

Die Beratung und Wirtschaftsförderung informiert zum Thema

Familienfreundliche Unternehmen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Merkblatt gibt als Serviceleistung Ihrer Kammer nur erste Hinweise und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl



dieses Merkblatt mit größter Sorgfalt erstellt wurde, kann keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werden. Persönliche Beratung wird empfohlen (Stand: 01/2024).

Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit

Der Erfolg im Handwerksbetrieb hängt zu einem hohen Maß von seinen Mitarbeitern ab. Daher müssen Betriebe das richtige Personal finden und geeignete Mitarbeiter möglichst nachhaltig an das Unternehmen binden. Dies wird zunehmend schwieriger: Auf dem Arbeitsmarkt sind heute in vielen Regionen die Fachkräfte knapp, die demografische Entwicklung tut ein Übriges.

Die Einstellungen und Wünsche der Mitarbeiter haben sich gewandelt: Ging es früher im Wesentlichen um die richtige Bezahlung, legen heute über 90 Prozent der Beschäftigten mit Kindern genau so hohen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie¹.

Eine familienfreundliche Personalpolitik kann daher helfen, den Personalbedarf des Unternehmens zu decken und langfristig zu sichern. Gefragt sind einerseits geeignete familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb, eine familienfreundliche Unternehmenskultur und außerdem eine aktive Kommunikation derselben nach außen.

In diesem Merkblatt stellen wir Ihnen grundlegende Maßnahmen für Ihren Betrieb vor und weisen auf weiterführende Angebote zum Thema hin.

¹ Broschüre „Aus der Praxis für die Praxis – Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Handwerk“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008

Flexible Arbeitszeiten

Väter und Mütter oder Söhne und Töchter haben oftmals Probleme, strikte Arbeitszeiten einzuhalten: Kinder sind in die Schule zu bringen, abzuholen, werden krank oder müssen zum Arzt, in der Familie tritt ein Pflegefall auf. Dem lässt sich durch verschiedene familienfreundliche Arbeitszeitregelungen begegnen wie z. B.

- Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen ggf. in Verbindung mit Jobsharing
- Individuell vereinbarte Arbeitszeiten, vorübergehende Arbeitszeitverkürzung
- Flexible Arbeitszeiten mit Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten (4-Tage-Woche)
- Familienfreundliche Arbeitszeiten
- Familiengerechte Urlaubsplanung, Kinderbonuszeit (Zusatzurlaub pro Kind)
- Möglichkeit der Arbeitsunterbrechung im Notfall

Teilzeitarbeitsplätze können Müttern und zunehmend auch Vätern den Einstieg in das Berufsleben erleichtern. Teilzeitarbeitsplätze lassen sich dabei naturgemäß leichter in großen und mittelgroßen Betrieben einrichten, wobei die Teilzeitquote auch im Handwerk insgesamt bereits bei rund 19 Prozent liegt ².

Beim Jobsharing teilen sich zwei oder mehr Arbeitnehmer mindestens einen Arbeitsplatz. Die Partner einer Gruppe können ihre Arbeitszeit ggf. individuell festlegen. Solange die Arbeitszeit sich im Rahmen der für Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer befindet, sind unterschiedliche Kombinationen innerhalb der Gruppe möglich. Um Arbeitsplatzteilung zu realisieren, müssen die Partner über ein gutes Planungs- und Organisationsvermögen verfügen und gut miteinander auskommen.

Welche Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung sich im Einzelfall besser eignen, hängt u. a. von der Branchenzugehörigkeit und Größe des Unternehmens ab. So können Bau- und Ausbaubetriebe mit festen Baustellenzeiten seltener auf Gleitzeit zurückgreifen, wenden aber bereits heute zu 46 Prozent Arbeitszeitkonten an. Demgegenüber setzen 70 Prozent der Betriebe des Gesundheits- und Dienstleistungs- sowie des Lebensmittelhandwerks individuell vereinbarte Arbeitszeiten um.

Grundsätzlich gilt: Je selbstständiger der Arbeitnehmer bei der Festlegung seiner Arbeitszeiten ist, umso eher kann er familiäre und betriebliche Verpflichtungen unter einen Hut bringen und umso eher wird der Betrieb als familienfreundlich empfunden.

Flexible Arbeitsorte

Nicht alle Arbeiten müssen unbedingt im Betrieb erledigt werden. Auch von zu Hause aus lässt sich vieles leisten (Heimarbeit, Home-Office), etwa Berichte, Statistiken und sonstige Ausarbeitungen. Dabei kann auch über Datenkanäle kommuniziert werden (Telearbeit). Häufig findet ein Wechsel zwischen Home-Office und dem Arbeitsplatz im Betrieb statt (Alternierende Telearbeit). Bei der Nutzung von Telearbeit sind Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und des Arbeitsschutzes zu berücksichtigen. Sie verringert Anfahrtswege, erlaubt eine größere Nähe zur Familie auch während der Arbeitszeiten und erhöht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gegebenenfalls übernimmt der Betrieb Kosten für die Einrichtung des Arbeitsplatzes.

² Vgl. hierzu und zu den folgenden Angaben über die Situation im Handwerk: Markus Glasl, Familienfreundlichkeit von Handwerksbetrieben, Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, Ludwig-Fröhler-Institut 2013

Elternförderung

Maßnahmen der Elternförderung zielen häufig auf den möglichst problemlosen Übergang von der Arbeits- in die Elternzeit und die erneute Eingliederung nach ihrer Beendigung ab. Dazu gehören etwa:

- Informationsangebote und Planungsgespräche vor der Elternzeit
- Paten- oder Kontakthalteprogramme während der Elternzeit
- Zugang zum Intranet
- Stundenweise Beschäftigung
- Rückkehrgespräche
- Wiedereinstiegsprogramme
- Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen

Daneben gibt es weitere Möglichkeiten der Elternförderung. So kann den Bedürfnissen von Eltern bei betrieblichen Planungen wenn möglich Vorrang eingeräumt werden. Dies setzt die Schaffung eines entsprechenden Betriebsklimas voraus, bei dem Mitarbeiter und Kollegen großes Verständnis für die Bedürfnisse von Familien mitbringen müssen. Im Handwerk ist dies bereits in vielen Fällen gegeben, fast 60 Prozent der Betriebe planen bevorzugt elterngerecht.

Einige Betriebe (6 Prozent im Handwerk) bieten auch zusätzliche finanzielle Leistungen für Eltern an wie z. B. betriebliches Kindergeld oder einen Kinderbetreuungszuschuss. Schließlich kann kurzfristiger Zeitbedarf aufgrund familiärer Verpflichtungen (neben Kinderbetreuung auch Pflege der Angehörigen) durch Freistellung der Mitarbeiter gedeckt werden.

Für den Fall der Pflege Angehöriger kann hierzu neben freiwilligen Vereinbarungen auch das neue Familienpflegezeitgesetz genutzt werden (www.wege-zur-pflege.de), das u. a. die kurzfristige Arbeitsverhinderung, längerfristige Freistellung (kein Anspruch in kleinen Betrieben), Lohnersatzleistungen und kurzfristige Darlehen regelt.

Kinderbetreuung

Betriebliche Kinderbetreuung ist generell in der deutschen Wirtschaft noch wenig verbreitet und insbesondere in kleineren Betrieben des Handwerks auch nur schwer umzusetzen. Dennoch kann der Betrieb Möglichkeiten finden, die Kinderbetreuung auf die eine oder andere Art zu unterstützen. So kann eine kompetente Einheit im Unternehmen aufgebaut werden, die bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, Tagesmüttern oder Babysit-tern berät und organisatorische Hilfestellung leistet. Denkbar ist auch die Kooperation mit Betreuungseinrichtungen, z. B. in einem Belegplatzmodell. Wichtig ist zudem die Unterstützung im Notfall, so die Möglichkeit, im Fall der Fälle Kinder mit in den Betrieb zu bringen.

Schaffung eines familienfreundlichen Betriebsklimas

Die vorgestellten Maßnahmen erfüllen ihren Zweck am besten, wenn sie nicht als isolierte Aktivitäten, sondern im Rahmen eines betrieblichen Gesamtkonzepts erfolgen. Ein familienfreundliches Betriebsklima gibt den betroffenen Mitarbeitern das Gefühl, keine störende Sonderbehandlung zu erfahren, sondern mit ihrer Lebenssituation voll akzeptiert zu sein.

Familienfreundlichkeit als Unternehmensphilosophie zu etablieren ist Aufgabe der Geschäftsleitung. Maßnahmen hierzu sind z. B. die regelmäßige Information der Beschäftigten einschließlich Führungskräfte über familienbezogene Maßnahmen und Erfolge, die Einbindung der Führungsebene in die Entwicklung neuer Konzepte oder die Benennung von Ansprechpartnern zu familiären Themen.

Auch die Kommunikation zwischen der Leitungs- und Arbeitsebene sowie die Darstellung nach außen gehören dazu. Auf diese Weise lässt sich schrittweise ein Ruf als familienfreundlicher Betrieb aufbauen, der bei Angestellten und potenziellen Mitarbeitern als attraktiver Arbeitgeber gilt.

Inzwischen gibt es eine Vielzahl externer Angebote zum Thema. In Frage kommen für den engagierten Betrieb die Erstellung eines individuellen Indexes, die Auditierung als familienfreundlicher Betrieb oder die Mitarbeit in lokalen, regionalen oder bundesweiten Bündnissen.

Auditierung als familienfreundlicher Betrieb

Wer noch einen Schritt weiter gehen möchte, kann sein Unternehmen auch als familienfreundlich auditieren und zertifizieren lassen. Eine Möglichkeit hierzu ist das „Audit Beruf und Familie“ (www.beruf-und-familie.de). Durchgeführt wird das Audit durch die berufundfamilie gGmbH, die vom Bundesfamilienministerium aus Bundesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Inzwischen haben sich bundesweit über 1.800 Unternehmen und Institutionen zertifizieren lassen, wobei der Schwerpunkt auf Organisationen mit 100 oder mehr Mitarbeitern liegt. Erforderlich sind ein umfassendes erstes Audit und Folgeaudits nach jeweils drei Jahren.

Mitarbeit in Bündnissen

Wegen der hohen gesellschaftlichen Bedeutung familienfreundlicher Unternehmenspolitik haben sich mittlerweile auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene verschiedene Bündnisse gebildet, die Informationen bereitstellen, Fallstudien präsentieren, Wettbewerbe veranstalten und vielfältige Formen der Mitarbeit offerieren. Dazu gehören zum Beispiel:

Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, unterstützt durch die Sozialpartner und Verbände der Wirtschaft (einschließlich Zentralverband des Deutschen Handwerks – ZDH). Umfassende Mitwirkungsmöglichkeiten, Informationsmaterialien, Wettbewerbe und Aktivitäten.

Internet: www.erfolgsfaktor-familie.de

Lokale Bündnisse für Familie

Lokale Bündnisse für Familie sind Netzwerke von Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft, die auf eine Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zurückgehen. Die verschiedenen Partner finden sich vor Ort auf freiwilliger Basis zusammen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien durch bedarfsorientierte Projekte zu verbessern.

In Rheinland-Pfalz gibt es zurzeit 34 Bündnisse mit unterschiedlichsten Angeboten für Familien und Arbeitgeber.

Ihr lokales Bündnis finden Sie unter www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/.

Wettbewerbe

Eine gute Möglichkeit, das eigene Engagement in Sachen Familienfreundlichkeit mit anderen Betrieben zu vergleichen und einer breiten Öffentlichkeit zu demonstrieren besteht in der Teilnahme an entsprechenden Wettbewerben. Diese existieren inzwischen auf allen Ebenen: So gibt es Wettbewerbe von Landkreisen und Initiativen, Auszeichnung von Kammern bis hin zu landes- und bundesweiten Wettbewerben.

Beispiele in der Region sind Wettbewerbe des Landkreises Mayen-Koblenz, des Koblenzer Bündnis für Familie oder der Landeswettbewerb Firma und Familie oder die Auszeichnung „Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz“. Informationen über diese Wettbewerbe und Teilnahmebedingungen erhalten Sie u. a. bei den genannten Bündnissen zur Familienfreundlichkeit oder bei Ihrer Handwerkskammer.

Haben Sie Fragen zum Thema oder benötigen Sie weitere Informationen?

Wir beraten Sie gerne! Handwerkskammer Koblenz – Beratung und Wirtschaftsförderung, Tel. 0261 398-251, beratung@hwk-koblenz.de

Beratung und Wirtschaftsförderung der HwK Koblenz

Unsere Berater, die durch den stetigen Dialog mit den Betrieben die regionalen Marktgegebenheiten, Besonderheiten und Probleme kennen, stehen Ihnen für individuelle und kostenfreie Beratungen zur Verfügung. Nutzen Sie das Wissen und die Praxiserfahrung der Kammerexperten in allen Fragen von der Existenzgründung bis zur Betriebsübergabe.

Beratung für das Handwerk: Gemeinsam stark!

Wir bieten Ihnen ein breites Spektrum an Themen, die für Sie und Ihren Betrieb interessant sind.

- Existenzgründung
- Betriebsübernahme
- Betriebsübergabe
- Betriebsbörse
- Unternehmensführung
- Investitionen
- Finanzierung, Bürgschaften, Rating
- Fördermöglichkeiten
- Liquiditätssicherung
- Marketing
- Personal/Fachkräfte
- Rechtsformen
- Patent- und Markenberatung
- EDV, Organisation
- IT-Sicherheit und Datenschutz
- Standort- und Marktdaten
- Schwachstellenanalyse
- Notfallmanagement
- Kooperationen
- Außenwirtschaft
- Altbausanierung/Denkmalpflege
- Technologie
- Technik und Arbeitssicherheit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Energie und Umwelt
- Mediation



Die Beratung und Wirtschaftsförderung deckt die Vielfalt der Betriebsführung von der strategischen Ausrichtung bis zum akuten Notfall ab. Auch Fragen wie „Wie führe ich ein Bankgespräch?“, „Wie lese ich eine BWA?“, „Wie baue ich ein Energiemanagementsystem auf?“ uvm. beantworten Ihnen unsere Berater gerne.

Beratung vor Ort – unser kostenloser Service

Immer in Ihrer Nähe beraten wir Sie gerne in Ihrem Betrieb vor Ort oder an unseren Standorten in Koblenz, Bad Kreuznach, Bad Neuenahr-Ahrweiler, Cochem, Herrstein, Rheinbrohl, Simmern und Wissen.

Haben Sie Fragen zum Thema oder benötigen Sie weitere Informationen?

Wir beraten Sie gerne! Handwerkskammer Koblenz – Beratung und Wirtschaftsförderung, Tel. 0261 398-251, beratung@hwk-koblenz.de, Rechtsabteilung, Tel. 0261 398-200, recht@hwk-koblenz.de

Die Beratung und Wirtschaftsförderung der HwK Koblenz bietet Merkblätter zu folgenden Themen an:

- Alternative Finanzierungsinstrumente
- Beschäftigung von Mitarbeitern
- Einsatz ausländischer Subunternehmer in Deutschland
- Erfolgsfaktor Marketing
- Existenzgründung im Nebenberuf
- Fachkräfte im Handwerk
- Familienfreundliche Betriebe
- Franchise im Handwerk
- Impressumspflicht
- Internetglossar
- Internet im Handwerk
- Kooperationen im Handwerk
- Liquidität
- Mein Betrieb im Internet
- Mitarbeiterbeteiligung
- Mitarbeiterführung
- Notfallregelungen
- Rating: Worauf Banken bei der Kreditvergabe achten
- Rechtsformen im Überblick
- Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz

Unsere oben genannten Merkblätter finden Sie auf unserer Internetseite unter **www.hwk-koblenz.de**
> Service-Center > Formulare und Downloads > Betriebsführung

Gerne schicken wir Ihnen die gewünschten Merkblätter auch per Post zu: Senden Sie uns dafür das Formular ausgefüllt an beratung@hwk-koblenz.de.

.....
Betrieb

.....
Name

Vorname

.....
PLZ/Ort

Straße, Hausnr.

.....
Telefon

Mobil

E-Mail