



Familienfreundliche Personalpolitik in Bayern

Checklisten und Best Practice für KMU



Industrie- und Handelskammern
in Bayern



ERFOLGSFAKTOR

FAMILIE

Unternehmensnetzwerk

Inhalt

1. Interne Kommunikation und Personalmarketing	Seite 4
2. Arbeitszeitgestaltung	Seite 6
3. Flexibler Arbeitsort	Seite 8
4. Kinderbetreuung	Seite 10
5. Elternzeit und Wiedereinstieg	Seite 12
6. Familienbewusste Aus- und Weiterbildung	Seite 14
7. Pflege von Angehörigen	Seite 16
8. Mehr Informationen	Seite 18

Impressum:

Herausgeber:

Bayerischer Industrie- und
Handelskammertag e.V.
Balanstraße 55-59, 81541 München
☎ 089 5116-0
@ info@bihk.de
🌐 www.bihk.de

Verantwortlich:

Dr. Gabriele Lüke
Referentin Familie & Beruf
IHK für München und Oberbayern

Textquelle:

DIHK, BMFSFJ, Netzwerkbüro „Erfolgs-
faktor Familie“ (Hrsg.) 2015:
Checkheft - familienorientierte
Personalpolitik für kleine und mittlere
Unternehmen. Berlin.

Gestaltung:

Word Wide KG, München

Druck:

Satz & Druck Peter Molnar
Greinwaldstraße 11, 82327 Tutzing

Bildnachweis:

Titel: Fotolia®Fotowerk;
S. 3: Fotolia®goodluz;
S. 4: Fotolia®WavebreakMediaMicro;
S. 6: Fotolia®Romolo Tavani;
S. 8: Fotolia®anyaberkut;
S. 10 u. 12: Fotolia®ilfotokunst
S. 14: Fotolia®Kzenon; S. 16: Fotolia-
®Halfpoint; S. 18: Fotolia®neirfy.

Stand: September 2015



Einleitung

Eine alleinerziehende Mutter arbeitet Vollzeit als Pflegekraft. Ein Ingenieur reduziert vorübergehend seine Arbeitszeit, damit seine Frau einen wichtigen Karriereschritt machen kann. Ein Facharbeiter pausiert wegen des pflegebedürftigen Vaters ein halbes Jahr. Eine Abteilungsleiterin arbeitet weniger Stunden und kümmert sich mehr um ihren pubertierenden Sohn.

Die Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind vielfältig – ebenso vielfältig sind die Angebote der Unternehmen für ihre Beschäftigten. Was wir heute schon wissen: Fachkräfte in Deutschland werden individueller, älter und weniger. Deshalb geht es auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen um familienbewusste Personalpolitik, betriebliche Gesundheitsförderung und Diversity Management. Die Programme heißen nicht immer so, aber ihre Ziele sind klar: Kleine und mittlere Unternehmen müssen neue Wege gehen, wenn sie Fachkräfte gewinnen und halten wollen. Dabei wird die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben wichtiger.

In dieser Broschüre stellen wir kurz und knapp Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik vor. Die Informationen sind dem „Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen“ entnommen. Dieses Checkheft ist eine Gemeinschaftsproduktion des Netzbüros „Erfolgsfaktor Familie“, des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) sowie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die vollständige Version finden Sie im Internet. Dort haben wir auch eine Sammlung zusätzlicher bayerischer Unternehmensbeispiele für Sie bereitgestellt.

bihk.de/familie-und-beruf-in-bayern

Wir bedanken uns beim Netzbüro „Erfolgsfaktor Familie“, dass wir den Input des Checkhefts für diese Broschüre verwenden dürfen.

1. Interne Kommunikation und Personalmarketing

Tipp



Suchen Sie nach qualifizierten Frauen!

Frauen sind heute so gut ausgebildet wie nie – das bietet ein enormes Potenzial bei der Suche nach Fachkräften. Oft wird es aber nicht vollständig genutzt, weil Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht stimmen. Sprechen Sie gezielt Frauen für Karrieren in Ihrem Unternehmen an. Machen Sie ihnen interessante Angebote dafür, wie sie Karriere und Familie vereinbaren können.



Für 90 Prozent der Fachkräfte bis 40 Jahre ist Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl genauso wichtig wie die Höhe des Gehalts. Kommunikation über familienbewusste Personalpolitik ist Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte und Bewerber erkennen können, ob und wie ein Unternehmen sich auf diesem Feld engagiert. Dabei muss die Kommunikation authentisch sein, das heißt zum Unternehmen passen und konkret vermitteln, was das Unternehmen für die Vereinbarkeit tut. Beachten Sie dabei: Was innen nicht gelebt wird, kann nicht nach außen kommuniziert werden.

Prüfen Sie diese Maßnahmen:

- ✓ Nutzen Sie das **Schwarze Brett oder Intranet** auch, um Ihren Beschäftigten eigene familienfreundliche Angebote vorzustellen und Informationen über lokale und regionale Infrastrukturen zu Kinderbetreuung oder Pflege zu geben.
- ✓ Informieren Sie mit **gedruckten Flyern oder Broschüren** potenzielle Bewerber/-innen über Ihre familienfreundlichen Maßnahmen.
- ✓ Nutzen Sie **persönliche Gespräche oder die Zielvereinbarungsgespräche** mit Ihren Beschäftigten auch zur Erarbeitung individueller familienfreundlicher Lösungen.
- ✓ Etablieren Sie **betriebliche Ansprechpartner**, die als interne Anlaufstelle für das Themenfeld fungieren.
- ✓ Machen Sie das Thema Familie und Beruf zu einem festen Punkt auf der Tagesordnung Ihrer **Mitarbeiterversammlungen**.
- ✓ Erzählen Sie Vereinbarkeitsgeschichten in **Mitarbeiterzeitung und Newsletter**.
- ✓ Werben Sie für besondere Ereignisse oder ein neues familienfreundliches Angebot mit **Plakaten**, nutzen Sie dafür ein festes Logo.
- ✓ Beginnen und evaluieren Sie familienfreundliche Maßnahmen mit **Beschäftigtenbefragungen**.
- ✓ Nutzen Sie die **Website** Ihres Unternehmens, um sich als familienfreundlicher Arbeitgeber vorzustellen.
- ✓ Bitten Sie Beschäftigte, mit Statements oder Videobotschaften auf **Karrierewebsite, Messen oder in Diskussionen** als Botschafter für Familienfreundlichkeit aufzutreten.
- ✓ Engagieren Sie sich in **regionalen Netzwerken**, etwa den lokalen Familienbündnissen, um als familienbewusster Arbeitgeber sichtbar zu werden.
- ✓ Bewerben Sie sich um regionale und überregionale **Zertifikate**, werben Sie mit diesen etwa auch in Stellenanzeigen.
- ✓ Sprechen Sie Ihre familienfreundlichen Angebote im **Bewerbungsgespräch** an – jeweils spezifisch für Väter und Mütter.
- ✓ Nutzen Sie **soziale Netzwerke** proaktiv für Ihr Personalmarketing und zur Darstellung Ihrer Familienfreundlichkeit.
- ✓ Laden Sie als familienfreundlicher Arbeitgeber die Familien ihrer Beschäftigten zu **Betriebsfesten** mit ein.

Ebert+Jacobi GmbH & Co. KG und Kiddy GmbH

Wer?

Ebert+Jacobi GmbH & Co. KG

Beschäftigte: 660
Standort: Würzburg
Branche: Pharmazeutische Großhandlung

Was?

Kommunikation und Austausch in beide Richtungen

Wie?

Ebert+Jacobi nutzt drei Maßnahmen, um die Beschäftigten ständig über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf dem Laufenden zu halten:

- ✓ Firmen-TV: Ein großer Bildschirm in der Kantine informiert zum Beispiel über den Pflegeleitfaden des Bündnisses Familie und Arbeit, bei dem Ebert+Jacobi Mitglied ist, oder über rechtliche Aspekte wie die Elterngeldregelung.
- ✓ Mitarbeiterzeitung: Sie erscheint viermal im Jahr und vertieft die Themen des Firmen-TVs in schriftlicher Form.
- ✓ Soziale Medien: Über neue Medien, zum Beispiel What's App, werden Mütter während der Elternzeit eingeladen, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Erfahrung



„Nur, wenn man die Mitarbeiter ernst nimmt und weiß, was in ihren Familien passiert und wo sie der Schuh drückt, kann man die richtigen familienfreundlichen Maßnahmen planen. Dazu gehört ein Klima der gegenseitigen Offenheit und der transparenten Kommunikation“, ist Personalleiterin Ursula Liebing überzeugt. Sie merkt, dass informierte Mitarbeiter motivierter sind und das Gemeinschaftsgefühl dadurch gestärkt wird. „Als traditionelles Unternehmen müssen wir uns auch modernen Technologien öffnen, um junge Leute anzusprechen.“

Wer?

Kiddy GmbH

Beschäftigte: 80
Standort: Hof
Branche: Sicherheitsprodukte für Kinder

Was?

Offener Austausch auf allen Ebenen

Wie?

Kommunikation wird als Bringschuld verstanden. „Wir versuchen stets, Lösungen für individuelle Probleme zu finden“, versichert Personalleiterin Silke Brand-Reitzenstein. Ansprechpartner ist die Personalabteilung. Familienfreundliche Angebote werden per Rundmail, Newsletter und Informationen am Schwarzen Brett bekanntgegeben. Persönlicher Austausch gerade auch unter Eltern wird gefördert, so am Rande von Besprechungen oder in Mitarbeiterküchen auf jeder Etage. „Zusätzlich sorgen wir in unserem Führungskräfte-Zirkel für die gezielte Sensibilisierung der Führungskräfte“, sagt Silke Brand-Reitzenstein. In die jährlichen Mitarbeitergespräche mit Vorgesetzten können familiäre Bedürfnisse einfließen, die im Führungskräftezirkel konkretisiert werden. In den Mitarbeiterbefragungen können familienrelevante Themen bewertet werden. Zudem gibt es familienorientierte Freizeitmaßnahmen. Diese reichen von Veranstaltungen mit Beteiligung von Familienmitgliedern über vierteljährliche Kiddy-Stammtische bis zu gemeinsamen sportlichen Firmenwettbewerben und mehr.

Erfahrung



Ohne zu wissen, was den Mitarbeitern wichtig ist, kann ein Unternehmen keine entsprechenden Maßnahmen oder Informationen anbieten. „Wichtig ist, erst den Bedarf festzustellen, um zielorientiert passgenaue Kommunikationsmöglichkeiten zu schaffen“, sagt Silke Brand-Reitzenstein. Sie sollten regelmäßig evaluiert und angepasst werden. Nicht zuletzt sollten die positiven Effekte der Kommunikation selbst im Unternehmen kommuniziert werden, rät die Personalleiterin, um das Bewusstsein für die Bedeutung dieses Themas zu verstärken.

2. Arbeitszeitgestaltung



87 Prozent der Beschäftigten mit Kindern verbinden mit einem familienfreundlichen Arbeitgeber ein Unternehmen, das flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Flexibilität heißt für Beschäftigte, die Arbeitszeit freier zu gestalten – für Unternehmen bedeutet Flexibilität oftmals, dass Beschäftigte weniger Fehlzeiten haben. Der wichtigste Hebel der Betriebe für familienfreundliche Arbeitszeiten ist eine flexible Handhabung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, die auch mit den betrieblichen Abläufen vereinbar ist. Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung hängt nicht nur von verschiedenen Jobmodellen ab, sondern auch von der Arbeitszeitkultur im Unternehmen. Unser Rat: Befristen Sie Ihre Angebote zur Arbeitszeitgestaltung und überprüfen Sie sie nach einer gewissen Zeit.

Prüfen Sie diese Maßnahmen:

- ✓ Bieten Sie **Gleitzeit** als wirkungsvollste und am häufigsten praktizierte Form der Arbeitszeitflexibilisierung an, definieren Sie dafür eine Kernarbeitszeit.
- ✓ Arbeiten Sie mit **Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten**: Diese helfen, betriebliche Auslastungsschwankungen, aber auch familiäre Verpflichtungen auszugleichen.
- ✓ Prüfen Sie die stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit, die sogenannte **abgestufte Teilzeit**, etwa beim Wiedereinstieg nach der Babypause.
- ✓ Nutzen Sie die Teilzeitoptionen, die das **Elternzeitgesetz** vorsieht. Elternzeit bedeutet nicht zwangsläufig den kompletten Ausstieg aus dem Beruf.
- ✓ Erproben Sie Teilzeit-Arbeitsmodelle, die 70 bis 80 Prozent der Vollzeitarbeit umfassen: die **reduzierte Vollzeit**.
- ✓ Bieten Sie Ihren Beschäftigten mit **Jobsharing-Modellen** an, sich einen Arbeitsplatz zu teilen.
- ✓ Erlauben Sie **Vertrauensarbeitszeit** und lassen Sie Ihre Beschäftigten ihre Vertragsarbeitszeit eigenverantwortlich erfüllen.
- ✓ Bedenken Sie, auch **Schichtmodelle** lassen sich in gewissem Umfang flexibel und familienfreundlich organisieren.
- ✓ Lassen Sie freie **Pausenregelungen** zu und ermöglichen Sie so, dass sowohl unvorhergesehene Termine als auch dauerhafte private Aufgaben im Alltag besser zu bewältigen sind.
- ✓ Nehmen Sie bei der **Urlaubsplanung** Rücksicht auf Eltern.
- ✓ Ermöglichen Sie **Sabbaticals** für Beschäftigte, die unter anderem aus familiären Gründen über einen längeren Zeitraum aus dem Job aussteigen möchten.

Tipp



Unterstützen Sie die Eltern zudem mit Service-Angeboten!

Service-Angebote, die die Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung flankieren, werden geschätzt. Dazu gehören: Warengutscheine, Geburtsbeihilfe, Essen in der Betriebskantine auch für Familienangehörige, Haushaltsserviceangebote oder Rahmenverträge mit Dienstleistern, die die Beschäftigten in persönlichen oder sozialen Angelegenheiten unterstützen. Schätzen Sie regelmäßig den Bedarf ab. Bessern Sie entsprechend nach, wenn Sie feststellen, dass sich der Bedarf ändert.

Max Frank GmbH & Co. KG und Bau-Fritz GmbH & Co. KG

Wer?

Max Frank GmbH & Co. KG

Standort: Leiblfling (14 Länder weltweit)

Beschäftigte: 350 (650)

Branche: Bauindustrie

Was?

Flexible und mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle

Wie?

Die Familien- und Mitarbeiterorientierung ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Zu dieser familienfreundlichen Personalpraxis zählen u. a.:

- ✓ flexible und individuell an die Mitarbeiter angepasste Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit- und Teilzeitmodelle)
- ✓ nur Tagschichtmodelle
- ✓ Bereitstellung von Homeoffice, Telearbeitsplätzen
- ✓ vorbereitende Produktionstätigkeiten in Heimarbeit
- ✓ mobiles Arbeiten

Derzeit bestehen rund 90 unterschiedliche Zeitmodelle, die teilweise individuell auf den Mitarbeiter zugeschnitten sind und bei Bedarf angepasst werden.

Erfahrung



Die mitarbeiterorientierte Personalpolitik hat sich bei Max Frank über die Jahrzehnte bewährt und dazu geführt, dass auch heute der Personalbedarf des Unternehmens überwiegend aus der Region gedeckt werden kann. Häufig können durch gemeinsame Gespräche viele Herausforderungen bewältigt werden. Es ist wichtig, dass Themen offen angesprochen werden können und mit den Mitarbeitern und den Vorgesetzten gemeinsam eine Lösung gefunden wird. Schließlich ist es wesentlich, auch Führungskräfte von flexiblen und individuellen Lösungen zu überzeugen und mit einzubinden.

Wer?

Bau-Fritz GmbH & Co.

Beschäftigte: 280

Standort: Erkheim im Allgäu

Branche: Fertighaus

Was?

Jobsharing, Teilzeitarbeit und Homeoffice

Wie?

Gerade Frauen nutzen das Angebot des Teilzeitarbeitsmodells gerne. Zwei Mitarbeiter teilen sich beim Jobsharing eine Arbeitsstelle. Dieses Beschäftigungsmodell wird in vielen Bereichen des Unternehmens genutzt, unter anderem in Abteilungen wie Vertrieb, Buchhaltung und hauseigener Küche. Zudem können Urlaub und Ausfallzeiten gut überbrückt werden, da sich die Kollegen gegenseitig vertreten können. Flexible Arbeitszeiten können den Bedürfnissen der Mitarbeiter angepasst werden – sie sind jedoch nur im kaufmännischen und technischen Bereich möglich. Mitarbeiter arbeiten vom Homeoffice aus. Unter anderem nutzt die Vertriebsleiterin das Angebot des Homeoffice.

Erfahrung



Jobsharing, Teilzeitmodelle und Arbeitszeitkonten sind inzwischen eingespielte Verfahren im Unternehmen. Egal ob für Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, beide profitieren von diesen. Die Mitarbeiter sind zufriedener und kommen motivierter zur Arbeit. Dies spiegelt sich in der Leistung und am Ende in der Qualität der Arbeit und des Produktes wider. Es ist vor allem wichtig, auf die Mitarbeiter einzugehen, Wünsche und Anregungen zu beachten und gemeinsam einen für beide Seiten geeigneten Lösungsweg zu finden.

3. Flexibler Arbeitsort

Tipp



Testen Sie mobiles Arbeiten in Pilotphasen und stellen Sie es immer wieder auf den Prüfstand!

Homeoffice-Modelle funktionieren nicht von alleine. Diskutieren Sie im Team, welche Tätigkeiten für mobiles Arbeiten geeignet sind und wie Abstimmungsprozesse dafür gestaltet werden sollen. Vereinbaren Sie Pilotphasen und evaluieren Sie das Modell hinterher. Ermöglichen Sie beiden Seiten, das Modell zu ändern, wenn Sie bzw. der oder die Beschäftigte nicht mit dem Verlauf zufrieden sind.

79 Prozent der Beschäftigten denken, dass Beruf und Familie durch mobiles Arbeiten leichter zu vereinbaren sind. Mobiles Arbeiten macht die Beschäftigten flexibler. Unternehmen haben dadurch die Chance, auf eine Ergebniskultur zu erweitern – statt bei einer reinen Anwesenheitskultur zu verbleiben. Jedoch braucht mobiles Arbeiten gemeinsam definierte Regeln, Testphasen und angepasste Arbeitsabläufe. So wird auch das Risiko einer „Entgrenzung“ von Arbeit und Familienleben verringert und möglichem Misstrauen vorgebeugt. Zudem gilt: Mobiles Arbeiten ist nicht in allen Bereichen des Unternehmens möglich, der technische Fortschritt aber erweitert zunehmend den Spielraum der Betriebe.

Prüfen Sie diese Maßnahmen:

- ✓ Ermöglichen Sie, dass Ihre Beschäftigten die „kleinste“ Variante des flexiblen Arbeitsortes nutzen und sich bestimmte **Arbeit mit nach Hause nehmen** bzw. von zu Hause aus erledigen.
- ✓ Nutzen Sie die Erfahrungen Ihrer Beschäftigten, **die Arbeit unterwegs erledigen**, z. B. im Vertrieb. Unternehmen können deren Erfahrungen und Ausstattung nutzen, um auch die Flexibilisierung anderer Tätigkeiten zu entwickeln.
- ✓ Prüfen Sie die Möglichkeiten einer **alternierenden Telearbeit**, das ist die Aufteilung der Arbeit zwischen zu Hause und Präsenzzeiten im Büro.
- ✓ Ermöglichen Sie feste **Telearbeits- bzw. Homeoffice-Plätze**. Ihre Beschäftigten sind dann nur zu ausgewählten Gelegenheiten am Arbeitsplatz präsent.

Mitmachen: Forum Mobiles Arbeiten

Mit dem „Forum Mobiles Arbeiten“ hat das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ 2015 eine Online-Diskussion gestartet, ob und vor allem wie genau mobiles Arbeiten tatsächlich mehr Vereinbarkeit ermöglicht. Experten geben ihre Einschätzung und Unternehmen berichten, wie genau es in ihrer Praxis umgesetzt wird. Informieren Sie sich und diskutieren Sie mit:

erfolgsfaktor-familie.de/forum_mobilesarbeiten



w & p Wilde & Partner Public Relations und ERT ereotypechnology GmbH

Wer?

w & p Wilde & Partner Public Relations

Beschäftigte: 35
Standort: München
Branche: PR-Agentur

Was?

Mobiles Arbeiten für Eltern auch in Führungspositionen

Wie?

Um ihre hochqualifizierten Kundenberaterinnen und -berater vor, während und nach der Elternzeit zu halten, unterstützt w & p Wilde & Partner die Eltern. Den Anstoß gab eine Teamleiterin, die vor 13 Jahren ihr erstes Kind bekam und kurz nach der Geburt im Homeoffice weiterarbeitete. Heute ist sie in der Geschäftsführung tätig. Es gilt: Es gibt Regeln für alle, die konkrete Ausgestaltung wird individuell besprochen. Bewährt hat sich der Wiedereinstieg in Teilzeit: Nach und nach können die Eltern, wenn gewünscht, ihre Arbeitsstunden erhöhen. Zunächst arbeiten sie immer in der Agentur, um die aktuellen Abläufe und den Projektstatus zu erfahren. Anschließend besteht die Möglichkeit, dass sie ihre Präsenzzeiten reduzieren und die Stunden im Homeoffice erhöhen. Eine Führungskraft arbeitet Vollzeit im Homeoffice. Kommuniziert wird per Mail, Skype oder Telefon mit dem Team im Büro. Für das Teammeeting sowie bilaterale Besprechungen gilt immer nur montags Anwesenheitspflicht für alle. Im Monatsrhythmus finden Treffen mit der Geschäftsleitung in der Agentur statt. Hieran nehmen die Mitarbeiter/-innen im Homeoffice per Telefon teil.

Erfahrung



„Arbeitgeber sollten nicht nach festen Modellen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf suchen, denn damit schaffen sie sich neue Schranken. Sie sollten nur die wichtigsten Rahmenbedingungen allgemeingültig regeln. Innerhalb dieser Grenzen können dann individuelle Lösungen im Team gesucht werden“, sagt Marion Krimmer, Prokuristin und Teamleiterin.

Wer?

ERT ereotypechnology GmbH

Beschäftigte: 320
Standort: Estenfeld
Branche: Medizintechnik/Dienstleistungen

Was?

Flexible Arbeitszeiten kombiniert mit Homeoffice in einer Betriebsvereinbarung

Wie?

Von den Gleitzeitmodellen, die mit Homeoffice verbunden sind, profitieren vor allem Data- und Projektmanager, die auch mal abends mit Kunden aus aller Welt in Kontakt treten müssen – ob per E-Mail oder Telefonkonferenz (Telko). Laut Betriebsvereinbarung dürfen sie maximal einen Tag pro Woche ganz zu Hause bleiben, allerdings nur nach Absprache mit dem Vorgesetzten und dem Team. Für die vier bis fünf Kollegen, die ausschließlich zu Hause arbeiten, sind in einem Regelwerk Datensicherheit, Erreichbarkeit, Unternehmensbesuche, Reisekosten und Bürozugang genau festgelegt, „sonst geht der Kontakt zum Unternehmen verloren“, begründet Personalleiter Wolfgang Knoblich den speziellen Homeoffice-Arbeitsvertrag. Diese Mitarbeiter sind regelmäßig per Telko oder Video-Konferenzen mit dem Team verbunden; wenn sie je nach Bedarf in die Zentrale kommen, steht ihnen ein Schreibtisch zur Verfügung.

Erfahrung



„Wichtig ist, dass der Mitarbeiter für Homeoffice persönlich geeignet ist und die nötige Selbstdisziplin besitzt“, fordert Knoblich und rät den Führungskräften, diesen Beschäftigten auch Vertrauen entgegenzubringen. Die permanenten Homeoffice sollten in jedem Fall in Events, Firmenfeiern und Betriebsversammlungen eingebunden werden.

4. Kinderbetreuung



52 Prozent der Eltern von Kindern unter 18 Jahren sagen, dass sich die Lebensqualität von Familien verbessern würde, wenn es mehr betrieblich unterstützte Kinderbetreuung gäbe. Passgenaue Kinderbetreuung entscheidet maßgeblich darüber, ob, wann und wie flexibel Eltern arbeiten können. Betreuungsangebote der Unternehmen bieten Verlässlichkeit für Arbeitgeber und Beschäftigte und können für das Personalmarketing wirksam sein. Für KMU gibt es Alternativen zur Betriebs-Kita. Kooperationen mit anderen Unternehmen oder Dienstleistern sind dabei meist hilfreich.

Prüfen Sie diese Maßnahmen:

- ✓ Beteiligen Sie sich mit einem selbst festgelegten finanziellen **Kinderbetrieungszuschuss** an den Kinderbetreuungskosten Ihrer Beschäftigten – durchaus auch, wenn die Kinder schon im schulpflichtigen Alter sind.
- ✓ Unterstützen Sie die Eltern, indem Sie **Belegplätze** in bestehenden Betreuungseinrichtungen mieten. Zudem können Sie zusätzliches Betreuungspersonal für die Einrichtungen finanzieren, um etwa verlängerte Öffnungszeiten zu ermöglichen.
- ✓ Prüfen Sie, ob sich eine **betriebseigene Betreuungseinrichtung** für Sie lohnt: etwa eine Tagespflege oder eine betriebseigene Kindertagesstätte.
- ✓ Unterstützen Sie Ihre Belegschaft mit Angeboten zur **Ferienbetreuung**.
- ✓ Ermöglichen Sie eine **Notfallbetreuung**. Sie können dafür mit einem Familienservice oder einem Tagesmütterverband zusammenarbeiten oder ein betriebsinternes Netzwerk – z. B. von ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ruhestand – anregen.
- ✓ Richten Sie ein **Eltern-Kind-Büro** ein: mit einem Wickeltisch oder einem Schreibtisch zum Hausaufgaben machen. Auch eine Spielecke kann hilfreich sein.

Tipp




Erwägen Sie Hausaufgabenbetreuung!

Eine regelmäßige Hausaufgabenbetreuung im Betrieb kann für Eltern eine enorme Entlastung sein, z. B. wenn es kurzfristige „Lücken“ nach der Schule zu überbrücken gilt. Sie können einen regelmäßigen Hausaufgabenservice, z. B. mit Nachhilfelehrerinnen und -lehrern im Betrieb, einrichten.

INFORMIEREN SIE SICH:

Förderprogramm betriebliche Kinderbetreuung

Das Programm fördert bundesweit die Einrichtung von neuen, betrieblichen Kinderbetreuungsplätzen für Mitarbeiterkinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr, sei es in bestehenden oder in neuen Einrichtungen. Es wird ein Zuschuss zu den anfallenden Betriebskosten für bis zu zwei Jahre gezahlt. Die Förderung erhalten die Träger der Kinderbetreuungseinrichtungen, mit denen die Arbeitgeber zur Schaffung der neuen Betreuungsplätze kooperieren, oder die Betriebe selbst, wenn sie Träger der Kinderbetreuungseinrichtung sind. Informieren Sie sich bei der Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung,

 0800 – 0000945 (kostenlos).

Federnfabrik Dietz GmbH und Wika Deutschland

Wer?

Federnfabrik Dietz GmbH

Beschäftigte: 160
Standort: Neustadt bei Coburg
Branche: Metallverarbeitung und Silikon- bzw. Spritzgussverbundtechnik

Was?

Übernahme der Kita-Gebühren für die Mitarbeiter/-innen innerhalb großzügig angesetzter Höchstbeträge

Wie?

Junge Väter und Mütter, so die Erfahrungen bei der Federnfabrik Dietz, zeigen ein besonders hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit. „Und sie können sich besser auf ihre Arbeit konzentrieren, wenn sie wissen, dass ihre Kinder gut betreut werden“, sagt Personalleiterin Andrea Dietz. Die Mitarbeiter erhalten daher einen Zuschuss zu den monatlichen Kosten für die Betreuung ihrer Kinder in einer Kita mit ihrer Lohn- und Gehaltszahlung. Der Nachweis über die Kosten muss von den Mitarbeitern zu Anfang des Kindergartenjahres vorgelegt werden. Der Zuschuss wird allen Mitarbeitern nach Ablauf der Probezeit gewährt. Bezahlt werden monatlich bis zu 150 Euro pro Kind und maximal 300 Euro pro Mitarbeiter.

Erfahrung



„Diese Maßnahme kommt bei unseren Mitarbeitern sehr gut an“, berichtet Andrea Dietz. Schließlich deckt der Zuschuss in den meisten Fällen die kompletten Kita-Gebühren ab. Besonders angenehm ist natürlich, dass davon weder Lohnsteuer noch Beiträge zur Sozialversicherung abgezogen werden. Die interne Abwicklung über die Lohn- und Gehaltsabrechnung, so Dietz weiter, funktioniere problemlos und sei ohne großen Aufwand zu realisieren. „Wir haben einen Prospekt drucken lassen, in dem wir den Kindergartenzuschuss und all unsere anderen freiwilligen Sozialleistungen sowie weitere Regelungen rund um Vergütung, Überstunden, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zusammengestellt haben.“

Wer?

Wika Deutschland

Beschäftigte: 2000 (Hauptwerk)
Standort: Klingenberg am Main
Branche: Messtechnikherstellung

Was?

Betriebseigene Kinderkrippe Wikalino

Wie?

Gemeinsam mit der Stadt realisierte Wika die Kinderkrippe Wikalino. Wika kaufte ein Einfamilienhaus neben dem Firmengelände und finanzierte den Umbau sowie Spielzeug und anderes Inventar, die Stadt stellte die Erzieherinnen ein. Der Freistaat Bayern förderte das Vorhaben. Ein gemeinsamer Ausschuss entscheidet über die Vergabe der Krippenplätze, die jeweils zur Hälfte an Wika-Angestellte und Stadtbewohner gehen. „Zwei Jahre nach der Eröffnung musste die Krippe bereits ausgebaut werden und bietet heute bis zu 24 Vollzeitplätze an“, berichtet Peter Ballweg, Personalleiter von Wika.

Erfahrung

„Wir treffen neue Maßnahmen erst nach Rücksprache mit den Mitarbeitern“, sagt Ballweg. 2014 befragte das Unternehmen 700 Eltern, die am Standort beschäftigt sind. Rund elf Prozent wünschten etwa eine verlängerte Ferienbetreuung oder Betriebsvereinbarungen über Homeoffice-Arbeit. „Alle gewünschten Maßnahmen werden gerade realisiert“, betont Ballweg. „Befragen Sie bei der Vorbereitung von familienfreundlichen Maßnahmen die Eltern persönlich und verlassen Sie sich nicht auf die Erfahrungen von Vorgesetzten oder Betriebsräten“, bilanziert der Personalchef. „Treffen Sie außerdem feste Vereinbarungen mit dem Betriebsrat.“

5. Elternzeit und Wiedereinstieg

Tipps



Begreifen Sie Elternzeit nicht als Ausstieg!

Kommunizieren Sie so, dass Elternzeit nicht mit einem Ausstieg aus dem Unternehmen gleichgesetzt wird. Verdeutlichen Sie, dass die oder der Beschäftigte immer noch zum Unternehmen gehört und Ihnen an einem Kontakt gelegen ist. Dies können Sie z. B. unterstreichen, indem Eltern während der Elternzeit ihre technischen Geräte nicht abgeben müssen.

Ermöglichen Sie Vätern zur Elternzeit!

Wie Sie auf die Ankündigung der Vaterschaft eines Mitarbeiters reagieren, wird deutlich registriert – und ist ein wichtiger Beitrag dafür, wie das Thema im Unternehmen wahrgenommen wird. Ermutigen Sie Väter im Betrieb, mit Ihnen gemeinsam die Elternzeit zu planen, und informieren Sie sie von sich aus über Möglichkeiten in Ihrem Betrieb. Möglich ist auch ein gemeinsames Planungsgespräch mit den werdenden Eltern.

Mütter steigen schneller wieder ein – Väter gehen öfter in Elternzeit: Damit werden Elternzeit und Wiedereinstieg zum zentralen Hebel familienbewusster Personalpolitik. Um einen raschen Wiedereinstieg zu ermöglichen, sind Kontakt zu Mutter oder Vater während der Elternzeit und strukturierte Planungsgespräche notwendig. Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung möglich. Auch sie unterstützt den Wiedereinstieg. Unternehmen können mit den neuen Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld damit rechnen, dass die Nachfrage nach individuellen Teilzeitmodellen zunehmen wird. Denn Eltern, die ab dem 1. Juli 2015 ein Kind bekommen, erhalten mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) neue Ansprüche wie ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus und flexible Elternzeit. [🔗 elterngeld-plus.de](https://www.elterngeld-plus.de)

Prüfen Sie diese Maßnahmen:

- ✓ Planen Sie die Elternzeit und führen Sie rechtzeitig **Vorbereitungsgespräche**. Legen Sie vor Beginn der Elternzeit Ausstiegszeitpunkt und Dauer sowie Kontakt, Fortbildung und Beschäftigung während der Elternzeit fest.
- ✓ Halten Sie während der Elternzeit mit Ihren Beschäftigten **Kontakt** – etwa über die Betriebszeitung, einen externen Intranetzugang, ein spezielles Infoblatt oder regelmäßige Familiennachmittage.
- ✓ Erwägen Sie, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit nicht einen **Springer-Pool** bilden können, der spontan für Vertretungen im Krankheits- oder Urlaubsfall bereitsteht. Dadurch nehmen die Elternteiler weiter am aktuellen Betriebsgeschehen teil.
- ✓ Ermöglichen Sie Ihren Beschäftigten in Elternzeit, bei internen oder externen **Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen** mitzumachen.
- ✓ Regeln Sie rechtzeitig zur **Vorbereitung des Wiedereinstiegs** die gegenseitigen Wünsche und Rahmenbedingungen – etwa das Arbeitszeitvolumen.
- ✓ Schlagen Sie Kolleginnen und Kollegen vor, eine **Mentorenfunktion** für die Rückkehrerinnen und Rückkehrer zu übernehmen, um sie über Neuerungen zu informieren.



T.CON GmbH & Co. KG und Nabaltec AG

Wer?

T.CON GmbH & Co. KG

Beschäftigte: 210

Standort: Plattling, Villingen-Schwenningen, Berlin

Branche: IT-Dienstleistungen

Was?

Individuelle Angebote für Mütter und Väter in Elternzeit

Wie?

Ein Großteil der T.CON-Mitarbeiter befindet sich gerade in der Lebensphase, in welcher die Familienplanung und -gründung einen hohen Stellenwert einnimmt. Dabei hat jeder Mitarbeiter aufgrund seiner Lebenssituation individuelle Wünsche bezüglich Elternzeit und Wiedereinstieg. Deswegen gibt es bei der T.CON verschiedene Unterstützungsangebote, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter abgestimmt werden.

Erfahrung



Die Aufrechterhaltung des Kontakts zu den Mitarbeitern während der Elternzeit sowie die individuellen Angebote zum Wiedereinstieg vereinfachen die Rückkehr in den Beruf. Um den Müttern und Vätern die passende Unterstützung als Arbeitgeber anbieten zu können, sollte man direkt mit den Mitarbeitern über ihre Bedürfnisse sprechen. Denn sie wissen am besten, welche Angebote bei der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf förderlich sind.

Wer?

Nabaltec AG

Beschäftigte: 425

Standort: Schwandorf

Branche: Chemische Grundstoffindustrie

Was?

Angebote für Führungskräfte und Mitarbeiter im Erziehungsurlaub

Wie?

Viele Führungskräfte und Mitarbeiter wollen nach der Elternzeit nicht sofort Vollzeit arbeiten. Häufig wollen sie auch während der Kindergarten- und Grundschulphase viel Zeit für ihren Nachwuchs haben und kehren deshalb erst Schritt für Schritt in die ursprüngliche Arbeitszeit zurück. „Für eine leitende Angestellte haben wir sechs Arbeitszeitmodelle realisiert“, blickt Personalchef Paul Altmann zurück. Das setzt die Bereitschaft der Mitarbeiter, an einem Strang zu ziehen, voraus. Viele müssen während der Elternzeit ihrer Vorgesetzten zusätzliche Aufgaben übernehmen, einzelne wachsen auch in Führungspositionen hinein. „Auch die Stammführungskraft muss kooperieren“, betont Paul Altmann. Wenn während ihrer Abwesenheit Probleme nur mit ihrer Mitwirkung gelöst werden können, muss sie per Telefon oder E-Mail erreichbar sein. „Wir tüfteln in kleinen Gesprächsrunden, an denen der Vorgesetzte oder sogar der Vorstand teilnimmt, die optimale Lösung für den Mitarbeiter aus. Hierbei sprechen wir auch offen über die Lücken, welche die Elternzeit für den Betrieb verursacht.“ Auch die Team-Mitarbeiter der Führungskraft werden hinzugezogen. Häufig erhalten sie während des Erziehungsurlaubs ihrer Vorgesetzten Verstärkung durch zusätzliche Azubis. Oder sie dürfen sich bei Übernahmen zusätzlicher Fach- und Führungsaufgaben über vorgezogene Lohnerhöhungen freuen.

Erfahrung



„Mit einer anspruchsvollen Unternehmenskultur können Sie das Feuer der Begeisterung, das Mitarbeiter bei ihrer Anstellung empfinden, über Jahre, ja Jahrzehnte hinweg erhalten“, betont Paul Altmann. „Ohne eine familienfreundliche Personalpolitik ist eine solche Kultur nicht vorstellbar.“

6. Familienbewusste Aus- und Weiterbildung



Rund 1,3 Millionen Menschen gelten in Deutschland als „stille Reserve“. Viele davon haben längere Familien-Auszeiten absolviert und suchen einen Weg zurück in den Job. Mit familienbewussten Weiterbildungs- und Wiedereinstiegsmodellen können Unternehmen diese Zielgruppe für sich gewinnen. Auch junge Eltern ohne abgeschlossene Ausbildung sind ein unterschätztes Potenzial. Oft sind sie besonders motiviert, gut organisiert und verantwortungsbewusst. Über das Angebot der Teilzeitausbildung können gerade KMU motivierte Azubis gewinnen.

Prüfen Sie diese Maßnahmen:

- ✓ Erreichen Sie mit Angeboten zur **Ausbildung in Teilzeit** neue Zielgruppen: etwa Menschen, die ganz jung Eltern geworden sind.
- ✓ Ermöglichen Sie Wiedereinsteigerinnen bzw. Wiedereinsteigern spezielle **Auffrischkurse**, die sich auch für externe Fachkräfte eignen, die längere Zeit nicht in ihrem Beruf gearbeitet haben.
- ✓ Bieten Sie auch älteren Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern, die neu für den Betrieb gewonnen werden sollen, das klassische **Praktikum** an.
- ✓ Nutzen Sie **Teilqualifikationen** (TQ). Diese orientieren sich an staatlich anerkannten Ausbildungsberufen. Wer sie erfolgreich absolviert, erhält zunächst Zertifikate unterhalb des Facharbeiterbriefes. Nach dem Absolvieren mehrerer solcher Bausteine besteht die Möglichkeit, die IHK-Abschlussprüfung in dem angestrebten Beruf zu absolvieren und damit einen Berufsabschluss zu erwerben.
- ✓ Überprüfen Sie, ob für Ihre Wiedereinsteigerinnen bzw. Wiedereinsteiger eine **Weiterbildung** sinnvoll ist, und ob sich diese in Teilzeit anbieten lässt.

INFORMIEREN SIE SICH:

Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend startete im März 2008 in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und anderen Partnern das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ als breit angelegte Initiative.

Ziel ist es, Menschen nach mehrjähriger Berufsunterbrechung, sei es nach Kinderbetreuung und/oder Pflege, beim Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen, Unternehmen und Betriebe anzusprechen und für die Zielgruppe der Wiedereinsteiger/-innen zu sensibilisieren sowie durch lokale Netzwerke die Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg zu verbessern.

Im Rahmen des ESF-kofinanzierten Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ erhalten Wiedereinsteiger/-innen an derzeit fünf Standorten Information, Beratung und weitreichende Unterstützung, z. B. in Form von Coaching.

[↗ perspektivewiedereinstieg.de](http://perspektivewiedereinstieg.de)

J.N. Eberle & Cie GmbH

Wer?

J.N. Eberle & Cie GmbH

Beschäftigte: 260

Standort: Augsburg

Branche: Herstellung von Industriebandsägen und Präzisionsbandstahl

Was?

Teilzeitausbildung für alleinerziehende Mütter

Wie?

Rund 20 Auszubildende beschäftigt Eberle. 2012 stellte das Unternehmen auf Initiative von Geschäftsführer Martin Döring – er ist Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses der IHK Schwaben – erstmals eine angehende Industriekauffrau auf Teilzeitbasis ein. „Wir wollen jungen Müttern, die ihr Kind allein erziehen, den Weg ins Berufsleben ebnen“, sagt Ausbildungsleiter Holger Sawall. Mit der Auszubildenden wurde eine wöchentliche Arbeitszeit von 25 statt 35 Stunden vereinbart. Jeden Werktag arbeitete sie von 8 bis 13 Uhr und holte anschließend ihr Kind in der Kita ab. Während der Unterrichtszeit an der Berufsschule – die natürlich im vollen Umfang besucht werden musste – konnte sie auf ein zusätzliches Betreuungsangebot zurückgreifen.

Auf Basis einer tariflichen Sondervereinbarung erhielt sie die 1,5-fache Ausbildungsvergütung, welche dann auf die Arbeitszeit heruntergerechnet wurde, sie war also unterm Strich finanziell nicht schlechter gestellt als Vollzeit-Azubis. „Für Teilzeitauszubildende muss die Arbeitszeit besonders intensiv genutzt werden“, resümiert Sawall. Alle Inhalte der Ausbildungsordnung müssen ohne Abstriche gelernt werden. Mit den Betreuern der rund zehn Abteilungen, welche die Auszubildende durchlief, wurde vereinbart, dass qualifizierende Inhalte ausschließlich am Vormittag zu behandeln sind und Standardarbeiten – die ein Azubi wie jeder andere Mitarbeiter erledigen muss – an Dritte vergeben werden. „Für die Auszubildende ist das konzentrierte Lernen durchaus anstrengend gewesen“, räumt der Ausbildungsleiter ein. „Weil sie jedoch ihre Aufgaben immer sehr motiviert angepackt hat, ist sie mit dieser Herausforderung gut zurechtgekommen.“

Erfahrung



„Unsere Auszubildende hatte keine nennenswerten Ausfallzeiten, legte eine gute Abschlussprüfung ab und wurde in eine befristete Stelle übernommen“, resümiert Sawall. Weil Teilzeitausbildung wenig verbreitet ist, wissen die jungen Mütter um ihre Chance und erledigen ihre Arbeit besonders engagiert. Genau deshalb stellte Eberle jetzt erneut eine angehende Industriekauffrau als Teilzeit-Azubi ein. Deren Kind kann jedoch erst im Oktober eine Kita besuchen. Der Ausbildungsbeginn ist deshalb in Absprache mit der IHK verlegt worden. „Packen Sie Teilzeitausbildung als neue Aufgabe einfach einmal an – Sie erhalten gut qualifizierten beruflichen Nachwuchs, der den Vergleich mit Vollzeit-Azubis nicht scheuen muss.“

7. Pflege von Angehörigen



In den nächsten 15 Jahren wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen von 2,63 (2013) auf etwa 3,5 Millionen im Jahr 2030 steigen. Derzeit werden 1,86 Millionen (71 Prozent) der Pflegebedürftigen zu Hause versorgt. Oft wissen Unternehmen nicht, wie viele ihrer Beschäftigten Angehörige pflegen, denn Betroffene sprechen selten über ihre private Pflegesituation. Unternehmen können ihre Beschäftigten unterstützen, indem sie das Thema aktiv ansprechen. Beschäftigte, die auch Pflegeverantwortung übernehmen, können vor allem durch praktische Informationen zu Beruf und Pflege sowie durch flexible Arbeitszeitlösungen unterstützt werden.

Prüfen Sie diese Maßnahmen:

- ✓ Geben Sie **Informationen** rund um das Thema Pflege weiter, etwa eine Handreichung mit rechtlichen Informationen oder Adressen von Dienstleistern und Beratungsstellen ebenso wie Schulungen und Vorträge.
- ✓ Installieren Sie interne Ansprechpartner/-innen für das Thema **Pflegelotsen oder Mentoren**.
- ✓ Suchen Sie auch Kontakt zu **externen Ansprechpartner/-innen**, etwa zur kommunalen Beratungsstelle oder zu einem Dienstleister.
- ✓ Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten im Pflegefall finanziell, etwa mit **zinslosen Darlehen, Vorschüssen oder direkten Geldzahlungen oder Sachleistungen**.
- ✓ Helfen Sie mit **flexiblen Arbeitszeiten sowie Arbeitszeitreduzierungen**. Wichtig ist zudem die Möglichkeit, in Notfällen kurzfristig von der Arbeit fernbleiben zu können.
- ✓ Geben Sie Hinweise auf Angebote wie den **Sozialdienst oder psychosoziale Beratungsstellen**.

Tipp



Ermitteln Sie, wer Fürsorgeverantwortung trägt – und was helfen könnte! Gerade bei sensiblen Themen wie der Pflege von Angehörigen ist es oft schwierig einzuschätzen, wer betroffen ist und was Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen würde. Prüfen Sie, wer betroffen ist – oder betroffen sein könnte. Das können Sie z. B. mit Beschäftigtenbefragungen realisieren.

INFORMIEREN SIE SICH:

Familienpflegezeitgesetz

Beschäftigte erhalten mit dem Familienpflegezeitgesetz seit dem 1. Januar 2015 mehr zeitliche Flexibilität und Sicherheit, um Angehörige zu pflegen und doch berufstätig zu bleiben. Durch die Reduzierung von Kosten und bürokratischem Aufwand werden auch Unternehmen entlastet.

familien-pflege-zeit.de

wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen

Wer?

wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen

Beschäftigte: 271

Standort: Nürnberg

Branche: Immobilienwirtschaft mit den Geschäftsfeldern
Bestandsmanagement, Bauträger, Stadtentwicklung,
Wohnungseigentumsverwaltung und Versicherungsschutz

Was?

Angebote für pflegende Beschäftigte

Wie?

Die wbg setzt auf eine familienbewusste Personalpolitik und bietet seit einigen Jahren diverse Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Zunehmend rückt bei vielen Mitarbeitern – und damit auch bei der wbg als Arbeitgeber – die Möglichkeit einer privaten Pflegesituation in den Fokus. Angehörige können auch plötzlich pflegebedürftig werden, was natürlich enorme Herausforderungen für die betroffenen Mitarbeiter mit sich bringt. Die wbg hält im Intranet eine Vielzahl hilfreicher Informationen zum Thema Pflege bereit, beispielsweise eine Checkliste zum Thema Pflegebedürftigkeit sowie Flyer zur Wohnungsanpassung und Kontaktdaten zu externen Anlaufstellen. Außerdem werden die Beschäftigten auf einschlägige Veranstaltungen hingewiesen.

Eine wbg-Fachberaterin für den Bereich „Zukunft Wohnen“ steht mit ihrem Know-how auch der wbg-Belegschaft zur Verfügung. Sie

- ✓ kann durch ihre Kontakte zu Wohlfahrtsverbänden, Pflegeheimen, Pflegestützpunkten oder zum Seniorenamt der Stadt Nürnberg Ansprechpartner vermitteln.
- ✓ gibt Hilfestellung bei Fragen zum selbstständigen Wohnen im Alter sowie zur Wohnungsanpassung und unterstützt die Mitarbeiter bei der Beantragung von Finanzierungsmitteln.

Außerdem hat das Unternehmen mit dem Bayerischen Roten Kreuz eine Kooperation für die wbg-Mieter abgeschlossen, über die auch das wbg-Personal etliche BRK-Angebote nutzen kann. Mit dem BRK-Seniorenheim in Nürnberg wurden Vorbelegungsrechte für die wbg-Mitarbeiter bzw. für deren Angehörige, vereinbart.

Betriebliche Regelungen ermöglichen den Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten bei vorübergehenden Betreuungseingängen sowie mobiles Arbeiten. Die Arbeitszeit von 37 Wochenstunden können sie unterschreiten, was sie dann an anderer Stelle wieder ausgleichen. Die Zahl der „Minusstunden“ darf sich laut Betriebsvereinbarung bei gleichem Gehalt auf bis zu 10 Stunden bis Monatsende summieren, im Ausnahmefall auch mehr. „Zudem möchten wir die Kooperationen mit externen, regionalen Dienstleistern in den nächsten Jahren noch ausweiten“, betont Ruth Haring, Leiterin der wbg-Personalabteilung. Geplant ist überdies, firmeninterne Veranstaltungen zum Thema Pflege zu organisieren.

Erfahrung



Angehörigenpflege ist immer noch ein Thema, über das Betroffene nicht gerne sprechen. „Umso wichtiger ist es, durch die Unternehmens- und Führungskultur dazu beizutragen, auch diese emotional belastenden Themen artikulieren zu können“, unterstreicht Personalleiterin Ruth Haring.

8. Mehr Informationen



Für Aktivitäten in der Region: Ihre bayerischen IHKS

In Bayern gibt es neun IHKS, die Ihnen auch im Themenfeld „Familie & Beruf“ mit Rat und Tat zur Seite stehen: Wir

- ✓ informieren in Veranstaltungen, Workshops, Internetbeiträgen und Publikationen über praxisnahe Instrumente einer familienfreundlichen Personalpolitik, neue Entwicklungen, Fördermöglichkeiten und gute Unternehmensbeispiele.
- ✓ tragen als aktiver Partner im Familienpakt Bayern gemeinsam mit der bayerischen Staatsregierung dazu bei, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich verbessert wird.
- ✓ fördern regionale und bundesweite Netzwerke, u. a. das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und die lokalen Familienbündnisse.
 - ➔ lokale-buendnisse-fuer-familie.de
- ✓ sind Kooperationspartner des Siegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ der Bertelsmann-Stiftung. Mit diesem Qualitätssiegel erhalten Arbeitgeber eine Prüfung und Bewertung ihrer mitarbeiterorientierten und familienfreundlichen Personalpolitik nach einem standardisierten Prozess.
 - ➔ familienfreundlicher-arbeitgeber.de
- ✓ unterstützen bei der Fachkräfteplanung mit dem
 - ➔ ihk-fachkraefte-monitor-bayern.de und dem
 - ➔ ihk-demografierechner-bayern.de

Für ganz Bayern: Werden Sie Mitglied im Familienpakt Bayern und nutzen Sie die Servicestelle

Familie und Beruf zu vereinbaren ist für immer mehr Beschäftigte ein großer Wunsch. Um die Unternehmen dabei zu unterstützen, ihren Mitarbeiter/-innen diesen Wunsch zu erfüllen und ihnen familienfreundliche Angebote zu machen, hat die Bayerische Staatsregierung mit den Partnern der Wirtschaft, dem Bayerischen Industrie- und Handelskammertag, dem Bayerischen Handwerkstag und der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft, im Jahr 2014 den Familienpakt Bayern gegründet. Der Familienpakt freut sich über Ihre Mitgliedschaft. Zudem steht Ihnen seine Servicestelle mit Rat und Tat zur Seite.

➔ bayern.de/politik/initiativen/familienpakt-bayern/

@ servicestelle@familienpakt-bayern.de ☎ 089 5790-6280

Für gebündelte Informationen: das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“







Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich das Bundesfamilienministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Das Unternehmensprogramm bündelt Informationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Viele Informationen, gute Beispiele und Anregungen finden Sie unter

➔ erfolgsfaktor-familie.de

Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“!



Profitieren Sie von den Angeboten der kostenlosen Mitgliedschaft:

-  **Werbung für Ihr Engagement:** Machen Sie als Mitglied Ihren Einsatz für eine familienfreundliche Unternehmensführung sichtbar: Nutzen Sie das Mitgliederlogo in Ihrer Außenkommunikation.
-  **Erfahrungen teilen:** Tauschen Sie sich im Netzwerk mit anderen Unternehmen aus. Suchen Sie über die Unternehmensdatenbank gezielt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in Ihrer Nähe.
-  **Beratung und Information:** Das Netzwerkbüro berät Sie regelmäßig über Publikationen, Veranstaltungen und Neuigkeiten. Auch für konkrete eigene Fragen steht Ihnen unsere Beratung zur Verfügung.
-  **Zielgruppenspezifische Angebote:** Greifen Sie auf Informationen, Tipps und spezielle Services zu, wie zum Beispiel zielgruppenspezifische Veranstaltungsformate.
-  **Termine:** Informieren Sie sich über aktuelle Termine und Veranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in unserem Kalender.
-  **Veranstaltungen:** Das Netzwerkbüro stellt Ihnen kompetente Referentinnen und Referenten zum Thema „familienbewusste Unternehmensführung“, vermittelt Kontakte zu Expertinnen und Experten und führt auch selbst Veranstaltungen durch.

Melden Sie sich direkt an unter:
www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk





Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Bayerischer Industrie- und Handelskammertag e. V.

Balanstraße 55 – 59

81541 München

☎ 089 5116-0

@ info@bihk.de

🌐 www.bihk.de

Ihre IHK-Ansprechpartner/-innen für das Themenfeld „Familie & Beruf“:

IHK Aschaffenburg: Silke Heinbücher

☎ 06021 880-115 @ heinbuecher@aschaffenburg.ihk.de

IHK zu Coburg: Rico Seyd

☎ 09561 7426-46 @ seyd@coburg.ihk.de

IHK für München und Oberbayern: Dr. Gabriele Lücke

☎ 089 5116-1174 @ gabriele.luecke@muenchen.ihk.de

IHK für Niederbayern in Passau: Claudia Pav

☎ 0851 507-304 @ pav@passau.ihk.de

IHK Nürnberg für Mittelfranken: Knut Harmsen

☎ 09131 97316-10 @ knut.harmsen@nuernberg.ihk.de

IHK für Oberfranken Bayreuth: Andrea Wild

☎ 0951 91820-312 @ wild@bayreuth.ihk.de

IHK Regensburg für Oberpfalz | Kelheim: Sandra Hennig

☎ 0941 5694-258 @ hennig@regensburg.ihk.de

IHK Schwaben: Stephanie Pauli

☎ 0821 3162-261 @ stephanie.pauli@schwaben.ihk.de

IHK Würzburg-Schweinfurt: Isabel Schauz

☎ 0931 4194-358 @ isabel.schauz@wuerzburg.ihk.de

Der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) ist die Dachorganisation der neun IHKs in Bayern. Alle bayerischen Unternehmen – ausgenommen Handwerksbetriebe, freie Berufe und landwirtschaftliche Betriebe – sind per Gesetz Mitglied einer IHK. Folglich sprechen die bayerischen IHKs für über 973.000 Unternehmen aller Größen und Branchen: vom global operierenden Konzern bis zum inhabergeführten mittelständischen Unternehmen. Die IHKs sind nicht abhängig von einer bestimmten Gruppe von Unternehmern, sondern repräsentieren das Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft in Bayern. Seit der Gründung des BIHK im Jahr 1909 ist er die größte Wirtschaftsorganisation im Freistaat Bayern.