



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Aus der Praxis für die Praxis



Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Hotellerie und Gastronomie



EUROPÄISCHE UNION



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



DEHOGA
BUNDESVERBAND

DIHK

I.

Warum lohnt sich Familienfreundlichkeit in Hotellerie und Gastronomie?

Zahlen und Fakten

- Das Hotellerie- und Gastronomie-gewerbe ist mit über einer Million Beschäftigten und einem Jahres-nettoumsatz von rund 56 Mrd. Euro im Jahr 2008 eine der bedeut-samsten Branchen der deutschen Wirtschaft.
- Es zeichnet sich durch eine junge Altersstruktur aus: 62 Prozent der Beschäftigten sind jünger als 40 Jahre.
- Die Arbeitszeit ist stark flexibi-lisiert und durch Schichtsysteme geprägt: die große Mehrheit, 76 Prozent aller Beschäftigten, ar-beiten im Wochenend-, Nacht- oder Schichtdienst. Damit liegt die Quote rund 20 Prozent über dem Durchschnitt aller Branchen.
- Der Anteil an Teilzeitkräften bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt über ein Drittel (34%).
- Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist durch weibliche Beschäftigte geprägt: der Frauenanteil liegt bei 60 Prozent.
- Klein- und Kleinstbetriebe sind ein Merkmal der Branche: 85% der Unternehmen beschäftigen bis zu 9 Personen. Gleichzeitig ge-winnen jedoch umsatzstarke große Unternehmen und Hotel-ketten immer mehr an Bedeutung.
- Über 90 Prozent der ausgebildeten Fachkräfte in Deutschland zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern und mehr als zwei Drittel dieser Gruppe ohne Kinder bewerten Familien-freundlichkeit als ebenso wichtig wie das Gehalt.
Das Erwerbspersonenpotenzial der 30- bis unter 50-Jährigen wird bis 2020 von heute 24 Mio. auf ca. 20 Mio. schrumpfen.

In kaum einer Branche ist Serviceorientierung so wichtig wie in Hotellerie und Gastronomie – und das geht nur mit motivierten Beschäftigten, die ihrer Arbeit gerne nachgehen.

Wer Sorgen aufgrund des Spagats zwischen Arbeit und Familie hat, ist weniger belastbar - oder entscheidet sich unter Umständen irgendwann dafür, ganz aus dem Beruf auszusteigen, womit Arbeitgeber wertvolle Fachkräfte verlieren. An dieser Stelle kann eine familienbewusste Personalpolitik entscheidende Weichen stellen, die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhöhen und sie an ihr Unternehmen zu binden.

Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftebedarfs wird das immer wichtiger. Eine aktuelle Umfrage der Gesellschaft für Konsumforschung ergab, dass für 92 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genauso wichtig wie das Gehalt ist. 80 Prozent der befragten Fachkräfte gaben an, dass sie für eine bessere Vereinbarkeit den Arbeitgeber wechseln würden.

Der Erfolgsfaktor Familie liegt für viele Unternehmen schon jetzt auf der Hand: zufriedene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fühlen sich stärker an ihr Unternehmen gebunden. Sie sind leistungsbereiter und haben weniger Fehlzeiten. Und: Familienfreundlichkeit spricht sich herum! Betriebe, die familienfreundliche Unternehmensführung nach außen kommunizieren, haben bei der Anwerbung neuer Fachkräfte klare Vorteile.

Hotels und Restaurants können sich in diesem Bereich bestens positionieren. Die hohe Flexibilität der Beschäftigung aufgrund langer Öffnungszeiten und die Serviceorientierung in der Branche bieten gute Möglichkeiten für kreative Lösungen. Gerade diese Branche ist von hohem Personalbedarf und einer vergleichsweise jungen, oftmals weiblichen Belegschaft geprägt. Hier können familienbewusste Maßnahmen viel bewirken – mit Gewinn für beide Seiten.

II.

Passgenaue familien- freundliche Lösungen für Betriebe in der Hotellerie und Gastronomie

Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik können passgenau auf die betrieblichen Erfordernisse und die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten werden.

Win-Win-Situation für
Arbeitgeber und Beschäftigte

In der Hotel- und Gastronomiebranche gehören angesichts starker konjunktureller ebenso wie saisonaler und täglicher Schwankungen Schichtsysteme und Arbeitszeiten am Wochenende und am Abend zum Alltag. Der Großteil der Betriebe sind kleine Unternehmen, in denen eine hohe Servicequalität und Gästeorientierung wettbewerbsentscheidend ist. Gleichzeitig sind viele der Beschäftigten in einem Alter, in dem sie schulpflichtige oder kleine Kinder haben oder eine Familie gründen wollen. Familienfreundliche Maßnahmen können helfen, diese Interessen in Einklang zu bringen. Oftmals sind es bereits kleine Lösungen, die große Wirkungen zeigen.



2.1. Mit Arbeitszeitmodellen flexibel reagieren

Lange Service- und Öffnungszeiten bieten Raum für flexible Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitszeitmodelle sind seit langem eine Stärke des Hotel- und Gaststättengewerbes und können zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich beitragen. Gerade weil sich Servicezeiten manchmal auf 24 Stunden an allen Tagen im Jahr erstrecken, bieten sich bei entsprechender Absprache flexible Möglichkeiten, die Unternehmen und Beschäftigten entgegenkommen. Auch bei der Einsatzplanung ist es möglich, zugleich familiäre Belange zu berücksichtigen und optimal auf schwankende Nachfrage zu reagieren. Dabei ist Planbarkeit und Verlässlichkeit für beide Seiten wichtig.

Hotel Klostermühle, Münchweiler/Alsenz, Rheinland-Pfalz

Das Hotel und Restaurant „Klostermühle“ in Münchweiler ist ein klassischer Familienbetrieb und versteht so auch den Kontakt zu seinen derzeit 18 Beschäftigten, davon fast 90 Prozent Frauen. „Natürlich macht ein familiäres Klima einen großen Unterschied – die Fluktuation bei uns im Betrieb ist extrem gering“, bestätigt einer der Geschäftsführer, Valentin Gegea, den Nutzen des familienfreundlichen Ansatzes. Die Arbeitszeit wird mit Hilfe eines Jahresarbeitszeitkontos, das wöchentlich aktualisiert wird, möglichst optimal an die Schwankungen im Betrieb und die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. „Natürlich muss jemand da sein, wenn viel los ist, aber insgesamt sind die Arbeitszeiten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr flexibel zu handhaben und können jederzeit mit uns abgesprochen werden“, erklärt Valentin Gegea. Mittels des Arbeitszeitkontos wird darauf geachtet, dass einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu viele Überstunden anhäufen und diese in ruhigen Zeiten abgegolten werden können. Ein Grundsatz in der Arbeitsplanung ist auch, dass Beschäftigte mit Kindern in der Urlaubsplanung Vorrang haben. „Natürlich können die Mitarbeiterinnen mit Kindern dann Urlaub nehmen, wenn z.B. Schulferien sind – dann übernehmen die den Dienst, die keine Kinder haben. Das funktioniert absolut unproblematisch“, so Gegea.

Wer seine Beschäftigten bei der **Planung der Arbeitszeit** mit einbezieht, kann familiengerechte Lösungen finden: In vielen Unternehmen reicht ein schriftlicher Dienstplan aus, in den Beschäftigte ihre Wünsche eintragen können. Je früher die Verteilung der Schichten feststeht, desto eher können die Beschäftigten dies in ihre Planung einbeziehen. Oft ist es auch möglich, in Absprache mit den Kolleginnen und Kollegen Beschäftigte mit kleinen Kindern von bestimmten Schichten wie Wochenend- oder Spätschichten auszunehmen und bei der Urlaubsplanung besonders die Ferienzeiten zu berücksichtigen. Gute Erfahrungen haben Unternehmen im Hotel- und Gaststättengewerbe mit **flexibler Teamarbeit** gemacht, die durch Arbeitszeitkonten ergänzt werden. Die variierenden Arbeitszeiten werden im Team eigenverantwortlich geplant und mit den zu erwartenden Anforderungen abgestimmt. Beschäftigte mit Kindern erhalten damit die Möglichkeit, auf familiäre Erfordernisse flexibel zu reagieren. Diese Form der **Gleitzeit** bringt dem Unternehmen geldwerte Vorteile: Die Anwesenheitszeiten der Belegschaft werden über den Tag gestreckt und ermöglichen lange Servicezeiten. Zudem steht bei Auslastungsspitzen eine ausreichende Anzahl an Beschäftigten zur Verfügung, während in Zeiten geringer Gästefrequenz das Personal entsprechend reduziert wird.

Gerade bei saisonalen Schwankungen kann eine solche Regelung helfen, Flexibilität für die Beschäftigten mit optimaler Serviceorientierung zu verbinden: in den ausgelasteten Ferienwochen kann so Zeit angesammelt werden, die in weniger frequentierten Wochen ausgeglichen werden kann. Hilfreich kann dabei die Einrichtung eines **Ampelkontos** sein. Befindet sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im „grünen Bereich“, so weicht er oder sie nur gering von der vereinbarten Arbeitszeit ab und kann hier selbstverantwortlich ausgleichen. Befindet er oder sie sich im „gelben Bereich“, so muss eine weitere Ansammlung von Arbeitsstunden mit dem Vorgesetzten abgesprochen werden. Gerät ein Arbeitszeitkonto in den „roten Bereich“, sind gegensteuernde Maßnahmen erforderlich.

Restaurant Cavalierhaus, Cottbus, Brandenburg

Auch in einem kleinen Betrieb können feste Arrangements viel bewirken: „Für Mitarbeiterinnen mit Kindern haben wir die sogenannte Muttischicht - so können die Mütter arbeiten, während ihre Kinder betreut sind“, erläutert die Geschäftsführerin Steffi Behrens. Bei einer Öffnungszeit von 11 bis 21 Uhr ist die Schicht von 10 bis 16 Uhr für die beschäftigten Mütter reserviert. Die Beschäftigten ohne Kinder übernehmen im Gegenzug die Servicezeiten zwischen 12 und 21 Uhr. „Das funktioniert mittlerweile seit sechs oder sieben Jahren sehr gut – es bindet einfach, wenn man weiß dass jeder in seiner Situation unterstützt wird.“ Das kleine Restaurant mit vier angestellten Restaurant-Fachleuten legt großen Wert auf den Zusammenhalt unter der Belegschaft. Dazu gehört auch, dass die Chefin im Bedarfsfall auch einmal selbst die Kinder ihrer Mitarbeiterinnen abholt und sie jederzeit ins Restaurant kommen können. „Spiele und Malzeug haben wir da, und ein Kind kommt zum Beispiel jeden Tag nach der Schule, um die Mutter abzuholen – wenn die Schicht mal etwas länger geht, kümmern wir uns natürlich.“ Dieses Engagement macht sich bezahlt – die Stimmung im Betrieb ist gut, die Mitarbeiterinnen sind bereits lange im Betrieb und kommen auch nach der Elternzeit gerne wieder.

2.2. Flexibilisierung des Arbeitsortes

Aufgaben außerhalb des klassischen Services im direkten Gästekontakt können in vielen Fällen – z. B. bei Verwaltungs- oder Akquisetätigkeiten - auch **mobil von zu Hause** erledigt werden. Dem Arbeitgeber entstehen nur geringe Kosten, wenn Beschäftigte Arbeit mit nach Hause nehmen. Beispielsweise kann vereinbart werden, dass die Beschäftigten ihre eigene PC-Ausstattung nutzen und der Arbeitgeber die Kosten hierfür übernimmt. Bei der Ausstattung der Beschäftigten mit Mobiltelefon und Notebook mit UMTS-Karten belaufen sich nach den Anschaffungskosten die monatlichen Kosten in der Regel auf weniger als 100 € pro Mitarbeiter oder Mitarbeiterin. Gesteigerte Produktivität und eine höhere Motivation der Beschäftigten gleichen diese Kosten aus. Diese Maßnahme bedeutet für das Unternehmen wenig Aufwand, kann den Beschäftigten in bestimmten Familienphasen jedoch großen Nutzen bringen.

Arbeiten von zu Hause aus – vieles ist machbar



2.3. Elternzeit sinnvoll nutzen – raschen Wiedereinstieg erleichtern

Gehen Beschäftigte in Elternzeit, entstehen für das Unternehmen Kosten. Je länger die Elternzeit dauert, desto tiefer müssen Betriebe in die Tasche greifen – für Überbrückung, Wiedereingliederung und Personalakquise. Daher lohnt es sich, den raschen Wiedereinstieg zu unterstützen. So bleiben qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Betrieb erhalten und kehren schneller wieder an ihren Arbeitsplatz zurück.

Ein **Gespräch im Vorfeld der Elternzeit** verschafft Klarheit über die weitere Planung für Unternehmen und Beschäftigte. Ziel sollte es sein, mit den Beschäftigten während der Elternzeit **Kontakt zu halten**. Betriebsausflüge oder Teamtreffen sind hier eine gute Möglichkeit, in Verbindung zu bleiben. Manchmal möchten freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit auch für **Vertretungstätigkeiten** eingesetzt werden, um auf dem Laufenden zu bleiben.

Während der Elternzeit können Eltern bis zu 30 Wochenstunden arbeiten. Häufig bietet sich dann der Wiedereinstieg in **abgestufter Teilzeit** an. Dabei stocken die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten schrittweise auf. Dabei können sehr flexible Arbeitszeiten gewählt werden, z.B. auch einige Stunden während der Abendzeit, wenn die Betreuung des Kindes gewährleistet ist.

Die Elternzeit bietet sich auch für **Weiterbildungsprogramme** an. Viele Betriebe in unterschiedlichen Branchen machen hier gute Erfahrungen.

Elternzeit soll nicht der Einstieg in den Ausstieg sein – Kontakt halten lohnt sich

Winzerschänke + Weingut Feiden, Edinger-Eller, Rheinland-Pfalz

Fast alle der sechs Beschäftigten bei der Winzerschänke und Weingut Feiden haben kleine Kinder – und das ist gut mit der Arbeit zu vereinbaren. „Bei uns gibt es ein Klima des Mitdenkens und der Verantwortung, die Grundbasis stimmt einfach. Man weiß, was bei den Kolleginnen ansteht und bezieht das mit ein“, so Geschäftsführerin Petra Görres. Eine der Mütter ist seit drei Monaten aus der Elternzeit zurück, während der Elternzeit selbst war sie jedoch jederzeit ansprechbar, ohne dass es dazu großer Regelungen bedurfte. Als beim jährlichen Straßenweinfest und großen Veranstaltungen Verstärkung benötigt wurde, stand die Mitarbeiterin selbstverständlich zur Verfügung. „Das war ganz unproblematisch, unsere Kollegin hat sehr gerne ausgeholfen, weil auch während der Elternzeit immer guter Kontakt besteht“, berichtet Petra Görres. In der Winzerschänke führt diese Herangehensweise dazu, dass die meisten Mitarbeiterinnen schon sehr lange im Betrieb sind und jeder in Notfällen gerne einspringt. Dabei können die Beschäftigten auch auf die Unterstützung bei Fragen zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zurückgreifen. Für Petra Görres ist die Grundlage für das familienfreundliche Klima in der Gaststätte, die sie gemeinsam mit ihrem Mann betreibt, eine Frage der Überzeugung. „Wichtig ist doch, welche Prioritäten gesetzt werden und was vorgelebt wird. Die Familie steht im Vordergrund – auch bei uns selbst. Warum sollte das bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anders sein? Wenn dafür Raum ist, stimmt auch die Motivation bei der Arbeit.“

2.4. Unterstützung bei der Kinderbetreuung - Betriebskindergarten oder kleine Lösung

Schon kleine Lösungen sorgen für große Wirkung

Hochflexible Arbeitszeiten brauchen hochflexible Betreuungslösungen. Wissen Beschäftigte ihre Kinder gut betreut, arbeiten sie sorgenfreier und können schneller wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Beschäftigte mit familiären Pflichten können von ihrem Unternehmen dabei tatkräftig unterstützt werden – ohne dass es gleich ein Betriebskindergarten sein muss. Oft reichen bereits kleine Schritte auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit.

Kinderbetreuungszuschuss

Unternehmen können das individuelle Engagement nach der Suche von Unterbringungsmöglichkeiten in Kindergärten durch einen **finanziellen Zuschuss** an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Arbeitgeberleistungen, die zur Unterkunft, Verpflegung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen gewährt werden, sind steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Zuschuss zusätzlich zum normalen Arbeitslohn gewährt wird. Eine Anrechnung auf den geschuldeten Arbeitslohn oder Entgeltumwandlung sind nicht steuer- und sozialabgabenfrei. Die Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses bietet den Beschäftigten schnelle und spürbare finanzielle Entlastung. Insbesondere Frauen können damit nach der Geburt eines Kindes oft zur frühen Rückkehr an den Arbeitsplatz motiviert werden.

Betreuungsfragen können häufig einfacher in Kooperation mit Dritten gelöst werden

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Betriebe können **Belegplätze** für Firmenkinder in Kinderbetreuungseinrichtungen erwerben. In welchem Umfang das Unternehmen dafür finanzielle Leistungen erbringt und wie viele Plätze den Kindern der Beschäftigten vorbehalten bleiben, wird individuell vereinbart. Für den Fall, dass später weniger Plätze benötigt werden, kann das Unternehmen mit dem Träger Regelungen vereinbaren.

Je mehr sich ein Unternehmen bei der Unterstützung der Betreuungseinrichtung engagiert, desto größer können auch seine Einflussmöglichkeiten sein. So kann es mit bestehenden Trägern eine **Erweiterung der Öffnungszeiten** auf die Abendstunden oder das Wochenende aushandeln.

Unternehmen aller Größen und Branchen, die sich für die Betreuung der Kleinkinder ihrer Beschäftigten engagieren wollen, erhalten dafür jetzt einen starken zusätzlichen Anreiz: Mit dem **Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung** fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gezielt die Einrichtung von neuen Betreuungsplätzen für Mitarbeiterkinder.



Ferienbetreuung

Schulferien sind für im Hotellerie- und Gastronomiegewerbe tätige Eltern oft eine besondere Herausforderung, zumal sie allzu oft mit Stoßzeiten in der Branche zusammenfallen. Um Beschäftigte in dieser Situation zu unterstützen, können Betriebe Plätze bei Angeboten externer Anbieter buchen oder vermitteln. Solche Tagesfreizeiten oder auch Ferienfahrten und -programme werden oft von Jugendämtern, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften, Jugendverbänden und Jugendzentren veranstaltet.

Grand Elysee Hotel, Hamburg

Betriebliche Kinderbetreuung hat im Grand Elysee Hotel in Hamburg fast schon Tradition: seit 1993 gibt es direkt neben dem Hotel ein geräumiges Haus mit Garten, in dem mittlerweile 42 Kinder betreut werden. „Wir bemerkten, wie sehr man unsere Angestellten damit entlasten kann. Der Großteil der Beschäftigten sind Frauen, viele davon haben kleine Kinder und einige sind auch allein erziehend. Eine Kinderbetreuung ist da sehr wichtig“, so Christa Block, die Frau des Inhabers, die die Einrichtung der Betriebskindertagesstätte initiiert hat. Derzeit sind acht Festangestellte für die ganztägige Betreuung der Kinder von Montag bis Samstag zuständig. Die Hälfte der Kinder ist im Krippenalter, die andere Hälfte im Vorschulalter. Die Kosten werden zum Teil durch die in Hamburg üblichen Betreuungsgutscheine abgedeckt, die verbleibenden Kosten trägt das Elysee. „Es lohnt sich. Unsere Beschäftigten können einfach entspannter arbeiten und sind sorgenfreier. Sie sind ja jederzeit greifbar, wenn mit dem Kind irgendetwas ist – und wenn es nach der Arbeit abgeholt wird, hat es bereits gegessen.“ Qualität wird dabei groß geschrieben. Die Kindertagesstätte wird von der nahe gelegenen Hotelküche mit versorgt, die Kinder bekommen Frühstück, Mittag und Abendessen. „Eine gesunde Ernährung ist uns besonders wichtig“, betont Christa Block. Dieser Ansatz hat sich herumgesprochen, und das Angebot kommt nicht nur den Beschäftigten des Grand Elysee zugute: zurzeit ist etwa ein Drittel der Plätze von Mitarbeiterkindern belegt, die übrigen Plätze stehen anderen Hamburger Kindern zur Verfügung. „Durch das Angebot können wir aber jederzeit flexibel reagieren, wenn Bedarf bei den Mitarbeitern entsteht“, so Christa Block. Auch die Gäste nehmen die gebotenen Betreuungsmöglichkeiten begeistert an – sei es bei Familienfeiern im Hotel oder bei einem regulären Aufenthalt. „Das ist durchaus ein Argument mehr, ins Elysee zu kommen“, bestätigt Christa Block. Soviel positive Erfahrungen lassen neue Ideen wachsen – als Zukunftsprojekt möchte Christa Block eine zweite Betriebskindertagesstätte an einem anderen Standort aufmachen.

Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Mit dem Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds setzt das Bundesfamilienministerium Anreize für Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, sich für die Betreuung der Kinder ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu engagieren. Das Programm unterstützt Betriebe und Eltern dabei, für dieses gemeinsame Anliegen individuelle Lösungen zu finden. Es setzt auf die Kooperation zwischen den Arbeitgebern und den Trägern der Betreuungseinrichtungen.

Gefördert wird die Schaffung zusätzlicher Betreuungsgruppen für Mitarbeiterkinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr – sei es in bestehenden oder in neuen Einrichtungen. Es wird ein 50-prozentiger Zuschuss zu den während der ersten beiden Jahre anfallenden Betriebskosten bis zur Obergrenze von 6.000 Euro je Platz und Jahr gezahlt.

Insgesamt stehen bis Ende 2011 für das Programm 50 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung.

Die Träger der jeweiligen Betreuungseinrichtungen sind Antragsteller und Zuwendungsempfänger der Fördermittel aus diesem Programm. Ist das Unternehmen Träger der Betreuungseinrichtung, ist es selbst antragsberechtigt und erhält die Fördermittel. Das Unternehmen entscheidet selbst, mit welchem Träger es zusammenarbeiten will. Dies können ebenso öffentliche Träger wie gemeinnützige oder privat-gewerbliche freie Träger sein.

Weitere Informationen unter www.erfolgsfaktor-familie.de

oder unter der Servicenummer **08 00 - 00 00 94 5**

2.5. Nutzung des vorhandenen Serviceangebots: zwei Fliegen mit einer Klappe

Viele Hotels und Gaststätten bieten ihren Gästen ein breites Serviceangebot: einen Wäsche- und Reinigungsservice, Wellness-Angebote oder spezielle Angebote für Kinder. Gleichzeitig gestalten auch immer mehr kleine Betriebe ihre Räumlichkeiten familienfreundlich – mit Spielecken, Still- und Wickelmöglichkeiten. Diese Angebote lassen sich oftmals auch für die Beschäftigten nutzen – so kann die vergünstigte Inanspruchnahme des Wäscheservice oder die Möglichkeit, Mahlzeiten aus dem Restaurant mitzunehmen eine wertvolle Zeitersparnis für die Familie bedeuten. Wenn für Gäste Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden, können diese auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden, um die Betreuung ihrer Kinder zu erleichtern oder in Notzeiten zu überbrücken. Ebenso können vorhandene Räume in Notfällen spontan zur Betreuung genutzt werden. Das Angebot ist gerade in Hotels und Restaurants oftmals vorhanden und kann kreativ genutzt werden – ohne zusätzliche oder nur sehr geringe Kosten für den Betrieb zu verursachen.

Dorint Hotel Charlottenhof, Halle-Saale, Sachsen-Anhalt

Flexible, individuelle Lösungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören beim Dorint Hotel Charlottenhof in Halle zur Unternehmensphilosophie. „Geregelt werden kann alles. Entscheidend ist aber, welche Kultur gelebt wird“, sagt Hoteldirektor Dr. Bertram Thieme. „Natürlich kann man den Gast, der im Restaurant sitzt, nicht per Telearbeitsplatz betreuen. Aber grundsätzlich ist alles möglich. Gerade weil wir 24 Stunden das ganze Jahr über geöffnet haben und immer exzellenten Service bereitstellen, bieten sich flexible Lösungen doch an! Jeder bei uns muss wissen, dass er oder sie unterstützt wird, wenn es Schwierigkeiten gibt. Nur glückliche Mitarbeiter sind in der Lage, die Gäste glücklich zu machen, und daran hängt unser ganzer Erfolg.“ So werden die Angebote des Hotels selbstverständlich auch den Beschäftigten zur Verfügung gestellt, um die Organisation des Alltags zu erleichtern oder angenehmer zu gestalten – sei es der Wäsche- und Reinigungsservice, der zu vergünstigten Preisen in Anspruch genommen werden kann, kostenlose physiotherapeutische Behandlung oder die Nutzung der Wellness-Angebote. „Grundsätzlich gilt: alles was für die Gäste angeboten wird, können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch nutzen“, so Thieme. Gleichzeitig werden in Notfall-Situationen für die Betreuung in den Räumlichkeiten des Hotels unkomplizierte Lösungen angeboten. Ob pflegebedürftige Mutter oder krankes Kind – in Notfällen können die Angestellten des Dorint Hotels Charlottenhof ihre Angehörigen auch mit zur Arbeit bringen. „Vor drei Jahren hat die pflegebedürftige Mutter unserer Hausdame drei Wochen lang tagsüber im Hotel gewohnt bis eine geeignete Pflegemöglichkeit gefunden war“, sagt Thieme. Gleiches gilt auch für die Kinder der Beschäftigten. Neben Spielecke und Wickelraum richtete das Hotel ein Zimmer für den Mittagsschlaf ein. So war auch ein Rückzugsraum geboten, als eine junge Mutter ihr Kind während der Arbeitszeiten stillen wollte. Auch für die Betreuung im Notfall ist gesorgt: Für solche Fälle steht eine Hotelmitarbeiterin, die gelernte Erzieherin ist, bereit. Für das Engagement des Dorint Hotels Charlottenhof sprechen deutliche Zahlen – seit sieben Jahren ist keiner der rund 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausgeschieden, gleichzeitig liegt der Krankenstand bei unter einem Prozent.

Lohnt sich der Aufwand für das Unternehmen nicht alleine, kann es sich mit anderen Unternehmen zusammenschließen. Die kommunale Wirtschaftsförderung, der örtliche Hotel- und Gaststättengewerbeverband und die Kommune sind dabei wichtige Kooperations- und Verhandlungspartner. Dadurch entstehen Synergieeffekte, die vieles einfacher ins Rollen bringen können.



2.6. Drei Schritte zur Umsetzung von Familienfreundlichkeit

Schritt 1: Bestand und Bedarf ermitteln – ist immer der erste Schritt auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit. Listen Sie auf, welche familienfreundlichen Angebote Sie für Ihre Beschäftigten schon bereithalten und welche Möglichkeiten im direkten Umfeld bestehen. Oft können die Kommunen oder andere Unternehmen am Ort zu Partnern werden, wenn es darum geht, familienfreundliche Lösungen zu entwickeln (z.B. flexible Kinderbetreuung oder Unterstützung für Beschäftigte, die Angehörige pflegen). Mindestens genauso wichtig ist die (anonym gestellte) Frage nach dem tatsächlichen Bedarf in Ihrem Unternehmen: Wie viele Beschäftigte haben eigentlich Familie? Wie viele davon haben Probleme, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen und was würde Ihnen helfen? Wie wird sich der Bedarf voraussichtlich in den nächsten Jahren entwickeln? Und: Wie wird das angenommen, was Sie schon anbieten?

Schritt 2: Einschätzen, was sinnvoll und möglich ist – sollte gemeinsam mit den Betroffenen erfolgen. Dies kann zwar nicht immer den tatsächlichen Bedarf voll abbilden, doch hier geht es darum, Ideen zu entwickeln, wie spezifische Probleme der Beschäftigten gelöst werden können. Sinnvoll ist es, sich mit interessierten Beschäftigten zusammen zu setzen und mit ihnen gemeinsam auszuloten, welche Maßnahmen denkbar sind. Daraus sollte ein individuell passender Maßnahmenvorschlag erarbeitet und mit der Unternehmensführung abgestimmt werden – möglichst mit einer validen Einschätzung, wer und was für eine Umsetzung erforderlich ist. Hilfreich ist zudem, gerade auch bei Maßnahmen, die Betreuungsangebote betreffen und Kosten verursachen, Möglichkeiten der Co-Finanzierung zu eruieren (z.B. kommunale Förderung oder Programme des Bundes) und Partner zu identifizieren, mit denen Angebote realisiert werden könnten.

Schritt 3: Ideen umsetzen und kommunizieren – bedarf je nach Maßnahme engagierter Treiber (auch auf Seite der Beschäftigten) sowie entsprechender finanzieller Ressourcen. Je nachdem ob es um die Einführung einer neuen Einsatzplanung geht, um die Organisation einer Ferienbetreuung oder um die Sammlung von Informationen rund um das Thema Pflege und Familie sollten Sie eine verantwortliche Person oder eine Gruppe bestimmen, die für die Umsetzung zuständig ist und auch über die notwendigen Ressourcen und Fähigkeiten verfügt. Sie muss sich bei dieser Aufgabe auf die Unterstützung der Unternehmensführung berufen können und dieser zu festgelegten Zeitpunkten über den jeweiligen Umsetzungsstand berichten. Genauso wichtig wie die Umsetzung selbst ist es, darüber im Unternehmen zu sprechen: Angebote können von Beschäftigten nur dann genutzt und wert geschätzt werden, wenn diese auch wissen, dass sie vorhanden sind. Berichten Sie z. B. auf Betriebsversammlungen, durch Infoblätter, am Schwarzen Brett oder im Intranet, was Sie tun. Machen Sie so deutlich, dass die Beschäftigten mit familiären Pflichten ernst genommen werden. Das wirkt sich nicht nur positiv auf das Betriebsklima, sondern auch auf Ihr Unternehmensimage aus.



III.

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt Sie!

Als Teil des gleichnamigen Unternehmensprogramms wurde das Netzwerk im Herbst 2006 in einer gemeinsamen Initiative des Bundesfamilienministeriums und des DIHK ins Leben gerufen. Es ist die bundesweit größte Plattform für alle, die sich für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessieren oder bereits engagieren. Mitgliedsunternehmen haben kostenfrei die Möglichkeit, ihr Engagement für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie öffentlichkeitswirksam zu präsentieren und Erfahrungen mit anderen auszutauschen.

Eine kostenfreie Mitgliedschaft – Ihr Vorteil!

Die **kostenfreie Mitgliedschaft** beinhaltet für Unternehmen folgende Leistungen:

- **Zielgruppenspezifische Angebote:** Das Netzwerkbüro bereitet Informationen und Tipps zum Thema aus Sicht bestimmter Zielgruppen auf und entwickelt spezielle Services (z.B. zielgruppenspezifische Veranstaltungsformate).
- **Erfahrungsberichte:** Das Netzwerkbüro sucht interessante Beispiele familienbewusster Unternehmensführung und macht Mitgliedern die Erfahrungen anderer zugänglich.
- **Unternehmensdatenbank:** Mitglieder können Kontakt zu familienfreundlichen Unternehmen in ihrer Nähe oder ihrer Branche aufnehmen.
- **Kalender:** Das Netzwerkbüro veröffentlicht interessante Termine zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- **Themen und Fragen aus der Praxis:** Das Netzwerkbüro sammelt wichtige Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gibt Antworten – übersichtlich, kurz und bündig.
- **Forum:** Netzwerkmitglieder können sich online und individuell über konkrete Fragen der familienbewussten Unternehmensführung austauschen.
- **Veranstaltungen:** Das Netzwerkbüro stellt kompetente Referenten und Referentinnen zum Thema familienbewusste Unternehmensführung zur Verfügung, vermittelt Kontakte zu Experten und führt auch selbst Veranstaltungen durch.
- **Beratung:** Das Netzwerkbüro gibt Tipps zur Kommunikation familienfreundlicher Maßnahmen nach außen und innen.

Interessierte Firmen und Institutionen können sich über www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk direkt eintragen.

Nützliche Links

- | www.erfolgsfaktor-familie.de
- | www.familienwegweiser.de
- | www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
- | www.mittelstand-und-familie.de

Weiterführende Publikationen

- | Familienorientierte Personalpolitik - Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, BMFSFJ und DIHK 2008
- | Unternehmen Kinderbetreuung - Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung, BMFSFJ 2008
- | Das neue Elterngeld - Umsetzung in der betrieblichen Praxis, BMFSFJ 2008
- | Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern, BMFSFJ 2008
- | Informationen für Personalverantwortliche, BMFSFJ 2007
- | Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung, BMFSFJ und DIHK 2007

Der Newsletter „Erfolgsfaktor Familie“ informiert über die aktuellsten Entwicklungen zum Thema – diesen können Sie kostenfrei unter www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter abonnieren.



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
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
Email: netzwerkbuero@dihk.de
Tel.: (030) 20 308 – 6101
Fax: (030) 20 308 -5- 6101

Stand: November 2008

Gestaltung: Ricardo Müller

Druck: Köllen Druck + Verlag GmbH

Foto/Bildnachweis: www.shutterstock.de