

# 21 BENEFIT-IDEEN IM KAMPF UM WEIBLICHE TOP-TALENTE

für jedes Budget

Employee Benefits, um Eure Diversität zu steigern und zum Talentmagneten für weibliche Mitarbeitende zu werden

peaches



Bildquelle: bberren / Canva

# Einleitung

Employee Benefits sind ein fantastisches Mittel, um sich - gerade in Zeiten von Fachkräftemangel- im Recruiting von der Konkurrenz abzusetzen und zugleich bestehende Mitarbeitende auch langfristiger zu binden. Damit bleibt Wissen & Kompetenz erhalten und Ihr spart Euch teure Recruiting- & Headhunterkosten. Doch nicht alle Employee Benefits wirken gleich. Und nicht alle helfen, das Employer Branding dahingehend zu stärken, dass ein Unternehmen bei dringend benötigten Fach- & Arbeitskräften punkten kann. Und noch weniger helfen Benefits dabei, für mehr Diversität zu sorgen, indem bspw. weibliche Mitarbeitende besonders angesprochen und unterstützt werden. Diese besonderen Benefits, die diese Eigenschaften abbilden, zeigen Wertschätzung, motivieren und zahlen auf eine optimale Employee Experience ein. Wir haben 21 Ideen zusammengetragen, wie Ihr zum Talentmagnet für weibliche Mitarbeitende werden könnt.

**DAS BESTE: ES IST FÜR ALLE BUDGETS ETWAS DABEI!**

## Disclaimer

Wir machen darauf aufmerksam, dass die Inhalte dieses Dokuments lediglich dem unverbindlichen Informationszweck dienen. Sie stellen keine Rechtsberatung im eigentlichen Sinne dar und sollen eine verbindliche, individuelle Rechtsberatung, die auf Eure spezifische Situation eingeht, nicht ersetzen. Sie sind daher ohne Gewähr auf Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität.



peaches

Bildquelle: Trendsetter Images / Canva

# Das kleine Budget



## TIPP

Wie wäre es, wenn ab jetzt immer eine Kollegin aus dem Team bei Bewerbungsgesprächen mit weiblichen Talenten dabei ist? So wird Male Bias vermieden.



### Remote Arbeiten (insb. für junge Eltern) & verkürzte Workshops:

Spätestens die Corona Lockdowns haben gezeigt, dass Remote Arbeiten für unglaubliche viele Positionen möglich ist. Gerade junge Eltern müssen schon so ziemlich viel unter einen Hut bringen. Da ist eine solche räumliche Flexibilität eine unglaubliche Erleichterung, die Euch die Herzen zufliegen lassen sollte.

Auch länger angesetzte und geplante Workshops sollten idealerweise auf Zeiten von 9-14 Uhr gelegt und alternativ blockweise auf verschiedene Tage verteilt werden. Pluspunkte in Sachen Produktivität und unkomplizierte Umsetzung innerhalb von Teilzeit-Modellen inklusive.



### Sabbatical-Möglichkeiten / unbezahlter Urlaub:

Hat nicht jeder Mitarbeitende einen Traum? Bspw. Spanisch in Lateinamerika zu lernen, endlich die Hochzeitsreise nachzuholen, für einen Fernstudium-Master zu lernen oder in einem buddhistischen Kloster zu sich selbst zu finden? Firmen, die dies ermöglichen werden nicht selten zu Traum-Arbeitgebern, im wahrsten Sinne des Wortes. Das Beste: Eure Mitarbeitenden kommen nicht selten voll erholt und höchst motiviert zurück.



### Freistellung für soziales Engagement:

Schlummert nicht in uns allen ein Weltverbesserer? Mitarbeitende, die ein Teil ihres Zeitbudgets für soziales Engagement verwenden dürfen, sind häufig zufriedener, stärken die Unternehmenskultur – und helfen in aller Regel auch dem Unternehmensimage nach in der Außenwelt.



### Kleine persönliche Aufmerksamkeiten:

Eine Mitarbeitende kommt drucksend ins Büro und weiß nicht so recht, wie sie ihrer Vorgesetzten erzählen soll, dass sie schwanger ist und bald für längere Zeit ausfallen wird. In solch einem „Moment of truth“ mit lieben Worten und persönlichen Aufmerksamkeiten zu punkten, schafft unglaubliche Dankbarkeit und Loyalität.

*Tipp: peaches verschickt im Namen von Unternehmen Welcome Boxen zur Schwangerschaft, zur Geburt – für die Mutter und den Vater.*



### Erlauben von Hunden am Arbeitsplatz:

Hunde im Office zu erlauben, sorgt in aller Regel für eine Wohlfühlatmosphäre – Kuschelfaktor & Streicheleinheiten inklusive. Kosten für das Unternehmen sind typischerweise vernachlässigbar, da die Hundehalter sich um den Hund kümmern. Nicht selten wird einer der Hunde sogar zum Liebling & Aushängeschild des Büros.



### Women- & Diversity-Initiativen & Netzwerke, inkl. „1:1 mit dem Vorstand“:

Mehr Diversität auf Managementebene klappt in der Regel nur durch Vorbilder, Netzwerke und Mentoring. Nicht wenige Unternehmen haben daher regelmäßige „Get together“-Termine zwischen Frauen auf mittlerer Ebene und der Geschäftsführung eingerichtet, um die Hierarchiestufen nach oben durchlässiger zu machen und gezielt Frauen und LGBTQ zu fördern. Wie wäre es zum Beispiel mit einem regelmäßig stattfindenden Frühstück, z.B. 4x im Jahr, um für einen tollen Austausch und mehr Verständnis zu sorgen?



### Belegschaftsrabatte:

Bietet Euren Mitarbeitenden eigene Produkte vergünstigt an. Beachtet nur bitte den Rabattfreibetrag, der für 2023 bei 1.080 Euro pro Jahr liegt.

# Das mittlere Budget



## **Dienstleistungen für Eure Mitarbeitenden bezahlen:**

Die Deadline für das aktuelle Projekt ist sowieso schon knapp bemessen, der Kunde war auch schon mal besser drauf und am Wochenende kommen die Schwiegereltern? Kein Wunder, wenn da der Kopf raucht und die Grenze zur Überforderung überschritten wird. Wenn Unternehmen hingegen bestimmte Dienstleistungen wie z.B. Haushaltshilfen übernehmen, ist der „peace of mind“ sichergestellt – und der Coolnessfaktor des Unternehmens steigt massiv.



## **Gesundes Catering:**

Schon die alten Römer wussten „Mens sana in corpore sano“ – ein gesunder Geist in einem gesunden Körper. Unternehmen, die mittags für gesundes, kostenloses Catering sorgen, können sich gleich mehrfach freuen: ihre Mitarbeitenden sind höchstwahrscheinlich gesünder und fitter. Zudem schätzen gerade Frauen ein gesundes Mittagessen und werden sich als Botschafterinnen fürs Unternehmen ins Zeug legen. Zu guter Letzt entstehen hier sog. „fayolsche Brücken“ – nämlich indem Mitarbeitende aus unterschiedlichen Abteilungen zusammenkommen und damit den Kommunikationsfluss im gesamten Unternehmen verbessern.



## **Wohlfühlräume sowie Einführung geschlechtsneutraler Toiletten:**

Gerade in Zeiten eines Kinderwunschs und während der Schwangerschaft sind Toiletten & Badezimmer, die als kleine Wohlfühloasen gestaltet sind wundervoll. Hier kann geweint werden, hier kann sich wieder zurechtgemacht werden. Um auch für LGBTQ-Mitarbeitende attraktiv zu sein, empfiehlt sich zudem die Einführung von geschlechtsneutralen Toiletten.



## **Coaching und Schulungen:**

Jeder Mensch, der bereits gute, professionelle Coaches hatte, weiss, dass es einen Unterschied macht, gecoacht zu werden oder sich alles selbst erlernen und reflektieren zu müssen. Coaches können beim Aufstieg im Unternehmen helfen, bspw. im Rahmen von Konfliktbewältigung oder Methodenkompetenz, zudem können Life Coaches auch helfen, die Work-Life-Balance wieder ins Gleichgewicht zu bringen und Stress abzubauen. Glückliche Mitarbeitende waren schon immer die beste Zutat für eine gute Unternehmenskultur.

Auch Schulungen zum Thema Gender Biases können mehr Bewusstsein für alle Mitarbeitenden schaffen und Verbesserungsansätze aufzeigen, denn sie sind allgegenwärtig im Alltag & weitaus größer als viele denken.





# Das mittlere Budget



## Grüne Büros & Mitarbeitergärten:

Es muss ja nicht immer gleich „zen-optimiert“ sein, aber gut ausgestaltete Büroräume und eventuell noch ein paar Beete auf dem Dach mit eigenem Bienenstock lassen das Herz zahlreicher Mitarbeitender in die Höhe hüpfen. Sie sorgen für einen Ausgleich vom Laptop mit seinem blauen Licht und helfen wieder in die Balance. Nicht wenige Unternehmen haben es mit solchen Angeboten übrigens bereits in die Presse geschafft und damit auch (über)regional Applaus erhalten.



## Job-Rotation, Job-Sharing & Teilzeitmodelle:

Persönliches Wachstum erfolgt durch neue Impulse und Stimulationen. Was wäre da spannender, als neue Herausforderungen im Beruf anzunehmen und regelmäßig den Job zu rotieren? Am Ende profitieren alle, da das Wissen stärker ins Unternehmen getragen wird und mehr Mitarbeitende in der Lage sind, bestimmte Tätigkeiten zu übernehmen – und Verständnis für andere Abteilungen aufzubringen. Das i-Tüpfelchen sind dann noch Job-Sharing-Modelle, wonach bestimmte Positionen von zwei Personen übernommen werden, bspw. im Rahmen innovativer Teilzeitmodelle! Klappt nicht? Doch, zahlreiche Unternehmen leben es bereits vor. Zufriedenheitsgarantie und Dankbarkeit der Mitarbeitenden quasi inklusive. Apropos Teilzeitmodelle: Wieso muss der Standard eigentlich immer Vollzeit heißen? Mit Teilzeitmodellen können sich Unternehmen besonders bei weiblichen Talenten beliebt machen!

## Fertility Benefits:

Fertility was? Mit sogenannten Fertility Benefits (manchmal auch Family Building Benefits genannt) unterstützen Unternehmen ihre Mitarbeitenden von Kinderwunsch, über Schwangerschaft & Geburt bis hin zur Menopause. Anstelle von Obstkorb und Sportbenefits kommen nun Angebote, die Mitarbeitende wirklich berühren und zu großer Loyalität führen. Stichwort: kuratierte Informationen rund um den Kinderwunsch, regelmäßige Sessions mit Gynäkologen, Online-Hebammen-Dienste...  
*Wusstet Ihr? peaches ist der umfassendste Anbieter von Fertility Benefits im deutsch-sprachigen Raum und hilft Unternehmen, die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu fördern, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.*



peaches

[www.peaches-benefits.com](http://www.peaches-benefits.com)

# Das große Budget



## **Betriebsärzte:**

Die Gynäkologin hat erst in sechs Wochen wieder einen Termin frei? Gerade in heutigen Zeiten ist das leider keine Seltenheit mehr in Deutschland. Da werden betriebsärztliche Dienste, die zwischenzeitlich als völlig verstaubt galten, auf einmal wieder Gold wert. Ist zwar fairerweise nur was für größere Unternehmen, aber diese sollten darüber nachdenken.



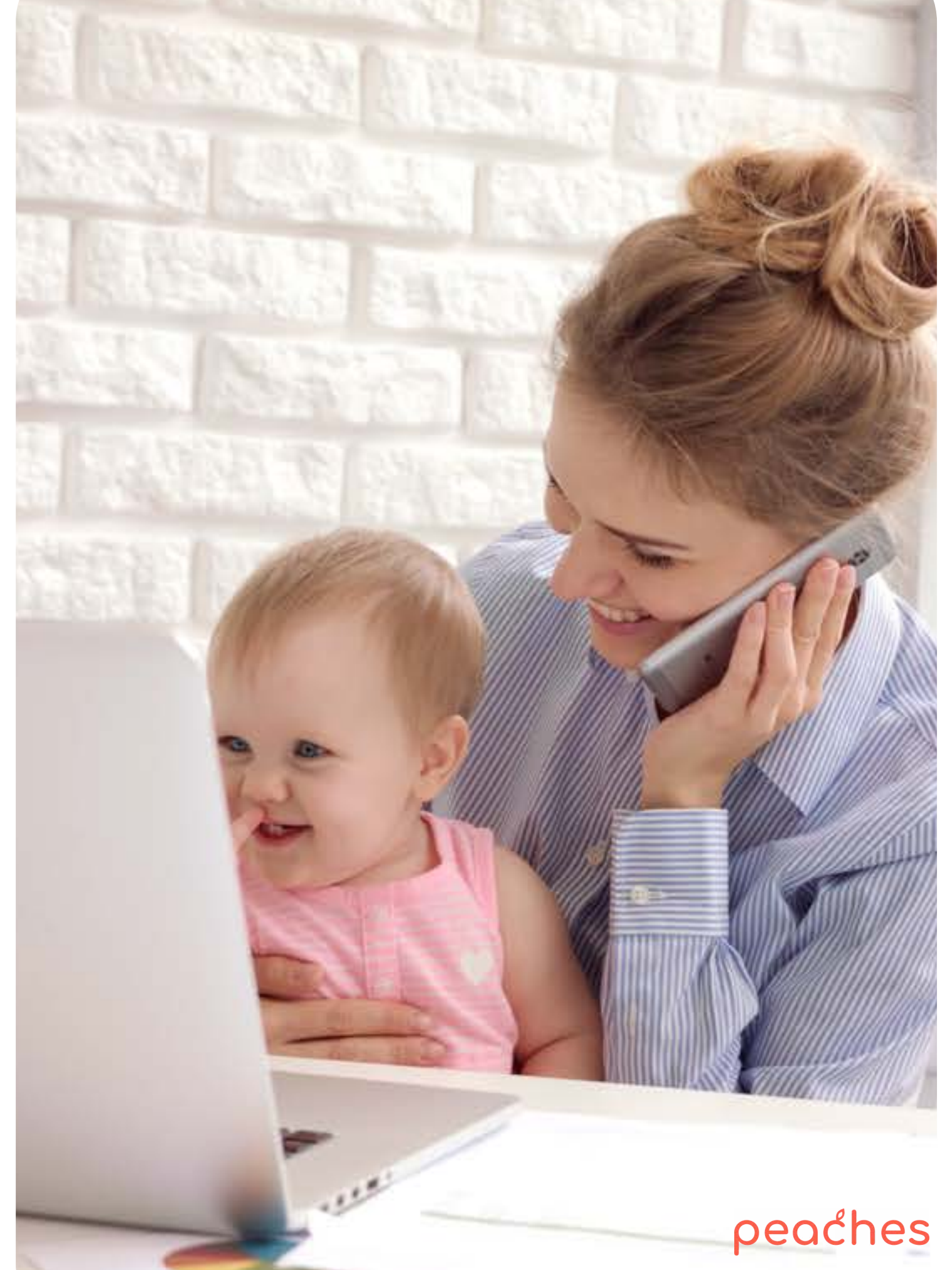
## **Eigene Firmen-Kita:**

Eine eigene Kindertagesstätte in unmittelbarer Büronähe ist eine der größten Entlastungen, die Unternehmen ihren Mitarbeitenden mit kleinen Kindern schaffen können. Sie bringt Ruhe in den Alltag und erlaubt den Eltern, sich hochkonzentriert und motiviert ihrer Arbeit widmen zu können – in dem guten Gefühl, dass die Kinder bestens aufgehoben sind.

## **Social Freezing:**

Eure Top-Nachwuchskraft fühlt sich richtig wohl bei Euch im Unternehmen, möchte aber trotzdem abwägen, wie es um die Vereinbarkeit von Kind & Karriere bei Euch bestellt ist – und möchte selbstbestimmt entscheiden, wann der richtige Zeitpunkt für ihre Familiengründung ist? Social Freezing (also das Einfrieren von Eizellen) ist hierfür eine immer populärer werdende Möglichkeit. Und was viele in Deutschland noch nicht wissen: es ist für Unternehmen ein Geheimtipp, um gerade die Loyalität von Frauen zu gewinnen, wenn sie so etwas finanziell unterstützen.

*Übrigens: peaches ist hierfür der Dienstleister Eurer Wahl und sorgt schon im Vorfeld für eine ideale Betreuung und Aufklärung.*



peaches

Bildquelle: Stockbusters / Canva

# Das große Budget



## Nanny-Angebote:

Eine wichtige Präsentation vor Ort beim Kunden steht am Nachmittag an, aber die beiden Grundschul Kinder müssen irgendwie umsorgt werden. Wenn nicht zufällig Oma oder Opa in der Nähe wohnen, hat dies nicht selten zu einem massiv gesteigerten Puls gerade bei Müttern geführt. Kuratierte Kinderbetreuungsangebote sind zwar nicht günstig, können aber helfen, allen Verpflichtungen gerecht zu werden.



## Eltern-Kind-Büros:

Ein gewichtiges Argument gegen Nanny-Angebote ist, dass man sein Kind (und seine Wohnung) doch nicht einer fremden Person in die Hände geben möchte. Hier könnten Eltern-Kind-Büros Abhilfe schaffen, die neben einem vollumfänglichen Arbeitsplatz eben auch Spiel- und Ruhemöglichkeiten für die Kinder bieten. Nicht unwichtig: die Kollegen werden nicht gestört, da es sich i.d.R. um abgetrennte Bereiche handelt.



## Firmenfitness:

Nicht günstig, aber einer der Klassiker der letzten Jahre. Gerade die großen Anbieter haben für alle Geschmäcker etwas dabei: vom Fitnessstudio, über Yoga & Pilates zu Salzgrotten, Stand-up Paddling und Sauna. Zählt auf jeden Fall schon in die Kategorie der persönlicheren Benefits und zeigt Wertschätzung ggü. Euren Mitarbeitenden. Bonus: die Wahrscheinlichkeit, dass Krankheitstage weniger werden, steigt.

## Unterstützung bei Adoptionen:

Manchmal klappt es einfach nicht auf natürliche Art und Weise mit der Familiengründung. Spätestens dann werden häufig auch Adoptionen in Betracht gezogen. Als Unternehmen hierfür Hilfeleistung anzubieten, damit die Mitarbeitenden sich nicht im Dschungel von Paragraphen & Co verlieren und den Kopf wieder freibekommen, hat sich schon häufig ausgezahlt. Gerade im Werben um gleichgeschlechtliche Paare kann so ein Angebot zum absoluten Trumpf im Recruiting werden. *Tipp: Bei peaches finden Mitarbeitende Unterstützung und Rat von Experten und Anwälten.*



peaches

[www.peaches-benefits.com](http://www.peaches-benefits.com)

# Wusstest Du eigentlich, wie viele Mitarbeitende durch Fertility Benefits unterstützt werden können?

## Periodenschmerzen / Migräne etc.

Periodenschmerzen betreffen **75%** der Frauen und haben eine große Auswirkung auf die Leistungsfähigkeit und das 1 mal im Monat! In unseren Live Sessions können wir individuell helfen und Lösungen aufzeigen.

## Unerfüllter Kinderwunsch

**1 von 6** Paaren ist betroffen: eine hohe psychische Belastung, die schnell zur persönlichen Krise werden kann. Zudem stehen insbesondere LGBTQ+ Paare und Single Frauen vor vielen Hürden.

## Während der Schwangerschaft

Eine Zeit voller Herausforderungen und Umstellungen. **2/3** aller Eltern fühlen sich überfordert. Wir begleiten Eure Mitarbeitenden mit dem größten Angebot vom Testsieger storchgeflüster.

## Nach der Geburt & Wochenbett

Die wohl intensivste Zeit im Leben junger Eltern - egal ob entspannte Geburt oder Notkaiserschnitt. peaches kann Eure Mitarbeitenden bei ihren Fragen und Sorgen unterstützen.

## Familienleben

Ein Kind ist eine enorme Belastung für die Beziehung. **20%** der Scheidungen finden im ersten Jahr nach der Geburt statt. peaches bietet eine Vielzahl an Coachings, um in dieser schwierigen Phase zu unterstützen.

## Fehlgeburten und Krisen

**1 von 3** Frauen erleidet eine Fehlgeburt. Zwischen **10 und 15%** entwickeln postpartale Depressionen. Wie wäre es, wenn ein Expert\*innenteam Eure Mitarbeitenden in solch einem Moment unterstützen könnte?

## Elternzeit und Wiedereinstieg

Ein Hauptgrund für einen Jobwechsel nach der Elternzeit ist mangelnde Vereinbarkeit. Mit peaches ist es möglich, dass Ihr eine stärkere Bindung in der Elternzeit aufbaut und interne Fluktuation reduziert.

## Menopause

Eine große psychische sowie körperliche Belastung, die sich über Jahre ziehen kann. Wir können mit einem holistischen Angebot und individuellen Sessions die hormonelle Umstellung intensiv unterstützen. 1 von 1



# Unternehmen müssen diesen Zeitraum im Griff haben!



Klare Analyse, ob Arbeitgeber mit Kind vereinbar ist. Nein? Fluktuation!



Unproduktivität bis hin zu Depressionen: hohe Fehlzeiten!



Mitarbeitende fürchtet die Reaktion der Führungskraft: Bruch in der Bindung!



Kaum Kontakt zum Unternehmen. Mitarbeitende geht: Fluktuation!



Kaum Kontakt zum Unternehmen. Mitarbeitende geht: Fluktuation!

Erste Gedanken

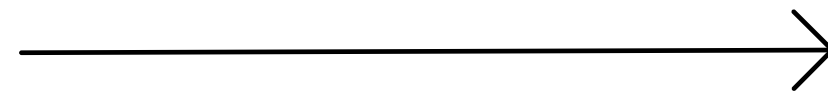
Kinderwunsch Phase

Schwangerschaft

Elternzeit

Menopause

Wer in diesem Zeitraum scheitert ...



... hat hier keine Mitarbeitenden mehr!



hier verliert ihr Eure Silver Workers!

#fertilitybenefits

peaches

# Warum peaches ?



## WERDE ZUM TOP WOMEN & FAMILY 2023 ARBEITGEBER

Wer die besten Köpfe in der Zukunft für sein Unternehmen gewinnen und halten kann, hat einen klaren Wettbewerbsvorteil.

### VORTEILE

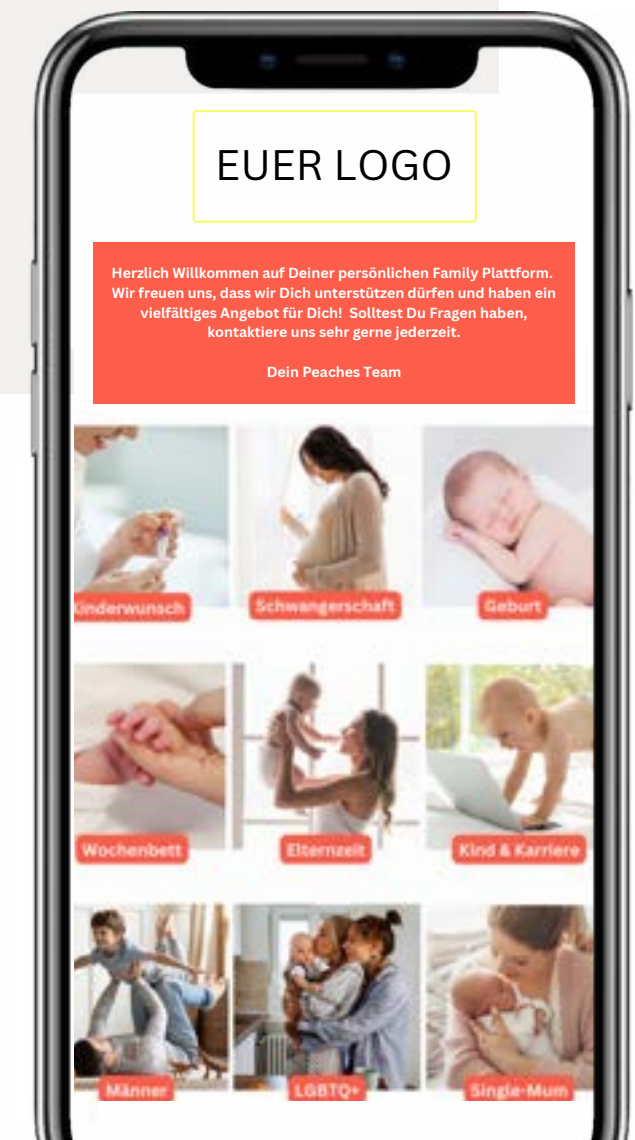
- ✓ Familienfreundliches Employer Branding
- ✓ Attraktivität für Toptalente der Branche
- ✓ Höhere Recruitingrates und sinkende Headhunter Kosten
- ✓ Geringere interne Fluktuation nach der Elternzeit
- ✓ Früherer Wiedereinstieg nach der Elternzeit

#talentmanagement

Top **2023**  
women & family  
company



**RETENTION 2.0**  
Family Page in eurem CI



# OBSTKORB & KICKERTABLE WAREN GESTERN

*Julia Neuen* / CEO peaches



**Neugierig geworden?  
[hello@peaches-benefits.com](mailto:hello@peaches-benefits.com)**



Ausgezeichnete Angebote im  
peaches Portfolio.



peaches

[www.peaches-benefits.com](http://www.peaches-benefits.com)