

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

In der Agentur für Arbeit Wesel und dem Jobcenter Kreis Wesel gibt es Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Sie halten Kontakt zu Arbeitgeberorganisationen, Netzwerken und Beratungsstellen und bieten Ihnen ein umfangreiches Informationsangebot bei Fragen zu Ihrer familienorientierten Personalpolitik. Sie vertreten die jeweilige Institution in Fragen

- der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
- der Frauenförderung sowie
- der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit

- Sie informieren und beraten Arbeitsmarktpartner und deren Organisationen sowohl arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitig.
- Sie informieren über die Situation von Frauen und Männern am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und zeigen Handlungsbedarfe zum Abbau von Benachteiligungen auf.
- Sie arbeiten mit den Stellen des Arbeitsagenturbezirktes bzw. des Jobcenters Kreis Wesel zusammen, die mit Fragen der Chancengleichheit im Erwerbsleben befasst sind. Diese beziehen sich insbesondere auf Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, des beruflichen Einstiegs und Fortkommens von Frauen und Männern nach einer Familienphase sowie auf Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Kontaktdaten:

BCA der Agentur für Arbeit Wesel
Christiane Naß
0281-9620 552

BCA des Jobcenters Kreis Wesel
Beate Bahlke
0281-9620 287



www.jobcenter-kreis-wesel.de
www.arbeitsagentur.de

Herausgeber
Jobcenter Kreis Wesel und
Agentur für Arbeit Wesel
46483 Wesel
**Beauftragte für
Chancengleichheit
am Arbeitsmarkt**
April 2016



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienorientierte Personalpolitik -
lohnt sich!

Die Gesellschaft verändert sich.

Wie gut sind Sie darauf vorbereitet?

Die demographische Entwicklung mit einem sinkenden Angebot an Fachkräften, die Technisierung und Globalisierung der Märkte sowie steigende Qualifikationsanforderungen sind Herausforderungen für die zukünftige Personalpolitik Ihres Unternehmens.

Um so mehr sind aktuell Lösungen und Wege gefragt, um das Potenzial an Arbeitskräften für Ihr Unternehmen zu erschließen.

Familienorientierte Personalpolitik ist ein entscheidender Wettbewerbs- und Standortfaktor, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Ihr Unternehmen zu gewinnen. Für Beschäftigte mit Kindern, aber auch für Beschäftigte ohne Kinder zwischen 25 und 49 Jahren ist Familienfreundlichkeit wichtig bei der Wahl ihres Arbeitgebers.

Unternehmen profitieren

Eine moderne, familienorientierte Personalpolitik rechnet sich aber auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht für Ihr Unternehmen. Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dabei nicht nur für weibliche Beschäftigte von Bedeutung. Auch bei Männern stellt sich mittlerweile ein Wertewandel ein: Unabhängig von der Elternzeit würden sie gerne mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen oder auch Pflegeaufgaben übernehmen. Und auch Männer und Frauen ohne familiäre Verpflichtung wünschen sich Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Positive Effekte einer familienorientierten Personalpolitik:

Sie verkürzen Fehlzeiten und verringern die Fluktuation.

- Durch weniger Stress erhöhen Sie die Effizienz und Produktivität Ihres Personals.
- Sie steigern die Motivation und stärken so die Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ihrem Unternehmen.
- Sie binden leichter wichtige Fachkräfte an Ihren Betrieb und sichern dadurch wertvolles Wissen, Erfahrungen und Kontakte.
- Sie verkürzen die Elternzeit und integrieren schneller nach der Eltern- und Pflegezeit.

Im Wettbewerb um Fachkräfte profitieren Sie ebenfalls

- Sie erhalten auf ausgeschriebene Stellen mehr Bewerbungen und mehr Initiativbewerbungen.
- Sie haben die Auswahl an qualifizierten Fachkräften.
- Sie senken die Kosten für die Personalbeschaffung.

Steuerliche Vorteile belohnen Ihre familienfreundliche Personalpolitik

Eine familienfreundliche Personalpolitik muss nicht mit hohen Kosten verbunden sein. Viele davon können Sie zudem in unterschiedlichen Formen als Betriebsausgaben, Werbungskosten oder Sonderausgaben geltend machen.

Steuerlich begünstigte Maßnahmen für Unternehmen

- Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten
- Investition in Kinderbetreuung (Belegplätze oder Betriebskita)
- Warengutscheine
- Wäscheservice
- Übernahme der Kosten für Beratungs- und Vermittlungsangebote
- Essenszuschüsse
- Haushaltsnahe Dienstleistungen
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Maßnahmen familienorientierter Personalpolitik

- Kooperationen mit anderen Unternehmen erleichtern die Umsetzung wirkungsvoller Maßnahmen
- Mit flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten gewinnen und halten Sie qualifizierte Fachkräfte
- Elternzeit aktiv nutzen - binden Sie qualifizierte Fachkräfte an Ihren Betrieb
- Berufsrückkehrende - ein Gewinn für Ihr Unternehmen
- Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung
- Eldercare - Betreuung und Pflege von Angehörigen

Ausbildung in Teilzeit - ein Gewinn für alle!

Bildung ist einer der zentralen Ansatzpunkte zur Integration in den Arbeitsmarkt und ein Mittel dem steigenden Fachkräftebedarf zu begegnen. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ermöglicht Betrieben und Auszubildenden bei berechtigtem Interesse eine Ausbildung in Teilzeit. Berechtigtes Interesse liegt beispielsweise bei Auszubildenden vor, die ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen haben (§8 BBiG).

Besonders junge Mütter und Väter mit Kindern oder Pflege-tätigkeit haben jedoch oft auf dem normalen Berufsweg kaum eine Chance zum Berufsabschluss. Ausbildung in Teilzeit ist hier eine immer noch wenig bekannte, aber erfolgreiche Möglichkeit, diesen zu erwerben.

Teilzeitberufsausbildung ist in zwei Formen möglich:

- ohne Verlängerung des Ausbildungszeitraums beträgt die Ausbildungszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 25 und maximal 30 Stunden wöchentlich.
- mit Verlängerung des Ausbildungszeitraums beträgt die Ausbildungszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 20 Stunden wöchentlich.