

Familienfreundliche Maßnahmen sind in acht betrieblichen Handlungsfeldern umsetzbar. Die Bewertungskriterien für das Gütesiegel „Familienfreundlicher Betrieb“ leiten sich daraus ab.

Flexible Arbeitszeitmodelle und moderne Arbeitsorganisationsformen

Flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle ermöglichen eine gute Vereinbarkeit zwischen Erwerbs-, Familien- bzw. Privatleben und bieten Vorteile für beide Seiten – Arbeitgebende wie Arbeitnehmende. Bewertet werden bspw.:

- Angebot von Gleit- und Teilzeit für Frauen und Männer
- Flexible Arbeitszeitmodelle, die auf familiäre Situationen oder vorhandene Infrastruktur Rücksicht nehmen, bspw. Abstimmung der Arbeitszeiten auf Kinderbetreuungszeiten oder Pflegeverpflichtungen, Fahrzeiten öffentlicher Verkehrsmittel usw.
- Flexible Beschäftigungsformen, bspw. Jobsharing, Telearbeit (Homeoffice, mobiles Arbeiten), 4-Tage-Woche, usw.
- Auf- und Abbau von Zeitguthaben, Zeitansparmodelle (Sabbatical)

Karenz und Wiedereinstieg

Familienfreundliche Maßnahmen während der Karenz ermöglichen, mit dem Betrieb in Kontakt zu bleiben – so bleibt die Bindung zum Unternehmen aufrecht und der Betrieb signalisiert die Bereitschaft, die Beschäftigten nach der Karenz wieder im Betrieb aufzunehmen. Bewertet werden bspw.:

- Kontaktmöglichkeiten zwischen Betrieb und karenzierten Mitarbeitenden, bspw. Einladung zu Betriebsfeiern, Teilnahme an internen Weiterbildungen, Zugang zu elektronischen, betrieblichen Informations- und Kommunikationssystemen (bspw. Firmen-App, Intranet usw.)
- Einschulung und individuelle Unterstützung, die den Wiedereinstieg erleichtern
- Flexible Arbeitszeiten beim Wiedereinstieg

Elternförderung

Der Betrieb fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem speziell auf die Anforderungen von Eltern Rücksicht genommen wird. Bewertet werden bspw.:

- Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei Aufgabenzuteilung und Urlaubsplanung
- Abstimmung von Terminen, Besprechungen, Weiterbildungen auf Betreuungszeiten
- Telearbeit, Abbau von Zeitguthaben bei Ausfall der Betreuungsperson
- Väterförderung, bspw. durch familienorientierte Arbeitszeitgestaltung, Ermunterung zur Väterkarenz usw.
- Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung, bspw. durch betriebseigene Betreuungsmöglichkeiten, firmenübergreifende Betreuungs Kooperationen usw.
- Erweiterte Pflegefreistellung, Sonderurlaube

Beruf und Pflege

Neben dem vielfältigen Angebot an Betreuungs- und Pflegemöglichkeiten sind es vor allem fast immer die Angehörigen, die kranke oder älteren Familienmitglieder betreuen und pflegen. Familienfreundliche Unternehmen unterstützen durch individuelle Maßnahmen eine leichtere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Tätigkeit:

- Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Betreuungspflichten
- Möglichkeit flexibel ins Homeoffice zu wechseln
- Pflegeteilzeit, Pflegekarenz
- Sonderurlaube, bezahlte Freistellungen

- Rücksichtnahme bei der Arbeitseinteilung
- Psychosoziale Beratungs- und Coachingangebote
- Sensibilisierung der Belegschaft für die Situation von Mitarbeitenden mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen

Familienbewusste Serviceleistungen

Unternehmen bieten ihrer Belegschaft entlastende und unterstützende Leistungen an und bringen so ihre Wertschätzung für familiäre Erfordernisse zum Ausdruck:

- Freiwillige Zusatzleistungen, bspw. dürfen Familienangehörige die Betriebskantine besuchen, private Nutzung von Firmeneigentum (bspw. Transporter, Handy, Laptop, Räumlichkeiten usw.)
- Ansprechperson für Familienfragen
- Gehaltsvorschüsse, Notfallkredite
- Prämien in Form von Zeitgeschenken
- Unternehmensinterne Freizeit-, Kultur-, Sport- und Gesundheitsangebote auch für Angehörige der Belegschaft
- Hilfe bei der Wohnungssuche
- Vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten, Personalrabatte
- Übernahme/Bezuschussung von Versicherungen (bspw. Unfallversicherung auch für den Freizeitbereich)
- Essenzuschüsse (bspw. Digibons)

Weiterbildung

Aus- und Fortbildung ist ein wichtiger Faktor für berufliche Weiterentwicklung. Unternehmen können ihre Mitarbeitenden dabei auf verschiedenen Ebenen unterstützen:

- Bereitschaft des Unternehmens, Aus- und Fortbildung zu unterstützen
- Frauenanteil bei Bildungsmaßnahmen
- Anteil von Teilzeitbeschäftigten bei Bildungsangeboten
- Anrechnung der Bildungszeit auf die Arbeitszeit
- Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse bei der Planung von Bildungsmaßnahmen
- Möglichkeit zur Nutzung betrieblicher Bildungsmaßnahmen während der Karenz

Chancengleichheit in der Führung

Frauen soll der Aufstieg uneingeschränkt in alle Unternehmensebenen möglich sein. Familiäre Pflichten dürfen nicht automatisch Karrierehemmnisse bedeuten. Bewertet werden unter anderem folgende Gegebenheiten:

- Anzahl von Frauen in Führungspositionen im Verhältnis zum Gesamtanteil
- Stellenwert der von Frauen eingenommenen Führungspositionen
- Teilzeitarbeit für männliche und weibliche Führungskräfte

Familienbewusste Unternehmenskultur

Eine familienbewusste Unternehmenskultur wird wesentlich von den Führungskräften geprägt. Sie bestimmen, ob und in welcher Form die Familienorientierung im Betrieb umgesetzt und gelebt wird. Bewertungsfaktoren sind:

- Positionen und Werthaltungen der Unternehmensleitung zur Familienförderung, bspw. im Leitbild dargestellt, als Gegenstand in der Unternehmenskommunikation usw.
- Familienfreundlichkeit ist Thema in allen betrieblichen Ebenen und in entsprechenden Gremien
- Information über familienfreundliche Maßnahmen, bspw. in persönlichen Gesprächen oder Sitzungen, im Mitarbeiterhandbuch usw.
- Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch
- Anlaufstelle zu familiären Problemstellungen (z.B. Betriebsrat/Personalvertretung, Gender-, Diversity- oder Gleichstellungsbeauftragte)