

Bausteine
für eine

***chancengleiche und
familienbewusste***

Personalpolitik



Unternehmenskultur

- ☞ Verdeutlichung, dass die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine Ausnahme ist, sondern fester Bestandteil der Unternehmenspolitik (nach dem Top-down-Prinzip)
- ☞ Familienorientiertes Führungsverhalten als Teil der Unternehmensphilosophie/Unternehmensleitlinien bzw. von Führungsleitsätzen/Corporate Identity
- ☞ Verankerung im Unternehmensleitbild
- ☞ Akzeptanz und Respektierung der Familienverantwortung und sogenannten »Familienkarrieren« der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ☞ Akzeptanz und Förderung von unterschiedlichen Lebensentwürfen

Sensibilisierung der Führungskräfte

- ☞ Führungskräfte werden entsprechend ihrer Schlüsselrolle bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen einbezogen
- ☞ Vereinbarkeit von Beruf und Familie als eigenständiges Thema in Führungskräfte-seminaren etc.
- ☞ Mitarbeitergespräche der Führungskräfte berücksichtigen familiäre Belange
- ☞ Förderung der Teilzeit und Telearbeit durch die Führungskräfte
- ☞ Führungskräfte-Feedback anregen (Beurteilung durch Vorgesetzte und/oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Kolleginnen/Kollegen und Kunden unter Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten)

- ☞ Information, Motivierung und Unterstützung für mehr Väter in Elternzeit
- ☞ Männliche Führungskräfte zur Nutzung von Elternzeit motivieren

Flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten

- ☞ Flexible Arbeitszeitmodelle für tägliche, wöchentliche, monatliche, jährliche Arbeitszeit (z. B. individuelle Vereinbarung der Wochenarbeitsstage, Staffelung der Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit, lebensphasenorientierte Arbeitszeit)
- ☞ Gleitzeit/Vertrauensarbeitszeit
- ☞ Arbeitszeitkonten
- ☞ Langzeitkonten
- ☞ Flexible Pausenregelungen
- ☞ Jobsharing
- ☞ Angebot einer an feste Zeiten gebundenen und nicht rotierenden Schicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienaufgaben
- ☞ Teilzeit
- ☞ Stundenweise Reduzierung, Verteilung auf Wochentage
- ☞ Unbezahlter Sonderurlaub bei wichtigen familiären Gründen (ggf. auch bezahlt)
- ☞ Kurzzeitige Freistellungen (z. B. am ersten Schultag oder für Elterngespräche)
- ☞ Möglichkeit der Nacharbeit von Ausfallzeiten
- ☞ Berücksichtigung der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungs- und Altenpflageeinrichtungen bzw. der Verkehrsanbindungen des öffentlichen Nahverkehrs bei der individuellen Ausgestaltung der Arbeitszeit



Teilzeit während der Elternzeit

- ☞ (abgestufte) Teilzeit während/nach Elternzeit
- ☞ Angebot von Krankheits- und Urlaubsvertretungen zum Erhalt der Qualifikation
- ☞ Teilzeitangebote auch für Väter und für Führungskräfte
- ☞ Integration der Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in die Informations- und Kommunikationsabläufe

Arbeitsabläufe und -organisation

- ☞ Personaleinsatzplanung
 - Berücksichtigung der Schwankungen des Arbeitsanfalls
 - Berücksichtigung individueller Arbeitszeitwünsche
- ☞ Team- und Gruppenarbeit mit Zeitsouveränität
- ☞ Überprüfung der Arbeitsabläufe und Aufgaben unter Blickwinkel Vereinbarkeit Beruf und Familie (z. B. bei Anberaumung von Besprechungen oder Sitzungen)
- ☞ Rechtzeitige Urlaubsplanung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Familien
- ☞ Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen (z. B. bei Dienstreisen)

Mobile Arbeitsformen

- ☞ Telearbeit (alternierend)
 - Bereitstellung von erforderlichen technischen Arbeitsmitteln (z. B. PC)
 - (teilweise) Kostenübernahme für Einrichtung des Arbeitsplatzes und Betriebskosten



- Absprache von Präsenz- und Verfügungszeiten am Telearbeitsplatz; Integration der Telearbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer durch regelmäßige Kommunikation und/oder Anwesenheitszeiten im Büro
- ☞ Home-Office/Möglichkeit der zeitweisen Arbeit von zu Hause
- ☞ Satellitenbüro: dezentrales wohnortnahes Arbeitszentrum eines oder mehrerer Unternehmen
- ☞ teilweiser Verzicht von Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz

Gestaltung von Elternzeit

- ☞ Gemeinsame frühzeitige Planung der Elternzeit und des Wiedereinstiegs
- ☞ Gesprächsleitfaden für den Wiedereinstieg
- ☞ Stellvertretungsregelungen
- ☞ Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Betrieb durch
 - Teilnahme an Betriebsversammlungen
 - Einladung zu betrieblichen Veranstaltungen
 - kontinuierliche Information durch Werkszeitung, betriebliche Infos, informelle Kontakte/regelmäßige Telefonate, Patenschaften
 - Stammtisch/Gesprächskreise für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternzeit
- ☞ Erhalt von Fachwissen durch
 - Bereitstellen von Fachliteratur
 - Ermöglichen des Besuches von Informationsveranstaltungen, Seminaren und Weiterbildungsveranstaltungen





- Urlaubs- und Krankheitsvertretungen
- Teilzeit in der Elternzeit (bis zu 30 Std./Woche)
- Mentoring
- ⊢ Berücksichtigung von Erziehungszeiten

Weiterbildung während der Elternzeit und Teilzeit

- ⊢ Teilnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Elternzeit an Weiterbildungsveranstaltungen
- ⊢ Weiterbildungsmaßnahmen auch für Teilzeitbeschäftigte
- ⊢ Berücksichtigung familiärer Rahmenbedingungen bei der Organisation der Weiterbildungsmaßnahmen
- ⊢ Information über neue Entwicklungen am Arbeitsplatz und Vorbereitung auf neue Tätigkeiten

(Unterstützende) Kinderbetreuung

- ⊢ Überbetriebliche Kooperationen oder Belegplätze
- ⊢ Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung
- ⊢ Zusammenarbeit mit Beratungsstellen, Agenturen oder anderen Organisationen
- ⊢ Unterstützung von Elterninitiativen
- ⊢ Sponsoring bestehender Einrichtungen durch finanzielle Zuwendungen (Übernahme von Bürgschaft etc.) oder Logistik (Versorgung mit Mittagessen durch Betriebskantine)

- ⊢ Erwerb von Belegrechten in Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder von Beschäftigten
- ⊢ Unterstützung bei Notfallbetreuung für Kinder oder Eltern-Kind-Arbeitszimmer für Notfälle
- ⊢ Kinderbetreuungsangebote für schulfreie Zeiten, Ferienprogramme
- ⊢ Ggf. Zuschüsse zur Kinderbetreuung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. bei Dienstreisen oder Überstunden)
- ⊢ Ab dem 01.01.2016 fördert das Bundesprogramm »KitaPlus« finanziell passgenaue Betreuungsangebote für drei Jahre. Bei der Kita nachfragen, ob sie das Angebot wahrnehmen.

Service für Familien

- ⊢ Fonds für familiäre Notfälle, zinsgünstige Darlehen
- ⊢ Geburtsbeihilfen (Sach- und Geldleistungen)
- ⊢ Stipendien und Ausbildungsplätze für Mitarbeiterkinder
- ⊢ Take away aus der Kantine/Öffnung der Betriebskantine für Kinder von Beschäftigten
- ⊢ Interner Ansprechpartner für »Vereinbarkeit von Beruf und Familie«
- ⊢ Haushaltsservice (z. B. Bügelservice)
- ⊢ Unterstützung bei Versetzung durch betriebseigenen oder privaten Dienstleister bei Wohnungssuche, Umzug, Hilfe bei der Jobsuche des Partners oder bei der Auswahl der Schule für Kinder etc.

Pflege von Angehörigen

- ⊢ Unterstützung bei der Pflege erkrankter Angehöriger durch Freistellung, befristete Teilzeit und Telearbeit, Flexibilisierung der Lage der Arbeitszeit
- ⊢ Gewährung von unbezahltem Urlaub
- ⊢ Vermittlung von Tagespflege bei Notlagen
- ⊢ Hilfestellung bei der Suche eines Kurzzeitpflegeplatzes bei pflegebedürftigen Angehörigen, Kooperation mit Pflegeeinrichtungen

Kommunikation und Information

- ⊢ Lobbyarbeit zur Verbesserung der staatlichen Kinderbetreuung und stärkerer Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse (z. B. in den lokalen Bündnissen), verlässliche Schule/betreuende Grundschule, Ganztagschulen, Kindertageseinrichtungen
- ⊢ Netzwerkbildung
- ⊢ Engagement in den lokalen Bündnissen
- ⊢ Interne Kommunikation (z. B. Werkszeitung, Intranet, E-Mail usw.)
- ⊢ Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber (Imagegewinn – z. B. Platzierung bei Recruitingmaßnahmen)

Herausgeber/-in:

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, www.bavc.de und IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hannover, www.igbce.de
 Stand: Februar 2016 · Gesamtherstellung: BWH GmbH
 Titelfoto: fotolia, Fotos: fotolia (3)/canstockphoto (1)/iStock (1)