

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

Arbeitszeitmodelle, Flexibilität des Arbeitsortes, Modelle der Arbeitsorganisation

Flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle ermöglichen eine gute Vereinbarkeit zwischen Erwerbsleben und 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, Pflegeverpflichtungen, Fahrzeiten öffentlicher Verkehrsmittel usw.
- Flexible Beschäftigungsformen, bspw. Jobsharing, mobiles Arbeiten, 4-Tage-Woche, Zeitanparmodelle usw.
- Möglichkeit, Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze umzuwandeln und umgekehrt

Karenz und Wiedereinstieg

Familienfreundliche Maßnahmen während der Karenz ermöglichen, mit dem Betrieb in Kontakt zu bleiben – so bleibt die Bindung zum Unternehmen aufrecht. Der Betrieb signalisiert die Bereitschaft, die Beschäftigten nach der Karenz wieder im Betrieb aufzunehmen und die Hürden beim Wiedereinstieg nach der Karenz sind niedrig.

- Kontaktmöglichkeiten zwischen Betrieb und karenzierten Mitarbeitenden, bspw. Einladung zu Betriebsfeiern, Teilnahme an internen Weiterbildungen, Zugang zum Intranet usw.
- Einschulung und individuelle Unterstützung, die den Wiedereinstieg erleichtern
- Flexible Arbeitszeiten beim Wiedereinstieg

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 des Unternehmens zur Familienförderung, bspw. im Leitbild dargestellt, als Gegenstand in der Unternehmenskommunikation usw.
- Familienfreundlichkeit ist Thema auf 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

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, Urlaubsplanung usw.
- Terminabstimmung bei der Planung von Besprechungen, Weiterbildungen usw.
- Telearbeit, Abbau von Zeitguthaben bei Ausfall der Betreuungsperson usw.
- Väterförderung, bspw. durch familienorientierte Arbeitszeitgestaltung, Ermunterung zur Väterkarenz usw.

- Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung, bspw. durch betriebseigene Betreuungsmöglichkeiten, firmenübergreifende Betreuungskooperationen usw.
- Erweiterte Pflegefreistellung, Sonderurlaub

Familienbewusste Serviceleistungen

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

- Freiwillige Zusatzleistungen, bspw. dürfen Familienangehörige die Betriebskantine besuchen, private Verwendung von Firmenautos 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

Weiterbildung

Aus- und Fortbildung ist ein wichtiger Faktor für berufliche Weiterentwicklung. Unter Berücksichtigung der betrieblichen und branchenspezifischen Situation können Unternehmen ihre Mitarbeitenden dabei auf verschiedenen Ebenen unterstützen. Bewertet werden bspw. folgende Aspekte:

- Bereitschaft des Unternehmens, Aus- und Fortbildung zu unterstützen
- Frauenanteil bei Weiterbildungsmaßnahmen
- Anteil von Teilzeitbeschäftigten bei Weiterbildungsangeboten
- Anrechnung der Weiterbildungszeit auf die Arbeitszeit
- Berücksichtigung von familiären Bedürfnisse bei der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen
- Möglichkeit zur Nutzung betrieblicher Weiterbildungen 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 Faktoren:

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

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 Pflegetätigkeit. Folgende Maßnahmen fließen unter anderem in die Bewertung ein:

- Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Betreuungspflichten
- Freie Gestaltung von Randzeiten, Sonderurlaube und Freistellungen
- Rücksichtnahme bei der Arbeitseinteilung
- Psychosoziale Beratungsangebote
- Sensibilisierung der Belegschaft für die Situation von Mitarbeitenden mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen