regionalen Unternehmen ein. Über die Landesvereinigung der Bundesvereinigung der Deutschen

Arbeitgeberverbände (BDA) und die Landesvertretung des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) werden die Anliegen der Mitglieder auch auf Bundesebene in die einschlägigen Gremien eingebracht.

Was wir als Verband für Sie tun können



- ▶ Betriebsindividuelle und einzelfallbezogene Rechtsberatung (u.a. bei der Gestaltung individueller Vereinbarungen und Betriebsverordnungen)
- ► Themenspezifische Information der Mitglieder zu aktuellen Entwicklungen
- ▶ Unterstützung in den Themenbereichen Führung und Kommunikation sowie Personalund Organisationsentwicklung
- ► Kontaktvermittlung
- ▶ Netzwerkgestaltung

Ihre Ansprechpartnerin



Stefanie Metzger

Soziale Sicherung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Betriebliches Gesundheitsmanagement

Telefon: 030/31005-162

E-Mail: stefanie.metzger@vme-net.de

Online informieren

www.arbeitgeber.de | BDA-Broschüre "Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Praxisbeispiele aus der Wirtschaft" www.familienfreundliche-industrie.de | Regelmäßig erweiterte Online-Broschüre mit Betriebsbeispielen www.erfolgsfaktor-familie.de | Bundesweit größte Plattform für Unternehmen, die sich für das Thema Vereinbarkeit engagieren www.beruf-und-familie.de | Unterstützung für Unternehmen, die familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umsetzen wollen www.familien-wegweiser.de | Website des Bundesfamilienministeriums mit Informationen zu staatlichen Leistungen für Familien, aber auch zu regionalen Beratungs- und Betreuungsangeboten

www.elterngeldrechner.de | Online-Rechenhilfe mit der der Anspruch auf Elterngeld bzw. ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus ermittelt werden kann

Berlin

www.familienbeirat-berlin.de | Interessenvertretung auf Landesebene im und durch den Familienbeirat www.berlin.de/familie | Familienportal Zuhause in Berlin: generationsübergreifende und lebenslagenorientierte Unterstützung www.businesslocationcenter.de/de/willkommen-in-berlin/familienfreundliche-stadt | Weiterführende Informationen rund um das Thema Familie

Brandenburg

www.arbeitswelt-elternzeit.de | ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB) – Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit: kostenfreie Beratung für kleine und mittelständische Unternehmen sowie Beschäftigte im Land Brandenburg

Pflege

www.pflegestuetzpunkteberlin.de | Informationen und Ansprechpartner rund um das Thema Pflege (Berlin) www.pflegestuetzpunkte-brandenburg.de | Informationen und Ansprechpartner rund um das Thema Pflege (Brandenburg) www.berlin.de/sen/soziales/themen/pflege-und-rehabilitation/landespflegeausschuss | Interessenvertretung auf Landesebene: Landespflegeausschuss

www.wege-zur-pflege.de und www.familien-pflege-zeit.de | Informationen und Beratungshinweise des **Bundesfamilienministeriums**

Impressum

Herausgeber: VME, Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg Am Schillertheater 2, 10625 Berlin, Tel.: (030) 31005-0, www.vme-net.de

Redaktion: Madlen Dietrich, Stefanie Metzger

Bildnachweis: Titel, Pathfinder - Fotolia; Seite 3, Trueffelpix - Fotolia; Seite 4, bakhtiarzein - Fotolia; Seite 7, Rido - Fotolia; Seite 9, frank peters - Fotolia; Seite 13, Monkey Business - Fotolia; Seite 15, thingamajiggs - Fotolia; Seite 18, Grafik Hintergrund, vege - Fotolia; Seite 18, Gert Krautbauer, Seite 19, Marco2811 - Fotolia; Seite 20, Robert Kneschke - Fotolia; Seite 22 oben, www.ingo-bartussek.de - Fotolia; mitte/unten, GESAMTMETALL; Seite 23, Annette Koroll

© 2016

Alle Rechte vorbehalten. Ohne Genehmigung des Herausgebers sind die Aufnahme in Datenbanken, der Nachdruck und die Vervielfältigung auch von Teilen nicht gestattet. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden in der vorliegenden Broschüre stellenweise für geschlechtsspezifische Bezeichnungen maskuline Formen (zum Beispiel "Mitarbeiter") verwendet. Alle Aussagen treffen jedoch stets auf Personen beiderlei Geschlechts zu ("Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter").



VME – Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg

Der Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg (VME) vertritt als Branchenverband die Interessen des größten Industriezweigs der Region. Er ist regionaler Tarifpartner der Branchengewerkschaften der M+E-Industrie und setzt sich für die Belange seiner Mitgliedsunternehmen in der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik ein. Auf Bundesebene ist der VME mit anderen regionalen Metallarbeitgeberverbänden im Dachverband Gesamtmetall organisiert. Innerhalb der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB) ist er der größte Mitgliedsverband.



Haus der Wirtschaft – Sitz des VME

VME Hauptgeschäftsstelle

Am Schillertheater 2 10625 Berlin

Telefon: 030/31005-0 Fax: 030/31005-166

Internet: www.vme-net.de E-Mail: vme@vme-net.de Twitter: twitter.com/vmeberlin

Ansprechpartnerin

Stefanie Metzger

Soziale Sicherung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Betriebliches Gesundheitsmanagement

Telefon: 030/31005-162

E-Mail: stefanie.metzger@vme-net.de