



Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Hotellerie und Gastronomie

Aus der Praxis für die Praxis

Inhaltsangabe

Grußwort Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	4
Grußwort Ernst Fischer, Präsident des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands e.V.	5
Wir zeigen, wie es geht! Gute Beispiele aus Hotellerie und Gastronomie	6
I. Beruflich erfolgreich im Gastgewerbe – mit Familie!	8
II. Menschlich miteinander – Familienfreundlichkeit gemeinsam gestalten!	10
III. Flexibel und verlässlich – Arbeitszeiten familienbewusst gestalten!	14
IV. Schlummernde Potenziale erschließen – familienbewusste Ausbildung in Teilzeit!	21
V. Bei der Kinderbetreuung unterstützen – kleine Hilfe, große Wirkung!	23
VI. Fachkräfte halten – Elternzeit und Wiedereinstieg begleiten!	29
VII. Den Blick für Familienfreundlichkeit weiten – Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglichen!	32
Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“	34

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Eltern noch immer ein Balanceakt. Besonders die Beschäftigten in der Hotellerie und Gastronomie sind wegen Schichtsystemen sowie Arbeitszeiten am Wochenende und am Abend auf ein stabiles Gleichgewicht bei diesem Balanceakt angewiesen. Dieser Branchenservice hat eine Vielzahl an „Stabilisatoren“ zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hotel- und Gaststättengewerbe zusammengestellt und ich freue mich, dass wir mit unserem aktuellen Förderprogramm „KitaPlus“ hier zusätzlich einen Beitrag leisten. Mit dem Programm fördern wir gute Kinderbetreuung in Randzeiten – früh morgens, spät abends, nachts oder am Wochenende. Dieses Angebot kommt vor allem Allein- oder Getrennterziehenden und Eltern in Schichtarbeit sowie Berufsgruppen zugute, deren Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Betreuungszeiten liegen.



Immer mehr junge Eltern wollen sich heute Familie und Beruf partnerschaftlich aufteilen. Eine Mehrheit der Eltern mit kleinen Kindern möchte sowohl für die Familie da sein als auch im Beruf Aufstiegsmöglichkeiten haben. Das ist in der Hotellerie und Gastronomie genauso wie in anderen Branchen. Bisher gelingt es aber nur wenigen Eltern, dieses Modell auch im Alltag umzusetzen.

Ich will mit meiner Familienpolitik dazu beitragen, partnerschaftliche Familienmodelle mit guten Rahmenbedingungen zu unterstützen. Ein erster wichtiger Schritt hin zu mehr partnerschaftlicher Vereinbarkeit war die Einführung des ElterngeldPlus. Mit dem ElterngeldPlus können beide Elternteile das Elterngeld in Verbindung mit einer Teilzeittätigkeit in Anspruch nehmen. Einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus erhalten die Eltern, wenn Vater und Mutter parallel in Teilzeit arbeiten. Als weiteren Schritt habe ich das Konzept einer Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld vorgestellt. Mit der Familienarbeitszeit möchte ich Väter und Mütter gleichermaßen ermutigen, im Beruf präsent zu sein und sich mehr Zeit für ihre Kinder zu nehmen.

Auf betrieblicher Ebene kommt es darauf an, flexible und möglichst individuelle, zur Situation des Unternehmens passende Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden. Der Hotel- und Gaststättenverband hat bereits frühzeitig die Bedeutung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen erkannt und Beruf und Familie zusammengedacht. Die Beispiele in dieser Neuauflage der Broschüre „aus der Praxis für die Praxis“ zeigen ganz konkret, wie Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf passgenau unterstützen können und welche Vorteile sie davon haben. Auch dass das vom Bundesfamilienministerium initiierte Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ mehr und mehr Mitglieder aus der Hotellerie und Gastronomie hat, ist nicht zuletzt der engen Zusammenarbeit mit dem DEHOGA zu verdanken.

Das ist ein schöner Erfolg und ein Gewinn für alle Beteiligten, besonders für die Beschäftigten in den Betrieben!

Manuela Schwesig

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

als erfahrener Hotelier und Gastronom auf der einen und stolzer Vater und Großvater auf der anderen Seite weiß ich bestens um die Herausforderungen in unserer Branche, wenn es darum geht, Familie und Beruf erfolgreich unter einen Hut zu bringen. Wir arbeiten, wenn andere frei haben. Abends, am Wochenende, an den Feiertagen. Um dennoch auf ein erfülltes Familienleben nicht verzichten zu müssen, bedarf es eines großen Verständnisses, Respekts und Aufeinanderzugehens aller Beteiligten – der Angehörigen, Mitarbeiter und Arbeitgeber.



Familienfreundlichkeit liegt dem Gastgewerbe am Herzen. Unsere großen wie kleinen Gäste überzeugen wir mit tollen Angeboten. Der DEHOGA macht sich darüber hinaus stark für eine bessere Kinderbetreuung, mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit – und eine familienbewusste Personalpolitik. Motivierte und zufriedene Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut und Voraussetzung dafür, unseren Gästen tagtäglich den besten Service bieten zu können. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Baustein, um Mitarbeiter für Gastronomie und Hotellerie zu begeistern und in der Branche zu halten. Deshalb engagiert sich der DEHOGA im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir weiter für das bedeutende Thema werben und Handlungsimpulse geben. Wir präsentieren Ihnen die Erfolgsstrategien engagierter Unternehmen mit ihren innovativen Konzepten und konkreten Maßnahmen. Die spannenden Beispiele sollen Mut machen und Anregung dafür sein, wie sich vom kleinen Gastro-Betrieb bis zur Hotelgruppe gerade auch in unserer Branche flexible und individuelle Möglichkeiten der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung nutzen lassen. Wir zeigen, dass sich familienfreundliche Angebote nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für die Unternehmer und Betriebe lohnen.

Eines haben die Rückmeldungen aus der Branche auch deutlich gemacht: Familienfreundlichkeit ist nur dann erfolgreich, wenn sie wahrhaft gelebt wird. Dafür ist das Gastgewerbe mit seinen tausenden Familienbetrieben mit einer häufig jahrzehntelangen, zum Teil sogar jahrhundertelangen Unternehmenstradition geradezu prädestiniert. Lassen Sie sich inspirieren von der Bandbreite der großen und kleinen Möglichkeiten einer familienfreundlichen Unternehmensführung in Hotellerie und Gastronomie. Erleben Sie, wie Familie zum Erfolgsfaktor werden kann! Menschlich miteinander.

Wir wünschen Ihnen eine informative und anregende Lektüre,
Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'E. Fischer', written in a cursive style.

Ernst Fischer
Präsident des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA Bundesverband)



◀ S. 13

„Unsere Mit-Gastgeber sollen sich wohlfühlen“

Ringhotel Birke GmbH & Co. KG, Kiel



◀ S. 16

„Nur mit einem Maximum an Flexibilität bekommen wir engagierte Arbeitskräfte“

Gasthof zur Traube, Beffendorf

S. 17 ▶

„Wir versuchen, allen Wünschen gerecht zu werden“

Schinkels Brauhaus, Witzhausen



S. 18 ▶

„Wir sprechen mit den Beschäftigten ständig über Vereinbarkeit“

Familotel Ebbinghof, Schmallenberg



◀ S. 20

„Wir haben ein durchdachtes Vertretungsmanagement“

Landgasthof Rössle Sperr GmbH,
Stimpfach-Rechenberg

S. 22 ►

„Wir sind offen und mutig,
wenn es um Familien-
freundlichkeit geht“

Fränkische Landherberge, Hotel Garni
& Gasthaus Reinwand, Seßlach



S. 26 ►

„Wir pflegen den Kontakt
zu unseren Beschäftigten
und kennen ihren
individuellen Bedarf“

Seetel Hotel GmbH & Co. Betriebs KG,
Usedom



◀ S. 27

„Wir planen die Kinder-
betreuung von Anfang
an mit“

Käfer GmbH & Co. Verwaltungs- und
Beteiligungs-KG, Parsdorf



◀ S. 31

„Wir fördern Vielfalt
und schaffen eine
familiäre Unternehmens-
kultur“

Eugen Block Holding GmbH/Block-
Gruppe, Hamburg

S. 33 ►

„Wir gehen bei der
Arbeitsorganisation
auf die Bedürfnisse von
Pflegerinnen ein“

Kunstcafé EinBlick gGmbH & e.V.,
Kaarst



I.

Beruflich erfolgreich im Gastgewerbe – mit Familie!

Beruflich erfolgreich im Gastgewerbe und gleichzeitig verantwortlich für die Familie? Das geht nicht! – denken viele. Aber sie irren sich. Zahlreiche kreative und kostengünstige Lösungen aus der Praxis zeigen, dass eine familienbewusste Personalpolitik bei vielen Arbeitgebern aus der Branche selbstverständlich ist.

Familienfreundlichkeit ist im Gastgewerbe angekommen! Denn vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in vielen Regionen und Bereichen sind die Unternehmerinnen und Unternehmer aufgerufen, zeitgemäße Strategien und wirkungsvolle Maßnahmen zu entwickeln, um Menschen für die Branche der Gastlichkeit zu begeistern und langfristig zu binden.

Mitarbeiter im Gastgewerbe gesucht!

Der Jobmotor Gastgewerbe brummt. Seit Jahren gibt es in Hotellerie und Gastronomie ein starkes Beschäftigungswachstum. 2015 durchbrach die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Branche erstmals die Millionengrenze. Im Mai 2016 wurde mit 1.025.400 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein neues Allzeithoch erreicht.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2016, gerundete Werte

Neben einer guten Ausbildung und attraktiven Karriereperspektiven zählt dazu insbesondere eine moderne, also auch eine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Personalpolitik, denn das Bedürfnis der Menschen, ihr Arbeits- und Privatleben in einen harmonischen Einklang zu bringen, wächst. Gefragt sind passende Arbeitszeitmodelle und bedarfsgerechte Unterstützung der Beschäftigten bei der Erfüllung ihrer familiären Aufgaben wie Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege.

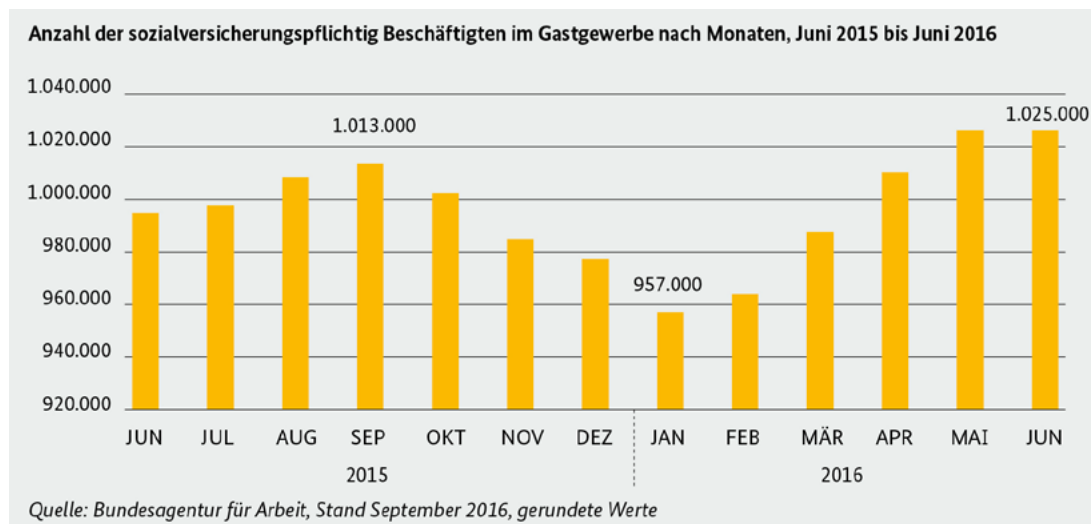
Dabei kann die Bedeutung des Betriebsklimas gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Hier kommt es auf eine Unternehmenskultur an, die von Respekt und Vertrauen, Offenheit und Transparenz auf allen Ebenen zwischen den Beschäftigten geprägt ist. Das kleine Restaurant mit wenigen Mitarbeitern kann hier genauso überzeugen wie die internationale Hotelkette mit 2.000 Beschäftigten.

Herausforderung Arbeitsmarkt Gastgewerbe!

Die Folgen des demografischen Wandels sind spürbar. Die seit über zehn Jahren stark rückläufige Zahl an Schulabgängern und Auszubildenden wirkt sich mittlerweile auf den Arbeitsmarkt aus. Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2015 waren rund 6.000 Ausbildungsplätze in der Hotellerie und Gastronomie nicht besetzt. Im Jahresmittel 2015 verzeichnete die Branche über 32.000 bei der Bundesagentur für Arbeit als offen gemeldete Arbeitsplätze. Kein Unternehmer kann es sich vor diesem Hintergrund leisten, auf Erwerbstätigenpotenziale zu verzichten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2016, gerundete Werte

Fakt ist: Für das personalintensive Gastgewerbe wird Fachkräftesicherung zur wichtigsten Zukunftsaufgabe, wobei sich der Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte verstärken wird. Eine familienbewusste Personalpolitik verbessert die Arbeitgeberattraktivität und unterstützt Unternehmen dabei, gute Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen.



Tipp für eine erfolgreiche interne Kommunikation: Der Dialog zählt!

Kommunikation ist alles! Das gilt auch, wenn es darum geht, familienfreundliche Angebote im Unternehmen bekannt zu machen. Denn: Kennen Beschäftigte die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, können sie diese nutzen und – so zeigt es der aktuelle Unternehmensmonitor 2016 – die Unternehmenskultur wird als familienfreundlich wahrgenommen. Daher gilt: Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte fester Bestandteil eines Personalgesprächs sein. Sprechen Sie darüber, welche Hilfe wann, in welcher Form und wie lange gebraucht wird.

Kommunizieren Sie Ihre Vereinbarkeitslösungen über Intranet, Newsletter, Mitarbeiterzeitung oder ein schwarzes Brett. Organisieren Sie Betriebsfeste und beziehen Sie die Familien der Beschäftigten mit ein. Erfahren Sie mehr darüber, wie Sie Ihre interne Kommunikation über Familienfreundlichkeit erfolgreich gestalten: Forum Interne Kommunikation unter www.erfolgsfaktor-familie.de/forum-interne-kommunikation

II.

Menschlich miteinander – Familienfreundlichkeit gemeinsam gestalten!

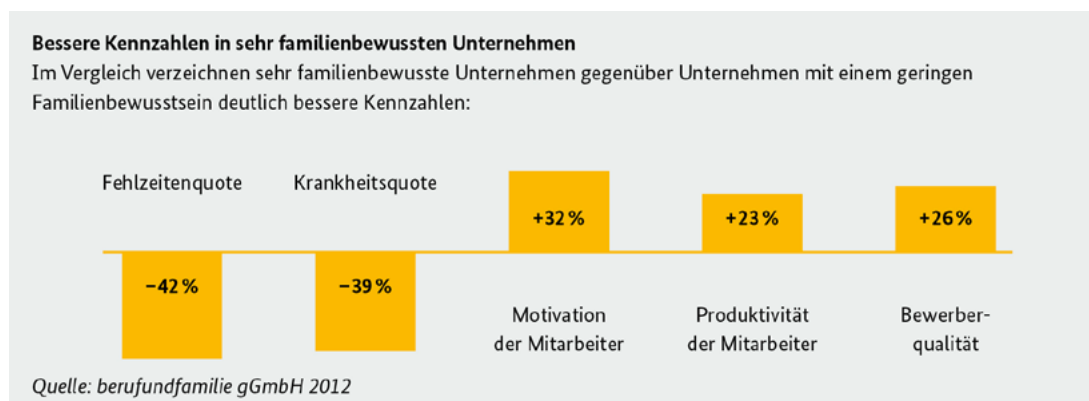
Die Wünsche und Erwartungen der Gäste stehen im Mittelpunkt aller Überlegungen und Aktivitäten der gastgewerblichen Unternehmerinnen und Unternehmer. Neben attraktiven Angeboten und hochwertigen Produkten zählen in Gastronomie und Hotellerie konsequente Serviceorientierung und herzliche Gastfreundschaft. Glückliche Gäste gibt es nur mit zufriedenen Mitarbeitern, mit motivierten Beschäftigten, die ihrer Arbeit gerne nachgehen.

„Für uns sind die Mitarbeiter das Herzstück unseres Unternehmens“, erklärt Stephan von Bülow, Vorsitzender der Geschäftsführung der Block Gruppe. „Deshalb tun wir alles, um ein tolles Betriebsklima, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, wirtschaftliche Sicherheit und die Möglichkeit der Fortbildung zu garantieren.“

Familienbewusste Personalpolitik zahlt sich aus

Das Gastgewerbe ist eine arbeitsintensive Dienstleistungsbranche mit großem Jobpotenzial. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes kommen in der Gastronomie sechs Mal mehr Beschäftigte auf den gleichen Umsatz als im Lebensmitteleinzelhandel. Die Branche ist zudem weiblich geprägt – mehr als die Hälfte der Beschäftigten (53,6 Prozent) sind Frauen. Auch Spitzenpositionen sind im Vergleich zu anderen Branchen häufiger mit Frauen besetzt. In keinem anderen Wirtschaftszweig gibt es mehr Unternehmerinnen als in der Branche der Gastlichkeit.

Viele der Beschäftigten sind in einem Alter, in dem sie eine Familie gründen wollen oder bereits kleine oder schulpflichtige Kinder haben. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2015 rund 46 Prozent der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Hotellerie und Gastronomie zwischen 25 und unter 45 Jahre alt, bei den Männern waren es rund 53 Prozent.



Eine familienbewusste Personalpolitik kann daher entscheidend dazu beitragen, dass

- | die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten steigt,
- | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen sich mit dem Unternehmen stärker verbunden fühlen,
- | das Image des Unternehmens positiv beeinflusst wird,
- | das Unternehmen für neue und besser qualifizierte Mitarbeiter attraktiv(er) wird.

Familienfreundlichkeit ist Teil der Unternehmenskultur

Die meisten Unternehmen im Gastgewerbe sind traditionsreiche Familienunternehmen. Sie übernehmen Verantwortung für ihre Betriebe und für ihre Familien. Dieses Verantwortungsbewusstsein zeigt sich auch im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Und das überträgt sich auch auf das gesamte Betriebsklima. Die Stimmung im Team ist oft vertrauensvoll, familiär und persönlich, das Verständnis füreinander groß, die Kommunikationswege kurz, die Tür des Chefs oder der Chefin steht offen.

Familienunternehmen sind prädestiniert für Familienfreundlichkeit. Sie bieten dank ihrer Flexibilität und flacher Hierarchien viele Vorteile bei der Umsetzung familienfreundlicher Angebote.

„Es ist nicht das Innovative, sondern die Menschlichkeit, die unser Angebot besonders macht“, berichtet zum Beispiel Jasmine Birke, Geschäftsführerin des Ringhotels Birke. „In unserer Branche heißt es nicht umsonst: **Der Mensch macht's.**“

Somit gilt: Für den langfristigen Unternehmenserfolg kommt es auf eine Unternehmenskultur an, die sich durch einen menschlichen und vertrauensvollen Umgang miteinander auszeichnet. Die Anerkennung der jeweiligen Bedürfnisse sowie die Wertschätzung persönlicher Leistung müssen großgeschrieben werden. Eine familienfreundliche Personalpolitik ist dabei unabdingbar.

Die Unternehmen, die in diesem Heft vorgestellt werden, beweisen dies. Sie leisten familienfreundliche Personalpolitik – stets unter dem Motto „Menschlich miteinander“. Sie zeigen, dass Familienfreundlichkeit im Gastgewerbe auf Menschlichkeit basiert und bereits kleine Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie große Erfolge erzielen.



Tipp für familienbewusste Personalpolitik: familienfreundliche Angebote breiter denken

- | Hilfe bei der Wohnungssuche, Beratung bei der Ärztwahl
- | Besorgung von Einkäufen und Geschenken, Postservice
- | Erinnerungen an Geburtstage, Hochzeitstage, Feiertage
- | Vermittlung von Haushaltshilfen, Pflegeservice
- | Gutscheine für gesundheitsfördernde Maßnahmen, zum Beispiel Mitarbeitersport
- | Rabatte bei Partnerfirmen
- | Sonderurlaub für Hochzeit und Eingewöhnungszeit in Kita und Kindergarten



STIMMEN AUS DER PRAXIS

Daniela Tigges, Inhaberin des Familotel Ebbinghof, und Denise Gru Sticherling, Projektmitarbeiterin, sprechen mit dem Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ über „Familienfreundlichkeit von Herzen“ im Gastgewerbe



Denise Gru Sticherling und Daniela Tigges beim Wirtschaftstag Familie in Berlin

Sie führen ein Familienhotel, das mit Familienfreundlichkeit wirbt. Was heißt Familienfreundlichkeit für Sie?

Tigges: Familienfreundlichkeit leben wir dreidimensional: Erstens für unsere Gäste, die zu 100 Prozent Familien sind. Zweitens für unsere Beschäftigten, die selbst Eltern, Großeltern sind oder ein Familienmitglied pflegen. Und drittens für uns als Familienbetrieb in siebter Generation.

Wie wird Familienfreundlichkeit für die Belegschaft deutlich?

Sticherling: Durch ein umfassendes Mitarbeiterangebot, das individuelle Bedürfnisse anerkennt und wertschätzt. Bestes Beispiel ist unser Küchenchef Thomas: Da seine Frau ebenfalls in der Gastronomie tätig war, mussten sich die beiden an den Arbeitswochenenden immer abwechseln. Einer musste ja bei den Kindern sein. Frau Tigges erkannte das Dilemma. Sie bot ihm an, sein Arbeitswochenende zu verlegen und seine Tochter während dieser Zeit in unsere Kinderbetreuung zu geben. Seitdem haben Eltern und Kinder weit mehr wertvolle Familienzeit – das ist unbezahlbar!

Lohnt sich Familienfreundlichkeit überhaupt? Woran machen Sie das fest?

Tigges: Wenn sie von Herzen kommt, lohnt sie sich sogar mehrfach: Erstens erhalten wir mehr Bewerbungen von Menschen, die sich sonst nicht getraut hätten, zum Beispiel von Alleinerziehenden, die sich von uns verstanden fühlen. Zweitens motivieren wir uns durch unsere Teilnahme an Wettbewerben selbst, noch besser und familienfreundlicher zu werden. Und drittens können sich die Mitarbeiter sehr gut mit unserer Zielgruppe identifizieren: Mehr als ein Viertel unserer Belegschaft ist seit 2010 oder länger bei uns tätig. Das sichert unsere Dienstleistungsqualität und bindet unsere Gäste.

Wie ermitteln Sie die Bedarfe in der Belegschaft?

Sticherling: Befragungen bei Mitarbeiterbesprechungen und Beobachtungen „mit allen Sinnen“ geben uns ein echtes Gefühl für die Stimmung im Hotel. Wir sind mit offenen Augen, Ohren und Mitgefühl unterwegs und für alle da.

Wie gehen Sie damit um, wenn innerhalb der Belegschaft unterschiedliche Interessen aufeinanderstoßen?

Tigges: „Zu viel Familienfreundlichkeit“ beklagt eigentlich niemand. Denn der hohe Wert von Familienfreundlichkeit ist allen bewusst und wird durch das gesamte Team gut unterstützt. Dafür werben wir ständig und sind dankbar für das Verständnis des Teams. Wir stellen sogar fest, wie gut sich unterschiedliche Bedarfe ergänzen: So haben Eltern über Weihnachten gerne frei, während sich (noch) Kinderlose über Ausgang an Silvester oder Neujahr freuen.



Das Ringhotel Birke zeigt, wie es geht! „Unsere Mit-Gastgeber sollen sich wohlfühlen“

Im Kieler **Ringhotel Birke** weiß man, was es bedeutet, Familie und Beruf zu vereinbaren. „Individuelle Mitarbeiter und individuelle Lebenssituationen erfordern individuelle Lösungen“, umschreibt es Geschäftsführer Rainer Birke. Seine Angestellten sind für ihn Mit-Gastgeber, die sich wohlfühlen sollen, nur so können sie die bestmögliche Leistung erbringen.

Die rund 90 Beschäftigten in Hotel und Restaurant profitieren von der Flexibilität ihres Arbeitgebers. „Nach der Geburt meiner Söhne bin ich mit einem Tag pro Woche wieder eingestiegen. Während der Stillzeit konnte ich mein Kind sogar mitbringen und habe mich vermehrt um telefonische Angelegenheiten gekümmert“, so Cornelia Helwig, die als Abteilungsleiterin im Veranstaltungsverkauf arbeitet.

Damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stets gut geregelt werden kann, gibt es im Unternehmen eine Kinderbeauftragte – die erste Ansprechpartnerin für alle (werdenden) Eltern im Betrieb. „Die Akzeptanz meines Arbeitgebers für meine Familie erleichtert die Organisation ungemein, wenn die Kinder krank sind oder bei anderen Ausnahmesituationen“, so Catrin Buchebner aus dem Bereich Marketing & Verkauf im Ringhotel Birke.

Unterstützung in allen Lebenslagen

Das Familienunternehmen unterstützt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und zwar in allen Lebenslagen. Die wichtigsten Instrumente dafür sind:

- ▮ flexible Arbeitszeiten und verschiedene Teilzeitangebote
- ▮ Minusstunden in Notfällen
- ▮ Homeoffice bei Krankheit oder Betreuungsgpässen von Kindern oder Pflegebedürftigen
- ▮ Elternzeit für Väter und Wiedereinstieg in Teilzeit
- ▮ betrieblicher Zuschuss zur Kindergartenbetreuung
- ▮ Aufenthaltsraum für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, die bei Betreuungs- oder Pflegeengpässen mitgebracht werden dürfen

„Je nach den Bedürfnissen unserer Mit-Gastgeber versuchen wir den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass es für beide Seiten Vorteile bringt“, so Rainer Birke.



Der Aufenthaltsraum für Kinder bietet Beschäftigten Hilfe im Fall eines Betreuungsgpässes

III.

Flexibel und verlässlich – Arbeitszeiten familienbewusst gestalten!

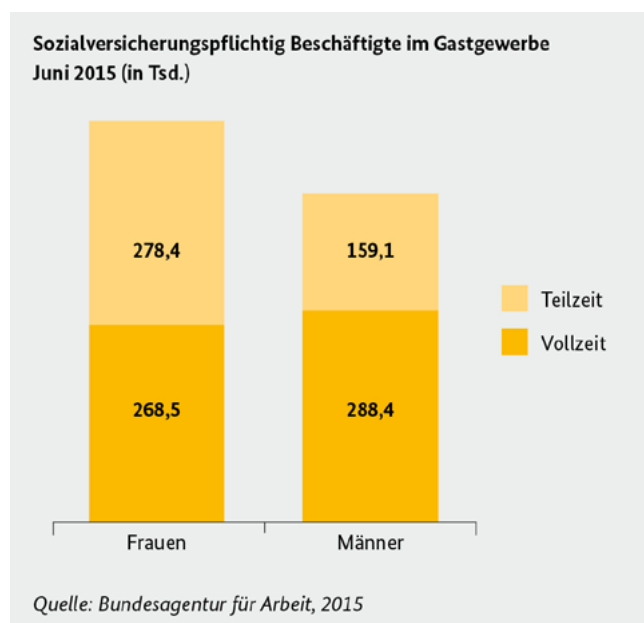
Verlässliche Einsatzplanung und Flexibilität

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat eine hohe Bedeutung für das persönliche Wohlbefinden und die Arbeitsmotivation. Laut Monitor Familienleben 2015 sind für 88 Prozent der Eltern mit Kindern unter 18 Jahren flexible Arbeitszeiten ein deutliches Kennzeichen für Familienfreundlichkeit.

Gastronomen und Hoteliers sind an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr für ihre Gäste da. Der Einsatz am Abend, an Wochenenden und Feiertagen ist Normalität, Schichtdienste und Arbeitszeiten bis spät in die Nacht sind nichts Ungewöhnliches. Flexibilität bedeutet hierbei, dass die Öffnungs- und Arbeitszeiten der Gästenachfrage folgen müssen, ob im Saisonverlauf, im Laufe des Tages oder der Woche. Dabei ist an den meisten Arbeitsplätzen persönliche Präsenz unverzichtbar. Das Menü kann nicht digital gekocht, der Gast nicht vom Homeoffice aus eingchecked werden.

Flexibilität kann also durchaus für Unternehmen und Mitarbeiter etwas Unterschiedliches bedeuten. Und doch bieten gerade die besonderen Öffnungszeiten Raum für flexible und kreative Lösungen bei der Arbeitszeitgestaltung – vor allem in Verbindung mit Teilzeit und Arbeitszeitkonten. Die Potenziale in der Branche sind groß, arbeiten doch fast genauso viele Frauen in Teilzeit wie in Vollzeit.

Viele Arbeitgeber ermöglichen ihren Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten mitzubestimmen. Voraussetzung dafür sind vertrauensvolle, klare und für alle Seiten verlässliche Absprachen zwischen Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitern sowie innerhalb des Teams. Und im Notfall eben: die „Flexibilität“ aller Beteiligten.



Flexible Arbeitszeitmodelle im Gastgewerbe

Teilzeitarbeit, Jobsharing oder Homeoffice – es gibt in der modernen Arbeitswelt viele Modelle, um Beschäftigten individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzubieten. Gerade im administrativen Bereich funktionieren diese unter Einbindung von technischen Möglichkeiten sehr gut – auch im Gastgewerbe. Klar ist jedoch: In Hotels und Restaurants dominieren präsenzgebundene Arbeitsplätze, bei denen der Gast die Arbeitszeiten vorgibt. Dennoch eröffnet das Gastgewerbe auch im operativen Bereich Möglichkeiten, Arbeitszeiten familienfreundlicher zu gestalten. Dazu können Arbeitgeber folgende Instrumente einsetzen:

- ▮ reduzierte Vollzeit bzw. große oder kleine Teilzeit
- ▮ Verzicht auf Teildienste
- ▮ Jobsharing für Frauen und Männer, die in einer großen Teilzeit arbeiten
- ▮ Top-Sharing für Führungskräfte, die sich ihre Führungsposition teilen (zum Beispiel 60 zu 60)
- ▮ Joker- und Springer-Dienste für vorausschauendes Vertretungsmanagement, das auf unerwarteten Personalausfall eingestellt ist
- ▮ Funktionsarbeitszeiten, bei denen nur die Erfüllung der Aufgabe vorgegeben wird, aber keine konkreten Mitarbeiter fest verpflichtet werden – das Team regelt, wer die Aufgabe erfüllt
- ▮ flexibler Dienstaustausch im Team
- ▮ Jahresarbeitszeitkonten
- ▮ flexible oder feste Telearbeit- und Homeoffice-Tage und Vertrauensarbeitszeiten für Beschäftigte, die ihre Aufgaben nicht (täglich) im direkten Gästekontakt erfüllen, zum Beispiel für Beschäftigte in der Buchhaltung, in Vertrieb oder Marketing



Steuerliche Vorteile nutzen

Wenn dienstlich überlassene Geräte wie Telefone und Laptops auch privat genutzt werden, ist die private Nutzung steuerfrei nach § 3 Nr. 45 EStG.



Homeoffice unterstützt Eltern und Pflegende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Der Gasthof zur Traube zeigt, wie es geht! „Nur mit einem Maximum an Flexibilität bekommen wir engagierte Arbeitskräfte“

Ein starrer Dienstplan ist im **Gasthof zur Traube** nicht möglich. Holger Armbruster beschäftigt 20 Aushilfen, die er über eine WhatsApp-Gruppe organisiert. „Ich sende einfach die offenen Termine, und jeder überprüft, welchen er wahrnehmen kann.“ Der Familienbetrieb im schwäbischen Beffendorf hat viel Platz für Kinder. „Wenn eine Mitarbeiterin mal keinen Babysitter gefunden hat, kann sie gerne ihr Kind mitbringen, schließlich haben wir auch zwei kleine Jungs, die betreut werden“, erklärt Melanie Armbruster.



Holger und Melanie Armbruster setzen auf flexible Dienstplanbesetzung per WhatsApp



Tipp für Führungskräfte: So gelingt Führen mit Familie.

Das Gastgewerbe kann stolz auf einen hohen Frauenanteil in Führungspositionen blicken. Die meisten weiblichen Führungskräfte wollen heute beides: Familie und Karriere. Ob Teilzeit, Top- und Jobsharing oder Homeoffice – flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte müssen gut geplant sein. Klären Sie zum Beispiel folgende Fragen:

- ! Für welche Tätigkeiten ist Präsenz vor Ort notwendig, für welche nicht?
- ! Welche Aufgaben könnten delegiert werden und welche Kolleginnen oder Kollegen kommen dafür infrage?
- ! Wie muss die Erreichbarkeit in Notfällen geregelt und sichergestellt werden?
- ! Ist die technische Ausstattung für die Arbeit im Homeoffice vorhanden?
- ! Welche Regeln soll es für die Kommunikation und Arbeitsplanung im Team geben?

Wertvolle Informationen, Checklisten und Beispiele flexibler Arbeitsmodelle für Führungskräfte bietet der Leitfaden „Flexibles Arbeiten in Führung“ und das „Forum Mobiles Arbeiten“ des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“.

www.erfolgsfaktor-familie.de/forum-mobiles-arbeiten



Das Schinkels Brauhaus zeigt, wie es geht! „Wir versuchen, allen Wünschen gerecht zu werden“

Schinkels Brauhaus im nordhessischen Witzenhausen wurde mit der IHK-Plakette „Selbstverständlich familienfreundlich“ ausgezeichnet. Die 15 Beschäftigten können ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten und ganz unbürokratisch Dienste tauschen, wenn zum Beispiel mal ein Kind krank geworden ist. „Unser Team arbeitet schon jahrelang zusammen und jeder springt auch mal für den anderen ein“, so Braumeister Rainer Schinkel. „Den Dienstplan machen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitgehend selbstständig und teilen sich die Dienste untereinander auf. So kann auf private Termine und Wünsche Rücksicht genommen werden“, erklärt Sarah Schinkel von Schinkels Brauhaus.



Selbstverständlich familienfreundlich:
Im Schinkels Brauhaus gestaltet das Team
den Dienstplan selbstständig

Langfristige Dienstplanung

Beschäftigte empfinden Arbeitszeiten dann als familienfreundlich, wenn sie mit einem gewissen Vorlauf planbar und verlässlich sind. Oft wird in der Gastronomie auf der Basis einer Monatsdienstplanung gearbeitet. Ein Übergang zu längerfristig ausgerichteten, sogenannten durchlaufenden Grund-Dienstplänen oder Schichtschemas hebt Effizienzpotenziale und schafft Verlässlichkeit: Ein durchlaufender Grund-Dienstplan ist eine vordefinierte Abfolge von Diensten über einen Zyklus von mehreren Wochen, der sich anschließend fortwährend wiederholt. Die eingebundenen Kolleginnen und Kollegen durchlaufen wochenweise versetzt den Dienstplanzyklus – ähnlich einem Kanonsingen.

In Grund-Dienstplänen können verschiedene Vertragsarbeitszeiten sowie unterschiedliche Arbeitszeitmuster, beispielsweise nur Einsatz in der Frühschicht oder am Wochenende, gleichermaßen berücksichtigt werden. Diese Besonderheiten werden in individuellen Grund-Dienstplänen, die zu einem gemeinsamen Grund-Dienstplan zusammengeführt werden, beachtet.

Regelmäßige private Termine der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können so langfristiger geplant und damit verlässlicher berücksichtigt werden. Dies führt zum Rückgang spontaner Dienstplanwünsche, weil private Termine stärker mit den dienstplanmäßigen Möglichkeiten synchronisiert werden können. Grund-Dienstpläne tragen so auch zu einer größeren Gerechtigkeit bei, da Dienste und Dienstlagen jenseits spezieller Vertragsarbeitszeiten und Arbeitszeitmuster auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich verteilt sind.



Das Familotel Ebbinghof zeigt, wie es geht! „Wir sprechen mit den Beschäftigten ständig über Vereinbarkeit“

Familienbewusste Arbeitszeiten gehören seit mehr als zehn Jahren zur Personalpolitik des **Familotel Ebbinghof**. „Wir sprechen mit den Beschäftigten ständig über das Thema Vereinbarkeit. Diejenigen, die unsere Angebote nutzen, sind gleichzeitig Vorbilder für andere im Team“, berichtet Inhaberin Daniela Tigges. Die erfreulichen Nebeneffekte: positives Arbeitsklima, weniger Krankheitstage und Fehlzeiten sowie bessere Bewerbungen für das Unternehmen.

Die über 60 Beschäftigten des Vier-Sterne-Bauernhof-Resorts im Hochsauerland können ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten. „Dienstags arbeite ich immer nur bis 17 Uhr, damit ich zum Yoga kann“, berichtet die Rezeptionsleiterin. Beschäftigte im administrativen Bereich nutzen das Homeoffice-Angebot des Arbeitgebers, wie Denise Gru Sticherling, Projektmitarbeiterin im Familotel Ebbinghof, berichtet: „Homeoffice ist perfekt für meine Projektarbeit, die ich mir so einteilen kann, wie es am besten für meine familiäre Situation passt.“

Arbeitsabläufe prüfen und anpassen

Der familiengeführte Betrieb hat die internen Arbeitsabläufe sowie die Personaleinsatzpläne auf den Prüfstand gestellt und so verbessert, dass die Beschäftigten verschiedene Arbeitszeitmodelle einfacher nutzen können. Dazu gehören:

- ! individuelle Teilzeitmodelle für alle, besonders für Väter und Mütter
- ! flexible Arbeitszeitmodelle auch für Führungskräfte (Top-Sharing)
- ! Jobsharing und Job-Rotation
- ! flexible freie Tage in Notfällen
- ! abgestufte Teilzeit für einen schrittweisen Wiedereinstieg
- ! Homeoffice für administrative Aufgaben
- ! auf Schulferien abgestimmte Urlaubsplanung, auch in der Hochsaison
- ! frühzeitige Dienstplanung, zwei freie Sonntage pro Monat
- ! Teilzeitausbildung für Eltern oder Quereinsteiger/-innen

Ein weiterer großer Pluspunkt des Familotel Ebbinghof: Nicht nur die Arbeitszeitgestaltung ist flexibel, sie ist auch verbunden mit einer flexiblen Kinderbetreuung, in der täglich von 8 bis 20 Uhr Beschäftigtenkinder betreut werden. Den Eltern werden dadurch lange Fahrtwege erspart. Mit der betriebseigenen Kinderbetreuung wird Müttern und Vätern auch der Wiedereinstieg in den



Im Familotel sind Gäste- und Mitarbeiterkinder bestens betreut



Familienfreundlichkeit dreidimensional: für Gäste, für Beschäftigte, für das Unternehmen

Job erleichtert. Sie kommen früher aus der Elternzeit zurück und steigen mit höheren Stundenzahlen ein. Durch die räumliche Nähe zur Kita können Eltern zwischendurch immer wieder nach dem Nachwuchs schauen.

„Durch unsere ‚maßgeschneiderten‘ Arbeitszeiten konnten wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker an uns binden. Wir spüren echte Loyalität, Verbindlichkeit und Teamgeist. Die gute Stimmung im Team wirkt sich auch positiv auf die Zufriedenheit unserer Gäste aus“, berichtet Daniela Tigges.

Abwesenheitsplanung und Ausfallmanagement

Einmal geschriebene Dienstpläne sollten nicht ständig geändert werden müssen – schon gar nicht durch kurzfristige Abrufe aus dem „Frei“. Doch ist dies in vielen Unternehmen des Gastgewerbes häufig die einzige Option bei krankheitsbedingtem Ausfall oder kurzfristig erhöhtem Arbeitsanfall. Ein durchdachtes Ausfallmanagement stellt sicher, dass zunächst andere Instrumente genutzt werden, bevor Kollegen in ihrer Freizeit einspringen müssen. Spezielle Dienste tragen zur Stabilisierung der Dienstplanung bei:

- Im Stand-by-Dienst muss nur die für diesen Dienst eingeteilte Fachkraft damit rechnen, bei unerwartetem Ausfall einer Kollegin oder eines Kollegen an einem dienstplanmäßig arbeitsfreien Tag angerufen zu werden. Der Vorteil: Die oder der Stand-by-Diensthabende kann sich hierauf einstellen. Alle anderen können darauf vertrauen, einen dienstfreien Tag im Regelfall auch wirklich ohne Arbeit verbringen zu können.
- Eine andere Variante sind Joker-Dienste. Sie unterscheiden sich von Stand-by-Diensten dadurch, dass die Fachkraft zum Dienst erscheint, der konkrete Einsatzbereich jedoch erst am jeweiligen Tag festgelegt wird. Joker-Dienste können zum Beispiel durch Job-Rotation unterstützt werden. Hierdurch kann der Rückgriff auf andere „Ad-hoc-Lösungen“ vermieden und die Dienstpläne der Kolleginnen und Kollegen eingehalten werden.
- Eine weitere Option sind Springerlösungen. Hierbei handelt es sich um Beschäftigte, die gerne flexibel arbeiten und bei Vertretungsbedarf auch in anderen Bereichen aushelfen. Dies verringert den Organisationsaufwand für die Personalplaner, wenn jemand ausfällt, und entlastet die weniger flexiblen Kolleginnen und Kollegen.



Der Landgasthof Rössle zeigt, wie es geht! „Wir haben ein durchdachtes Vertretungsmanagement“



Die Geschäftsführer Edeltraud und Lutz Sperr mit Sandra Schuster (Mitte) und ihrer Tochter

Im **Landgasthof Rössle** im Ostalbkreis werden Dienstpläne und Arbeitszeiten nach den Bedürfnissen der 40 Beschäftigten ausgerichtet. Trotzdem kann es unerwartet passieren, dass eine Mutter oder ein Vater den Dienst nicht antreten kann. „Kann eine Mutter mal nicht zur Arbeit kommen, weil das Kind kurzfristig krank geworden ist, braucht sie kein schlechtes Gewissen zu haben, da wir für solche Fälle einen Bereitschaftsdienst organisieren“, erklärt Geschäftsführer Lutz Sperr. Der Bereitschaftsdienst greift immer, wenn ein Mitarbeiter ganz kurzfristig oder auch bei Krankheit nicht zur Arbeit kommen kann. Dies hat den Vorteil für das Team, dass es nicht zusätzlich zu den normalen Aufgaben noch das Fehlen des Kollegen komplett ausgleichen muss. Der Bereitschaftsdienst sollte dann so schnell wie möglich im Betrieb sein, wobei es hierfür keine festen Zeitvorgaben gibt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Frei- oder Spätdienst haben, klären eigenverantwortlich untereinander, wer Bereitschaftsdienst hat. Dies wird dann im Dienstplan durch einen roten Punkt markiert. Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nicht zur Arbeit kommen kann, ruft er oder sie ganz selbstverständlich beim Bereitschaftsdienst an. So können die ersten Stunden überbrückt werden. Nachdem im Laufe des Tages das operative Geschäft umorganisiert wurde, geht der Bereitschaftsdienst wieder nach Hause. Er erhält für seinen Aufwand einen Freizeitausgleich.

„Diesen Bereitschaftsdienst haben wir in den Abteilungen Service, Rezeption, Tagungsbereich und Küche. Es kann dann schon mal sein, dass ein Mitarbeiter vom Empfang die Tagungsgäste oder das Frühstück betreut, dass ein Servicemitarbeiter in der Küche die Kartoffeln schält oder der Koch am Buffet Getränke einschenkt“, berichtet Lutz Sperr. „Da der Bereitschaftsdienst eher selten benötigt wird, gibt es eigentlich nie das Problem, dass immer die gleichen Mitarbeiter dafür eingesetzt werden“, so Sperr weiter.

Darüber hinaus gibt es im Landhotel Rössle auch Teilzeitangebote und für Mitarbeiterinnen an der Rezeption und im Büro die Möglichkeit, ihre Aufgaben im Homeoffice zu erfüllen.

Mit seinen familienfreundlichen Angeboten konnte das Unternehmen sogar Mitarbeiterinnen aus anderen Branchen gewinnen. „Für mich als Mutter von zwei Kindern und Quereinsteigerin (ich bin gelernte Kauffrau im Groß- und Außenhandel) ist die Teilzeitstelle eine gute Möglichkeit, etwas zum Familieneinkommen beizusteuern“, erzählt Eva Schöller, Rezeptionsmitarbeiterin bei Rössle. Der Landgasthof Rössle übernimmt zudem die kompletten individuellen Kosten der Kinderbetreuung.

Eine Besonderheit und zugleich Ausnahme für die Branche: Der Betriebsurlaub wird bewusst in die Schulferien gelegt; an Sonn- und Feiertagen bleibt der Betrieb geschlossen. „Diese Zeit gehört der Familie“, so der Geschäftsführer – im ländlichen Raum eine große Unterstützung für berufstätige Eltern.

IV.

Schlummernde Potenziale erschließen – familienbewusste Ausbildung in Teilzeit!

Wenn junge Menschen während ihrer Ausbildungszeit Kinder bekommen oder bereits Eltern sind, fällt es oft schwer, eine reguläre Ausbildung anzufangen bzw. fortzusetzen. Mit Angeboten zur Ausbildung in Teilzeit können auch Hotels und Restaurants diese Zielgruppe erreichen.

Chancen für Auszubildende und Unternehmen

„Mit der Teilzeitausbildung möchten wir jungen Eltern Chancen und Zukunft bieten und hoffen dafür auf gute Fachkräfte, die nach der Ausbildung bei uns bleiben möchten“, berichtet zum Beispiel Angelika Mittag, Geschäftsführerin Fränkische Landherberge und Gasthaus Reinwand.

Die Motivation, das Engagement und der Erfolgswille der zumeist jungen Mütter und Väter sind groß, ebenso die Chancen und Perspektiven, diese Mitarbeiter auf lange Sicht halten zu können. Die jungen Eltern sind zudem gut organisiert und verantwortungsbewusst. Diese Potenziale können Unternehmen für sich gezielt zur Fachkräftesicherung nutzen.

Arbeitgeber können eine Teilzeitausbildung unterstützen, indem sie:

- Ausbildung in Teilzeit explizit ausschreiben oder in Bewerbungsgesprächen aktiv darauf hinweisen,
- Ausbildungspläne und -inhalte so zusammenstellen, dass sie in der verkürzten Praxiszeit in der Einrichtung behandelt werden können,
- Auszubildenden die Nutzung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung ermöglichen,
- Unterstützung und Lotsenfunktion bei der Co-Finanzierung der in der Regel anteilig vergüteten Ausbildung leisten.



Neue Wege bei der Ausbildung helfen, Fachkräfte zu sichern



Die Fränkische Landherberge & Gasthaus Reinwand zeigen, wie es geht! „Wir sind offen und mutig, wenn es um Familienfreundlichkeit geht“



Der offene Umgang miteinander ist die Grundlage für Familienfreundlichkeit

In der **Fränkischen Landherberge** und im **Gasthaus Reinwand** in Seßlach haben die 18 Beschäftigten viel Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung. Beschäftigte mit Kindern oder mit Pflegepersonen zu Hause können Teilzeitangebote wahrnehmen und sich die Arbeit selbst einteilen. „Wir sind für alles offen und probieren einzelne Modelle für eine bestimmte Zeit aus“, erklärt Geschäftsführerin Angelika Mittag.

Frühzeitige Dienstplangestaltung

Um alle Terminwünsche erfüllen zu können, werden Dienstpläne immer einen Monat im Voraus gemacht. „Unsere Offenheit bei der Arbeitszeitgestaltung hat eine große Vertrauensbasis geschaffen. Wir haben einen wirklich guten Draht zu unseren Angestellten entwickelt“, so die Geschäftsführerin.



Grundlagen für Teilzeitausbildung

Nach § 8 Abs. 1 S. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) kann die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit verkürzt werden. Bei einer Teilzeitausbildung bleibt die reguläre Ausbildungsdauer (zum Beispiel drei Jahre) erhalten, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit wird hingegen verkürzt. Auszubildende, die eine Teilzeitberufsausbildung absolvieren möchten, müssen ein berechtigtes Interesse für eine Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit nachweisen. Ein berechtigtes Interesse liegt i. d. R. vor, wenn Auszubildende eigene Kinder oder pflegebedürftige nahe Angehörige zu betreuen haben oder vergleichbare Gründe vorliegen.

Notwendig ist ein gemeinsamer Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden bei der zuständigen IHK. Darüber hinaus muss zu erwarten sein, dass das Ausbildungsziel auch in der verkürzten Zeit erreicht wird. Für die Verkürzung ist keine Untergrenze festgelegt. Es wird im jeweiligen Einzelfall geprüft, ob die Auszubildenden bei der vorgesehenen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit noch mit den wesentlichen Betriebsabläufen vertraut gemacht und hinreichend in die betriebliche Praxis eingebunden werden können.

Als Richtwert soll eine wöchentliche Mindestausbildungszeit von 25 Stunden (bei Beibehaltung der regelmäßigen Ausbildungsdauer) sichergestellt werden. Im Einzelfall kann eine Teilzeitberufsausbildung aber auch mit einer Verlängerung der kalendarischen Ausbildungsdauer kombiniert werden, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

V.

Bei der Kinderbetreuung unterstützen – kleine Hilfe, große Wirkung!

Vielfältige Möglichkeiten – auch für kleine Unternehmen

Verlässliche und flexible Angebote zur Kinderbetreuung geben Beschäftigten im Gastgewerbe den nötigen Freiraum bei der Arbeitszeitgestaltung. Auch Arbeitgeber profitieren: Mütter und Väter können flexibler in unterschiedlichen Schichten arbeiten, kehren schneller aus der Elternzeit zurück und sind konzentriert bei der Arbeit.

Es muss nicht die betriebseigene Kita sein. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihre Beschäftigten in Kooperation mit Dienstleistern bei der Organisation einer regelmäßigen oder kurzfristigen Betreuung sowie im Notfall oder in Randzeiten unterstützen durch:

- Kinderbetreuungszuschuss
- Anmieten von Belegplätzen in bestehenden Betreuungseinrichtungen sowie bei Tagesmüttern am Wohnort der Eltern oder am Arbeitsort
- Vermittlung von Belegplätzen in Kitas oder bei Tagesmüttern
- Eltern-Kind-Büro oder Kinderzimmer im Unternehmen für Kindergarten- oder Schulkinder
- Öffnen betrieblicher Betreuungsangebote: Betreuung für Kinder von Gästen auch für Kinder von Beschäftigten zur Nutzung anbieten



Bedarfsgerechte Öffnungszeiten mit KitaPlus

Schichtdienst, Wochenendarbeit oder Einsatz bis in den späten Abend – die Arbeitszeiten im Gastgewerbe passen nur selten zu den Öffnungszeiten von Kitas. Deshalb hat das Bundesfamilienministerium ein Förderprogramm ins Leben gerufen, mit dem Kitas und Kindertagespflegestellen unterstützt werden, wenn sie ihre Betreuungszeiten flexibler gestalten. Das Programm „KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist“ soll Eltern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Das Angebot der Kitas umfasst die Erweiterung der Öffnungszeiten pro Wochentag, Betreuungsmöglichkeiten am Wochenende und an Feiertagen sowie Betreuungsangebote, die auch Nachtzeiten umfassen. Sprechen Sie mit Ihrer Kita vor Ort! Hier gibt es alle wichtigen Informationen:

<http://kitaplus.fruehe-chancen.de>



STIMME AUS DER PRAXIS

Rolf Seelige-Steinhoff, geschäftsführender Gesellschafter der Seetel Hotel GmbH & Co. Betriebs KG, spricht mit dem Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ über Familienfreundlichkeit als Instrument der Fachkräftesicherung



Rolf Seelige-Steinhoff setzt auf Fachkräftesicherung durch Familienfreundlichkeit

Seit wann beschäftigen Sie sich mit Familienfreundlichkeit und warum?

Seelige-Steinhoff: Wir spüren den demografischen Wandel an der Küste bereits seit 2002 ganz deutlich. Viele Jugendliche suchten sich schon damals einen Ausbildungsplatz außerhalb von Mecklenburg-Vorpommern, junge Familien zogen weg aus der Küstenregion. Unser erklärtes Ziel war und ist deshalb bis heute, jungen Menschen eine Perspektive zu geben, auf der sie auch noch in zehn bis zwanzig Jahren eine sichere Zukunft aufbauen können. Familienfreundlichkeit und Fachkräftesicherung gehören für uns deshalb untrennbar zusammen.

Die Arbeitszeiten im Gastgewerbe bleiben eine Herausforderung für die Beschäftigten, gerade mit Blick auf die Kinderbetreuung. Wie gehen Sie dieses Thema an?

Seelige-Steinhoff: Wir stellen uns so gut wie möglich auf die Beschäftigten ein. Auch wenn wir Eltern grundsätzlich anbieten, nur in besonderen Schichten oder an Wochentagen zu arbeiten, können wir dies leider nicht immer garantieren. Deshalb kooperieren wir mit lokalen Kitas und Schulen – insbesondere in puncto Randzeiten- und Wochenendbetreuung. Zudem gestalten wir eines unserer Häuser zu einem Familienresort um. Perspektivisch soll die dort einzurichtende Kinderbetreuung auch der Belegschaft zugutekommen.

Wie organisieren Sie Ihren Schichtdienst kreativ-familienfreundlich?

Seelige-Steinhoff: Wir organisieren unsere Dienstplanung längerfristig nach dem Motto: „So planbar wie möglich und so kurzfristig wie nötig.“ Das bedeutet, dass alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wünsche für den nächsten Schichtplan vorab einreichen können, damit bereits feststehende private Termine berücksichtigt werden können. Davon profitieren auch diejenigen ohne konkrete Betreuungspflichten. Wir ermöglichen auch Homeoffice – bestes Beispiel hierfür ist das Sekretariat der Leitungsebene. Alle drei Mitarbeiterinnen arbeiten dort zu individuell vereinbarten Zeiten bzw. im Homeoffice. Meist ergeben sich unsere Lösungen aus individuellen Gesprächen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie. Deswegen ist es so wichtig, regelmäßig über Vereinbarkeit offen zu sprechen.

Welchen Tipp geben Sie anderen Hoteliers, die sich in einer ähnlichen Gemengelage zwischen Standortfaktoren, saisonalen Spitzenzeiten und Fachkräftemangel befinden?

Seelige-Steinhoff: Lohn allein ist kein Anreiz mehr. Um Fachkräfte zu gewinnen und sie dauerhaft an das Unternehmen sowie die Region zu binden, müssen Hoteliers attraktive Angebote schaffen, ihre Personalpolitik kreativ und aufgeschlossen gestalten und sich von Standardmaßnahmen lösen. In KMUs können ungewöhnliche und individuelle Lösungen schneller und unkomplizierter gefunden werden. Wenn die Infrastruktur vor Ort fehlt, heißt es für den Arbeitgeber – auch gemeinsam mit anderen Arbeitgebern –, kreative Lösungen zu entwickeln.

Wie kann das konkret aussehen?

Seelige-Steinhoff: Im Hotelverband Insel Usedom e.V. arbeiten wir an der Schaffung einer starken Arbeitgebermarke, um dem Fachkräftemangel in unserer Branche und explizit in unserer Region zu begegnen. Dabei setzen wir uns zum Beispiel für die Einführung einer Vorteilskarte ein, mit der alle Beschäftigten der angeschlossenen Hotels sowie gegebenenfalls auch die Familienangehörigen verschiedene Angebote in unserer Destination günstiger nutzen können. Zudem: Firmenübergreifende Mitarbeiterfeiern und Sportangebote stärken den Zusammenhalt der Arbeitnehmer vor Ort.

Lassen Sie uns einen Blick in die Zukunft werfen. Wie wird sich Vereinbarkeit in der Branche bis ins Jahr 2026 weiterentwickeln?

Seelige-Steinhoff: Der Fachkräftemangel in der Hotellerie und Gastronomie wird sich verschärfen, sodass die Beschäftigten wahrscheinlich in noch vorteilhaftere Verhandlungspositionen kommen. Wir werden uns dem Thema Vereinbarkeit noch stärker öffnen und es zum festen Bestandteil der Personalpolitik machen.

Gemeinsam für mehr Vereinbarkeit

Eine gute Vernetzung mit Kitas, Kindergärten, Schulen und Betreuungsservices vor Ort ermöglicht es Unternehmen, schnell und kostengünstig Lösungen zu finden. Und: Mit einer Kooperation können Unternehmen die Betreuungsqualität und die -zeiten beeinflussen. So hat die Käfer Gruppe beispielsweise einen Familienservice damit beauftragt, passende Betreuungsangebote für Eltern zu finden. Die Seetelhotels arbeiten mit einer Kita zusammen, um die Wochenendbetreuung von Mitarbeiterkindern sicherzustellen. Und das Ringhotel Birke pflegt Kontakte zu umliegenden Kindergärten und Schulen, um auf die Kompetenz der Fachkräfte zurückgreifen zu können.



Steuerliche Förderung von Notfallbetreuung

Die Kosten des Unternehmens für Kurzzeit-, Ferien- oder Notfallbetreuung für nicht schulpflichtige Kinder sind abzugsfähige Betriebsausgaben. Daneben kann der Arbeitgeber seinen Beschäftigten bestimmte Betreuungskosten, die kurzfristig aus zwingenden beruflich veranlassten Gründen entstehen, steuerfrei ersetzen (zum Beispiel bei dienstlich veranlassten Fortbildungsmaßnahmen des Arbeitnehmers, bei einem zwingenden beruflichen Einsatz zu außergewöhnlichen Dienstzeiten oder auch bei Krankheit eines Kindes). Der Höchstbetrag für die steuerfreie Übernahme der Aufwendungen für einen derartigen zusätzlichen Betreuungsbedarf durch den Arbeitgeber liegt bei 600 Euro pro Jahr. Die Beratungs- und Vermittlungsleistungen können dagegen in unbeschränkter Höhe steuerfrei erstattet werden (§ 3 Nr. 34a EStG).



Die Seetelhotels zeigen, wie es geht! „Wir pflegen den Kontakt zu unseren Beschäftigten und kennen ihren individuellen Bedarf“

Die mehr als 400 Beschäftigten der 16 **Seetelhotels** auf Usedom können vielfältige familienfreundliche Angebote der Gruppe nutzen. Die Angebote entstehen meist aus dem individuellen Bedarf einzelner Angestellter und werden ständig optimiert sowie erweitert. Die Inhaberfamilie Seelige-Steinhoff legt großen Wert auf den persönlichen Kontakt zu ihren Angestellten, um Wünsche und Anregungen zu besprechen.

Gute Abstimmung im Team ermöglichen

Besondere Herausforderungen bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle sind Saisonzeiten, Schichtarbeit, Fachkräftemangel und lange Anfahrtswege auf die Ostseeinsel. Dennoch gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: „Ich arbeite nur von Montag bis Freitag immer zu den gleichen Uhrzeiten. Dieses Angebot ist für mich gelebte Vereinbarkeit. Mit dieser Planungssicherheit kann ich Familie und Beruf bestens vereinbaren“, berichtet Janine Kiphaut, Servicekraft im Restaurant „La Posada“, Seetelhotels.

Die Angebote der Seetels für Eltern umfassen zum Beispiel:

- Kinderbetreuung bei Wochenenddiensten, wobei der Arbeitgeber die Kosten dafür trägt
- Warengutschein zur Geburt
- flexible Arbeitszeiten und flexible Pausenregelung
- Kontakt während der Elternzeit und Unterstützung beim Wiedereinstieg
- Ausbildung kann während Schwangerschaft und Elternzeit ausgesetzt und danach fortgesetzt werden
- Mitarbeitende und ihre Kinder sind bei allen Veranstaltungen herzlich willkommen

Berufliche Perspektiven

Die vielfältigen Ausbildungsangebote der Seetelhotels geben jungen Menschen in der Region berufliche Perspektiven. Kinder von Mitarbeitenden erhalten Praktikumsplätze. „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und ihnen interessante Entwicklungschancen zu geben ist uns sehr wichtig“, erklärt Rolf Seelige-Steinhoff.



In den Seetelhotels sind Kinderfeste ein Ausdruck für Familienfreundlichkeit



Feinkost Käfer zeigt, wie es geht! „Wir planen die Kinderbetreuung von Anfang an mit“

Feinkost Käfer ist ein Familienunternehmen in dritter Generation, das den mehr als 1.500 Mitarbeitenden zahlreiche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie macht. „Wir wollen die Familien mitnehmen und die Distanz zwischen geschäftlicher und privater Welt abbauen“, erklärt Inhaber Michael Käfer. Kinderbetreuung wird hier von Anfang an berücksichtigt. „Schon während meiner Schwangerschaft haben wir darüber gesprochen, wie ich meine Arbeitszeit künftig flexibler gestalten kann“, so eine Mitarbeiterin aus dem Service.

Firmenfeste sind bei Käfer Familienfeste, denn die Kinder der Beschäftigten sind immer dabei. Schließlich sollen sie sehen und verstehen, wo ihre Eltern arbeiten. Auch während der Elternzeit können Mitarbeitende ganz ungezwungen Kontakt zum Unternehmen halten – das fördert das Unternehmen bewusst.

„Als Zwillingse Eltern wissen wir, was es bedeutet, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Unsere Angebote zielen deshalb auf ganz praktische Hilfen und gleichzeitig überraschen wir mit wertschätzenden Aufmerksamkeiten“, berichtet Geschäftsführerin Clarissa Käfer und verweist auf eine Vielzahl familienfreundlicher Angebote – nicht nur zur Kinderbetreuung:

- | Schwangerschaft-Verwöhnpaket mit Tees, Cremes oder sauren Gurken
- | Informationsbroschüre „Storchenpost“ mit wichtigen Informationen zu Ämtern, Elternzeit sowie Karrietipps
- | Babypaket zur Geburt mit einem Body, Handtüchern oder Lätzchen
- | Sonderurlaub bei Eingewöhnung in Kita/Kindergarten, am ersten Schultag
- | kostenlose Vermittlung von Kita- und Kindergartenplätzen, Haushaltshilfen
- | Zuschuss für Kita und Kindergarten, jährlicher Mitarbeiter-Kindertag
- | kostenlose Ferienbetreuung während der Sommerferien
- | Weiterbildungsangebote während der Elternzeit in der Käfer-Akademie oder mit Video-Trainings
- | Betreuung durch einen Paten während der Elternzeit, Informationen über aktuelle Ereignisse im Unternehmen durch Newsletter oder Einladungen zum Familienbrunch
- | individuelle Arbeitszeitmodelle, Jobsharing
- | Karriere- und Entwicklungsplanung



Käfer schenkt werdenden Eltern ein Verwöhnpaket mit Tees, Cremes oder sauren Gurken



Firmenfeste sind bei Käfer Familienfeste – die Kinder der Beschäftigten sind immer dabei

Mit Eltern in Kontakt bleiben – Fachkräfte binden

Während der Elternzeit in Kontakt zu bleiben gibt sowohl dem Arbeitgeber als auch den Eltern Sicherheit: Junge Eltern bekommen eine Perspektive und die Zuversicht, dass der Arbeitgeber sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach der Elternzeit einsetzen wird. Der Arbeitgeber bestärkt seinerseits Mutter oder Vater darin, schnell in den Betrieb zurückzukommen. Jacqueline Sacher, Verwaltungsmitarbeiterin bei Käfer, berichtet von ihren Erfahrungen: „Während der Elternzeit war ich stets in engem Kontakt zu Käfer und habe an den Elternzeitler-Treffen teilgenommen. Die Suche nach einem Kita-Platz in München für meine Tochter war alles andere als leicht. Ich finde es klasse, dass mein Arbeitgeber mich bei der Suche unterstützt hat! Außerdem war es für meine Familie und mich hilfreich, dass ich mir für die Eingewöhnungszeit Sonderurlaub nehmen konnte. Ein passendes Arbeitsmodell für meine Rückkehr haben wir ebenfalls gemeinsam gefunden: Ich teile mir eine Stelle mit meiner Kollegin, die ebenfalls kürzlich Mutter geworden ist.“

Familienleben ganzheitlich unterstützen

Familienfreundlichkeit bedeutet für Käfer, den Mitarbeitenden ganzheitliche Angebote in allen Lebenslagen zu machen. So gibt es Unterstützungen für pflegende Mitarbeitende, Gesundheitsangebote und umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Käfer-Akademie – insbesondere während der Elternzeit.



Zum Kinderfest 2015 erhielten Kinder von Beschäftigten Einblick in die Arbeitswelt der Eltern

VI.

Fachkräfte halten – Elternzeit und Wiedereinstieg begleiten!

Vereinbarkeit frühzeitig planen

Elterngeldregelungen erlauben immer mehr Eltern, schon nach einigen Monaten Elternzeit in den Beruf zurückzukehren. Der Wiedereinstieg von Müttern – und zunehmend mehr Vätern – ist ein Prozess, der gut geplant sein sollte. Einen gelungenen Aus- und Wiedereinstieg kann der Arbeitgeber aktiv fördern.

So bietet beispielsweise das Familotel Ebbinghof abgestufte Teilzeit für einen schrittweisen Wiedereinstieg an und bei der Käfer Gruppe wird schon während der Schwangerschaft über die Möglichkeiten einer Rückkehr gesprochen. „Wir bieten Unterstützung bei der Integration nach der Elternzeit, sodass keine existenziellen Ängste aufkommen müssen, wie es im Beruf weitergehen wird“, berichtet Rolf Seelige-Steinhoff, geschäftsführender Gesellschafter der Seetelhotels. Auch der Block Gruppe ist es wichtig, engen Kontakt zu den Beschäftigten während der Elternzeit zu halten, denn dies erleichtert den Mitarbeitenden bei der Rückkehr die Orientierung im Unternehmen.



ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus und flexiblere Elternzeit

Eltern, die ab dem 1. Juli 2015 ein Kind bekommen haben, profitieren von den Neuregelungen im Elterngeld:

| ElterngeldPlus: Ein Elterngeld-Monat = zwei ElterngeldPlus-Monate

Insbesondere Eltern, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten, können länger ElterngeldPlus beziehen. Aus einem Elterngeld-Monat werden zwei Monate ElterngeldPlus.

| Partnerschaftsbonus: Vier zusätzliche Monate bei gemeinsamer Teilzeitarbeit

Teilen sich Mutter und Vater die Kinderbetreuung und arbeiten parallel für vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie jeweils zusätzlich für vier Monate ElterngeldPlus.

| Flexiblere Elternzeit: 24 Monate Elternzeit

Eltern können künftig 24 (statt wie bisher 12) Monate Elternzeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes nehmen. Die Anmeldefrist für eine Elternzeit in diesem Zeitraum erhöht sich auf 13 Wochen.

Weitere Informationen finden Sie hier: www.elterngeld-plus.de

In drei Schritten zum Erfolg



1. Ausstieg planen

Eltern und Arbeitgeber sollten sich rechtzeitig über Ausstiegszeitpunkt und -dauer sowie über mögliche Kontakt- oder Fortbildungswünsche verständigen. Das klare Signal des Arbeitgebers, dass Vereinbarkeit möglich ist, gibt den Beschäftigten Sicherheit und Perspektiven.



2. Kontakt halten

Regelmäßiger Kontakt kann die Entscheidung für die Rückkehr ins Unternehmen positiv beeinflussen. Einladung zu Firmenfesten, Informationen per Newsletter oder Mitarbeiterzeitschriften führen dazu, dass sich Mütter und Väter in Elternzeit weiterhin mit dem Betrieb verbunden fühlen und auf den Wiedereinstieg fachlich gut vorbereitet sind.



3. Wiedereinstieg planen

Einige Monate vor der Rückkehr sollten Eltern und Arbeitgeber über die Modalitäten des Wiedereinstiegs sprechen. Wie sollen Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit aussehen? Wie kann der Arbeitgeber die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen? Können Mentoren oder Paten beim Einarbeiten helfen?

Weitere Informationen finden Sie im Internetportal „Perspektive Wiedereinstieg“ unter: www.perspektive-wiedereinstieg.de



Tipp: familienfreundliche Angebote steuerlich begünstigt

Viele Leistungen, die Arbeitgeber ihren Beschäftigten anbieten, lassen sich in einem bestimmten Rahmen als Betriebsausgaben absetzen. Insbesondere mit § 3 Nr. 34a EStG sollen Arbeitgeber die Möglichkeit bekommen, ihre Beschäftigten mit steuerfreien Serviceleistungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. In diesem Rahmen und darüber hinaus steuerlich begünstigt werden zum Beispiel:

- | Beratungs- und Betreuungsleistungen, Beihilfe für Notfälle
- | Essen in der Betriebskantine
- | Betriebsveranstaltungen
- | Fortbildungen
- | Geschenke und Aufmerksamkeiten
- | (Waren-)Gutscheine, Rabattpflichtbeträge
- | Gesundheitsförderung

Nutzen Sie diese Möglichkeiten, um Ihre Beschäftigten kostengünstig zu entlasten.

Ein Gespräch mit Ihrer Steuerberatung kann weitere Anregungen geben.



Die Block Gruppe zeigt, wie es geht! „Wir fördern Vielfalt und schaffen eine familiäre Unternehmenskultur“

Die **Block Gruppe** legt Wert auf einen abgestimmten und familienbewussten Wiedereinstieg nach der Elternzeit. „Das Jobsharing-Modell in unseren Block House Restaurants ist für wiederkehrende Eltern eine optimale Lösung“, erklärt der Vorsitzende der Geschäftsführung, Stephan von Bülow. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kehren in ihre früheren Führungspositionen zurück, behalten den Anschluss und können Familie und Beruf flexibel koordinieren.

Die mehr als 2.400 Beschäftigten können Teilzeitangebote auf allen Ebenen nutzen – vom Servicebereich bis zur Führungsposition. „Der Wiedereinstieg in kleiner Teilzeit wurde mir sofort ermöglicht. Die freie Dienstplangestaltung schafft zusätzliche Flexibilität. Auch bei unvorhergesehenen Ereignissen, wie Krankheit des Kindes, kommt mir das Unternehmen entgegen, darauf kann ich mich verlassen“, berichtet Larissa Breuer, stellvertretende Betriebsleiterin im Block House Bergedorf.

„Wir haben tolle Mitarbeiter, die täglich das Beste für unsere Gäste und das Unternehmen leisten. Wir sind es ihnen schuldig, dass sie in einer angenehmen Umgebung mit bedarfsorientierten Angeboten zur Vereinbarkeit arbeiten“, sagt Stephan von Bülow. Deshalb gibt es zum Beispiel einen betriebseigenen Kindergarten am Standort in Hamburg. Hier werden Kinder im Alter von acht Monaten bis zum Schuleintritt betreut. Die Maßnahmen für junge Eltern umfassen zudem:

- Einladung zu Firmenfesten während der Elternzeit
- Arbeitszeitmodelle und flexible (Um-)Planung der Dienstpläne
- Jobsharing-Modell für Führungskräfte
- Auszeiten während Ausbildung und Familiengründung
- Kamingespräche mit Mitarbeitern der Block House Restaurants

Lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Teilzeitmodelle nutzen in der Block Gruppe Elternzeitler, Pflegende sowie ältere Beschäftigte. „Wir entwickeln individuelle Ausstiegsmodelle und bieten die Möglichkeit, nach dem Ausstieg beratend tätig zu bleiben, da wir die Expertise unserer langjährigen Beschäftigten nutzen wollen“, erklärt Stephan von Bülow.



Kinderfeste stärken das familienfreundliche Betriebsklima bei der Block Gruppe

VII.

Den Blick für Familienfreundlichkeit weiten – Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglichen!

Pflege aktiv zum Thema machen

2,8 Millionen Menschen sind in Deutschland als pflegebedürftig anerkannt. Zwischen drei und vier Millionen Menschen unterstützen pflegebedürftige Personen. Nicht nur Eltern oder Schwiegereltern sind oft auf Hilfe angewiesen, auch Partner, Kinder oder nahe Angehörige können ganz unerwartet pflegebedürftig werden. Die Pflege von Angehörigen verteilt sich zwar oft auf mehrere Schultern, die Hauptlast tragen jedoch meist weibliche Familienmitglieder, die dafür häufig ihren Arbeitsplatz aufgeben oder in Teilzeit arbeiten.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wissen oftmals nicht, dass ihre Beschäftigten Angehörige pflegen, denn die Betroffenen sprechen selten offen darüber. Dabei könnten sie durch flexible Arbeitszeitlösungen oder praktische Hilfen wertvolle Unterstützung vom Arbeitgeber erhalten.

Die Käfer Gruppe beispielsweise bietet ihren Beschäftigten Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen rund um die Pflege, hilft bei der Vermittlung von Pflegeplätzen und ermöglicht pflegenden Angehörigen anonyme psychologische Beratung. Auch die Block Gruppe setzt auf Kooperationen und Aufklärung: Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihrem Umfeld mit Demenz konfrontiert sind, bietet das Unternehmen das Schulungskonzept BasisQ an.



Schnelle Unterstützung im Pflegefall

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind wesentliche Änderungen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Pflegezeitgesetz, im Familienpflegezeitgesetz sowie im SGB XI in Kraft getreten. Die schon bisher bestehende kurzzeitige Arbeitsverhinderung, wonach Beschäftigte die Möglichkeit haben, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, wurde durch die Möglichkeit eines Pflegeunterstützungsgeldes als Lohnersatzleistung ergänzt. Die bereits bestehende Pflegezeit, d.h. den Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten, wurde durch die Berücksichtigung der Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen ergänzt. Auch ist eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu drei Monaten für die Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase möglich.

Auf die Familienpflegezeit, d.h. die teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden, besteht ein Rechtsanspruch. Dieser gilt auch für die außerhäusliche Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.wege-zur-pflege.de oder beim Pflegetelefon des Bundesfamilienministeriums unter 030/20179131.

Das Kunstcafé EinBlick zeigt, wie es geht! „Wir gehen bei der Arbeitsorganisation auf die Bedürfnisse von Pflegenden ein“

Das **Kunstcafé EinBlick** – eine gastronomische Einrichtung in Kaarst – ist ein Arbeitsprojekt für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung. Von den vierzehn Beschäftigten sind acht schwerbehindert. Zudem haben einige der Angestellten selbst behinderte Kinder. „Bei der Arbeitsorganisation gehen wir in besonderem Maße auf die Bedürfnisse dieser Familien ein“, erklärt die Geschäftsführerin Brigitte Albrecht. Bei der Dienst- und Urlaubsplanung werden individuelle Wünsche berücksichtigt.

„Als Mutter eines behinderten Kindes ist es gut zu wissen, dass ich auch mal kurzfristig einen Dienst tauschen kann, wenn meine Tochter Vanessa mich braucht“, erklärt Melanie Müller, Mitarbeiterin im Kunstcafé.

Bei Engpässen in der Betreuung dürfen Kinder auch mit zum Dienst gebracht werden. Von den Informationsabenden zum Thema Pflege und Betreuung sowie den Freizeitangeboten speziell für Kinder mit einer Behinderung profitieren auch die Mitarbeitenden. „Uns ist es wichtig, in Achtung, Toleranz und Mitmenschlichkeit zu leben und zu arbeiten“, betont Brigitte Albrecht.



Alexander arbeitet als Kellner im Kunstcafé EinBlick.



Zum Babytreffen bringen auch Beschäftigte ihre Kinder mit

Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“!



Profitieren Sie von den Angeboten der kostenfreien Mitgliedschaft:



Werden Sie Teil unseres Netzwerks! Tauschen Sie Ihre Erfahrungen mit anderen Mitgliedern aus, z. B. auch über unsere Datenbank. Dort können Sie Unternehmenspartner aus Ihrer Branche und Betriebe Ihrer Region suchen und finden.



Überzeugen Sie mit unserem Logo! Zeigen Sie nach außen und innen, dass in Ihrem Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle spielt. Ob auf Ihren Produkten, Ihrer Homepage oder Ihrem Briefbogen – mit unserem Logo machen Sie Ihr Engagement zusätzlich sichtbar.



Nutzen Sie unsere Veranstaltungen! Das Netzwerkbüro setzt auf kompetente Referentinnen und Referenten, die mit Ihnen bei bundesweiten und regionalen Veranstaltungen erarbeiten, wie Sie Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen (vor)leben können.



Profitieren Sie von unseren Publikationen! Sie erhalten diese frei Haus. Wir bieten Ihnen vielfältiges Informationsmaterial rund um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, auch für kleine und mittlere Unternehmen.

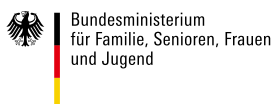


Wir bieten auch online ein breites Informationsangebot!

Unter www.erfolgsfaktor-familie.de finden Sie unsere Termine, Broschüren, Berichte und Veranstaltungshinweise. Bestimmt ist auch etwas für Sie dabei.

Treten Sie unserem Netzwerk bei unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Bei Fragen können Sie uns gerne anrufen (Telefon: 030-20308-6101) oder Sie schicken uns eine E-Mail (netzwerkbuero@dihk.de).



Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstellen:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 182722721, Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de, www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie bitte unser Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Breite Straße 29, 10178 Berlin, Telefon: (030) 20 308 - 6104, E-Mail: netzwerkbuero@dihk.de

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband)

Am Weidendamm 1 A, 10117 Berlin, Tel.: 030 726252-0, E-Mail: info@dehoga.de

Bildnachweise: Titel: Seetelhotel Usedom, Thinkstock/Ridofranz, colourbox, shutterstock/bikeriderlondon –
Manuela Schwesig, Bundesregierung/Denzel: S. 4 – Ernst Fischer, DEHOGA Bundesverband: S. 5 – Ringhotel
Birke GmbH & Co. KG: S. 6/13 – Gasthof zur Traube/privat: S. 6/16 – Schinkels Brauhaus: S. 6/17 – Familotel
Ebbinghof: S. 6/12/18 – Landgasthof Rössle Sperr GmbH/Jdo Soll: S. 6/20 – Fränkischen Landherberge, Hotel
Garni & Gasthaus Reinwand/Angelika Mittag: S. 7/21 – Seetelhotel Usedom: S. 7/24/26 – Käfer GmbH & Co.
Verwaltungs und Beteiligungs-KG: S. 7/27/28 – Eugen Block Holding GmbH/Block Gruppe: S. 7/31 –
Kunstcafé EinBlick GgmbH & e.V./Brigitte Albrecht: S. 7/33 – shutterstock/bikeriderlondon: S. 15 –
shutterstock/goodluz, shutterstock/Evgeniy Agarkov: S. 21

Redaktion: Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, DEHOGA Bundesverband e.V.

Artikelnummer: 2BR178

Stand: November 2016, 1. Auflage

Gestaltung: www.wernerwerke.de

Druck: Kunst- und Werbedruck GmbH & Co. KG, Bad Oeynhausen

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wird im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de.

