

# KAFASAX-GLOSSAR

## BEGRIFFLICHKEITEN ZUM THEMA „VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE“ VERSTEHEN

### Inhalt

1 Interne Kommunikation & Personalmarketing .....	2
2 Arbeitszeitgestaltung.....	7
3 Flexibler Arbeitsort .....	11
4 Kinderbetreuung.....	13
5 Elternzeit & Wiedereinstieg.....	16
6 Familienbewusste Aus- & Weiterbildung .....	19
7 Pflegende Angehörige .....	21
8 Service für Familien .....	25

### Abkürzungen

AN – Arbeitnehmer\*innen

AG – Arbeitgeber\*innen

*Quelle in Anlehnung an Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015)*

## 1 Interne Kommunikation & Personalmarketing

analoge Tools			
Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipps
<b>Flyer &amp; Broschüren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Printmedien als Zusammenfassungen für Beschäftigte und/oder BewerberInnen</li> <li>• Unternehmen in der Öffentlichkeit repräsentieren/vertreten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• familienbewusste Angebote sichtbar machen</li> </ul>	Ansprechendes Design, klare Struktur, wichtiger Inhalt, auf den Punkt gebracht
<b>Plakataktionen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schnelles Mittel zum Bekanntmachen von besonderen Ereignissen oder neuen Angeboten</li> <li>• Ort: Schwarzes Brett, Tablet-Aufleger in Kantine etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• für Bekanntgabe von Betriebsfesten mit Teilnahme der Angehörigen</li> </ul>	beständiges Logo für Wiedererkennungswert
<b>Schwarzes Brett</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung und Zugang von Informationen - analog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarkeitsthemen: z.B. lokale und regionale Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Notfallnummern</li> </ul>	Festlegung eines Verantwortlichen für die Aktualisierung der Informationen
<b>Mitarbeiterzeitung und Newsletter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbreitungsmedium – analog oder digital</li> <li>• Raum geben für realistische Erfahrungsberichte seitens AN (freiwillig)</li> <li>• informiert alle AN über das aktuelle Geschehen im Unternehmen (Aufträge, Auftragslage, Kundenbesuche, Gesundheits- und Sportangebote)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung Vereinbarkeitsangebote</li> <li>• Berichtsthemen: z.B. Herausforderungen beim Kontakt während der Elternzeit, Erfahrungen mit Notfallbetreuung, Pflegezeit</li> </ul>	auch digital anwendbar

digitale Tools			
Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipps
<b>Intranet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmensinternes Computernetzwerk</li> <li>• Vermittlung und Zugang von Informationen - digital</li> <li>• möglich als Intranet-App für schnelleres Zugreifen von Unterwegs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarkeitsthemen: z.B. zur Verfügung stellen von Links oder Formularen, Kinderbetreuung, Notfallnummern</li> </ul>	Festlegung eines Verantwortlichen für die Aktualisierung der Informationen
<b>Internetauftritt des Unternehmens</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Visitenkarte“ des Unternehmens und erster Anlaufpunkt für BewerberInnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• möglichst klare Beschreibung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Aufbau einer „Arbeitgebermarke“</li> </ul>	
<b>Soziale Netzwerke und Bewertungsportale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung von Kanälen für das Personalmarketing</li> <li>• Voraussetzung ist Offenheit für den Austausch und die Möglichkeit der Beschäftigten authentisch zu reagieren</li> <li>• produktiver Umgang auch mit kritischen Reaktionen durch Geschäftsleitung oder Personalabteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweis auf Familienfreundlichkeit des Unternehmens durch Posts, Erfahrungsberichte etc.</li> </ul>	Erfahrungsberichte in sozialen Medien, Meinungsaustausch in Bewertungsportalen
persönliche Tools			
Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipps
<b>Betriebsfeste</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsfeier eines Unternehmens (häufig Jahreshöhepunkt)</li> <li>• Steigerung der Motivation der AN</li> <li>• Förderung betriebliches Miteinander sowie des Kontaktes unter den Beschäftigten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entlastung hins. Organisation der Betreuung von Kindern</li> <li>• Schaffung einer entspannten Atmosphäre außerhalb des beruflichen Alltags durch Firmenfeiern mit Familienangehörigen</li> <li>• Signalwirkung seitens des AG in Bezug auf die Wertschätzung der AN und deren Familien</li> </ul>	Gibt es Wünsche seitens der AN? Werden die Bedürfnisse der Kinder (z.B. gesondertes Kinderprogramm mit Spielen) berücksichtigt?

<b>Betriebliche Ansprechpartner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anlaufstelle für persönliche Fragen, Ratschläge, Hilfsanfragen sowie Unterstützung</li> <li>• sammeln und bündeln von Informationen und reagieren auf Hilfsanfragen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unerwartete Schwangerschaft</li> <li>• Umgang mit plötzlich eintretendem familiärem Pflegefall</li> </ul>	direkte Beschäftigte oder Personalangestellte bieten meist eine niedrigere Hemmschwelle
<b>Beschäftigte als Botschafter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formen: Mund-zu-Mund-Propaganda, Videobotschaften z.B. auf Karrierewebsites, Auftritten auf Messen oder Veranstaltungen, Werbung für offene Stellen im Bekanntenkreis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• im Speziellen ein/e Botschafter*in für Vereinbarkeitsthemen</li> </ul>	persönliche Botschaften von Beschäftigten können ein Aushängeschild für Bemühungen zu Vereinbarkeit sein
<b>Formelle &amp; informelle Mitarbeitergespräche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige und persönliche Gespräche für individuelle Lösungen, Entwicklungspotential und Zielvereinbarungen</li> <li>• <i>formell</i>: festgelegtes, geplantes, offizielles Gespräch</li> <li>• <i>informell</i>: oft spontanes, zufälliges, lockeres Gespräch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekanntmachen der Vaterschaft/Mutterschaft</li> <li>• Dauer der Elternzeit</li> <li>• gemeinsame Planung der Arbeitszeit aufgrund eintretender Pflegefälle in der Familie</li> </ul>	Eltern-, Väter- oder Mutterstammtische
<b>Mitarbeiterversammlungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit zur Verankerung von bedeutenden Themen, welche alle Beschäftigten unmittelbar erreicht</li> <li>• Information der AN über betriebliche Belange</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarkeitsthemen im gesamten Betrieb als fester Tagespunkt, z.B. Hinweis auf neue Angebote oder aktuellen Stand im Unternehmen</li> <li>• deutliches Signal für Vereinbarkeit</li> <li>• Ideensammlung der AN zum Thema möglich</li> </ul>	mögliche Themen: Betriebskindergarten, Freistellungstage in den Ferien, etc.

weitere Tools			
Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipps
Beschäftigtenbefragung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bestätigen das Interesse seitens AG an der Meinung der AN, der Möglichkeit Angebote zu entwickeln oder bestehende Angebote aufzuführen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thema familienbewusste Personalpolitik: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Befragung zu Beginn des Aufbaus von Angeboten</li> <li>○ regelmäßiges Stimmungsbild</li> <li>○ Abfrage von Wünschen</li> <li>○ Kritik</li> </ul> </li> </ul>	Hinweise & Tipps für Beschäftigtenbefragung: <a href="#">UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie“</a>
Abstimmung interner und externer Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>interne Kommunikation</i>: bezieht sich auf die Kommunikation der Mitarbeiterschaft untereinander und mit dem Management</li> <li>• <i>externe Kommunikation</i>: betrifft das gesamte Beziehungsfeld eines Unternehmens mit seiner Umwelt</li> <li>• Zusammenhang von interner und externer Kommunikation im Unternehmen leben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Themengebiete bezogen auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> <li>• mögliches Heranziehen von externen Unternehmenspartnern zur Unterstützung von familienfreundlichen Projekten (z.B. Betriebskindergarten)</li> </ul>	Prozess: Strategie entwickeln und verfolgen, Zielgruppen klar definieren und gezielt ansprechen, glaubwürdige Informationen und Beispiele anführen, passende Anlässe nutzen, gezielter Einsatz von Medien und deren Mischung, sensibler Umgang mit Tabuthemen, Themen nicht zu oft oder wiederholt aufbringen <i>geeignete Anlässe: Betriebsfeier, Trainings, Befragungen</i>
Engagement in regionalen Netzwerken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement kann z.B. bestehen aus: Bereitstellung von Fachwissen, Organisation von Veranstaltungen, Sponsoring, Werbung für bestimmte Aktionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plattform für Sichtbarkeit als familienbewusster AG</li> </ul>	Engagement z.B. in <a href="#">lokalen Familienbündnissen</a> , um als familienbewusster AG sichtbar zu werden
Zertifikate & Wettbewerbe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überprüfung des eigenen Angebotes hins. Vereinbarkeitsthemen</li> <li>• Auszeichnungen, Siegel und Zertifikate für eigenen Außenauftritt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überprüfen und sichtbarmachen der Familienfreundlichkeit des Unternehmens</li> </ul>	<a href="#">Lokale Bündnisse für Familie Erfolgsfaktor Familie</a>

<b>Familienfreundliche Bewerbungsgespräche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematik auf die Zielgruppe anpassen – Wo liegen die Bedürfnisse der BewerberInnen?</li> <li>• Erwartungen, Möglichkeiten und Grenzen klären und offen kommunizieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit für AG ein klares Signal setzen indem sie Vereinbarkeit von Familie und Beruf selbst ansprechen</li> <li>• Einbindung familienorientierter Karriere bei Karrierevorstellung</li> </ul>	Karriereförderung nach Familienphase: alternative Arbeitszeitmodelle; bei Ausschreibungen Kompetenzen erwähnen, die Eltern mitbringen; Programme für Wiedereinsteigende; gezielte Ansprache von Quereinsteiger*innen
<b>Familienfreundliche Stellenanzeigen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in KMU gute Rahmenbedingungen, um die Vorteile zu betonen und z.B. qualifizierte Frauen zu erreichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit für Unternehmen ihr Familienbewusstsein deutlich zu machen z.B. mit Logos oder Zertifikaten; Verweis auf Angebote schon in Stellenanzeigen</li> <li>• direkte Informationen für Eltern, welche Rahmenbedingungen und Leistungen für Eltern anbieten, um die Vereinbarkeit besser zu realisieren</li> </ul>	<a href="#"><u>Plattform für Jobsuche speziell für Eltern</u></a>

## 2 Arbeitszeitgestaltung

Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipp
<p><b>Gleitzeit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erlaubt AN, innerhalb eines gewissen Rahmens, den Arbeitsbeginn und das Ende des Arbeitstages selbst zu bestimmen</li> <li>• Kernarbeitszeit stellt die Anwesenheit aller AN sicher und bietet positive Ergebnisse wie z.B. größeres Verantwortungsbewusstsein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• häufigste und wirkungsvollste Art der Arbeitszeitflexibilisierung</li> <li>• die AN können ihre Arbeitszeit an ihr Privatleben anpassen z.B. Öffnungszeiten des Kindergartens, Zeit für Pflege</li> </ul>	<p>Benachteiligungen vermeiden, z.B. darauf achten, dass AN wegen unterschiedlicher Anwesenheitszeiten nicht unliebsame Tätigkeiten erledigen müssen und AN ohne familiäre Verpflichtungen nicht benachteiligt werden (z.B. durch Schichten am Wochenende oder in der Nacht)</p> <p><i>Bedenken ernstnehmen und ansprechen</i>, Mehrbelastung anerkennen, Verständnis durch außerbetriebliche Aktionen fördern, gemeinsam Leitlinien festlegen, z.B. auch Angebote überlegen die familiär Verpflichteten ermöglichen schwierige Schichten zu übernehmen (spezielle Betreuung am Wochenende/an Feiertagen)</p>

<b>Arbeitszeitkonten</b>  <b>Jahresarbeitszeitkonto</b>  <b>Lebensarbeitszeitkonten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dienen dem Ausgleich von Auslastungsschwankungen im Betrieb</li> <li>• Ausgleich von Plus- und Minusstunden über das ganze Jahr möglich</li> <li>• Arbeitszeit muss über längeren Zeitraum erfasst und kontrolliert werden was evtl. höheren Personalaufwand erfordert, aber es können z.B. Mehrkosten durch Kurzarbeit oder Überstundenzuschläge entfallen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balance bei familiären Verpflichtungen, z.B. durch Ansammlung von Überstunden für Pausenzeiten oder Minusstunden für späteren Ausgleich</li> <li>• Speicherung der Arbeitszeit über längeren Zeitraum insbesondere zum Nutzen für längere Auszeit z.B. für Familie, Weiterbildung</li> <li>• höhere Flexibilität möglich (z.B. am Geburtstag des Kindes eher gehen, zeitiger ins Wochenende starten)</li> </ul>	
<b>Abgestufte Teilzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit der stufenweisen Arbeitszeiterhöhung</li> <li>• bietet Anreiz für einen schnelleren Wiedereinstieg</li> <li>• qualifiziertes Personal kann im Unternehmen gehalten werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedereinstieg nach Elternzeit durch gemeinsame Planung</li> </ul>	Anspruch auf einen Teilzeitjob (nach Teilzeit- und Befristungsgesetz) in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigte; Betriebsrat rechtl. gesehen kein Mittbestimmungsrecht auf die vereinbarte/tariflich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit aber auf die tägliche Arbeitszeit (§ 87 I Nr. 2 BetrVG)
<b>Teilzeit während Elternzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterarbeiten von qualifizierten AN ermöglichen</li> <li>• schneller Wiedereinstieg nach einer Pause</li> <li>• AN halten den Kontakt zu ihren Kolleg*innen und sind über die Geschehnisse im Unternehmen informiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• während der Elternzeit können max. 30 Wochenstunden im monatlichen Durchschnitt als Teilzeittätigkeit gearbeitet werden</li> <li>• auch wenn Eltern gleichzeitig oder abwechselnd in Elternzeit sind, dann kann jeder die 30 Stunden nutzen</li> </ul>	Teilzeitarbeitende für regelmäßige Besprechungen, Schulungen oder Weiterbildungen mitbedenken und Termine entsprechend organisieren

<b>Reduzierte Vollzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• umfasst Modelle mit 70-80% der Vollarbeitszeit</li> <li>• Arbeitszeit kann täglich reduziert sein oder Vollzeit mit Ausgleich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hilfreich für Führungskräfte mit familiären Verpflichtungen</li> </ul>	
<b>Jobsharing (Arbeitsplatzteilung)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zwei AN teilen sich einen Arbeitsplatz und stimmen ihre Arbeits- und Freizeit aufeinander ab</li> <li>• Führungskräfte sollten die Aufgaben delegieren und ausreichend Zeit für Abstimmung einplanen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gute Möglichkeit, um eine erfolgreiche Karriere mit dem Wunsch nach einem Familienleben zu vereinbaren</li> <li>• in Führungspositionen bleibt so auch neben einem Beruf, der große Verantwortung und hohe Arbeitsleistung mitbringt, genügend Zeit für die Kinder</li> </ul>	
<b>Vertrauensarbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitszeitkonten entfallen</li> <li>• AN sind selbst verantwortlich für die Einhaltung ihrer Vertragsarbeitszeit</li> <li>• Grundlage ist eine konkrete Absprache zwischen AN und AG über Ziele und Ergebnisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit der Arbeitseinteilung und Freizeiteinteilung nach persönlichen Bedürfnissen (größtmögliche Flexibilität für Vereinbarkeit von Familie und Beruf)</li> </ul>	
<b>Familienfreundliche Schichtmodelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilisierung der Schichtmodelle für Familienfreundlichkeit durch z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ soweit möglich mehr Tagesbetrieb statt Nachts/am Wochenende</li> <li>○ erweiterte Planung des Personaleinsatzes für individuellere Planung und Ausfallmanagement evtl. unter Einbezug der AN</li> <li>○ flexiblere Arbeitszeitkonten oder Anfangs- &amp; Endzeiten</li> <li>○ befristete Sonderschichtpläne (z.B. nur Tagesschichten)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenhängende Freizeitblöcke zur Erholung und Zeit mit Familie</li> <li>• mehr Familienzeit schaffen (vor allem am Wochenende, Nachmittag- und Abendzeiten)</li> </ul>	für alle Sonderregelungen zur Arbeitszeitgestaltung befristet und überprüfen des Angebots sowie Änderungen bei sich verändernder Lebenssituation von Beschäftigten

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Schichttauschbörse unter den Beschäftigten</li> <li>○ Einführung von Teilzeit im Schichtbereich</li> </ul>		
<b>Pausenregelung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Einführung von freien Pausenregelungen ermöglichen flexiblere Arbeitszeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Möglichkeit in der Pause unvorhergesehene Termine oder dauerhafte Aufgaben problemfrei zu bewältigen</li> </ul>	rechtlich kann Betriebsrat über Dauer und zeitliche Gestaltung der Pausen mitbestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)
<b>Urlaubsregelung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kompromisslösungen bedenken um gegenseitiges Verständnis zu fördern und Unstimmigkeiten zu verhindern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rücksichtnahme auf besondere Anforderungen z.B. Urlaubsplanung von Eltern abhängig von Ferienzeiten</li> </ul>	Betriebsrat darf bei allgemeinen Urlaubsgrundsätzen mitbestimmen (§ 87 I Nr. 5 BetrVG) es müssen jedoch die Bundesurlaubsgesetze sowie evtl. Tarifverträge beachtet werden
<b>Sonderurlaub</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mitbestimmungsrecht durch Betriebsrat</li> <li>● Sonderregelung gilt bei erkrankten Kindern unter zwölf Jahren, wenn es sonst keine weitere betreuende/beaufsichtigende Person im Haushalt gibt</li> <li>● Gewährung nach § 45 SGB V. bis zu zehn Tage (pro Kind; 20 Tage, wenn alleinerziehend) unbezahlte Freistellung und Krankengeldzahlung als Lohnersatzleistung durch Krankenkasse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pflege und Versorgung des Kindes im Krankheitsfall</li> </ul>	

<b>Sabbatical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabbatjahr ermöglicht Jobausstieg für längeren Zeitraum bei anhaltendem Arbeitsverhältnis z.B. für Fortbildung, Reisen, aus familiären Gründen</li> <li>• kann durch angesparte Arbeitszeit, Langzeitkonto oder unbezahlten Urlaub ausgeglichen werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auszeit und reisen mit der Familie möglich</li> </ul>	Beachtung des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II-Gesetz) notwendig
-------------------	--	--	---

### 3 Flexibler Arbeitsort

Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipps
<b>Arbeit nach Hause nehmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit bestimmte Arbeit nach Hause zu nehmen und dort zu erledigen</li> <li>• bietet für AN den Vorteil von ungestörter und konzentrierter Arbeit</li> <li>• oft wegen mobiler Endgeräte ohne Mehraufwand möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilität bei unvorhergesehenen Ereignissen innerhalb der Familie möglich</li> </ul>	klare Regelungen festlegen; rechtlich gesehen dürfen dienstlich überlassene Geräte, wenn für Privatnutzung erlaubt, steuerfrei privat genutzt werden (§ 3 Nr. 45 EStG)
<b>Arbeiten von unterwegs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsform, bei der man weder an das Büro noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist</li> <li>• oftmals genutzt z.B. im Vertrieb, dabei entwickelte Erfahrungen nutzen, um andere Tätigkeiten ebenfalls zu flexibilisieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilität beim Reisen</li> </ul>	um mobiles Arbeiten weiterzuentwickeln können folgende Fragen hilfreich sein: Gibt es Tätigkeiten die ortsungebunden zu erledigen sind? Wie ist die Präsenzkultur im Betrieb?

			<p>Ist Anwesenheit in Meetings notwendig und wie viel Zeit nötig?</p> <p>Wie wird Arbeitserfolg gemessen?</p> <p>Welche MitarbeiterInnen sind evtl. für mobiles Arbeiten besonders geeignet?</p> <p>Was sind mögliche Herausforderungen?</p>
<b>Alternierende Telearbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufteilung der Arbeit für zu Hause und im Büro</li> <li>• vereinbarte Zeiten oder fester Umfang daheim und Termine</li> <li>• Besprechungen und Absprachen im Betrieb</li> <li>• Modell kann mit flexiblen Arbeitszeiten kombiniert werden</li> <li>• durch Konferenzen via Telefon oder Video, sowie durch digitale Ablagesysteme mit externem Zugriff vereinfacht werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Arbeiten von zuhause (z.B. ermöglicht, das Büro früher zu verlassen um Kinder abzuholen und die Arbeit zuhause zu beenden)</li> <li>• Entlastung der Arbeitnehmer bei Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger</li> </ul>	
<b>Telearbeit/ Homeoffice</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überwiegende Arbeit an bürofernen Orten, nur gelegentliche Präsenz am Arbeitsplatz</li> <li>• AG stellt Ausstattung für Arbeitsplatz</li> <li>• Transparenz bei Regelung, wer von Modell profitiert sowie zu Abstimmungs- und Feedbackprozessen, um Teameinbindung zu ermöglichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> <li>• Entlastung Arbeitnehmer bei Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger</li> </ul>	<p>Mitbestimmungsrecht beim Betriebsrat (zur Beachtung: § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 6, 7, 10 und 11 sowie § 111 Satz 2 Nr. 4 und 5 BetrVG)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortung bei Führungskräften</li> </ul>		
<b>Tipps für mobiles Arbeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Testen und stetig prüfen – Modelle bringen oft Vorteile, benötigen Struktur und neue Wege</li> <li>• am besten Pilotphasen und Evaluation mit einzelnen Beschäftigten durchführen, um Modell für Tätigkeiten/Fachkräfte zu testen und Möglichkeit für AN und AG zur Änderung einplanen</li> <li>• Absprachen im Team darüber, welche Tätigkeiten mobil geeignet sind und wie darüber abgestimmt werden soll</li> <li>• Formate für regelmäßigen Austausch aufbauen</li> <li>• Transparenz fördern, um Neid und Missverständnisse im Betrieb zu vermeiden</li> </ul>		

#### 4 Kinderbetreuung

Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipps
<b>Kinderbetreuungszuschuss</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit von Seiten des Unternehmens AN finanziell bei Kinderbetreuung zu unterstützen siehe Regelungen § 3 Nr. 33 EStG.</li> <li>• für AG: bei nicht schulpflichtigen Kindern steuer- und sozialversicherungsfrei z.B. für Tagespflege oder KiTa; bei schulpflichtigen steuer- und sozialversicherungspflichtig aber als Betriebsausgabe absetzbar</li> <li>• Höhe des Zuschusses selbst festlegbar, aber muss zusätzlich zu Lohn gezahlt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• finanzielle Unterstützung von Familien</li> </ul>	bevor Unterstützung AG hins. Kinderbetreuung Bedarfe abfragen, auch um passendes Angebot anbieten zu können

regelmäßige Betreuung

<p><b>Belegplätze in bestehender Betreuungseinrichtung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anmietung von Belegplätzen (d.h. festlegen und reservieren von freien Plätzen für Beschäftigte) in bestehenden Betreuungseinrichtungen gegen bestimmten Beitrag oder Finanzierung von zusätzlichem Betreuungspersonal z.B. für längere Öffnungszeiten</li> <li>• kann steuermindernd geltend gemacht werden (§ 3 Nr. 33, 34a EStG)</li> <li>• bei Nicht-Belegung der Plätze werden diese anderweitig vergeben – vertragliche Regelungen sind sinnvoll</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (Entlastung für Familien)</li> </ul>	
<p><b>Kinderbetreuung im Verbund</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperation mit anderen Unternehmen für gemeinsame Infrastruktur, vorhandene Erfahrungen und Ressourcen im Bereich Kinderbetreuung</li> <li>• gemeinsamen Bedarf bei Unternehmen in Nachbarschaft erfragen, z.B. über IHK und Kontakt mit Anbietern für Kinderbetreuung vor Ort – öffentliche oder freie Träger sowie Tageseltern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (Entlastung für Familien)</li> <li>• Möglichkeit auch für eine Betreuung im Notfall oder Ausnahmesituation durch Externe</li> <li>• Kosten werden geteilt und sind wie Investitionen steuerlich absetzbar als Betriebsausgaben</li> </ul>	<p>Bilder von Aktionen und Betreuung mit Kindern mit Erlaubnis der Beteiligten verwenden um positive Eindrücke zu schaffen z.B. für die Mitarbeiterzeitung</p>
<p><b>Betriebseigene Betreuungseinrichtung</b></p>	<p>zwei Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kindertagespflege im Unternehmen einrichten mit entsprechender Anzahl an Tageseltern oder betriebseigene KiTa bei mindestens 10 Kindern in dauerhafter Betreuung (Achtung – dafür wird Betriebserlaubnis benötigt siehe SGB VIII)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entlastung der Arbeitnehmer bei Betreuung der Kinder</li> <li>• Betreuungslücken können durch Angebote für alle Altersgruppen geschlossen werden</li> </ul>	<p>betriebliche Hausaufgabenbetreuung einrichten indem z.B. regelmäßiger Hausaufgabenservice mit Nachhilfelehrer*innen aufgebaut wird</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit für Unternehmen die Rahmenbedingungen an die AN anzupassen</li> </ul>		
<b>punktueller Betreuung</b>			
<b>Ferienbetreuung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abhilfe zur Betreuung der Kinder in den Ferienzeiten, die über Urlaub der Eltern hinausgehen</li> <li>• empfehlenswert Kooperation mit anderen Unternehmen vor Ort und Trägern/Organisationen für Ferienbetreuung z.B. Sportvereine, kirchliche Träger, Stadtverwaltung oder Engagement in lokalem Bündnis für Familien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entlastung der AN bei der Betreuung der Kinder in den Ferien (keine Notwendigkeit für eine alternative Betreuung)</li> <li>• Einrichtung von Betriebsbesuchen für Kinder von AN</li> </ul>	<p>offensive Kommunikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindestens sechs Monate vorher bekannt geben</li> <li>• Feste Zeiten für Ferienbetreuung bestimmen wie z.B. in welchen Ferienwochen diese immer stattfindet</li> <li>• Abbau von Berührungsängsten bei erstmaligem Angebot durch Einladung von Freunden der Kinder</li> <li>• Veröffentlichung von Fotos, Erfahrungsberichten und kurzem Feedback der Eltern in Intranet, Mitarbeiterzeitung o.ä. um andere zu Teilnahme zu ermutigen</li> </ul>
<b>Notfallbetreuung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen dient vor allem als Kooperationspartner und Vermittlungshilfe</li> <li>• Zusammenarbeit z.B. mit Tagesmütterverband oder Familienservice für schnelle Vermittlung einer Betreuungsperson oder Aufbau eines betriebsinternen Netzwerkes aus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erleichtert Beschäftigten Erfüllung der Aufgaben auch im Notfall jeglicher Art z.B. Ausfall von Schulstunden, Fortbildung oder Dienstreise</li> </ul>	<p>Kosten für Kurzzeit-, Ferien- oder Notfallbetreuung sind abzugsfähige Betriebsausgaben und bestimmte Betreuungskosten aus beruflich veranlassten Gründen sind steuerfrei ersetzbar für AN</p>

	z.B. AN im Ruhestand oder nicht berufstätigen Partner		durch AG bis maximal 600€ pro Jahr (§ 3 Nr. 34a EStG)
<b>Eltern-Kind-Büro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wirkungsvolles und sichtbares Angebot in Form von Arbeitszimmer mit Bürotechnik</li> <li>Spielecke für kurzfristigen Betreuungsbedarf (eher nicht als Alternative zu regulärer Betreuung)</li> <li>bei häufigeren oder planbaren Fällen kann ggf. jemand für die Betreuung angestellt und die Kosten mit AN geteilt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>bietet die Möglichkeit für AN, die Betreuung kurzfristig selber zu übernehmen und entspannt zu reagieren</li> </ul>	Gestaltung des Eltern-Kind-Büros gemeinsam mit den AN um deren Wünschen und Bedürfnissen zu entsprechen

## 5 Elternzeit & Wiedereinstieg

Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipp
<b>Elterngeld und Elternzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elterngeld gehört zu den Familienleistungen in Deutschland</li> <li>fängt fehlendes Einkommen auf, wenn Eltern nach der Geburt für ihr Kind da sein wollen und deshalb ihre berufliche Arbeit unterbrechen oder einschränken</li> <li>Elternzeit ist die unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Eltern, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen</li> <li>Neue Regelungen ab 1. Juli 2015 <ul style="list-style-type: none"> <li>ElterngeldPlus: wenn Eltern während Elterngeldbezug in Teilzeit arbeiten, erhalten sie länger ElterngeldPlus (ein Monat</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elterngeld schafft einen Ausgleich, falls die Eltern weniger Einkommen haben, weil sie nach der Geburt zeitweise weniger oder gar nicht mehr arbeiten.</li> <li>hilft, die finanzielle Lebensgrundlage der Familien zu sichern</li> <li>Nachfrage nach individuellen Teilzeitmodellen wird mit deren Einführung vermutlich zunehmen</li> <li>für AG große Chance das KnowHow und die AN zu erhalten, sowie keine Elternzeitvertretungen einarbeiten zu müssen</li> </ul>	Väter durch gemeinsame Planungsmöglichkeiten und Informationen zu Elternzeit ermutigen (positive Reaktionen) z.B. auch durch gemeinsames Planungsgespräch mit den werdenden Eltern

	<p>Elterngeld = zwei Monate Elterngeld-Plus)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Partnerschaftsbonus: bei geteilter Kinderbetreuung und paralleler Arbeit von Mutter und Vater für vier Monate in Teilzeit (25-30 Wochenstunden) gibt es vier Monate zusätzlich ElterngeldPlus</li> <li>○ flexiblere Elternzeit: 24 Monate Elternzeit möglich (statt 12) zwischen 3.-8. Geburtstag des Kindes, Anmeldefrist für Elternzeit in dem Zeitraum ist dafür 13 Wochen</li> </ul>		
<b>Vorbereitungsgespräche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zur Planung von Elternzeit durch Klärung von Dauer, Ausstiegszeitpunkt, Kontakt, Fortbildung und/oder Beschäftigung während der Elternzeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elternzeit stellt kein Hindernis bei der Fortbildung oder weiteren Beschäftigung dar</li> </ul>	<p>Betriebsrat kann Vorschläge zu Ein- und Durchführung sowie Maßnahmen zu Aus-, Fort- oder Weiterbildung in die Personalplanung einbringen aber nur mit Unterrichtung seitens AG (§ 92 BetrVG)</p>
<b>Kontaktprogramme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbindung von AN zu Betrieb auch während Elternzeit schaffen durch regelmäßigen Informationsaustausch</li> <li>• z.B. Informationen über Intranet (inkl. Zugang), Betriebszeitung, regelmäßiges Infoblatt als Zusammenfassung wichtiger Neuigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bereitet AN auch auf die Rückkehr vor</li> <li>• z.B. nach Elternzeit</li> </ul>	<p>persönliche Kontakte fördern z.B. mehrmalig im Jahr stattfindende Familiennachmittage und Einladungen zu Betriebsfeiern</p>

<b>Vertretungsregelungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• einbinden von Elternzeitler*innen durch Bildung eines „Springerpool“ für spontane Vertretungen z.B. im Krankheitsfall</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lässt AN weiter am Betriebsgeschehen teilhaben</li> </ul>	
<b>Schulungen und Weiterbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einplanen von AN in Elternzeit für Weiterbildungen und Schulungen</li> <li>• wegen kurzer Dauer und Vorausplanung Kinderbetreuung in der Zeit meist möglich</li> <li>• Weiterqualifizierung gewährleisten und Kontakt fördern</li> </ul>		
<b>Vorbereitung und Begleitung des Wiedereinstiegs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abstimmung zu Wünschen und Rahmenbedingungen zu beruflichem Wiedereinstieg</li> <li>• z.B. einige Monate vor Ende der Elternzeit Abgleich zu beiderseitigen Wünschen über Stundenzahl und Kinderbetreuung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit schrittweiser Arbeitszeiterhöhung erleichtert Wiedereinstieg genauso wie Mentoring-/Patenprogramme durch Zusammenarbeit von Eltern und anderen AN</li> <li>• Informationsaustausch zu Abläufen, Strukturen und Neuerungen</li> </ul>	Elternzeit nicht mit Ausstieg gleichsetzen durch Betonung der weiteren Zugehörigkeit zum Unternehmen und weitergehendem Kontakt z.B. durch Möglichkeit von Eltern technische Geräte weiter zu nutzen
<b>Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansprache der Unternehmen, die das Ziel der Sensibilisierung verfolgen, um Fachkräftebedarf zu sichern</li> <li>• Verbesserung Rahmenbedingungen für Wiedereinstieg mit Hilfe lokaler Netzwerke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von Frauen nach mehrjähriger Berufsunterbrechung</li> </ul>	<a href="http://www.perspektivewiedereinstieg.de">www.perspektivewiedereinstieg.de</a> <a href="http://www.wiedereinstiegsrechner.de">www.wiedereinstiegsrechner.de</a> XING-Gruppe_ Perspektive Wiedereinstieg: Klick dich rein – für neue Wege

## 6 Familienbewusste Aus- & Weiterbildung

Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipp
<b>Teilzeitausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ermöglichen einer Ausbildung in den üblichen drei Jahren mit verkürzter wöchentlicher/täglicher Arbeitszeit</li> <li>ohne Untergrenze, Richtwert ist ca. 25h pro Woche) → § 8 Abs. 1 S. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG)</li> <li>kann von Unternehmen auch gefördert werden, wenn Vollzeitausbildung nicht für Unternehmen finanzierbar oder nur begrenzte Arbeitsvolumina vorhanden</li> <li>KMU können Teilzeitausbildung unterstützen durch: explizite Ausschreibungen, Zusammenstellung von Inhalten und Plänen für kürzere Zeitrahmen, ermöglichen von betrieblich unterstützter Kinderbetreuung für Auszubildende, Unterstützen und Lotsen zu Themenbereich Co-Finanzierung (Teilzeitausbildung bedeutet meist weniger Vergütung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Als Grundlage dient „berechtigtes Interesse“ z.B. Pflege von Angehörigen oder Betreuung des eigenen Kindes und muss durch Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden an IHK erfolgen</li> <li>ermöglicht eine Ausbildung auch für diejenigen, die weniger Zeit zur Verfügung haben, durch pflegebedürftige Angehörige oder Kinder</li> </ul>	
<b>Auffrischungsmodule und „Senior Trainee“ Programme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auffrischkurse für Wiedereinsteiger*innen, Berufsrückkehrer*innen oder externe Fachkräfte</li> <li>zu Fachwissen, Inhalten von Prozessen, Arbeitstechniken, speziellen Kompetenzbausteinen und Weiterentwicklung beruflicher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>hilfreich für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit</li> </ul>	

	Fähigkeiten sowie evtl. zusätzliche Informationen für neue AN		
<b>Praktikum für ältere Wiedereinsteiger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit für Unternehmen und ältere Wiedereinsteiger*innen Kompetenzen zu prüfen, sich kennen zu lernen und neue Work-Life-Balance zu testen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedereinstiegshilfe nach längerem Ausstieg aus einem Beschäftigungsverhältnis</li> </ul>	
<b>Teilqualifikation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• orientiert an staatlich anerkannten Ausbildungsberufen</li> <li>• ermöglichen Erhalt von Zertifikaten unterhalb des Facharbeiterbriefes bei Absolvierung und später, bei mehreren Bausteinen, die Möglichkeit IHK-Abschlussprüfung in gewünschtem Beruf zu absolvieren = Berufsabschluss</li> <li>• geeignet v.a. für Arbeitssuchende oder Beschäftigte ohne Berufsabschluss sowie in Berufe Zurückkehrende mit wenig oder veralteten Qualifikationen</li> <li>• entwickelt und umgesetzt in Zusammenarbeit von Unternehmen und Bildungsträgern (bisher nur 18 bundeseinheitliche Berufe durch Teilqualifikation möglich)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedereinstiegshilfe nach längerem Ausstieg aus einem Beschäftigungsverhältnis</li> </ul>	Informationen zu Teilqualifikationen und Fördermöglichkeiten gibt es bei Arbeitsagenturen und der IHK
<b>Weiterbildung in Teilzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bietet sich für Wiedereinsteiger*innen an</li> <li>• kann eventuell durch die Agentur für Arbeit finanziert werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedereinstiegshilfe nach längerem Ausstieg aus einem Beschäftigungsverhältnis</li> </ul>	

## 7 Pflegende Angehörige

Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipp
<b>Information und Schulungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handreichungen und Schulungen zu rechtlichen Informationen, Dienstleisteradressen, Beratungsstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulungen und Vorträge zu relevanten Fragen der Pflege</li> <li>• z.B. rechtliche Fragen zu Vollmachten und Patientenverfügungen – werden von Krankenkassen z.T. kostenlos angeboten oder lassen sich im Verbund mit anderen Unternehmen organisieren</li> </ul>	<p>Pflegethema immer mit Sensibilität behandeln (Vertraulichkeit steht über Transparenz)</p> <p>Erste Annäherung an das Thema durch neutrale, anonym einsehbare Informationen, Verzahnung mit vorhandenen Gesundheitsangeboten z.B. bei Gesundheitstagen, Sensibilisierung von Führungskräften und Bekanntmachen von Anlaufstellen, eigene Informationsangebote bei Betriebsanlässen erwähnen, außerbetriebliche Angebote wie gemeinsame Ausstellungs- und Filmbesuche zum Thema Pflege</p> <p>Erfahrungsberichte von AN können hilfreich sein, aber nur auf eigenen Wunsch der Beteiligten</p> <p>Pflegebegriff erweitern und neben Betreuung von Eltern</p>

			oder Großeltern auch private Pflegeaufgaben von gleichaltrigen, Partnern oder Angehörigen ohne Pflegestufe einbeziehen z.B. wenn denen bei täglichen Hausarbeiten oder Arztbesuchen geholfen werden muss
<b>Interne und externe AnsprechpartnerInnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>interne Ansprechpartner*innen</i> als Mentoren, Guides oder Lotsen, bieten Informationen, Erfahrungsberichte oder Weiterleiten an Anlaufstellen an – entweder sind diese betroffene AN selbst oder Personalmitarbeiter*innen mit entsprechender Schulung</li> <li>• weiterhin Stammtische oder Gesprächskreise</li> <li>• <i>externe Ansprechpartner*innen</i>, wie kommunale Beratungsstellen oder Dienstleister mit Rahmenvertrag können zusätzliche anonyme Anlaufstelle und Beratung bieten</li> <li>• Zugang zu externen Angeboten sollte gut zugänglich sein und AN zu deren Nutzung ermutigt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Themengebiete bezogen auf Pflege von Angehörigen</li> </ul>	
<b>Finanzielle Unterstützung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen können durch zinslose Darlehen, Vorschüsse, Geldzahlung, Familienfonds mit Geld für AN oder Sachleistungen bei finanzieller Belastung durch akute Pflege Abhilfe leisten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung bei Pflegefällen</li> </ul>	für AG sind Unterstützungen außerordentlicher Notlagen steuerlich absetzbare Betriebsausgaben und für AN bis 600€ Unterstützungen im

			Jahr lohnsteuerfrei (§ 3 Nr. 34a EStG)
<b>Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit flexibler Arbeitszeit, auch flexiblem Arbeitsort oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen, erleichtert Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgabe v.a. bei kurzfristigen Notfällen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexible Anpassung an die Bedürfnisse der Familie oder bei der Pflege von Angehörigen</li> </ul>	Zweck: Bedarfe abschätzen und richtige Unterstützung zu bieten
<b>Rechtliche Grundlagen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelungen im Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz seit 2015 sichern AN mehr Flexibilität und Sicherheit bei Angehörigenpflege</li> <li>• bei Arbeitsausfall im Akutfall für bis zu 10 Tage kann Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) bei Pflegeversicherung der pflegenden Person beantragt werden</li> <li>• Rechtsanspruch für diese Auszeit gilt in alle Unternehmen</li> <li>• vollständige oder teilweise Freistellung von ein bis sechs Monate für häusliche Pflege naher Angehöriger kann durch zinsloses Darlehen vom BAFzA gefördert werden (bei Unternehmen ab 15 Beschäftigten)</li> <li>• Förderung erfolgt in monatlichen Raten zu ca. Hälfte des durch Arbeitszeit fehlenden Nettogehalts</li> <li>• Kündigungsschutz besteht bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und genannter Freistellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit der Familienpflegezeit – bis zu 24 Monate teilweise Freistellung bei Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung mit Unterstützung durch zinsloses Darlehen; Voraussetzung ist Arbeitszeit von 15 Wochenstunden und Unternehmensgröße von mehr als 25 Beschäftigten</li> <li>• bei minderjährigen Angehörigen Freistellung auch möglich bei Betreuung in außerhäuslicher Einrichtung möglich</li> <li>• Möglichkeit der Reduzierung oder dem Aussetzen von Arbeitszeit zur Begleitung von Angehörigen in letzter Lebensphase für bis zu drei Monate</li> </ul>	

<b>Kooperation mit Beratungsstellen und anderen Unternehmen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kooperation mit anderen Unternehmen, um z.B. eine Schulungsreihe zu organisieren oder gemeinsame Zusammenarbeit mit örtlichen Kurzzeitpflegeeinrichtungen o.ä. zu vereinbaren</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sammlung von Angeboten zu Sozialdienst, psychosoziale Beratungsstelle oder Kooperation mit professionellen Anbietern (z.B. auch für haushaltsnahe Dienstleistungen) können Pflegeaufgabe erleichtern</li></ul>	
---	---	--	--

## 8 Service für Familien

Instrumente	Definition & Ziel	Bedeutung für Vereinbarkeit Familie und Beruf	Tipps
<b>Steuerliche Absetzbarkeit von Zusatzleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>viele Leistungen als Service für Familien können unter Rahmen als Betriebsausgaben abgesetzt werden, v.a. wenn dadurch Vereinbarkeit unterstützt wird (s. § 3 Nr. 34a EStG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>steuerlich begünstigt sind z.B. Fortbildungen, Geschenke, Gutscheine, Gesundheitsförderung, Rabattpfreibeträge, Betriebsveranstaltungen, Bewirtung z.B. Essen in der Kantine, Beratungs- und Betreuungsleistungen, Beihilfe für Notfälle</li> </ul>	AN sind bei Dienstleistungen im privaten Bereich anfangs oft zurückhaltend, es kann hilfreich sein Angebote öfter zu machen und Erfahrungsberichte zu veröffentlichen
<b>Gutscheine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unternehmen bezahlen Aussteller der Gutscheine, AN erhalten dafür Ware beim Aussteller z.B. Reinigung oder Wäscheservice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gutscheine können finanzielle Entlastung sein; Wohnung/Dienstwohnung bis zu 44€ pro Kalendermonat sind steuer- und sozialversicherungsfrei - darunter zählen Warengutscheine (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG)</li> </ul>	Sachbezüge, wie abzugebende Ware oder Dienstleistungen, und Sachgeschenke, Belohnungssessen, Mietvorteile bei Überlassung von
<b>Geburtsbeihilfe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>einmalig gezahlter Betrag zur Geburt eines Kindes, kann aber durch Unternehmen auch durch weitere Leistungen wie Kinderbonusgeld (z.B. Aufstockung von Weihnachtsgeld) erweitert werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sind steuerlich absetzbar, finanzielle Hilfen unterliegen jedoch Mitbestimmung des Betriebsrats hinsichtlich der Ausgestaltung (§ 87 I Nr. 10 BetrVG)</li> </ul>	Serviceangebote regelmäßig abschätzen durch Befragung oder Analyse um Nachbesserungen zu ermöglichen
<b>Essen aus der Betriebskantine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Möglichkeit anbieten, Essen aus der Kantine für Familienangehörige oder nach Feierabend mitzunehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kantine kindergerecht gestalten, entweder für besondere Tage oder je nach Betreuungsangebot dauerhaft</li> <li>Hilfreich sind auch Essensmarken als Zuschuss z.B. zur Einlösung in Gaststätten oder Lebensmittelgeschäften</li> </ul>	AG und AN müssen sich an Finanzierung beteiligen – Richtwerte zur Besteuerung von Essenszuschüssen wechseln jährlich und wenn AN Eigenleistung in Höhe des Sachbezugs selber trägt bleiben Aufwendungen des

			AG steuerfrei (§40 Abs. 2 Nr.1 EstG)
<b>Rahmenverträge mit Dienstleistern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen können auch allgemeinen Zugang zu Plattformen erwerben über die z.B. Babysitter oder Haushaltshilfen gebucht werden</li> <li>• Kosten für Service tragen AN</li> <li>• sind für Beschäftigte nicht Teil des Lohnes, AG übernehmen meist zumindest Vermittlungsgebühren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bieten Möglichkeit für AG durch Zahlung an Dienstleister für MitarbeiterInnen kostenlos Betreuung und Beratung anzubieten v.a. in persönlichen und sozialen Bereichen zur Unterstützung von Familien z.B. Vermittlung und Beratung zu Betreuungsplätzen, Tagespflegezusammenarbeit, eigene Betreuung</li> </ul>	Kosten für Vermittlungsleistungen sind als Personalaufwand absetzbare Betriebsausgaben (§4 Abs. 4 EStG) – pauschale Leistung des AG an Dienstleister ist nicht zu versteuernder Arbeitslohn (R 19.3 Abs. 2 Nr.3 LStR)
<b>Haushaltsservices</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau eines betriebsinternen Haushaltsservices mit eigenem Unternehmenspersonal oder über externen Dienstleister z.B. in Form von Bügelservice, Einkaufsbestellungen, Autoservice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entlastung von Familien bei Haushaltsarbeit</li> </ul>	Kosten für solche Dienstleistungen können steuermindernd von AG als Betriebsausgabe geltend gemacht werden, auch der Lohnsteueranteil von Service- und Pflegepersonal (§ 4 Abs. 4 EStG), für AN sind Wert der Dienstleistungen steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn