

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