



Der EFRE in Mecklenburg-Vorpommern

- stärkt Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung
- unterstützt Investitionen von Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern
- **Gleichstellung der Geschlechter** ist verpflichtendes Querschnittsziel

Umsetzung des Gleichstellungsziels in der Projektförderung

Gleichstellung ist in der EFRE-Förderung als bereichsübergreifender Grundsatz zu berücksichtigen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit bieten hierfür einen Ansatzpunkt.

Für die konkrete Ausgestaltung und Bewertung sind die jeweiligen Förderbedingungen und Auswahlkriterien zu beachten.

Vereinbarkeit von Erwerbs -und Privatleben als Gleichstellungsfokus

Bedeutung	HERAUSFORDERUNGEN	NUTZEN GUTER VEREINBARKEIT
• ein zentraler Faktor für die Attraktivität von Arbeitgeber*innen • beeinflusst die Entscheidung für oder gegen einen Arbeitsplatz • gut gestaltete Rahmenbedingungen stärken Motivation, Zufriedenheit und Bindung von Beschäftigten	• unterschiedliche Lebensphasen führen zu vielfältigen Anforderungen • betriebliche Strukturen und Arbeitsorganisation sind häufig noch nicht ausreichend flexibel • Standardlösungen greifen oft zu kurz – individuelle Bedarfe erfordern differenzierte Ansätze	• höhere Erwerbsbeteiligung • höhere Zufriedenheit und Motivation • geringe Fluktuation und stärkere Mitarbeiter*innenbindung

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standort- und Wettbewerbsfaktor

Warum ist das für Mecklenburg-Vorpommern relevant?

- demografischer Wandel erhöht den Fachkräftebedarf
- Vereinbarkeit ermöglicht es, mehr Menschen in Beschäftigung zu halten oder zu bringen
- attraktive Arbeitsbedingungen sind ein entscheidender Standortfaktor

Was bedeutet das für Unternehmen?

- Vereinbarkeit muss aktiv und systematisch gestaltet werden
- Pauschale Lösungen greifen zu kurz – gefragt sind flexible, bedarfsgerechte Angebote
- Grundlage sind regelmäßiger Austausch, klare Bedarfe und anpassungsfähige Strukturen

Ziel: Vereinbarkeit dauerhaft in Prozesse und Unternehmenskultur verankern



Vereinbarkeit in Unternehmenskultur integrieren

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu ermöglichen, ist ein zentraler Bestandteil moderner Unternehmenskultur. Nachhaltige Lösungen entstehen am besten im Dialog mit den Beschäftigten: Sie kennen ihre Bedarfe und können realistisch einschätzen, was sich mit den betrieblichen Abläufen vereinbaren lässt.



Offen über Vereinbarkeit sprechen
und sie als strategisches Thema
verankern



Zeitkonkurrenz verringern und
Arbeitsmodelle flexibilisieren



Unterstützungsangebote ausbauen
(organisatorisch und finanziell)

Vereinbarkeit hat viele Facetten – Checkliste für Unternehmen

Vereinbarkeit aktiv thematisieren und verankern

- » Kontinuierliche Kommunikation ist entscheidend: Maßnahmen sollten transparent und regelmäßig gemeinsam mit den Beschäftigten weiterentwickelt werden.
- » Führungskräfte tragen eine Schlüsselrolle: Sie sprechen das Thema aktiv an und leben Vereinbarkeit sichtbar vor.
- » Vereinbarkeit gehört fest in Mitarbeiter*innengespräche und Führungsinstrumente.



Tipps für die Praxis

- » **Engagement sichtbar machen:** Platzieren Sie Ihre Maßnahmen zur Vereinbarkeit prominent auf Ihrer Website und in Stellenausschreibungen.
- » **Interne Kommunikation stärken:** Nutzen Sie Intranet oder Schwarzes Brett, um regelmäßig über Angebote wie Kinderbetreuung, Pflegeunterstützung und flexible Arbeitsmodelle zu informieren.
- » **Führungskräfte einbinden:** Sensibilisieren Sie Führungskräfte und verankern Sie Vereinbarkeit als Bestandteil ihrer Führungsaufgabe.
- » **Mitarbeiter*innengespräche gezielt nutzen:** Schaffen Sie Raum, um individuelle Vereinbarkeitsbedarfe offen zu besprechen, insbesondere auch zur Pflege von Angehörigen.
- » **Unternehmenskultur öffnen:** Gestalten Sie Betriebsveranstaltungen familienfreundlicher, indem Sie Partner*innen und Kinder einbeziehen.



Zeitkonkurrenz verringern und Arbeitsmodelle flexibilisieren

- » Einfluss auf die eigene Arbeitszeit ist ein zentraler Erfolgsfaktor für gelingende Vereinbarkeit. Je nach Branche und Beschäftigtenstruktur stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung, z. B. flexible Pausenregelungen, Gleitzeit, Kernarbeitszeiten oder Arbeitszeitkonten.
- » Eine zeitweise oder dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit kann Vereinbarkeitskonflikte entschärfen. Mögliche Auswirkungen auf Einkommen, Altersvorsorge und berufliche Entwicklung sollten dabei offen besprochen und bei der Gestaltung der Modelle berücksichtigt werden.
- » Mobile und hybride Arbeitsformen sind in vielen Unternehmen etabliert. Entscheidend ist, diese klar zu regeln und so zu gestalten, dass betriebliche Anforderungen und gesunde Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden.



Tipps für die Praxis

- » **Arbeitszeitmodelle gemeinsam entwickeln:** Erarbeiten und erproben Sie flexible Modelle im Dialog mit den Beschäftigten und evaluieren Sie diese regelmäßig.
- » **Angebote breit zugänglich machen:** Stellen Sie sicher, dass flexible Arbeitsmodelle allen Beschäftigtengruppen offenstehen, nicht nur bestimmten Zielgruppen.
- » **Belastungen vermeiden:** Achten Sie darauf, dass Flexibilisierung nicht zu Mehrarbeit oder gesundheitlicher Belastung führt.
- » **Wiedereinstieg erleichtern:** Ermöglichen Sie eine schrittweise Erhöhung der Arbeitszeit, um den Übergang nach familiären Auszeiten zu unterstützen.
- » **Teilnahme sichern:** Berücksichtigen Sie Teilzeitkräfte aktiv bei Besprechungen, Weiterbildungen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Unterstützungsangebote ausbauen

- » Unternehmen können Beschäftigte in unterschiedlichen Lebenssituationen gezielt unterstützen – z. B. bei der Organisation von Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben.
- » Finanzielle Zuschüsse und Sachleistungen sind vielseitig einsetzbar, etwa für Kinderbetreuung, Mobilität, Verpflegung, Erholung oder die Bereitstellung von Räumen und Infrastruktur.
- » Auch haushaltsnahe Dienstleistungen (z. B. Wäsche-, Einkaufs- oder Reinigungsservices) können zur Entlastung beitragen und die Vereinbarkeit verbessern.



Tipps für die Praxis

- » **Bedarfe ermitteln:** Erfassen Sie regelmäßig den Unterstützungsbedarf Ihrer Beschäftigten und leiten Sie passende Maßnahmen ab.
- » **Zuschüsse einsetzen:** Nutzen Sie finanzielle Leistungen gezielt, z. B. für Kinderbetreuung oder Mobilität.
- » **Sachbezüge prüfen:** Prüfen Sie mit der Lohnbuchhaltung, welche Gutscheine oder Sachleistungen geeignet sind und welche steuerlichen Voraussetzungen gelten.
- » **Infrastruktur öffnen:** Prüfen Sie, ob betriebliche Angebote (z. B. Kantine) auch für Angehörige zugänglich gemacht werden können.



GUTE VEREINBARKEITSPOLITIK lohnt sich

=

Attraktive*r Arbeitgeber*in

Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung
qualifizierter Fachkräfte und Bindung
leistungsfähiger Beschäftigter

=

Starker Standortfaktor

Steigert die Attraktivität des
Unternehmens im regionalen
Wettbewerb

NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN

Eine gute Vereinbarkeitspolitik kann beitragen zu:

- » geringeren Fehlzeiten
- » höherer Motivation und Produktivität
- » leichter Gewinnung qualifizierter Fachkräfte
- » geringerer Fluktuation
- » stärkerer Bindung von Mitarbeiter*innen

Weiterführende Links

www.mittelstand-und-familie.de

Unterstützt insbesondere kleine und mittlere Unternehmen mit Informationen und praxisnahen Lösungen zur familienfreundlichen Personalpolitik. Beratung erfolgt online, telefonisch und per E-Mail.

www.erfolgsfaktor-familie.de

Bietet Praxisbeispiele, konkrete Maßnahmen und Vernetzungsmöglichkeiten für eine familienbewusste Unternehmenskultur.

www.berufundfamilie.de

Initiative der Hertie-Stiftung. Informiert über Auditierungsverfahren sowie Hintergründe, Beispiele und rechtliche Rahmenbedingungen.

Für Mecklenburg-Vorpommern:

<https://landeszentrum-mv.de/glbk/>

Der Gleichstellungsbaukasten bietet kompaktes Fachwissen und Praxisbeispiele zur Gleichstellung mit Schwerpunkt auf der ESF-Plus-Förderung in Mecklenburg-Vorpommern.

<https://www.unternehmenserfolg-mv.de/toolbox/>

Die Toolbox „Unternehmenserfolg MV“ bietet praxisnahe Werkzeuge und Impulse für Unternehmen, um Personalgewinnung, Mitarbeiter*innenbindung und Unternehmenskultur gezielt weiterzuentwickeln.



PUBLIKATION:

Landesfrauenrat M-V e.V.
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock



KONTAKT:

Fachstelle Gleichstellung / EFRE

Susanne Baars
baars@landesfrauenrat-mv.de



DOWNLOAD:

www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung_efre_veroeffentlichungen

Stand: April 2026