

Merkblatt zum Thema

Familienfreundlicher Arbeitsplatz

Die demographische Entwicklung wird das Potenzial an Erwerbspersonen in Deutschland in den nächsten dreißig Jahren um ein Drittel reduzieren. Bereits heute konkurrieren Unternehmen um qualifizierte Fachkräfte an denen es trotz hoher Arbeitslosigkeit in zunehmendem Maße mangelt. Dabei liegt ungenutztes Potenzial brach. Frauen kehren nach der Elternzeit häufig nicht an ihren Arbeitsplatz zurück, da sie aufgrund unzureichender Rahmenbedingungen Familie und Beruf nicht vereinbaren können.

Im „Europa der Regionen“ stellen immer öfter das bestehende Bildungsangebot, die kulturelle und natürliche Umwelt oder eben die Familienfreundlichkeit als weiche Standortfaktoren Wettbewerbsvorteile dar. Ihr Engagement um eine familiengerechte Arbeitswelt ist somit ein entscheidender Exzellenzfaktor im nationalen und internationalen Wettbewerb um Fachkräfte und um Standortentscheidungen.

Zur Optimierung des Erfolgsfaktors Familie empfehlen wir etablierte und kostengünstige Ansätze:

- Ihre Vorteile
- Kommunikations- und Informationspolitik
- Serviceleistungen
 - o Angebote für dem Wiedereinstieg
 - o Finanzielle Unterstützung
 - o Hilfe zur Selbsthilfe
- Arbeitsmanagement
 - o Arbeitszeit
 - o Arbeitsorganisation
 - o Arbeitsort
- Checkliste

Ihre Vorteile

Wer Geld einsetzt, um jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Wunsch nach einem erfüllten Berufsleben mit Kindern zu ermöglichen, der erhält dafür eine Gegenleistung, die in der Regel höher ist als die Investition.“



Ursula von der Leyen - Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Das von der Bundesregierung beauftragte Institut für Zukunftsfragen „Prognos“ attestiert der Region Neckar-Alb familienfreundlicher als der bundesdeutsche Durchschnitt zu sein. Die so genannte „Win-3-Situation“ bei der sowohl Unternehmen, Familien als auch die Region von Erfolgsfaktor Familie profitieren, kann jedoch weiter ausgebaut werden. Ihre betriebswirtschaftlichen Vorteile als Unternehmen liegen dabei auf der Hand:

Dank familienfreundlicher Maßnahmen erhalten Sie sich das Wissen und die Erfahrung Ihrer Fachkräfte. Zum Beispiel können die jungen Eltern nach der Elternzeit schneller wieder in den Betrieb einsteigen. Von Einsparpotenzialen profitieren Sie bezüglich geringerer Fehlzeiten, vermiedener Personalbeschaffungskosten und reibungsärmeren Wiedereingliederungsphasen. Ihr Image als Arbeitgeber steigt in den Familien, in der Belegschaft, sowie in der Gesellschaft.

Kommunikations- und Informationspolitik

Es dient einem reibungsarmen Wiedereinstieg, wenn Sie die Kommunikation mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit kontinuierlich fortzuführen. Informieren Sie Ihre Angestellten auch in derer Abwesenheit über betriebsinterne Vorgänge. Eine Idee ist die Aufnahme der privaten E-Mail-Adressen in bestimmte **E-Mail-Verteiler** oder **Einladungen**. Ein **Ansprechpartner** zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert früh über Chancen in Ihrem Unternehmen Beruf und Familie zu vereinbaren. Speziell benannte **Paten** für den Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit erleichtern die Kommunikation. Ein online verfügbares **Schwarzes Brett** informiert Ihre Belegschaft auch zu Hause mit Neuigkeiten aus dem Betrieb.

Serviceleistungen

Angebote für den Wiedereinstieg

Frühe Planungsgespräche, Kontakthalteprogramme und entsprechende Vertretungen sind Teile eines sinnvoll geplanten Wiedereinstiegs. Hinzu kommen gestaffelt zunehmende Arbeitszeiten, die es Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen früher wieder einzusteigen und trotzdem Zeit mit Ihrem Kind verbringen zu können. Weiterbildung während der Elternzeit lässt Ihre Mitarbeiter up-to-date bleiben.

Finanzielle Unterstützung

Speziell jungen Familien greifen finanzielle Leistungen in ihrer sehr kostenintensiven Lebensphase unter die Arme. Möglichkeiten wie Geburtenbeihilfe, Kostenerstattungen zur Gesundheit und Betreuung, zum Haushalt oder Urlaub, sowie die vergünstigte Kantinen-Benutzung für Familienangehörige sind so vielfältig wie deren späterer Nutzen.

Hilfe zur Selbsthilfe

Vermittlungsleistungen sind kostengünstig und individuell nutzbar. Sie bieten sie, indem Sie Ihren jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gesundheits-, Freizeit- oder Betreuungseinrichtungen vermitteln. Serviceleistungen reichen von der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen, über die Miete von Betriebsbelegplätzen, bis hin zur Einrichtung einer betriebsinternen Kindertagesstätte.

Mehr dazu finden Sie in unserem Merkblatt „Unterstützung der Kinderbetreuung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“.

Arbeitsmanagement

Flexible Arbeitszeiten

80% der jüngeren Erwerbstätigen wünschen sich flexible Arbeitszeiten. Mit etablierten Formen wie flexibler Wochenarbeitszeit, Teil- oder Gleitzeit, sowie Jahresarbeitszeitkonten schaffen Sie jungen Fachkräften die Chance Familie mit und nicht trotz Beruf organisieren zu können.

Flexible Arbeitsorganisation

Etwa das zeitlich variable Verteilen von Arbeitsaufträgen oder das Arbeiten im altersgemischten Team ist besonders dann von Vorteil, wenn zum Beispiel im Krankheitsfall eines Kindes spontan gehandelt werden muss.

Flexible Arbeitsorte

Im multimedialen Zeitalter sind flexible Formen wie zum Beispiel Tele- und Heimarbeit sinnvoll. Sie ermöglichen es jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sich bei der Arbeit zu Hause um ihre Kinder zu kümmern. Allerdings kostet die nötige Infrastruktur Geld und ist branchenabhängig nutzbar.



*Finanzielle Zuschüsse an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Unterkunft, Unterbringung, Verpflegung oder Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder in Kindergärten oder vergleichbaren Trägern sind für Sie steuer- und sozialversicherungsfrei.
(§ 3 Nr. 33 EStG, § 1 Arbeitsendgeldverordnung)*

Eine familienbewusste Personalpolitik erfüllt zumindest Teile der oben genannten Ansätze in unternehmensspezifischer Art und Weise. Zwar kommt die betriebsinterne Kindertagesstätte eher für große Unternehmen in Frage, hingegen bietet es sich für kleine und mittlere Unternehmen an Serviceleistungen bereitzustellen. Die Vermittlung eines betriebsexternen Betreuungsplatzes ist nur eines von vielen Beispielen.

Selbstverständlich ist Ihrer Kreativität keine Grenzen gesetzt. Machen Sie den Erfolgsfaktor Familie zur „Chefsache“ und kommunizieren Sie Ihre „best-practice“. Auf unserer Webseite www.kinderbetreuung-neckaralb.de haben dies bereits mehrere erfolgreiche Betriebe getan. Nutzen Sie zudem die Netzwerkeffekte des „Erfolgsfaktor Familie“, einem Unternehmensnetzwerk des DIHK und der Bundesregierung.

Checkliste

Kommunikations- und Informationspolitik	Ja, bieten wir an	Für wie viele Mitarbeiter?
Ansprechpartner zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
Aufnahme privater E-Mail-Adressen in Verteiler und Einladung während der Elternzeit		
Paten		
Virtuelles Schwarzes Brett		
<i>Weiteres:</i>		

Serviceleistungen		
Betriebsbelegplätze		
Betriebsinterne Kinderbetreuung		
Betriebskantine für Familienmitglieder		
Finanzielle Unterstützung		
Vermittlung von Leistungen Dritter (Haushalt, Gesundheit, Urlaub, Betreuung, etc.)		
Weiterbildung während der Elternzeit		
Wiedereinstiegsregelung		
Zinsgünstige Firmendarlehen		
<i>Weiteres:</i>		

Arbeitsmanagement		
Flexible Arbeitszeitmodelle		
Gleitzeit		
Heimarbeit		
Jahresarbeitszeitkonten		
Jobsharing		
Teilzeit		
Telearbeit		
<i>Weiteres:</i>		

Links

www.kinderbetreuung-neckaralb.de
www.erfolgsfaktor-familie.de
www.bmfsfj.de
www.beruf-und-familie.de

Kontakte

IHK Reutlingen
Cathrin Koch
Projektmanagerin Kinder - Jugend - Wissen
Hindenburgstr. 54
72762 Reutlingen
Telefon: +49 7121 201-197
Fax: +49 7121 201-4197
E-Mail: c.koch@reutlingen.ihk.de
www.reutlingen.ihk.de