

Handlungsansätze, die dabei helfen können, auf Kita- und Schulschließungen und andere Herausforderungen betrieblich zu reagieren.

Mobiles Arbeiten

Die Möglichkeiten der Arbeit im Homeoffice sollten überall, wo es möglich ist, ausgeweitet und genutzt werden. Viele Unternehmen haben eine maximale Anzahl an Tagen festgelegt, an denen man mobil arbeiten kann. Jetzt ist der Zeitpunkt, zu überprüfen, ob diese Festlegung noch sinnvoll ist und ob der Umfang mobilen Arbeitens nicht ausgeweitet werden könnte.

Treffen Sie mit Ihrem Betriebsrat oder der Personalvertretung Absprachen, wie mobiles Arbeiten technisch umgesetzt werden kann und wie dabei Arbeits- und Datenschutzregelungen großzügiger ausgelegt werden können, damit Ihre Beschäftigten grundlegend arbeitsfähig sind. Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Geschäftsleitung und Betriebsrat ist jetzt notwendig.

Denken Sie daran, dass dies für Sie, Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen eine neue, extreme Situation ist. Zeigen Sie Vertrauen in den Leistungswillen und die Selbstorganisation Ihrer Belegschaft. Und reagieren Sie gelassen, wenn nicht gleich alles perfekt funktioniert – vor allem, wenn parallel Kinder betreut werden müssen!



Empfehlungen

- ✓ Nutzen Sie beispielsweise eine Software mit einem VPN-Tunnel (Virtual Private Network), mit der Beschäftigte auch mit eigenen mobilen Endgeräten auf betriebliche Plattformen und Daten zugreifen können.
- ✓ **Video- und Telefonkonferenzen** können klassische Meetings ersetzen.
- ✓ **Kommunizieren** Sie aktiv und regelmäßig mit Ihren Beschäftigten über Regelungen, Arbeitspakete, Hilfestellungen und Ergebnisse.
- ✓ Tipps für die **kurzfristige Einrichtung von Homeoffice** und **virtueller Teamarbeit** finden Sie auch [hier](#) oder [hier](#).
- ✓ Tipps für Personalverantwortliche zu **Homeoffice** und **Führen auf Distanz** lesen Sie [hier](#).



Hilfestellung aus dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

- ✓ **Publikation Mobiles Arbeiten:** Nur das Ergebnis zählt! Leitfaden für mobiles Arbeiten in Betrieben



Info

- ✓ Bitte bedenken Sie, dass mit dem Begriff „Homeoffice“ grundsätzlich eigentlich ein fest installierter Arbeitsplatz zu Hause gemeint ist, an dem der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erreichbar sein und arbeiten muss. Außerdem gilt für diese Form des Arbeitsplatzes das Arbeitsschutz- und Arbeitsstättenrecht. Der Arbeitgeber ist angehalten, zu überprüfen, ob der



Arbeitsplatz zu Hause den arbeitsrechtlichen Vorgaben entspricht. Im Gegensatz dazu gibt es bei „mobilem Arbeiten“ nur einen Arbeitsauftrag. Wann und wo Arbeitnehmer/-innen ihn erfüllen, spielt arbeitsrechtlich keine Rolle.

Flexible Arbeitszeitgestaltung

Da, wo Homeoffice aufgrund der Tätigkeiten nicht möglich ist, sind flexible Arbeitszeitmodelle oder auch „Schichtmodelle“ zur Betreuung der Kinder hilfreich. Klären Sie, wer in welchem Umfang unverzichtbar ist. Hierzu gehört auch ein Appell an die Solidarität und gegenseitige Unterstützung. Erwerbstätige Väter und Mütter müssen die Möglichkeit haben, ihre Kinder wechselseitig zu betreuen – der Vater vormittags, die Mutter nachmittags, oder umgekehrt. Dazu sind auch kreative Lösungen notwendig, bei denen sich die jeweiligen Personalabteilungen der Mutter und des Vaters verständigen könnten, wenn z. B. ein Elternteil im Krankenhaus oder bei der Polizei arbeitet und der bzw. die andere „leichter“ ersetzbar ist und eher zu Hause bleiben kann.



Empfehlungen

- ✓ **Flexible Arbeitszeiten/Gleitzeit:** Gibt es eine Möglichkeit, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihren Arbeitseinsatz flexibel starten und beenden können, damit sie die Gelegenheit haben, sich bei der Kinderbetreuung zu Hause mit ihrem Lebenspartner/ihrer Lebenspartnerin abzustimmen?
- ✓ **Gleittag/Abbau von Überstunden:** Können kurzfristig Überstundenkonten genutzt werden, mit denen Sie Ihren Beschäftigten die Möglichkeit geben, Überstunden abzubauen und die Kinder zu betreuen? Vielleicht hilft auch die pragmatische Überlegung, dass die Beschäftigten kurzfristig in den Minus-Bereich hinein Stunden abbauen und später wieder aufbauen.
- ✓ **Jahresarbeitszeitkonten:** Pragmatische Lösungen für nicht erbrachte Arbeitszeiten bzw. für die Arbeitszeitverkürzungen können – wenn vorhanden – Arbeitszeitkonten sein: Hier gilt das gleiche Prinzip wie beim vorherigen Abschnitt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können angesammelte Überstunden für die Kinderbetreuung zu Hause abbauen oder entstandene Minusstunden zu einem späteren Zeitpunkt ausgleichen.
- ✓ **Teilzeit – flexible Änderung des Stundenvolumens der Beschäftigten:** Können Sie Ihren Beschäftigten für eine Übergangszeit die Möglichkeit geben, das Stundenvolumen zu reduzieren, das dann später wieder auf die ursprüngliche Wochenarbeitszeit angehoben wird? Stimmen Sie dies mit der Arbeitnehmervertretung ab. Die kurzfristige, zeitlich begrenzte Vereinbarung von Kurzarbeit oder eine begrenzte bezahlte Freistellung hilft allen Familien mehr als eine unentgeltliche Freistellung.

Notfallbetreuung

Kurzfristig Notfallbetreuung organisieren?

Alle Unternehmen, deren Beschäftigte von Schul- und Kitaschließungen betroffen sind, stehen nun vor besonderen Herausforderungen. Hier ist eine aktive Kommunikation mit allen Beteiligten gefragt, um die jeweilige persönliche Situation zu erfassen und zu planen.



Empfehlungen

- ✓ Für Unternehmen kann es sich gerade jetzt – aber auch langfristig – lohnen, in diesen Fällen eine Unterstützung bereitzustellen, damit Beschäftigte trotz der Ausnahmesituation ihre beruflichen Aufgaben erfüllen können.
- ✓ Der Einsatz des Unternehmens besteht vor allem in der **pragmatischen Lösungssuche, Vermittlungshilfe und Kooperationsbereitschaft**. Alternativ kann auch ein betriebsinternes Netzwerk angeregt werden – natürlich im Rahmen des bestmöglichen Schutzes aller Personen.
- ✓ Möglich ist die Zusammenarbeit mit einem **Familienservice**, einer Babysitter-Vermittlung oder einem Tageselternverband, die Beschäftigten schnell eine Betreuungsperson vermitteln können.



Info

- ✓ **Kosten für Notfallbetreuung übernehmen:** Die Kosten des Unternehmens für Kurzzeit-, Ferien- oder Notfallbetreuung für Kinder unter 6 Jahren sind abzugsfähige Betriebsausgaben.



Beispielmaßnahmen aus dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

- ✓ *Kooperation mit einem Tagesmutterverein zur Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Schulkindalter, Beratungs- und Unterstützungsangebote durch einen Familienservice im Bereich Homecare/Eldercare*
- ✓ *Kurzzeit-/Notfallbetreuung in Kooperation mit einem Träger*
- ✓ *Kindernotbetreuung durch externe Babysitter*

Partnerschaftlichkeit

In immer mehr Familien sind die Betreuungsaufgaben partnerschaftlich aufgeteilt. Neben der Abstimmung, wie Arbeit und Kinderbetreuung aufgeteilt werden, helfen beiden Elternteilen auch Tipps, wie sie die Zeit mit den Kindern sinnvoll nutzen können.



Empfehlungen

- ✓ **Unternehmensinterne Vereinbarkeitsnetzwerke:** Netzwerke bieten Eltern die Möglichkeit der Hilfe zur Selbsthilfe, zum Beispiel wie die Kinder zu Hause beschäftigt werden können, während sie gleichzeitig von zu Hause arbeiten müssen.
- ✓ **Elternberatung:** Eine Elternberatung, ggf. auch eine externe Beratung, unterstützt Eltern dabei, gemeinsam Lösungen zu finden, um ihre Vereinbarkeitsherausforderungen zu lösen. Dafür ist die Hinzuziehung des Partners bzw. der Partnerin sinnvoll.



Beispielmaßnahmen aus dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

- ✓ *In Väternetzwerken in Unternehmen können Austausch und Beratung stattfinden, die helfen, kurzfristige und kreative Lösungen für die Aufteilung der Betreuungszeit oder Beschäftigungsanregungen zu finden.*

- ✓ **Innerbetriebliche Gremien:** Arbeitsgremien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb können Sie auch für die interne Kommunikation im Unternehmen nutzen. Sie kennen häufig gute Beispiele, die im Lichte der aktuellen Lage gesammelt und zur Nachahmung in die Belegschaft gespiegelt werden können.