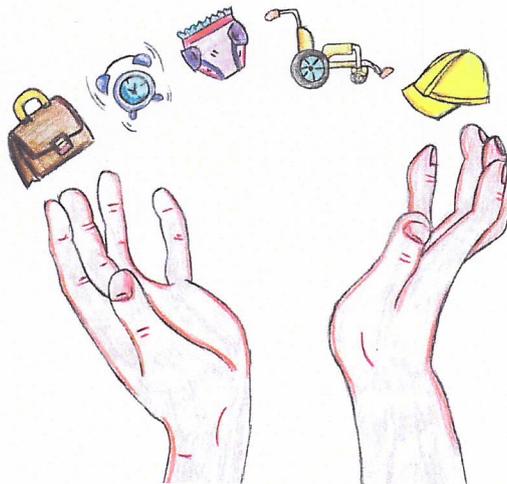


Entwurf einer Handreichung für
Unternehmen zum Thema:

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“



Erarbeitet im Rahmen des Projektes
„**Sprungbrett**“

Projektzeitraum: 01.01.2018 – 31.12.2020

Leitfaden für Unternehmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität – vor allem durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Work-Life-Balance wird immer wichtiger, nicht nur für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gerade in den heutigen Zeiten des Fachkräftemangels spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine immer größer werdende Rolle für die Arbeitgeber. Wenn die Unternehmen für sich und ihre Beschäftigten diese Balance finden, steigen ihre Chancen, ihre Angestellten auch langfristig an ihr Unternehmen zu binden. Von der Politik wurden hierfür schon länger die Weichen gestellt und steuerliche Möglichkeiten geschaffen, mit deren Hilfe die Arbeitgeber ihre Attraktivität erhöhen können. Denn mit einer altmodischen Gehaltserhöhung ist beiden Seiten nicht gut gedient.

Zuerst werden einige Möglichkeiten kurz aufgezeigt, die die Arbeitgeber haben, um ihren Angestellten ihre Anerkennung auszusprechen, ohne die Gehaltszahlungen und somit auch die SV-Beiträge auf beiden Seiten zu erhöhen.

Bezeichnung	Erklärung	Grenzen
Aufmerksamkeiten	Sachzuwendungen zu besonderem Anlass (Geburtstag, Hochzeit, Geburt)	60,- €
Gutscheine	für Benzin, Restaurant, Waren darf aber nicht in Bargeld umtauschbar sein	44,- € pro Monat
Betriebsveranstaltungen	2 Betriebsfeiern pro Jahr, die für alle Arbeitnehmer eines Betriebsteils offen stehen	110,- € pro Mitarbeiter
Ehrungen	Jubiläumsfeiern für Mitarbeiter	110,- € pro Teilnehmer
Fahrkosten für öffentl. Verkehrsmittel	Monats- oder auch Jahreskarten für öffentliche Verkehrsmittel	tatsächlich anfallende
Betriebliche Gesundheitsförderung	Kurse aus „GKV-Leitfaden Prävention“	500,- € pro Mitarbeiter
Fortbildung	Maßnahmen im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers	tatsächlich anfallende
Zukunftssicherung	in Pensionsfond, Pensionskasse oder Direktversicherung	ca. 3.216,- € im Jahr
Umzugskosten	für Umzug aus beruflichen Gründen (auch neue Möbel und Veräußerungskosten)	fast alle tatsächlichen
Kindergartenbeiträge	für nicht schulpflichtige Kinder	tatsächlich anfallende

Employer Benefits sind aber nur ein Teil der Möglichkeiten, die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Denn Geld allein macht nicht glücklich. Für immer mehr Fachkräfte – weibliche wie männliche – ist die Aussicht, Familie und Beruf bestmöglich miteinander zu vereinbaren, zu einem wichtigen Kriterium bei der Auswahl ihres Arbeitgebers geworden. Es gilt, spezifische Ansätze und Strategien zu entwickeln, die zum Unternehmen passen. Gerade kleinere und mittlere

Unternehmen sind oft in der Lage, flexible Lösungen zu finden. Dieser individuelle Blick auf die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt einen Pluspunkt des Mittelstands bei der Attraktivität als Arbeitgeber dar. Dadurch verschaffen sich die Unternehmen nicht nur eine **größere Personalauswahl**, sondern die **Mitarbeiterbindung steigt** durch höhere Arbeitszufriedenheit ihrer Belegschaft. Außerdem erhöht sich die Identifikation mit dem Unternehmen und die Fluktuation der Fachkräfte sinkt, wodurch sich das Unternehmen das **Know-how sichert**, in das es schon vorher investiert hat. Auch die **Fehlzeiten werden reduziert** und die angesprochene Belegschaft bringt wertvolle Kompetenzen wie **effizientes Zeitmanagement** sowie **Belastbarkeit und Organisationstalent** in den Arbeitsalltag ein. Nicht zuletzt wird durch familienfreundliche Maßnahmen das **Unternehmensimage gesteigert**.

Die gesetzlichen Grundlagen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit finden sich in §§ 3-5 + 16 Abs.2 ArbZG; §§ 80, 87 BetrVG; §§ 4-8 + 13 TzBfG; §§ 1-5 BildscharbV und §§ 10, 11 HAG. Um diese gesetzlichen Vorgaben einhalten zu können, muss im Vorfeld die **Dauer** der Arbeitszeit, deren **Lage** und deren **Verteilung** geklärt werden. Aber auch die Dokumentation mittels Arbeitszeit-konten ist eine grundlegende Voraussetzung, damit die flexiblen Arbeitszeitmodelle umgesetzt werden können. Die gängigsten der flexiblen Arbeitszeitmodelle sind Teilzeit (20-35h), Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit/Home-Office, Jobsharing, Sabbatical (längere Auszeit – bezahlt, durch positives Arbeitszeitkonto, oder unbezahlt) und weitere Modellvariationen wie Altersteilzeit und Kurzarbeit. Welches dieser Modelle nun zu dem jeweiligen Unternehmen passt, muss individuell erörtert werden. Dabei kann die folgende Checkliste unterstützend wirken.

Checkliste: Der Weg zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur	✓
Durch interne Bedarfsermittlung über Mitarbeitergespräche und Altersstrukturanalyse wurde der Unterstützungsbedarf im Unternehmen aufgezeigt.	<input type="checkbox"/>
Auswahl geeigneter Modelle der flexiblen Arbeitsplatzgestaltung z.B. durch einen Workshop mit Führungskräften, Personalverantwortlichen und Mitarbeitervertretern oder in einer Projektgruppe.	<input type="checkbox"/>
Auswahl finanzierbarer Maßnahmen zur Unterstützung der Kinderbetreuung oder Pflegebegleitung auch in Kooperation mit anderen Unternehmen.	<input type="checkbox"/>
Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen.	<input type="checkbox"/>
Bei den Beschäftigten wird regelmäßig der individuelle Bedarf (z. B. in Mitarbeitergesprächen oder schriftlichen Befragungen) erfragt.	<input type="checkbox"/>
Die Belegschaft wird regelmäßig über die vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen in unserem Unternehmen informiert (z. B. Schwarzes Brett oder Intranet).	<input type="checkbox"/>
Die Führungskräfte sind für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert.	<input type="checkbox"/>
Im Unternehmen sind geschlechter- und hierarchieübergreifende Vorbilder im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden.	<input type="checkbox"/>
Festlegung verlässliche Kernzeiten für Besprechungen, die auf die Koordination der Kinderbetreuung und die Angehörigenpflege Rücksicht nimmt.	<input type="checkbox"/>



Außerdem hilft der folgende Link <https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de> des Bundesministeriums für Arbeit, Senioren, Frauen und Jugend das eigene Unternehmen einzuorten und zu möglichen Veränderungen anzuregen.

Weiterführende Hinweise:

- [https://www2.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/Presse Publikationen 2015/Wege in familienfreundliches unternehmen.pdf](https://www2.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/Presse_Publikationen_2015/Wege_in_familienfreundliches_unternehmen.pdf)
- Familienbeauftragte der Länder
- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit
- Zuständige Kammern sowie Tarifpartner

Quellenangaben:

- https://www.kofa.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/handlungsempfehlungen/vereinbarkeit_familie_und_beruf.pdf
- <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187837/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf>
- <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/massnahmen-fuer-mehr-vereinbarkeit-vorantreiben/115764>
- <https://de.ecovis.com/service/steuerfrei-2019/>
- <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.html>