



## Familienbewusste Personalpolitik

### ➔ EIN ÜBERBLICK

Kleine und mittlere Unternehmen, die eine familienbewusste Personalpolitik betreiben, haben im Wettbewerb um Fachkräfte eine gute Ausgangsposition. Wer flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitkarrieren ermöglicht, wer junge Eltern bei der Kinderbetreuung und im Haushalt entlastet, der profitiert.

Wir stellen sieben Instrumente vor, mit denen Unternehmen etwas für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tun können. Dabei müssen keineswegs all diese Maßnahmen auf einmal umgesetzt werden. Unternehmen sollten mit kleinen Schritten beginnen und dort ansetzen, wo ihre Beschäftigten nachfragen. Denn jeder Betrieb braucht individuelle Lösungen.

### FLEXIBLE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Flexible Arbeitszeiten gehören zu den wichtigsten Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik.

Folgende Modelle bieten sich an:

- **Teilzeit:** Die Arbeitszeit reduziert sich um eine bestimmte Stundenzahl. Dabei kann die Arbeitszeit auch variabel eingeteilt werden. Die Beschäftigten haben z.B. ganze Tage frei, dafür arbeiten sie andere Tage durchgehend.
- **Gleitzeit:** Die Wochenarbeitszeit steht fest. Die Beschäftigten entscheiden in Abstimmung mit dem Team, wann sie arbeiten. Zu Kernzeiten müssen sie anwesend sein.
- **Arbeitszeitkonten:** Basierend auf der durchschnittlichen Wochenstundenzahl der Beschäftigten wird die Stundenzahl ermittelt, die sie zum Beispiel innerhalb eines Jahres im Betrieb leisten müssen. Daraufhin können die Beschäftigten pro Woche mehr oder weniger arbeiten. So können Unternehmen saisonale Schwankungen ausgleichen und Entlassungen verhindern.
- **Abgestufte Teilzeit:** Eignet sich, um den Wiedereinstieg aus der Elternzeit erfolgreich zu managen. Die wöchentliche Arbeitszeit wird dabei schrittweise erhöht.
- **Jobsharing:** Zwei Beschäftigte teilen sich eine Stelle. Voraussetzung: Sie stimmen sich ab und tauschen sich aus.





Für das produzierende Gewerbe, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und andere Unternehmen, die auf Schichtdienst angewiesen sind, ist die Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle nicht einfach. Doch auch kleine Maßnahmen können Beschäftigte entlasten. So helfen beispielsweise Gleitzeitkorridore von 15 Minuten vor und nach der Schicht, Kinder in Ruhe zur Tagesstätte zu bringen und wieder abzuholen. Das Angebot halber Schichten oder zeitlich versetzter Schichten hilft ebenfalls Beruf und Betreuungsaufgaben zu verbinden.

## FLEXIBLER ARBEITSORT UND –ORGANISATION

Viele Tätigkeiten lassen sich von zu Hause aus erledigen. Kombiniert mit flexiblen Arbeitszeiten helfen diese Möglichkeiten den Beschäftigten, Job und Familie in Einklang zu bringen.

- **Home-Office:** Die Beschäftigten arbeiten überwiegend von zu Hause aus. Sie sind per Telefon und E-Mail erreichbar.
- **Alternierende Telearbeit:** Die Beschäftigten arbeiten abwechselnd zu Hause und im Betrieb. Das Unternehmen stellt mehreren Personen einen Arbeitsplatz zur Verfügung, der reihum genutzt wird.

2

**Wichtige Voraussetzung ist eine funktionierende Kommunikation und ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmen und Beschäftigte.**

- Besprechungstermine in Kernzeiten legen, in denen z.B. eine Kinderbetreuung sichergestellt ist.
- Konkrete Arbeitsziele und Abgabetermine festlegen.
- Die Arbeit mehr am Ergebnis und nicht nur an der Zeit messen.

## ELTERNZEIT UND WIEDEREINSTIEG

Für Unternehmen lohnt es sich, Beschäftigte während der Elternzeit kompetent zu begleiten, um Firmen-Knowhow zu halten. Je besser Auszeit und Wiedereinstieg geplant werden, desto schneller erfolgt die Rückkehr.





- Vor der Elternzeit können in einem persönlichen Informations- und Planungsgespräch relevante Themen wie rechtliche Rahmenbedingungen zu Elternzeit, -geld und Mutterschutz besprochen, Möglichkeiten zum Kontakthalten während der Elternzeit festgelegt und erste Überlegungen für den beruflichen Wiedereinstieg getroffen werden.
- Während der Elternzeit ist es wichtig Kontakt zu halten, z.B. über Patenschaften oder eine feste Ansprechperson. Eltern können zu Betriebsfesten und Veranstaltungen eingeladen werden – gegebenenfalls auch mit Kind.
- Fachliche Weiterbildungen können auch von Elternzeitnehmenden wahrgenommen werden. Die Elternzeit kann so aktiv genutzt werden, um für neue Anforderungen fit zu werden.
- Die Gesetzgebung erlaubt Beschäftigten während der Elternzeit, bis zu 30 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Unternehmen können den Elternzeitnehmenden anbieten, an befristeten Projekten mitzuarbeiten oder andere Beschäftigte, die krank oder im Urlaub sind, zu vertreten.
- Einige Monate vor Ende der Elternzeit können in einem Gespräch feste Absprachen zum Wiedereinstieg, z.B. zur Arbeitszeit, getroffen werden. Weiterhin kann eine feste Ansprechperson in den ersten Wochen den Wiedereinstieg erleichtern

## KINDERBETREUUNG SICHERN

Nur Eltern, die ihre Kinder sicher betreut wissen, können sich gut auf ihre Arbeit konzentrieren. Aber es stehen nicht überall ausreichend Betreuungsplätze zur Verfügung. Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen, haben einen Gewinn.

- Unternehmen können Eltern frühzeitig unterstützen mit Kontaktdaten von
  - Babysittern,
  - Tagesmüttern und Tagesvätern,
  - Kindergärten und Kindertagesstätten sowie
  - Familienservice-Agenturen, die Betreuungsplätze vermitteln. Sie sind hilfreich, wenn es um die Suche nach einer passenden regelmäßigen Betreuungsform oder um kurzfristige Angebote für Ferien, Abendtermine oder „Notfälle“ geht.

Auch eine feste Ansprechperson, an die sich junge Eltern während der Suche wenden können, kann hilfreich sein.

- Es können betriebseigene Kinderbetreuungsplätze geschaffen werden. Zum Beispiel indem sie eine Tagespflegeperson beauftragen.





- Die Kinderbetreuung kann im Betrieb oder bei der Tagespflege stattfinden.
- Es können auch Belegplätze in einer bestehenden Kindertagesstätte erworben werden oder
- ein externer Anbieter, der in den Räumen des Unternehmens eine Tagesstätte betreibt, wird beauftragt. Er kümmert sich um Fachpersonal, kindgerechte Einrichtung und Betriebslaubnis.
- Unternehmen können selbst einen eigenen Betriebskindergarten bauen und betreiben. Hier beraten Familienservice-Agenturen und die lokalen Jugendämter.
- In Notfallsituation, wenn z.B. das Kind erkrankt oder die Tagesbetreuung ausfällt, schaffen flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten Freiräume für Beschäftigte.
- Unternehmen können zudem ein Eltern-Kind-Büro einrichten oder eine Notfallbetreuung in Kooperation mit einer Familienservice-Agentur anbieten.
- Unternehmen können Eltern mit dem steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss zur Kinderbetreuung (§ 3 Nr. 33 EStG) finanziell unterstützen, sofern die Kinder vor der Einschulung eine Tagespflegeperson oder eine Kindertagesstätte besuchen.

## BERUF UND PFLEGE

Unsere Gesellschaft altert. Der Anteil der pflegebedürftigen Menschen – ob mit oder ohne Pflegegrade – wächst. Das spüren auch die Unternehmen. Denn die Zahl der Beschäftigten, die ihre Eltern, Großeltern, Partnerinnen und Partner pflegen, steigt. Schon überschaubare Mittel helfen, pflegende Angehörige zu unterstützen.

- Zum offenen Umgang mit Pflegesituationen in der Belegschaft motivieren und den Pflegenden ein persönliches Gespräch anbieten.
- Informationen und Adressen rund um das Thema Pflege zusammentragen und beispielsweise über das Schwarze Brett verbreiten. Dazu gehören Adressen von Beratungsstellen, Pflegediensten, Pflegeeinrichtungen und Dienstleistungen wie Essen auf Rädern.  
<https://familienbewussteunternehmen.de/pflegekoffer/>
- Mit einer externen Beratungsstelle kooperieren. Hier können die Beschäftigten sich kostenlos und individuell beraten lassen.
- Da Pflegefälle sehr plötzlich eintreten können, muss schnell reagiert werden. Kurzfristige Freistellung, Sonderurlaub, flexible Arbeitszeiten und Home-Office schaffen Freiräume.





- ➔ Hier hat der Arbeitnehmende einen rechtlicher Anspruch auf eine Freistellung von der Arbeit, von bis zu 10 Tagen, um die weitere Pflege des Angehörigen zu organisieren.

## SERVICE FÜR FAMILIEN

Unternehmen, die berufstätigen Eltern einen familienunterstützenden Service anbieten, schaffen ihren Angestellten Freiräume für eine bessere Balance von Beruf und Familie. Die gewonnene Zeit verringert die Belastung und bringt mehr Energie für Arbeit und Familie.

- Haushaltsnahe Dienstleistungen, z.B. ein Wäsche- und Bügelservice. Entweder der Dienstleistende holt die Wäsche im Unternehmen ab oder das Unternehmen handelt Rabatte in der Umgebung aus. Auch ein Einkaufsservice oder Hol- und Bringdienste können entlasten.
- Essen zum Mitnehmen aus der Kantine anbieten oder Kinder von Beschäftigten ein Mittagessen in der Betriebskantine ermöglichen.
- Eine Liste mit Kontaktdaten zu Dienstleistungsagenturen, Reinigungspersonal oder Hausmeister- und Gartenservices erstellen und bekannt machen.
- Finanzieller Zuschuss bei der Geburt oder Einschulung eines Kindes oder für die Kinderbetreuung. Viele familienbewusste Maßnahmen können als Betriebsausgaben, Werbungskosten oder Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden.

5

## FAMILIENBEWUSSTE UNTERNEHMENSKULTUR

Eine familienbewusste Unternehmenskultur reagiert aufmerksam auf die verschiedenen Lebenssituationen der Beschäftigten, bewertet dort erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse positiv und nutzt diese im betrieblichen Ablauf.

- Das Familienbewusstsein nach außen kommunizieren, und sich damit als attraktives Unternehmen positionieren. Sei es über Social-Media-Kanäle, Pressemitteilungen oder Tage der offenen Tür. Das kann auch neue Fachkräfte überzeugen.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ins Leitbild des Unternehmens integrieren.
- Verantwortungs- oder Führungsfunktionen auch in Teilzeit ermöglichen.
- Kompetenzen wie Kommunikation und Organisation, die während der Familienphase gestärkt wurden, erkennen und wertschätzen. Diese Kriterien lassen sich auch einbeziehen, wenn Beschäftigte beurteilt werden.

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.familienbewussteUnternehmen.de](http://www.familienbewussteUnternehmen.de)

