

Familienorientierte Personalpolitik

INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER



Zeit für die Familie.
Zeit für das Unternehmen.



**Bundesagentur
für Arbeit**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1 So profitieren Sie und Ihr Personal von familienorientierten Maßnahmen	6
2 Maßnahmen familienorientierter Personalpolitik	8
2.1 Kooperationen mit anderen Unternehmen erleichtern die Umsetzung wirkungsvoller Maßnahmen	9
2.2 Mit flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten gewinnen und halten Sie qualifizierte Fachkräfte	10
2.3 Elternzeit aktiv nutzen – binden Sie qualifizierte Fachkräfte an Ihren Betrieb	12
2.4 Berufsrückkehrende – ein Gewinn für Ihr Unternehmen	14
2.5 Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung	16
2.6 Eldercare – Betreuung und Pflege von Angehörigen	18
3 Familienunterstützende Serviceleistungen	20
4 Steuerliche Vorteile belohnen Ihre familienfreundliche Personalpolitik	22
5 Ausbildung ist Zukunft – Ausbildung in Teilzeit lohnt sich	23
6 Ihr Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit	25
6.1 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	25
6.2 Der Arbeitgeber-Service – Ihr Ansprechpartner für Personalfragen	26
Weitergehende Informationen und Links	27

Die Gesellschaft verändert sich. Wie gut sind Sie darauf vorbereitet?

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

Umso 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, Ihr gut ausgebildetes Personal zu binden und dessen Motivation zu fördern. Für 90% der Beschäftigten mit Kindern und 70% ohne Kinder zwischen 25 und 49 Jahren ist Familienfreundlichkeit wichtig bei der Wahl ihres Arbeitgebers.¹

Eine moderne, familienorientierte Personalpolitik rechnet sich aber auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht für Sie – das stellte 2008 die repräsentative Unternehmensbefragung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik der Universität Münster und der Steinbeis-Hochschule Berlin fest.²

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 Väter gerne mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen.³ Laut Familienmonitor 2010 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stieg der Anteil von Vätern an den Elterngeldbeziehern von 15,6% im Jahr 2008 bereits im Jahr 2009 auf einen Anteil von 18,6%. Und auch Männer und Frauen ohne familiäre Verpflichtungen wünschen sich Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010 zeigen, dass die Bedeutung des Themas für Unternehmen zugenommen hat. Familienfreundliche Maßnahmen sind daher immer häufiger zentraler Bestandteil der Personalentwicklung und des Personalmarketings.

[Nutzen auch Sie eine familienorientierte Personalpolitik zur Sicherung Ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Sie dabei.](#)

¹ Quelle: „Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität“, Personalmarketingstudie 2010, Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

² Quelle: Schneider, Helmut / Gerlach, Irene / Juncke, David / Krieger, John: „Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik“, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik – Arbeitspapier Nr. 5, Dezember 2008

³ Quelle: berufundfamilie: Reihe „für die praxis“ – Männer vereinbaren Beruf und Familie (www.beruf-und-familie.de > Veröffentlichungen > eigene Broschüren)

1 So profitieren Sie und Ihr Personal von familienorientierten Maßnahmen

Unternehmen, die verstärkt in familienfreundliche Maßnahmen investieren, genießen viele Vorteile. Die **Steigerung des Unternehmensimages** hat nicht nur positive Auswirkungen auf die Vermarktung der eigenen Produkte, sondern erleichtert Ihnen messbar die **Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**.

Darüber hinaus **binden Sie Personal enger an Ihren Betrieb**. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass gerade kleine und mittlere Unternehmen im Wettbewerb mit großen Unternehmen um Fachkräfte durch das Plus an Familienfreundlichkeit profitieren können.

Aktuelle Studien belegen zudem, dass sich Investitionen in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch **eindeutig betriebswirtschaftlich rechnen**. Bereits 2005 belegte eine Kosten-Nutzen-Analyse auf der Grundlage von Controllingdaten die Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen und deren Einsparpotenziale.⁴

Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik – Gesamtübersicht



Quelle: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Factsheet „Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik“, 2008

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 (um 8 %) und integrieren schneller nach der Eltern- und Pflegezeit.⁵ Die Rückkehrquote liegt dabei um 22 % höher.

Im Wettbewerb um Fachkräfte profitieren Sie ebenfalls

- Sie erhalten auf ausgeschriebene Stellen mehr Bewerbungen (+31 %) und mehr Initiativbewerbungen (+13 %).
- Sie haben die Auswahl aus qualifizierteren Fachkräften.
- Sie senken die Kosten für die Personalbeschaffung.



Engagiert als Vater.
Loyal als Fachkraft.

WEITERE INFORMATIONEN

Ausführliche Beiträge finden Sie im Internet unter:

- www.erfolgsfaktor-familie.de
- www.beruf-und-familie.de
- www.mittelstand-und-familie.de

sowie in den Publikationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter www.bmfsfj.de > Service > Publikationen, z.B.:

- Monitor Familienforschung Nr. 21: Gewinnen mit Familie – Effekte von Familienfreundlichkeit
- Familienreport 2010: Leistungen. Wirkungen. Trends.
- Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitsgeberattraktivität
- Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen

⁴ Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Prognos AG, Hrsg. BMFSFJ und EU, 2005

⁵ Alle Daten und Zahlen wurden dem Factsheet „Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik“, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik entnommen (www.erfolgsfaktor-familie.de > Presse > Factsheets)

2 Maßnahmen familienorientierter Personalpolitik

Als Unternehmen – ganz gleich welcher Größe – profitieren Sie von einer Vielzahl an Maßnahmen. Auch die steuerliche Berücksichtigung der Kosten ist bei vielen der Angebote möglich (siehe Seite 22).

Auf den folgenden Seiten stellen wir die wichtigsten Maßnahmen und Vorschläge für Ihr Unternehmen vor. Welche Angebote für Sie individuell interessant und vielversprechend sind, entscheiden Sie selbst. Gerne beraten wir Sie auch dazu.

Geliebt von der Tochter.
Begeistert vom Job.



2.1 Kooperationen mit anderen Unternehmen erleichtern die Umsetzung wirkungsvoller Maßnahmen

Arbeiten Sie bei der Planung und Durchführung gezielter Schritte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit anderen Unternehmen zusammen. So erhalten Sie Lösungen, die ein Gewinn für alle Beteiligten sind – und die verhindern, dass gerade kleine und mittelständische Betriebe bei der Realisierung familienorientierter Maßnahmen an finanzielle und organisatorische Grenzen stoßen.

Erfolgreiche Ansätze finden sich etwa bei der Kinderbetreuung – beispielsweise durch die gemeinsame Einrichtung einer Kindertagesstätte oder durch organisierte Ferienbetreuung in Zusammenarbeit mit Vereinen. Weitere Beispiele sind gemeinsame Informations- und Schulungsangebote rund um die Pflege von Angehörigen. Bewährt haben sich auch Kooperationen im Bereich der familienunterstützenden Serviceleistungen – wie etwa ein gemeinsamer Wäsche- und Bügelservice für ein Industriegebiet mit mehreren Unternehmen.

Nutzen Sie die Erfahrungen von Unternehmen aus Ihrer Region. Kontaktdaten von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern erhalten Sie bei den Beauftragten für Chancengleichheit der Arbeitsagenturen vor Ort, bei lokalen Bündnissen, regionalen Initiativen und Netzwerken sowie bei Länderministerien oder Kammern und Wirtschaftsförderungen.

BEISPIELE ERFOLGREICHER KOOPERATIONEN

Fallbeispiele erfolgreicher Ideen und Lösungen finden Sie in der Broschüre „Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder bei Erfolgsfaktor Familie (www.erfolgsfaktor-familie.de).

2.2 Mit flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten gewinnen und halten Sie qualifizierte Fachkräfte

Flexiblere Arbeitszeiten sind für Frauen und Männer die wichtigste familienorientierte Maßnahme. Eines der bekanntesten Modelle ist die klassische Teilzeitarbeit am Vormittag. Darüber hinaus stehen Ihnen weitere flexible Teilzeitvarianten als Lösung zur Verfügung. Welches Arbeitsmodell für Ihr Unternehmen und Ihr Personal am sinnvollsten ist, entscheiden Sie individuell. Die passgenaue Wahl stärkt in jedem Fall die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens.

Sie erzielen eine stärkere Identifikation und werten Ihr Image auf

Messbar mehr Engagement, Loyalität und Motivation – Sie spüren es deutlich, wenn Ihre Beschäftigten mit Ihrer Unterstützung Beruf und Familie zeitlich besser organisieren können.

Sie reduzieren Ihre Kosten

Binden Sie Ihre Beschäftigten durch geeignete Arbeitszeitmodelle stärker an Ihr Unternehmen – und sparen Sie die Kosten für die Gewinnung und Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Sie erhöhen die Flexibilität Ihres Unternehmens

Bei saisonalen Marktschwankungen oder längeren Service- und Öffnungszeiten können Sie Ihr Personal flexibler einsetzen und Kapazitäten besser nutzen. Betriebsabläufe können optimiert werden.

Sie steigern die Produktivität

Studien zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte sehr gut organisiert sind und dadurch effektiv arbeiten.

Teilzeitvarianten:

- Klassische Teilzeit (z. B. vormittags oder nachmittags)
- Variable Teilzeit
- Jobsharing
- Teamorientierte Arbeitszeit
- Arbeitszeitkonto

Weitere flexible Arbeitszeit-Modelle:

- Flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten
- Gleitzeit
- Flexible Pausenregelungen

Weitere Informationen, die detaillierte Beschreibung der Teilzeitvarianten sowie deren Vorteile finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales direkt unter www.teilzeit-info.de.



Mit dem Herz auf dem Spielplatz.
Mit dem Kopf in der Forschung.

FLEXIBLE ARBEITSORT-GESTALTUNG

Für viele Tätigkeiten ist die Anwesenheit im Betrieb nicht erforderlich. Beispielsweise lässt sich die Vorbereitung von Besprechungen oder das Prüfen von Unterlagen ebenso **gut zu Hause erledigen**. Ein eigens eingerichteter Arbeitsplatz wird dazu nicht benötigt.

Die **Telearbeit**, bei der Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Arbeitsplatz in ihrer Wohnung eingerichtet bekommen, können Sie flexibel in Vollzeit oder auch in Teilzeit gestalten. Besprechungen, wichtige Termine und die Koordination der Arbeitsabläufe finden bei alternierender Telearbeit weiterhin in Ihrem Betrieb statt.

2.3 Elternzeit aktiv nutzen – binden Sie qualifizierte Fachkräfte an Ihren Betrieb

Kündigt sich bei Beschäftigten Nachwuchs an, wird meistens Elternzeit zur Betreuung des Kindes beantragt. Hier ist die betriebliche Personalplanung gefordert: Aufgaben müssen neu verteilt oder für eine Übergangszeit eine neue Arbeitskraft gefunden und eingearbeitet werden.

Gleichzeitig sollten Sie überlegen, wie Sie den Kontakt zu den Beurlaubten während der Elternzeit aufrecht erhalten können. In Zeiten zunehmenden Fachkräftebedarfs wird es für Sie immer wichtiger, gut ausgebildetes Personal an Ihr Unternehmen zu binden. So sichern Sie wertvolle Kenntnisse über Arbeitsabläufe und -strukturen sowie langjähriges Fachwissen.

WIEDEREINSTIEG FÄNGT BEIM AUSSTIEG AN

Durch eine gut geplante Rückkehrstrategie vermeiden Sie Qualifikationsverluste. Überlegen Sie deshalb frühzeitig die notwendigen Schritte gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Bieten Sie Unterstützung bei der Gestaltung der Elternzeit an

- Führen Sie frühzeitig vor Beginn der Beurlaubung Gespräche über die berufliche Zukunft.
- Benennen Sie eine Kontaktperson im Betrieb.
- Informieren Sie während der Beurlaubung über aktuelle Entwicklungen.
- Ermöglichen Sie die Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungen.
- Planen Sie rechtzeitig gemeinsam den Wiedereinstieg.

Ermöglichen Sie eingeschränkte Beschäftigung während der Freistellung

- durch Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- durch Projektarbeit
- durch Telearbeit
- durch Teilnahme an Arbeitskreisen, Qualitätszirkeln und Seminaren
- durch Teilzeitbeschäftigung (bis zu 30 Std./Woche)

Familienpolitische Maßnahmen für den Wiedereinstieg

- Finden Sie geeignete Arbeitszeitmodelle (siehe Seite 10).
- Unterstützen Sie Eltern bei der Kinderbetreuung (siehe Seite 16).

Die Vorfreude ist groß.
Die Rückkehr sicher.



WEITERE INFORMATIONEN

In der Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern“ finden Sie viele Informationen und Tipps für die Gestaltung eines erfolgreichen Wiedereinstiegsprozesses.

Ein Schwerpunkt des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie liegt auf der Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit (www.erfolgsfaktor-familie.de).

2.4 Berufsrückkehrende – ein Gewinn für Ihr Unternehmen

Wenn Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie dabei unterstützen, Privatleben und Beruf in Einklang zu bringen, sind diese Ihrem Unternehmen nach der Rückkehr loyal verbunden.

Frauen mit Familie können oder möchten nicht dauerhaft auf die Ausübung ihres Berufes verzichten. Die Arbeit nimmt für sie – genauso wie bei den Männern – einen hohen Stellenwert im Leben ein. Entsprechend engagiert bringen sie sich nach der Rückkehr ins Unternehmen ein. Hinzu kommt, dass besonders junge Frauen oft bessere Schul- und Berufsabschlüsse vorweisen können als ihre männlichen Altersgenossen.

Sein Alltag ist turbulent.
Seine Organisation perfekt.



SOZIALE KOMPETENZ ALS VORTEIL IM BERUFSLEBEN

Als modernes Unternehmen setzen Sie im Wettbewerb um Fachkräfte sicherlich auch auf soziale Kompetenzen. Diese erwirbt man nicht nur in der Schule oder im Beruf, sondern auch in der Familienarbeit und im Ehrenamt. Frauen und Männer nach der Elternzeit verfügen meist über eine ausgeprägte Organisationsfähigkeit, sind geübt im Improvisieren sowie team- und kommunikationsfähiger. Sie haben durch ihre neue Familiensituation mit Kind gelernt, sich immer wieder flexibel auf neue Situationen einzustellen und Veränderungen schnell zu meistern.

Berufsrückkehrende sichern Ihren Fachkräftebedarf

Eine repräsentative Kundenbefragung der Bundesagentur für Arbeit ergab:

- **Berufsrückkehrende sind ausgezeichnet qualifiziert**
87 % haben eine Ausbildung abgeschlossen (betriebliche Ausbildung 61 %, Hochschulausbildung 12 %).
- **Berufsrückkehrende sind hoch motiviert**
Jede dritte Frau hat während der Unterbrechung geringfügige Beschäftigungen ausgeübt oder sich weitergebildet. Soziale Kompetenzen wurden erworben und /oder vertieft.

WEITERE INFORMATIONEN

www.perspektive-wiedereinstieg.de unterstützt Berufsrückkehrende bei der Planung und Durchführung des Wiedereinstiegs. Als Arbeitgeber finden Sie hier – und ebenso unter www.arbeitsagentur.de – Lösungen und Angebote, mit denen Sie Mütter und Väter beim erfolgreichen Wiedereinstieg in Ihr Unternehmen unterstützen können.

2.5 Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Nur wer weiß, dass die Kinder in guten Händen sind, kann sich voll und ganz auf die Arbeit konzentrieren. Trotz des Ausbaus an öffentlicher Kinderbetreuung in den letzten Jahren ist das Angebot in den einzelnen Landkreisen und Städten sehr unterschiedlich. Eine bedarfsgerechte betrieblich unterstützte Kinderbetreuung bringt hier Vorteile für Unternehmen und Eltern gleichermaßen.

EIN BETRIEBSKINDERGARTEN IST NICHT DIE EINZIGE LÖSUNG

Auch finanzielle Zuschüsse, die pauschale Buchung von Belegplätzen in Betreuungseinrichtungen oder einer Tagesmutter können hilfreich für Eltern sein. Diese Kinderbetreuung ist auch wichtig in Ferienzeiten, bei Erkrankungen des Kindes oder der Tagesmutter, bei unerwarteter Mehrarbeit oder dringenden betrieblichen Terminen.

Verschiedene Beteiligungsmodelle zur Kinderbetreuung entlasten nicht nur die Eltern, sondern stärken die Motivation und Loyalität. Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte erzielen Sie mit Ihrem Engagement einen wertvollen Image- und Standortvorteil.

Der Bund und die Bundesländer fördern die Beteiligung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern an der Kinderbetreuung. Gerne informieren wir Sie über geeignete Programme.

UNTERSTÜTZEN SIE DIE ELTERN

■ mit Adressen und Kontaktdaten über Angebote für Beschäftigte

■ mit einem Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Betrieb

Stellen Sie ein speziell eingerichtetes Büro mit Kinderspielecke zur Verfügung, in dem Eltern am PC arbeiten und gleichzeitig ihr Kind betreuen können, falls die reguläre Kinderbetreuung ausfällt.

■ durch eine enge Zusammenarbeit mit Tagesmüttern

■ durch Beschäftigung einer Tagesmutter oder mehrerer Tagesmütter im Betrieb

In einem geeigneten Raum in Ihrem Unternehmen werden die Kinder Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Großtagespflege betreut. Die Voraussetzungen können hier landesrechtlich unterschiedlich sein.

■ durch Beauftragung von Familiendienstleistern

Verschiedene private und öffentliche Dienstleister haben sich darauf spezialisiert, im Auftrag von Betrieben die Beschäftigten bei der Suche nach Betreuungslösungen professionell zu unterstützen, z. B. über ein örtliches Tagesmütternetzwerk.

■ durch Angebote für Notfallsituationen und Ferienzeiten

In vielen Regionen gibt es bereits Anbieter, z. B. Notfallbetreuungsstätten oder Tageseltern-Netzwerke, die einige ihrer Plätze für Notfälle anbieten. Dies gilt auch für die Kinderbetreuung in Ferienzeiten, z. B. in Kooperation mit anderen Unternehmen und Vereinen.

■ durch Zuschüsse zu den Kosten der Kinderbetreuung

■ durch den Erwerb von Belegplätzen in einer bestehenden Einrichtung

Ihr Unternehmen erwirbt in einer Kinderbetreuungseinrichtung so genannte „Belegrechte“. Damit ist eine bestimmte Anzahl von Plätzen für die Kinder Ihrer Beschäftigten reserviert.

■ durch eine betriebseigene Kindertagesstätte

Initiiieren Sie auf dem Betriebsgelände oder in der Nähe eine eigene Einrichtung – in Kooperation mit Betrieben aus der Nachbarschaft oder speziell auf Ihren Betrieb ausgerichtet und unterstützt durch öffentliche Förderprogramme.

■ durch Beauftragung eines Anbieters

Sie können für die Errichtung einer Betreuungseinrichtung für die Kinder Ihrer Beschäftigten auch einen externen Anbieter beauftragen. Dieser organisiert alles für Sie – z. B. die Betriebserlaubnis oder das Fachpersonal.

WEITERE INFORMATIONEN

■ Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie

Informationen, praktische Beispiele und Förderprogramme zu betrieblicher Kinderbetreuung (www.erfolgsfaktor-familie.de)

■ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Broschüre „Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung“ (www.bmfsfj.de)

■ berufundfamilie gGmbH

Der Ratgeber „Betrieblich unterstützte Ferienbetreuung“ aus der Reihe „für die praxis“ gibt hilfreiche Tipps (www.beruf-und-familie.de)

2.6 Eldercare – Betreuung und Pflege von Angehörigen

Immer häufiger betreuen oder pflegen Berufstätige ältere Angehörige. Berechnungen einzelner Bundesländer zeigen sogar, dass die Zahl der zu Pflegenden deutlich höher ist als die Zahl der Kindergartenkinder. Fast jeder zehnte Beschäftigte kümmert sich um betreuungsbedürftige Angehörige, zwei Drittel von ihnen zusätzlich zur Kinderbetreuung.

Ihre familienorientierte Personalpolitik sollte deshalb auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beinhalten. Denn bis 2030 wird die Zahl der Pflegebedürftigen voraussichtlich um 58 % auf 3,4 Millionen ansteigen. Zwei Drittel der Pflegebedürftigen werden privat versorgt – durch Pflegedienst und Angehörige. 23 % der Hauptpflegepersonen sind gleichzeitig berufstätig, davon knapp die Hälfte in einer Vollzeittätigkeit.⁶

PFLEGEAUFGABEN SIND EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG – UNERWARTET, NICHT PLANBAR, BELASTEND

Bleibt Eltern bei der Organisation von Kinderbetreuung eine längere Vorlaufzeit, so kommt der Pflegebedarf für ältere Menschen meist unerwartet. Intensität und Dauer der Pflege sind nicht planbar. Die psychische und physische Belastung, insbesondere auch bei der Betreuung Demenzkranker, ist sehr hoch.



Gemeinsame Stunden sind wertvoll.
Der Dank dafür unbezahlbar.

Wenn Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser emotional schwierigen Situation unterstützen, zeigen Sie nicht nur menschliche Größe – der Einsatz lohnt sich oft mehrfach für Ihr Unternehmen: Der Rückhalt führt zu geringeren Fehlzeiten, erhält die Produktivität und sichert die Kompetenzen erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Motivation der Beschäftigten steigt, die Bindung an Ihr Unternehmen wird enger.

DURCH GEZIELTE MASSNAHMEN IM VORFELD VERMEIDEN SIE RISIKEN

- Sensibilisieren und informieren Sie die Beschäftigten und die Führungskräfte.
- Wählen Sie eine feste **Ansprechpartnerin oder einen festen Ansprechpartner im Betrieb** aus, die/der unterstützt und Informationen weitergibt.
- Stellen Sie **Informationen** bereit zu Anlaufstellen, Pflegediensten, Dienstleistungen wie Essen auf Rädern oder Notrufservice – in Papierform oder in Ihrem Intranet.
- Nutzen Sie das Angebot der neuen **Pflegestützpunkte** vor Ort.
- Denken Sie über **Zuschüsse** zu Betreuungskosten nach.
- Entwickeln Sie Bausteine für **flexible Arbeitszeiten, Arbeitsorte und Arbeitsorganisation**, die auch für Beschäftigte mit Kindern relevant sind.
- Organisieren Sie **haushaltsnahe Dienstleistungen**, wie z. B. Reinigungs- und Wäscheservice.
- Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim **Wiedereinstieg** nach Ende der Pflegezeit.
- Gewähren Sie im Rahmen von **Sonderfreistellungen** einige Tage unbezahlten Sonderurlaub.

Freistellungen im Rahmen des Pflegezeitgesetzes

Beschäftigte haben laut Pflegezeitgesetz

1. Anspruch auf unbezahlte Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen bei Eintritt einer akuten Pflegesituation (kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG).
2. Anspruch auf eine bis zu sechsmonatige, unbezahlte Pflegezeit (§ 3 PflegeZG), ähnlich der Elternzeit (www.gesetze-im-internet.de).

WEITERE INFORMATIONEN

- **berufundfamilie gGmbH**
Der Ratgeber „Eltern pflegen“ und das Spezial „Pflege auf einen Blick“ aus der Reihe „für die praxis“ informieren umfassend (www.beruf-und-familie.de).
- **Pflegestützpunkte**
Bundesweit wird vor Ort die Vernetzung aller pflegerischen, medizinischen und sozialen Leistungen unter einem Dach gebündelt (www.gesundheits-und-pflegeberatung.de).
- Informationen erhalten Sie auch bei **Kranken- und Pflegekassen sowie Wohlfahrtsverbänden**.

⁶ Die Zahlen wurden dem Factsheet „Fakten zum Thema Beruf und Pflege“ (im Internet unter www.erfolgsfaktor-familie.de, Suchbegriff: Pflege) entnommen.

3 Familienunterstützende Serviceleistungen

Der Einstieg in eine familienorientierte Personalpolitik kann zunächst klein und dennoch wirkungsvoll sein. Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten beispielsweise mit der Organisation von haushaltsnahen Dienstleistungen wie Reinigungs- und Wäscheservice. Sie entlasten damit nicht nur berufstätige Eltern bei alltäglichen Aufgaben, sondern schaffen damit auch Freiräume, die der Produktivität zugute kommen. Höhere Motivation der Beschäftigten und ein verbessertes Image Ihres Unternehmens sind weitere positive Effekte.

So bieten Sie echten Service

- Informationsverzeichnis für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schriftlicher Form oder im Intranet
- Professionelle Vermittlungsdienste (Dienstleistungsagenturen)
- Haushaltsnahe Dienstleistungen
- Hol- und Bringdienste
- Essen für Kinder in der Kantine oder Essen zum Mitnehmen
- Essen auf Rädern
- Haushaltshilfen
- Mittagsbetreuung für Schulkinder
- Sport- und Gesundheitsangebote
- Geburtsbeihilfen
- Angebote eines Dienstleisters in den Räumen des Unternehmens (z. B. Bügelservice)

Das Angebot an Unterstützungsmöglichkeiten ist groß und vielfältig. Sie können ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über entsprechende Angebote beraten oder passende Dienstleistungen vermitteln. Häufig gelingt es auch, mit Dienstleistern Rabatte für die Beschäftigten auszuhandeln, wenn von einer lohnenswerten Auslastung auszugehen ist. Ihr Unternehmen tritt dann nur als Mittler auf, muss selbst aber nicht unbedingt Mittel einbringen.

Natürlich sind auch finanzielle Zuschüsse denkbar. Viele der Kosten können steuerlich berücksichtigt werden (siehe Seite 22).



Ein offenes Ohr für kleine Träume.
Ein freier Kopf für große Visionen.

WEITERE INFORMATIONEN

Hilfreiche Informationen erhalten Sie bei lokalen Dienstleistungsagenturen, in regionalen Datenbanken, bei Kommunen oder lokalen Bündnissen für Familie.

Unter www.bmfsfj.de finden Sie den „Monitor Familienforschung“ Nr. 5, „Haushaltsnahe Dienste – Neue Formen der Familienförderung“ sowie den „Monitor Familienforschung“ Nr. 13, „Entlastung für Familien durch familienunterstützende Dienstleistungen“.

4 Steuerliche Vorteile belohnen Ihre familienfreundliche Personalpolitik

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

In den letzten Jahren hat der Gesetzgeber einige Erleichterungen geschaffen, die es Ihnen ermöglichen, Ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie bei der Pflege von Angehörigen zu unterstützen.

Steuerlich begünstigte Maßnahmen für Unternehmen

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

WEITERE INFORMATIONEN

Vor der Einführung konkreter Maßnahmen sollten Sie sich mit Ihrer [Steuerberatung](#) abstimmen.

Eine Übersicht zu den verschiedenen Möglichkeiten und den jeweiligen rechtlichen Regelungen finden Sie oft auch auf den Websites der [regionalen Kammern](#).

5 Ausbildung ist Zukunft – Ausbildung in Teilzeit lohnt sich

Bildung ist einer der zentralen Ansatzpunkte zur Integration in den Arbeitsmarkt und zur Vorbeugung des steigenden Fachkräftebedarfs.

Besonders junge Mütter und Väter mit Kindern haben jedoch 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.

Für kleine oder mittlere Unternehmen ist dieses Angebot eine große Chance. Sie profitieren von den Kompetenzen und Potenzialen der jungen Frauen und Männer und können Fachkräfte im eigenen Betrieb ausbilden, qualifizieren und so eine hohe Bindung an Ihren Betrieb erzielen.

Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 wurde die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung auf eine gesetzliche Basis gestellt. Teilzeitausbildung ist nach § 8 BBiG in allen anerkannten Berufen des dualen Ausbildungssystems möglich.

Die Tochter lernt täglich Neues.
Die Mutter auch.



Teilzeitausbildung ist sinnvoll

- für junge Frauen und Männer, die aufgrund von Elternschaft oder Pflegetätigkeit
 - ihre Ausbildung unterbrochen haben oder
 - bisher keine Ausbildung haben und eine Erstausbildung anstreben.
- für Unternehmen, die eine Teilzeitausbildung in ihre Arbeitsabläufe integrieren möchten.

RAHMENBEDINGUNGEN DER TEILZEITAUSBILDUNG

Die wöchentliche Ausbildungszeit beträgt zwischen 20 und 30 Stunden. Auszubildende und Betrieb sprechen ab, zu welchen Zeiten diese Stunden geleistet werden (vormittags, nachmittags, abends). Der Berufsschulunterricht findet in Vollzeit statt. Die Ausbildungsvergütung bemisst sich prozentual an der Ausbildungszeit.

Teilzeitausbildung ist in zwei Formen möglich

- **Teilzeitausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit**
Die Ausbildungszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 und maximal 30 Wochenstunden.
- **Teilzeitausbildung mit Verlängerung der Ausbildungszeit**
Die Ausbildungszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 20 und maximal 30 Wochenstunden.

MASSNAHMEN IM VORFELD

- Die Besonderheiten einer Teilzeitausbildung sind im Ausbildungsvertrag unter „Sonstige Vereinbarungen“ festzuhalten.
- Da es sich bei der Teilzeitausbildung um Einzelfälle handelt, müssen Sie diese immer mit Ihrer zuständigen Kammer abstimmen. Die Ausbildungsberaterinnen und -berater der Kammern unterstützen und informieren Sie über die organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen.
- Informieren Sie die Berufsschule über die Teilzeitausbildung.

WEITERE INFORMATIONEN

Erkundigen Sie sich nach regionalen Projekten zur Teilzeitausbildung bei Ihren [Kammern](#) oder den [Beauftragten für Chancengleichheit](#) der Agenturen für Arbeit.

Einige lokale Projekte finden Sie auch unter www.teilzeitberufsausbildung.de.

6 Ihr Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit

6.1 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

In jeder Agentur für Arbeit gibt es Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Sie halten intensive Kontakte zu Arbeitgeberorganisationen, Netzwerken und Beratungsstellen und bieten Ihnen ein umfangreiches Informationsangebot bei Fragen zu Ihrer familienorientierten Personalpolitik.

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt vertreten die Agentur für Arbeit in allen 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 Arbeitsagenturbezirkes 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.

Das regionale Angebot der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Unternehmen finden Sie auf der Website Ihrer lokalen Agentur für Arbeit unter „Moderner Personalpolitik“. Hier finden Sie auch die jeweiligen Kontaktdaten.

6.2 Der Arbeitgeber-Service – Ihr Ansprechpartner für Personalfragen

Der Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit berät und unterstützt Sie in allen Fragen der Personalgewinnung sowie Beschäftigungssicherung. Er hält zudem umfangreiche Informationen zum Thema moderne familienorientierte Personalpolitik für Sie bereit.

Auf Wunsch stellt der Arbeitgeber-Service den Kontakt zu der / dem Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Ihrer Agentur für Arbeit her.

Nutzen Sie für Ihre Fragen und Anliegen die bundesweit einheitliche Telefonnummer des Arbeitgeber-Service **01801 66 44 66** (Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min) oder wenden Sie sich an Ihre Agentur für Arbeit.

Weitergehende Informationen und Links

Das **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** bietet viele interessante Publikationen zu familienorientierter Personalpolitik an. Darin lesen Sie ausführliche Informationen zu den einzelnen Handlungsfeldern, Tipps zur Einführung und viele praktische Beispiele. Sie können diese unter www.bmfsfj.de herunterladen oder als Broschüre bestellen.

Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** informiert Sie über die verschiedenen Modelle flexibler Arbeitszeiten unter www.teilzeit-info.de. Die Broschüre „Teilzeit – alles was recht ist“ zum Teilzeit- und Befristungsgesetz erhalten Sie unter www.bmas.de.

Das **Bundesministerium für Gesundheit** hält verschiedene Publikationen zum Thema Pflege für Sie bereit – www.bmg.bund.de.

www.erfolgsfaktor-familie.de – das Internetportal bietet Ihnen einen umfassenden Überblick zu Maßnahmen familienorientierter Personalpolitik sowie erfolgreiche Praxisbeispiele aus Unternehmen. Sie finden dort Publikationen und Studienergebnisse sowie einen kostenlosen Newsletter für Unternehmen. Melden Sie sich für das interaktive Unternehmensnetzwerk an.

www.beruf-und-familie.de – Die Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ist Initiatorin des Audits Beruf & Familie. Das Portal informiert Sie über Literatur- und Rechtsgrundlagen, familienfreundliche Unternehmen in Deutschland und Österreich und bietet einen kostenfreien Newsletter.

www.mittelstand-familie.de unterstützt kleine und mittelständische Betriebe mit Informationen, kostenfreier Beratung und praktischen Lösungen. Hier finden Sie umfangreiche Checklisten für die Einführung familienorientierter Maßnahmen.

www.arbeitsagentur.de – Regionale Informationen und Besonderheiten finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit unter „Partner vor Ort“ sowie bei den Ministerien der Bundesländer, bei Kammern und Wirtschaftsförderungen.

Impressum

Bundesagentur für Arbeit

Zentrale

Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Oktober 2011

www.arbeitsagentur.de