

Checkliste/Handlungsanleitung familienfreundliche Personalpolitik:

1. Welche Möglichkeiten gibt es in Ihrem Unternehmen, **familienbezogene Wünsche und Interessen** der Beschäftigten **aufzunehmen**?
 - Befragung der Beschäftigten, einmalig oder regelmäßig,
 - Ansprechperson für Beschäftigte, die Fragen zur oder Probleme mit der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Betreuungsverpflichtungen haben (beim Betriebsrat oder in der Personalabteilung),
 - Analyse betrieblicher Regelungen zur Arbeitszeit, zu Entgelt und zu anderen Fragen in Bezug auf Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie,
 - Analyse der betrieblichen Personalpolitik oder Analyse der personalpolitischen Aufgabenstellungen und Personalprobleme in Bezug darauf, ob sie durch familienfreundliche Maßnahmen verbessert oder behoben werden können, z.B. Rekrutierungsprobleme, hohe Personalfuktuation, zu erwartende Probleme des demografischen Wandels,
 - Regelmäßige Besprechung zwischen Betriebsrat und Personalleitung über personalpolitische Gestaltungsbedarfe,
 - Analyse vorhandener Statistiken und Befragungen auf Hinweise auf einen Bedarf nach familienfreundlichen Personalmaßnahmen,
 - (vertraulich arbeitende) betriebliche Sozialberatung.

2. Welche **Maßnahmen** können den Beschäftigten helfen bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Betreuungsverpflichtungen? Inwieweit können diese Maßnahmen gleichzeitig dem Unternehmen nutzen? Können diese Maßnahmen die Beschäftigung in diesem Unternehmen für zukünftige Beschäftigte attraktiver machen? (Als Anspruch für alle oder als bedarfsorientierte Einzelfalllösung? In kurzer, mittlerer und langer Frist?).

3. Wie **familienfreundlich** ist das **Betriebsklima**? Bemühen sich die Führungskräfte, die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Betreuungspflichten zu unterstützen? Gibt es Konflikte zwischen Führungskräften und Beschäftigten in Fragen, die mit der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Betreuungsverpflichtungen zu tun haben? Gibt es in diesen Fragen Konflikte unter Beschäftigten? Fühlen sich Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen benachteiligt gegenüber Beschäftigten ohne solche Verpflichtungen? Oder umgekehrt: Fühlen sich Beschäftigte ohne familiäre Verpflichtungen benachteiligt gegenüber Beschäftigten mit solchen Verpflichtungen?
 - Ermöglichung, Förderung der Teilzeitarbeit gerade auch für Männer und Führungskräfte,
 - Aufnahme der Familienfreundlichkeit in das Unternehmensleitbild,
 - Ausschluss der Teilzeitarbeit als negatives Auswahlkriterium bei Aufstieg,
 - Weiterbildung für Führungskräfte in Fragen familienfreundlicher Personalpolitik.

4. Welche **Verfahren** und Möglichkeiten können eingerichtet werden, **um** für jeden Einzelfall **Interessen** des Unternehmens und der Beschäftigten miteinander **zu vermitteln**?
 - Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen,
 - Einrichtung einer paritätischen Kommission von Unternehmensleitung und Betriebsrat,
 - Auftrag an Führungskräfte, aktiv in jedem Einzelfall nach Möglichkeiten zu suchen, Interessen des Unternehmens und Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen,
 - Anspruch der Beschäftigten auf vorurteilsfreie Prüfung der Möglichkeiten, ihre Wünsche in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen usw. zu realisieren, Anspruch der Beschäftigten auf Beratung,
 - Beteiligung des Betriebsrats vor und an jeder Entscheidung. Grundsatz: Information an den Betriebsrat in jedem Fall, wenn ein Beschäftigter einen Wunsch äußert. (Info an den Betriebsrat nicht erst und nicht nur im Konfliktfall, da dann die Information immer schon eine Eskalation darstellt).

5. Welche **Angebote familienbezogener Dienstleistungen** kann das Unternehmen seinen Beschäftigten machen?
 - Notfallbetreuung für Kinder oder Pflegebedürftige,
 - Beratung in Erziehungs-, Schulden- und sonstigen Fragen,
 - Bereitstellung oder Reservierung von Kindergarten- oder anderen Betreuungsplätzen, Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten,
 - Vermittlung von Beratungs- und anderen Dienstleistungen,
 - In der Form eigener Leistungen, Bereitstellung von Dienstleistungen Dritter, Hilfe bei der Suche nach Dienstleistern.

6. Wie kann das Unternehmen **familienbezogene Versorgungsverpflichtungen unterstützen**?
 - Sabbaticals, langfristige Arbeitszeitkonten zur Vorleistung oder zum Nachleisten bezahlter Arbeitszeit, Ansparen von Arbeitszeit zur Wahrnehmung familienbezogener Betreuungsaufgaben,
 - Möglichkeiten unbezahlten Urlaubs, Langzeiturlaubs, Wiedereinstellungszusage beim Ausscheiden um familiäre Versorgungspflichten wahrzunehmen,
 - Möglichkeiten für Gleitzeit, kurzfristige Arbeitszeitkonten, späteren Arbeitszeitbeginn, verlängerte Pausen,
 - Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, Reduzierung der Arbeitszeit, Möglichkeit zur späteren Rückkehr zur alten Arbeitszeit.
 - Wie kann das Unternehmen **gegenseitige Hilfe unter den Beschäftigten fördern** und unterstützen?
 - Bereitstellung von Räumen, finanzielle Förderung, Organisation und Vermittlung von Hilfe auf Gegenseitigkeit, z.B. Vermittlung von ehemaligen MitarbeiterInnen oder freigestellter MitarbeiterInnen zur Kinderbetreuung.

7. Wie kann das Unternehmen **die Rückkehr** von zeitweise beurlaubten, freigestellten, aus-
geschiedenen Beschäftigten **fördern**?
- Kommunikation während der Beurlaubung oder Freistellung, Einbeziehung in unterneh-
mensinterne Kommunikation,
 - Möglichkeit zur Teilnahme an Weiter- und Fortbildung,
 - Möglichkeit zur vorübergehenden Aushilfs- oder Vertretungstätigkeit während der Frei-
stellung oder Beurlaubung,
 - Rückkehrgarantie, Wiedereinstellungszusage, Vorrang bei späteren Bewerbungen auf
erneute Einstellung,
 - Rückkehr mit zeitweise reduzierter Arbeitszeit,
 - Teleheimarbeit, alternierende Teleheimarbeit.
8. Wie kann das Unternehmen die Familiengründung, **die Wahrnehmung von Familienauf-
gaben materiell unterstützen**?
- durch steuerlich begünstigte Leistungen, Zuschüsse zur Kinderbetreuung,
 - Entgeltumwandlung, Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Freizeitanprüche (Prüfen
der Zulässigkeit laut Tarifvertrag),
 - Zuschüsse für Kinderbetreuung, Bereithaltung, Reservierung von Kinderbetreuungs-
plätzen,
 - Darlehen an Mitarbeiter.

Diese Datei ist Teil des Internetangebotes „Personalarbeit“ im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung. Da die Entwicklung eines Weiterbildungscontrollings kompliziert ist, kann und soll dieses Angebot die meist nötigen Beratungsprozesse nicht ersetzen. Es soll vielmehr als ein Leitfaden verstanden werden, der hilft, die wichtigsten Punkte und Fragestellungen verfolgen zu können. Für weitere Nachfragen steht die Hans-Böckler-Stiftung zur Verfügung: Hartmut-Klein-Schneider@boeckler.de