

# „PRIVATLEBEN UND BERUF – DAS GEHT IMMER.“



## Anregungen für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern

Ursprung: Kompetenzzentrum  
Vereinbarkeit Leben in MV, aktualisiert  
durch „Landeszentrum für Gleichstellung  
und Vereinbarkeit in M-V“, August 2018

## **INHALTSVERZEICHNIS**

|   |    |
|---|----|
| IHRE HALTUNG KANN ETWAS VERÄNDERN! .....                            | 2  |
| VOM SUCHEN UND FINDEN .....   | 3  |
| VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND PRIVATLEBEN KOMPAKT .....              | 4  |
| Flexible Arbeitszeitmodelle .....                                   | 5  |
| Arbeitsorganisation .....   | 7  |
| Unterstützungsangebote durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ..... | 8  |
| HÄUFIGE VEREINBARKEITSTHEMEN .....                                  | 10 |
| Kinderbetreuung .....   | 10 |
| 1. Gesetze und Finanzierung .....                                   | 10 |
| 2. Bedarfsgerechte Kinderbetreuung .....                            | 15 |
| Pflege von Angehörigen .....  | 17 |
| EXKURS: ZEITPOLITIK .....   | 21 |

## IHRE HALTUNG KANN ETWAS VERÄNDERN!

**Es ist alles eine Frage der Einstellung.** Sie glauben das nicht? Dann lassen Sie uns eine Begebenheit schildern:

Im Jahr 2011 führte der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) M-V mit Unterstützung der Universität Greifswald und des KVL.MV eine Befragung von Mitgliedsunternehmen auf Usedom durch. Am gleichen Tag hörten die Interviewenden folgende Zitate von den Geschäftsführern zweier Hotels:

"Im HOGA-Bereich ist Privatleben nicht möglich. Wer hier arbeitet, der weiß das und muss sich darauf einstellen."



"Privatleben und Beruf – das geht immer!  
Es ist eine Sache der Einstellung."

**Wer von den beiden sieht die Dinge realistisch?**

**Beide. Denn jeder hat die Realität geschildert, die er erlebt und selbst mitgestaltet.**

**Sie haben es also in der Hand:**

Fallen Ihnen eher die Schwächen des Marktes, Ihres Unternehmens bzw. Ihrer Beschäftigten auf? Oder sehen Sie die Potentiale und suchen gemeinsam mit Partnern bzw. Beschäftigten nach Wegen, das scheinbar Unmögliche möglich zu machen?

Sie werden jedes Mal etwas – oder auch mehr – von dem finden, worauf Sie Ihren Blick richten.

*In Mecklenburg-Vorpommern gibt es Unternehmen, die Betriebsablauf, Gewinne und Mitarbeiterorientierung gut zusammenbringen. Beispiele dafür finden Sie im Verlauf der Broschüre als „Eselsohren“ in den roten Kästen.*

## VOM SUCHEN UND FINDEN

Wenn Sie sich auf die **Suche nach Personal** begeben, wonach suchen Sie dann?

Wahrscheinlich nach:

- ✓ Fähigkeiten
- ✓ Fachkompetenzen
- ✓ Qualifikationen
- ✓ Erfahrungen
- ✓ Persönlichkeit
- ✓ Flexibilität

Doch **Mitarbeitende bringen immer mehr mit**, als Sie suchen, z. B.:

- ✓ Familie (Kinder, Eltern, Partnerschaft)
- ✓ Arbeitsvorstellungen
- ✓ Hobbies
- ✓ Lebensvorstellungen
- ✓ bürgerschaftliches Engagement
- ✓ Weiterbildungswünsche

### Der Rest ist nur Sand

Ein Philosophieprofessor stand vor seinen Studenten, nahm ein großes leeres Glas und füllte es bis zum Rand mit großen Steinen. Anschließend fragte er seine Studenten, ob das Glas voll sei. Sie stimmten ihm zu. Der Professor nahm eine Schachtel mit Kieselsteinen, schüttete sie in das Glas und schüttelte es leicht. Die Kieselsteine rollten natürlich in die Zwischenräume zwischen den größeren Steinen. Dann fragte er seine Studenten erneut, ob das Glas jetzt voll sei. Sie stimmten wieder zu und lachten. Der Professor seinerseits nahm eine Schachtel mit Sand und schüttete ihn in das Glas. Natürlich füllte der Sand die letzten Zwischenräume im Glas aus.

"Nun", sagte der Professor zu den Studenten, "Ich möchte, dass sie erkennen, dass dieses Glas wie ihr Leben ist! Die großen Steine sind die wichtigen Dinge im Leben: ihre Familie, ihre Partnerschaft, ihre Gesundheit, ihre Kinder, Dinge, die, wenn alles andere wegfiel und nur sie übrig blieben, ihr Leben immer noch erfüllen würden. Die Kieselsteine sind andere, weniger wichtige Dinge, wie ihre Arbeit, ihr Haus oder ihr Auto. Der Sand symbolisiert die ganz kleinen Dinge im Leben.

Würden Sie den Sand zuerst in das Glas füllen, bliebe kein Raum für die Kieselsteine oder die großen Steine. So ist es auch in Ihrem Leben: Wenn Sie all Ihre Energie für die kleinen Dinge in Ihrem Leben aufwenden, haben Sie für die großen keine mehr. Achten Sie daher auf die wichtigen Dinge, nehmen Sie sich Zeit für Ihre Kinder oder Ihren Partner, achten Sie auf Ihre Gesundheit. Es wird noch genug Zeit geben für Arbeit, Haushalt, Partys, usw. Achten Sie zuerst auf die großen Steine - sie sind es, die wirklich zählen. Der Rest ist nur Sand."

*(Verfasser unbekannt)*

## VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND PRIVATLEBEN KOMPAKT

Ein Patentrezept für einen vereinbarkeits- oder familienfreundlichen Betrieb gibt es nicht, denn die Rahmenbedingungen, Vorstellungen und Möglichkeiten sind je nach Branche, Größe, Umfeld und Belegschaftsstruktur verschieden.

Die Praxis beweist: Tritt die Unternehmensführung aus Überzeugung dafür ein, sind Arbeit und Privatleben miteinander vereinbar.

**Entscheidender Faktor:** Vereinbarkeit gelingt, wenn sie Teil der Unternehmenskultur ist, idealerweise sogar ein erklärtes Ziel. Das erkennt man z. B. daran, dass

- ☛ offen darüber geredet und danach gefragt wird, am besten als fester Bestandteil von Mitarbeiter\*innengesprächen und Teamsitzungen;
- ☛ Vorgesetzte vorleben, dass ein Leben außerhalb der Arbeit erwünscht ist, indem sie sich selbst eines gönnen und es bei anderen wertschätzen können;
- ☛ die Familien der Beschäftigten bei Firmenfeierlichkeiten und -ausflügen mit dabei sind, beispielsweise um dafür zu danken, dass sie manchmal für betriebliche Belange zurückstecken müssen.

Vereinbarkeitsanliegen zu äußern, ist in unserer Arbeitswelt noch nicht selbstverständlich. Daher lohnt es sich sicher, wenn Sie mit dem Thema aktiv auf Ihre Beschäftigten zugehen. Meist

*Elternzeit ist ein Pflichtanspruch – auch für Väter. Wenn Sie die **Elternzeit von Vätern** gern langfristig einplanen würden, sollten Sie Ihre werdenden Papas im Betrieb direkt ansprechen. Anders als Mütter genießen Männer erst acht Wochen vor Beginn ihrer Elternzeit Kündigungsschutz. Je sicherer sich die Männer sein können, dass Sie als Arbeitgeber\*in der Elternzeit positiv gegenüberstehen, desto eher werden sie Sie über ihre Pläne informieren.*

**Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Abschnitt 4)**

**immer wieder aufs Neue.** Betriebliche Lösungen lassen sich optimalerweise und zu beiderseitigem Nutzen gemeinsam mit den Mitarbeitenden finden, denn sie wissen am besten, wo es im Betriebsablauf hakt, was sie brauchen und auch, was realistisch ist.

„Das ist kein Sonnenschein hier. Das ist eine harte Branche. Wir haben zu kämpfen. Ich fahre nicht jeden Tag singend und pfeifend zur Arbeit, aber zwei Tage die Woche möchte ich das schon haben. Und so ist das hier. Ich muss Freude an der Arbeit haben“, sagt Bodo Schwerin, Produktionsleiter bei der Greifen-Fleisch GmbH in Greifswald.

Das Gute an Greifen-Fleisch, so Schwerin, sei, dass sich der Chef Walter Kienast für seine Mitarbeitenden verantwortlich fühlt, aber auch darüber hinaus für deren Familien.

„Herr Kienast hat einen sehr engen Kontakt zur Belegschaft, jeder kann ihn jederzeit ansprechen. Wenn er mal nicht da ist, fällt das sofort auf.“

reicht es nicht, Offenheit zu demonstrieren und zu warten, bis Mitarbeitende mit ihren Sorgen zu Ihnen kommen. Denn oft tun sie das nicht – weil sie unsicher sind, ob es wirklich erwünscht ist; weil sie erleben, wie Mitarbeitende ohne Privatleben oft beruflich erfolgreicher sind; weil sie schlichtweg Angst um ihren Job haben.

**Eine Unternehmenskultur zu formen, ist Beziehungsarbeit –**

## Flexible Arbeitszeitmodelle

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist in erster Linie ein Problem der Zeitkonkurrenz: Da öffnet die Kita erst, wenn man schon im Betrieb erwartet wird, ist die Theateraufführung des Sprösslings genau dann, wenn eine wichtige Besprechung ansteht, fährt der Bus zehn Minuten vor der Schichtübergabe oder haben Behörden und Fachärzte immer während der eigenen Arbeitszeit geöffnet.

### Am förderlichsten für Beschäftigte ist es, ihnen:

- ☛ die **Verteilung ihrer Arbeitszeit** – wo es machbar ist – **selbst zu überlassen** und zugleich
- ☛ eine **möglichst hohe Planbarkeit** zu gewährleisten.

Hierfür gibt es viele unterschiedliche Modelle. Was für den einzelnen Betrieb optimal ist, kann nur vor Ort und mit den eigenen Beschäftigten ausgehandelt werden – es gibt kein passendes Arbeitszeitmodell für alle Gelegenheiten und alle Betriebe. Grundsätzlich kann die **Flexibilisierung unter drei Gesichtspunkten** erfolgen: **Dauer, Lage** und **Verteilung** der Arbeitszeit.

Es ist weder „Gesetz“ noch aus betrieblicher Sicht immer erforderlich, dass alle Beschäftigten jeden Tag arbeiten müssen oder überhaupt gleich lange Arbeitszeiten haben. Hier sind individuelle Vereinbarungen möglich.

*Gemäß **§ 8 Berufsbildungsgesetz** sind auch in der Ausbildung Teilzeitmodelle möglich, mit und ohne Verlängerung der Gesamtbildungszeit. Hierzu informieren Sie die Ausbildungsberater\*innen der Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammer sowie der Bundesagentur für Arbeit.*

Das gängigste Modell, die **Teilzeit**, hat viele verschiedene Spielarten: So kann man die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit reduzieren, nur an einigen Tagen oder alle zwei Wochen arbeiten. Es ist aber auch möglich, Stellen bzw. Funktionen mit mehreren Personen zu besetzen, die sich die Gesamtarbeitszeit untereinander aufteilen (Job Sharing).

Auch die Anfangs- und Endzeiten der täglichen Arbeit können flexibel gestaltet werden und sich entweder um **Kernarbeitszeiten** (feste Zeit, zu der alle Mitarbeitenden anwesend sein sollten) oder Funktionsarbeitszeiten formieren. **Funktionszeiten** sind eine flexiblere Variante der Gleitzeit, bei der es keine verpflichtenden Anwesenheitszeiten für alle Mitarbeitenden gibt, sondern lediglich vorgegeben wird, wann bestimmte Betriebsbereiche „funktionsfähig“ sein müssen – die Absprache, wer wann arbeitet, erfolgt dann autonom im Team.

Flexible Arbeitszeiten werden in der Regel mit **Arbeitszeitkonten** verwaltet, welche die täglichen Abweichungen von der vereinbarten Arbeitszeit der/ des Beschäftigten erfassen. Daraus ergeben sich Zeitguthaben und Zeitschulden, deren maximaler Umfang vorab definiert werden kann, und die in einem festgelegten Zeitrahmen ausgeglichen werden müssen. Je nach Bezugsrahmen werden Kurzzeit- (bis zu einem Jahr) oder Langzeitkonten (mehr als ein Jahr) unterschieden.

"Nur wenn Mitarbeiter sich in einem Unternehmen anerkannt und respektiert fühlen, können sie das Optimalste bringen", so Michael Lüdeke, Geschäftsführer der AKB Greifswald GmbH. Alle Beschäftigten erhalten bei AKB, trotz der vertraglich geregelten Leistung, die zu erbringen ist, ihre Freiräume. Wo es möglich ist, gelten flexible Arbeitszeiten und der Zuschuss für die Kitakosten ist Standard.

Letztere ermöglichen das Ansparen von Mehrarbeit für längere Auszeiten oder einen früheren Ausstieg aus dem Berufsleben, spielen aber in der Praxis noch die geringere Rolle, da sie auch eine entsprechende Betriebszugehörigkeit voraussetzen.

Mit dem Modell der „**Zeitwertkonten**“ gibt es eine Möglichkeit, Lebensarbeitszeitkonten von einem Unternehmen auf ein anderes zu übertragen. Hier wird die Mehrarbeitszeit in Geld geführt und das Konto durch Einbringen vom Gegenwert eingebrachter Zeiten (Mehrarbeit, Urlaubstage etc.) aber auch durch Einzahlung von Gratifikationen, Zuschlägen und anderen Entgeltbestandteilen aufgefüllt. Die eingezahlten Beträge sind bei der Einzahlung weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig. Wenn Beschäftigte dann ihre Arbeitszeit reduzieren oder für eine Weile ganz freinehmen möchten, kann ihnen der zurückbehaltene Lohn aus dem Zeitwertguthaben gezahlt werden. Die Bezüge gelten also als normales Arbeitseinkommen, so dass selbst bei Vollerfreistellung arbeits- und sozialversicherungsrechtlich die Fiktion einer Beschäftigung aufrecht erhalten wird. Es entstehen also auch in der Freistellungsphase Rentenansprüche!

*Informationen zur Einführung von Zeitwertkonten  
finden Sie u. a. hier:*

**[Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V.](#)**

**[Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH](#)**

**[audalis Zeitwertkonten](#)**

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
[Wertguthaben – Ein KMU-Leitfaden](#)**

benorientierte Arbeitszeitorganisation im Mittelpunkt steht. Die Steuerung der zu erbringenden Leistung erfolgt ausschließlich durch Zielvereinbarungen sowie eine team- und projektbezogene Arbeitsorganisation. Dieses Modell setzt sehr verantwortungsvolle (auch im Hinblick auf ihre eigene Gesundheit) Mitarbeitende UND Führungskräfte sowie eine entsprechende Vertrauens- und Kommunikationskultur im Unternehmen voraus.

Die Verantwortliche für "Personalentwicklung und -recruiting" bei der Schweriner Trebing + Himstedt Prozeßautomation GmbH & Co. KG erledigt ihre Arbeit überwiegend von Hannover aus, da ihr Partner dort beruflich Fuß gefasst hat. Ohne diese pragmatische Lösung, wäre die langjährige Mitarbeiterin dem Unternehmen verloren gegangen. Ein Drittel der Zeit arbeitet sie nun vor Ort im Büro, den Rest von zu Hause aus.

Wenn Beschäftigte dann ihre Arbeitszeit reduzieren oder für eine Weile ganz freinehmen möchten, kann ihnen der zurückbehaltene Lohn aus dem Zeitwertguthaben gezahlt werden. Die Bezüge gelten also als normales Arbeitseinkommen, so dass selbst bei Vollerfreistellung arbeits- und sozialversicherungsrechtlich die Fiktion einer Beschäftigung aufrecht erhalten wird. Es entstehen also auch in der Freistellungsphase Rentenansprüche! Das Konto kann beim Wechsel in ein anderes Unternehmen mitgenommen werden. Der/die Nachfolger\*in übernimmt die Pflichten. Falls er/ sie keine Vereinbarung für ein Zeitwertkonto abschließen möchte, kann das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden.<sup>1</sup>

Die am weitesten gehende Form von Arbeitszeitflexibilisierung stellt die so genannte **Vertrauensarbeitszeit** dar, in der auf eine Zeiterfassung komplett verzichtet wird und die aufga-

<sup>1</sup> Für die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund ist eine Mindesthöhe für das Wertguthaben nötig. Dieses muss einschließlich des Arbeitgeberbeitragsanteils zur Sozialversicherung einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigen. Im Jahr 2018 beträgt der Schwellenwert 18.270 Euro in den alten Bundesländern und 16.170 Euro in den neuen Bundesländern.

## Arbeitsorganisation

Wirklich flexibel und autonom planbar werden Arbeitszeiten erst dann, wenn sie arbeitsorganisatorisch möglich sind und begleitet werden: Bin ich z. B. die einzige Person, die eine bestimmte, im Betrieb notwendige Qualifikation überhaupt besitzt, ist die Flexibilität von vornherein eingeschränkt. Wenn niemand meine Arbeit übernimmt, sind Teilzeitregelungen lediglich Papiertiger. Werden Besprechungszeiten einfach festgelegt, schränkt das meine Zeitautonomie ein. Darauf können Sie beispielsweise in der Arbeitsorganisation achten:

- ☛ **Vertretungsregelungen** sorgen in Ihrem Betrieb einerseits für Lösungen in Notsituationen für interne und externe Anliegen. Sie entlasten andererseits Ihre Beschäftigten.
- ☛ **Pausen**, die – wenn möglich – individuellen Erfordernissen angepasst werden können, sorgen für reibungslose betriebliche und private Abläufe.
- ☛ **Termine**, die frühzeitig bekannt sind, erleichtern die Planung alternativer Betreuungslösungen.
- ☛ **Mitspracherecht**, z. B. bei der Dienstplanerstellung oder bei Umstrukturierungen, mindert Vereinbarkeitsprobleme Ihrer Beschäftigten.
- ☛ **Fahrzeiten des öffentlichen Personennahverkehrs** zu berücksichtigen (vor allem bei Früh-, Spät- und Nachtdiensten), bringt Zeitgewinn und Sicherheit.
- ☛ **Öffnungszeiten** von Kinderbetreuungseinrichtungen zu berücksichtigen, indem z. B. Besprechungen und Entscheidungen weder vor 9 Uhr noch nach 15 Uhr angesetzt werden, sichert u. a. einen guten Informationsfluss.
- ☛ **Anruf- und Email-freie-Zeit** z. B. nach Feierabend und am Wochenende, ist aktive familienbewusste Personalpolitik.
- ☛ **werdende Väter** um den Geburtstermin herum von Dienstreisen oder Montagetätigkeit freizustellen, bringt Entspannung ins Familienleben.

### **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)**

#### **§ 4 Ruhepausen**

*Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen.*

#### **§ 5 Ruhezeit**

*(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.*

*(2) Die Dauer der Ruhezeit des Abs. 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird.*

**Studien deuten darauf hin, dass kürzere Arbeitseinheiten mit kürzeren Pausen vorzuziehen sind gegenüber langen Arbeitseinheiten mit langen Pausen.**



Um neben der zeitlichen auch eine örtliche Flexibilität zu ermöglichen, eignet sich für bestimmte Tätigkeiten das Modell der **Telearbeit**. Mithilfe der heutigen Informations- und Kommunikationstechnologien kann der Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sozusagen beliebig verlegt werden, z. B. ins eigene Heim. Gerade Beschäftigten mit weiten Arbeitswegen oder häuslichen Verpflichtungen wie kleinen Kindern, zu pflegenden Angehörigen oder auch einfach mal einem Handwerker, der empfangen werden möchte, kann hiermit eine Alternative geboten werden, ihre Arbeit mit den sonstigen Anforderungen des Lebens gut zu vereinbaren.

In der AHG Klink Waren (Müritz) kümmert sich seit 2008 eine Familienbeauftragte um tägliche Erledigungen der in der Klinik tätigen Mütter und Väter. Sie holt z. B. Kinder von der Kita oder aus der Schule ab, begleitet sie in die Musikschule oder zum Logopäden, bucht Urlaub, sucht passende Wohnungen, besorgt Geschenke und vieles mehr.

## Unterstützungsangebote durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Bei aller Flexibilität: Der Tag hat nur 24 Stunden, und manchmal reichen die einfach nicht aus. Einen Kindergartenplatz für den Nachwuchs finden, die Pflegestufe für die Schwiegermutter beantragen, eine neue Wohnung suchen oder die Beförderung der Kinder zwischen Hort und Sportverein organisieren – all die kleinen und großen Anforderungen des täglichen Lebens „fressen“ Zeit, füllen den Kopf und fordern Aufmerksamkeit.

Das „Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V“ hat für Unternehmen den **Handwerkskoffer PRIMUS** erstellt mit verschiedenen Informationen, u. a. zu vereinbarkeitsrelevanten Themen wie Kinderbetreuung und Pflege.

Immer mehr Arbeitgebende helfen ihren Beschäftigten deshalb bei Recherchen und Antragsverfahren, stellen Informationen für den Pflegefall bzw. über ortsansässige Kindertageseinrichtungen bereit oder organisieren selbst Unterstützung, indem sie z. B. Belegplätze in Kindergärten und Pflegeheimen vorhalten.

Oft sind es **kleine Gesten, die Großes bewirken** und für gute Stimmung sorgen:

- ☛ für den Umzug den Betriebs-LKW nutzen dürfen;
- ☛ die abendliche Vereinsitzung im Versammlungsraum des Betriebes durchführen;
- ☛ den Riesen-Firmengrill für eigene Feiern ausleihen;
- ☛ die Kontakte des Chefs für die Ausbildungsplatzsuche der Juniors anzapfen oder
- ☛ einfach daran denken, einen pünktlichen Feierabend zu ermöglichen, weil heute die Frau oder das Kind des/ der Mitarbeitenden Geburtstag hat.

Die Welcome Center in **Greifswald, Stralsund, Rostock** und **Wismar** bieten Unternehmen und Fachkräften der Region einen Willkommensservice. Er umfasst z. B. Unterstützung bei der Suche nach einer Wohnung, Kita oder einem Job für den Partner. So sollen neue Fachkräfte, ihr Erwerbs- und Privatleben von Anfang an gut miteinander vereinbaren können und sich schnell in der neuen Region heimisch fühlen. Der Service ist für alle, die sich verändern wollen bzw. einen Wohnortwechsel nach oder innerhalb von M-V vornehmen.

## Was können Sie als Arbeitgeber\*in tun?

**Ermöglichen Sie** Beschäftigten im Betriebsablauf – wo möglich – eine autonome Dienstplangestaltung.

**Fördern Sie** durch Telearbeit oder Vertrauensarbeitszeit eine Ergebnisorientierung anstelle einer Anwesenheitskultur.

**Beteiligen Sie** Ihre Belegschaft und informieren Sie sie über Entwicklungen – vor und während Veränderungsprozessen. Damit beugen Sie Misstrauen und Gerüchten innerhalb der Belegschaft vor, die die Einführung von Maßnahmen hemmen würden.

**Beziehen Sie** Ihre Beschäftigten direkt in die Planung von Veränderungsprozessen ein, denn sie sind die Experten und Expertinnen für die Bereiche, in denen sie tätig sind; sie erstellen die Produkte, kennen am besten die Mängel in den Abläufen, erfahren direkt die Wünsche von Kunden und Kundinnen bzw. erleben deren Unzufriedenheit. Nehmen Sie Hinweise ebenso wie Bedenken Ihrer Beschäftigten in Ihre Überlegungen mit auf.

## Was haben Sie davon?

**VERRINGERUNG VON KRANKENSTAND UND FLUKTUATION:** Flexible Arbeitszeiten und eine möglichst autonome Zeitgestaltung entschärfen die Zeitkonkurrenz zwischen den verschiedenen Anforderungen der Lebensbereiche und verringern nachweislich Stress. Das verringert den Krankenstand Ihrer Mitarbeitenden und die Fluktuationsrate Ihres Unternehmens. So legt beispielsweise der DAK-Gesundheitsreport 2012 nahe, dass fehlende Vereinbarkeit mit verantwortlich für den rasanten Anstieg der psychischen Erkrankungen und immer noch ein stark vernachlässigter Aspekt der Gesundheitsförderung ist.

**ERHÖHUNG DER MITARBEITERBINDUNG:** Mit Arbeitszeitkonten insbesondere mit Zeitwertkonten sind Auszeiten oder Teilbeschäftigung ohne Änderung oder gar Kündigung des Arbeitsvertrages möglich. Hierdurch reduzieren Sie Kosten für Personalanwerbung, -einarbeitung und -entwicklung.

## Prägnante weiterführende Informationen

### Arbeitszeitmodelle und deren Umsetzung im Betrieb

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua)*

**Flexible Arbeitszeitmodelle** – Überblick und Umsetzung, Dortmund 2017  
ISBN: 978-3-88261-230-1 (Print); doi:10.21934/baua:praxis20170719 (online)

*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*

**Wertguthaben in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)**, Berlin 2015, Bestell-Nr.: A 861-2

*RKW Hessen GmbH*

**Kompaktes Arbeitszeitwissen für die Praxis**

**Dr. Hoff Arbeitszeitsysteme**

### Unternehmenskultur und Mitarbeiterorientierung

*Initiative Neue Qualität der Arbeit*

**Mit Verstand und Verständnis** – Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, Berlin, 4. Aufl. 2012; ISBN: 3-88261-488-9

## Stellen Sie sich vor:

*Familie Frisch wohnt in einem Dorf. Herr Frisch arbeitet 40 Stunden in der Woche als Disponent in einer Speditionsfirma, 30 km von zu Hause entfernt. Frau Frisch ist selbstständige Hebamme in einer Gemeinschaftspraxis. Ihr Sohn Max geht in die zweite Klasse und fährt jeden Tag mit dem Schulbus. Die Tochter von Familie Frisch, Mia, besucht die Krippe im Nachbardorf – nur 7 km weiter und doch ein Umweg für die Eltern auf dem Weg zur Arbeit. Die Krippe öffnet um 6:00 Uhr und schließt um 17:00 Uhr. Herr und Frau Frisch haben für Mia einen Ganztagsplatz. Sie wechseln sich beim Bringen und Holen ihrer Tochter ab. Um ihr Kind nicht allzu früh wecken zu müssen, bringen die Frischs Mia meistens erst zu 7:00 Uhr in die Krippe. Herr Frisch ist daher an manchen Tagen frühestens um 7:30 Uhr bei der Arbeit. Hat seine Frau Bereitschaftsdienst, bringt Herr Frisch Mia in die Krippe und holt sie ab. An diesen Tagen muss er die Firma spätestens um 16:30 Uhr verlassen. Die Betreuungseinrichtung erhebt bei Abholen nach 17:00 Uhr einen Zusatzbeitrag von 5 Euro pro angefangener Viertelstunde. Seine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden kann Herr Frisch somit abdecken, wenn alles glatt läuft. Das enge Zeitkorsett verursacht bei Familie Frisch jedoch oft Stress, denn wann läuft schon alles reibungslos: Mia mag nicht aufstehen, der Schneesäumerdienst ist noch nicht unterwegs, ... und dann soll nächstes Jahr auch noch die Straße zum Arbeitsort von Herrn Frisch wegen Sanierung vollgesperrt werden.*

## HÄUFIGE VEREINBARKEITSTHEMEN

### Kinderbetreuung

#### 1. Gesetze und Finanzierung

#### Welche Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt es?

In M-V stehen für die Kinderbetreuung folgende Einrichtungen zur Verfügung:

- Kinderkrippe/ Kindertagespflege: für Kinder von 0 - 3 Jahren
- Kindergarten: für Kinder von 3 Jahren bis Schulbeginn
- Hort: von der 1. Klasse bis zum Ende des Grundschulbesuches; in Fällen besonderen Betreuungs- und Förderungsbedarfes bis zur 6. Klasse (ca. 6 - 10/ 12 Jahren)

#### Wie lange werden Kinder betreut?

Die tägliche Betreuungszeit richtet sich nach dem Bedarf der Eltern. Es wird unterschieden nach Halbtags-, Teilzeit- und Ganztags-

betreuung. Für jede Variante ist eine maximale Betreuungszeit pro Tag vorgeschrieben:

- Halbtagsplatz: max. 4 Stunden (20 Stunden/ Woche)
- Teilzeitplatz: max. 6 Stunden (30 Stunden/ Woche)
- Ganztagsplatz: max. 10 Stunden (50 Stunden/ Woche)
- Im Hort wird unterschieden zwischen Teilzeit- (3 Stunden) und Vollzeitplatz (6 Stunden) täglich, vor Beginn des Unterrichts oder im Anschluss. Diese Zeiten gelten auch in den Ferien.

Die tägliche Betreuungszeit kann variieren. Wichtig ist, dass der vereinbarte wöchentliche Betreuungsumfang eingehalten wird und die Kinder max. 10 Stunden am Tag die Einrichtung

Kinderbetreuungsangebote finden:

- **Landknirpse** – Familienzeitschrift (für Stralsund/ Nordvorpommern, Greifswald-Ostvorpommern und Rügen)
- **Betreuungsportal Südwestmecklenburg**
- *Jugendämter der Landkreise und Städte*

besuchen. Der Betreuungszeitraum gilt in der Regel von Montag bis Freitag.<sup>2</sup> Er beginnt zumeist 6:30 Uhr oder früher und endet in der Regel 17:00 Uhr.<sup>3</sup> Nur wenige Einrichtungen bieten den Samstag zur Betreuung an oder ermöglichen nach Absprache einen Service außerhalb der Öffnungszeiten.

### Was ist Kindertagespflege?

Tagespflege ist ein familienähnliches Betreuungsangebot. Hierbei werden in einer Gruppe bis zu fünf Kinder von einer Tagespflegeperson (Tagesmutter oder Tagesvater) betreut. Tagespflegepersonen haben wie Kindertageseinrichtungen einen sogenannten Bildungsauftrag. Das bedeutet, sie sollen die Kinder in ihrer Entwicklung fördern und unterstützen. Tagesmütter und Tagesväter brauchen eine Erlaubnis zur Kindertagespflege: Sie müssen eine pädagogische Fortbildung absolvieren. Außerdem führt das Jugendamt eine Eignungsprüfung durch. Auch für Kindertagespflegepersonen gilt das KiföG mit der Festschreibung, dass Kinder maximal 10 Stunden am Tag betreut werden dürfen.

### Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz

Seit 2013 haben alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz.<sup>4</sup> Dieser Anspruch richtet sich auf einen zeitlich undefinierten Platz in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege. Beide Betreuungsformen werden als gleichwertig und gleich geeignet angesehen. Einen Anspruch auf den Platz in der nächstgelegenen Kita gibt es nicht; Eltern müssen im Rahmen des Zumutbaren gewisse Fahrzeiten in Kauf nehmen. Wenn das Kind trotz frühzeitiger Anmeldung keinen Betreuungsplatz bekommt (schriftliche Absage), können die Eltern vor dem jeweils zuständigen Verwaltungsgericht klagen. Allerdings kann weder ein bestimmter Platz eingeklagt werden noch kann die Kommune verpflichtet werden, einen Kitaplatz zu schaffen.

Erhält ein Kind nach einer zumutbaren Wartezeit keinen Betreuungsplatz, können die Eltern eine private Betreuung in Anspruch nehmen. Damit verbundene Kosten, welche Eltern möglichst gering halten müssen, können sie als Schadensersatz gerichtlich geltend machen. Müssen Eltern aufgrund eines fehlenden Betreuungsplatzes ihre Arbeit aufgeben oder können eine Stelle nicht antreten, können sie vor einem Landgericht möglicherweise den entgangenen Lohn als Schadensersatz einfordern. Auf jeden Fall müssen sie einen entsprechenden Zusammenhang nachweisen.<sup>5</sup>

### Wie wird die Kindertagesbetreuung in M-V finanziert?

Die Finanzierung<sup>6</sup> setzt sich zusammen aus Zuschüssen:

- des Landes,
- der Städte und Landkreise (= örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe) sowie
- der Gemeinden und der Eltern

---

<sup>2</sup> § 4 des Kindertagesförderungsgesetz – KiföG M-V

<sup>3</sup> 91% der Einrichtungen in M-V öffnen vor 7 Uhr und schließen nach 16:30 Uhr. Nur 5 % der Einrichtungen haben länger als bis 18 Uhr geöffnet. (Statistisches Bundesamt: Kindertagesbetreuung in Deutschland 2012. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 6. November 2012 in Berlin.)

<sup>4</sup> Gesetzlich verankert ist der Anspruch im Achten Sozialgesetzbuch - SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), §24.

<sup>5</sup> [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

<sup>6</sup> § 17 des Kindertagesförderungsgesetz – KiföG M-V

### **Steuer- und sozialversicherungsfreier Zuschuss zur Kinderbetreuung**

Paragraph 3 Nr. 33 EStG bietet Ihnen eine einfache Möglichkeit, um Ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung finanziell zu unterstützen. Der Zuschuss wird zweckgebunden für die Kosten der Betreuung und Unterbringung von Kindern im Vorschulalter in Einrichtungen oder bei Tageseltern eingesetzt. Er ist für Ihre Beschäftigten fast immer günstiger als eine Gehaltserhöhung.

Ein Zuschuss zur Kinderbetreuung ist unter folgenden Voraussetzungen steuer- und sozialabgabenfrei:

- ✓ Die bezuschusste Betreuung findet in Kindertagespflege oder in einer Kindertagesstätte regelmäßig statt.
- ✓ Das betreute Kind ist unter 6 Jahre alt bzw. noch nicht in der Schule.
- ✓ Der Zuschuss wird zusätzlich zum Gehalt gezahlt.
- ✓ Die Höhe des monatlichen Zuschusses überschreitet den Gesamtbetrag für die monatlichen Betreuungskosten nicht.
- ✓ Die Eltern weisen durch eine Quittung der Tagesmutter, der Kindertagesstätte oder durch den Kostenbescheid des Jugendamtes nach, dass sie diese Betreuung nutzen und bezahlen.

Der Zuschuss kann für jedes Kind einer Familie gezahlt werden. Sofern die aufgeführten Bedingungen beim einzelnen Kind erfüllt sind, ist er jeweils abgabenfrei.

### ***Ihre Vorteile***

*Der Zuschuss zur Kinderbetreuung kann sehr flexibel und individuell gegeben werden, er ist kostengünstig, erfordert kaum Zeit und Planungsaufwand und er bietet den Beschäftigten direkte und schnelle Entlastung.*

Der Elternbeitrag ist in den Landkreisen und kreisfreien Städten sowie je nach Träger unterschiedlich hoch. Aus diesem Grund sind genauere Angaben beim zuständigen Jugendamt erhältlich.

### **Die Belastungen der Eltern für die Kinderbetreuung fallen aufgrund regionaler und individueller Gegebenheiten unterschiedlich aus:**

- ☛ Aufgrund des unterschiedlichen Betreuungsschlüssels (Erzieher/-in pro Kind) sind die Leistungsentgelte für Kindergarten, Krippe und Hort sehr verschieden.
- ☛ Die Beiträge variieren je nach Betreuungsumfang.
- ☛ In den Einrichtungen fallen selbst bei gleichem Leistungsstandard unterschiedliche (Personal-, Sach- und Investitions-) Kosten an.
- ☛ Die Gemeinden tragen die Kosten in unterschiedlicher Höhe mit.
- ☛ Es entstehen je nach Nutzung Zusatzkosten für
  - Verpflegung,
  - die Betreuung in Schließzeiten, Betriebs- und Schulferien,
  - die Betreuung über den vereinbarten Zeitraum hinaus (sog. Servicestunden),
  - die Inanspruchnahme von Einrichtungen außerhalb des Wohnortes,
  - Aktivitäten und Anlässe.

In Kinderkrippen gibt es oft lange Wartelisten für Eltern. Viele bekommen erst nach Monaten eine Zusage für einen Krippen- oder Tagespflegeplatz. Manchmal ist die Elternzeit dann sogar schon vorbei. Diese Situation ist regional unterschiedlich ausgeprägt – sie kann im Raum Rostock ein größeres Problem darstellen als in Südwestmecklenburg. Vor allem Alleinerziehende haben häufig die Schwierigkeit, dass sie ein kurzfristiges Arbeitsangebot nicht annehmen können, weil sie noch keinen Platz für ihr Kleinkind haben.

### Wie können Sie als Arbeitgeber\*in unterstützen?

- Wenn Beschäftigte Ihres Unternehmens aufgrund von Überstunden, Schicht- oder Wochenendarbeit Kinderbetreuung außerhalb der regulären Öffnungszeiten in Anspruch nehmen müssen, können Sie für die zusätzliche Betreuungszeit (anteilig) aufkommen (*siehe dazu auch die folgende Seite*).
- Sie können mit einzelnen Kitas Vereinbarungen über Belegplätze treffen, die Ihren Mitarbeitenden vorbehalten sind. Im Gegenzug könnten Sie entweder die direkten Platzkosten bezahlen oder die Einrichtung durch Geld- bzw. Sachspenden unterstützen.
- Sie können Ihre Beschäftigten auf den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz hinweisen und/oder bis zur Aufnahme in der Krippe bzw. Tagespflege eine Ersatzbetreuung (mit)finanzieren.

### Was haben Sie davon?

**FACHKRÄFTE:** Sie ermöglichen es Fachkräften, die sonst nicht arbeiten könnten, bei Ihnen tätig zu werden. Gerade in Branchen, wo Schicht- und Wochenendarbeit üblich sind (z. B. HoGa), kann das Fachkräftepotential u. a. aus Vereinbarkeitsgründen nicht ausgeschöpft werden.

**IMAGEGEWINN:** Ihre Unterstützung bei der Kinderbetreuung signalisiert, dass Sie Familie als wichtigen Teil des Lebens respektieren. Sie erhöhen damit Ihre Attraktivität als Arbeitgeber sowohl für Bewerberinnen und Bewerber als auch für Ihre Beschäftigten. Ihr Engagement für Kinderbetreuung können Sie öffentlichkeitswirksam kommunizieren, z. B. auf Ihrer Internetseite oder in Ihren Stellenausschreibungen.

### MEHR LEISTUNGSFÄHIGKEIT, MOTIVATION UND LOYALITÄT:

Wenn Sie Ihre Beschäftigten bei Kinderbetreuungsproblemen entlasten, halten Sie ihnen den Kopf frei und fördern ihre Verbundenheit mit der Firma. Das kann die Bereitschaft weiter steigern, sich für Ihr Unternehmen einzusetzen.

**GERINGERE FLUKTUATION UND EINSTELLUNGSKOSTEN:** Mitarbeitende, die sich unterstützt und respektiert fühlen, wechseln seltener den Arbeitgeber. Neues Personal zu gewinnen, auszuwählen und einzustellen kostet Zeit und Geld und es kann bis zu einem Jahr dauern, bis neue Beschäftigte zum Gewinn Ihres Unternehmens beitragen.

Quelle: [www.mittelstand-und-familie.de](http://www.mittelstand-und-familie.de)



## Feriengestaltung bei Familie Frisch

*In den Schulferien spannen Frischs oft die Großeltern, Nachbarn und Freunde ein, damit vor allem Max nicht so lange allein ist und auch nicht jeden Tag so früh aufstehen muss. Zwar hat der Hort geöffnet, aber nur sechs Stunden täglich. Der Schulbus fährt in den Ferien nicht mehr, so dass Mama und Papa Frisch ihn bringen und abholen müssen. Eine Woche im Jahr traut er sich auch schon mal ins Ferienlager oder fährt zu Oma und Opa. Aber die meiste Zeit ist die Organisation der Ferien purer Stress für Familie Frisch. Während der dreiwöchigen Kindergarten-schließzeit im Sommer fahren sie alle zusammen in den Urlaub, wenn Mama und Papa gemeinsam frei bekommen.*

## 2. Bedarfsgerechte Kinderbetreuung

### 24-Stunden-Kindertagesstätten

Seit 2018 gibt es in M-V sieben 24-Stunden-Kindertagesstätten (Neubrandenburg, Rostock, Greifswald, Stralsund), die eine Betreuungslücke für Schichtdienstarbeitende und Berufspendelnde schließen, da sie Öffnungszeiten in den Randzeiten sowie Übernachtungsmöglichkeiten anbieten. Die Kinder bleiben in der Regel nicht länger in den Einrichtungen als im normalen Betrieb. Sie werden aber über Nacht oder an den Wochenenden von Fachkräften betreut.

Für Sie als Arbeitgebende\*n ist es ebenso förderlich wie es für Ihre Beschäftigten, die eine 24-Stunden-Kita nutzen und das dort arbeitende Personal hilfreich ist, dass eine mehrere Tage vorausschauende und festgelegte Dienstplanung besteht. Ad-hoc-Einsätze Ihres Personals bringen Stress auf allen Seiten. Eine mehrtägig im Vorfeld erstellte und zugleich mehrere Tage umfassende, verbindliche Dienstplanung entlastet Ihre Beschäftigten in der Kommunikation mit der Kita sowie die Kitaleitung im Hinblick auf ihre Personalplanung. Weiterführende Informationen zum Thema Dienstplanung finden Sie unter dem Stichwort Arbeitszeitorganisation ab S. 7.

### Was passiert in den Ferien?

Viele Kitas und Tagespflegepersonen schließen ihre Einrichtungen an Brückentagen, über Weihnachten oder in den Sommerferien. Schulkinder in Mecklenburg-Vorpommern haben ca. 13 Wochen Ferien im Jahr. Im Hort werden die Kinder entsprechend der in der Schulzeit geltenden Verträge betreut. Ein Halbtagsortplatz bietet drei Stunden Betreuung pro Tag, ein ganzer Platz bietet sechs Stunden Betreuung pro Tag. Eine längere Betreuung ist meist mit

*Der **Verein fambeki** (familienfreundliche betriebliche Kinderferienbetreuung) organisiert vorwiegend im Raum Rostock mit finanzieller Unterstützung von Arbeitgebern kostengünstige **Kinderferienlager** und spannende Betreuungsangebote vor Ort – sowohl im Sommer, als auch in den Herbst-, Winter- und Weihnachtsferien. Denn nicht alle Beschäftigten können Urlaub nehmen, da sie z. B. beruflich dafür sorgen, dass andere ihren Urlaub genießen können.*

zusätzlichen Kosten für die Eltern verbunden. All diese freien Tage können Eltern in der Regel mit ihren Urlaubstagen alleine nicht abdecken. Kommen noch außerhalb der Ferien- und Schließzeiten Betriebsferien im eigenen Unternehmen hinzu, ist Stress vorprogrammiert.

Mit familienfreundlicher Urlaubsplanung oder durch Beteiligung an Kinderferienprogrammen können Sie Entlastung für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Möglicherweise entschließt sich ja das eine oder andere Kind nach einer Besichtigung in Ihrem Betrieb zu einer Ausbildung bei Ihnen. Auch das ist Nachwuchskräfte-sicherung.

## Betreuung in Randzeiten und Notfällen

Randzeitenbetreuungsangebote (nach 18 Uhr, am Wochenende) gibt es in M-V zwar im Vergleich zu anderen Bundesländern häufiger, jedoch keineswegs flächendeckend. Die meisten Eltern wollen ihre Kinder außerdem maximal bis 20 Uhr in einer Kita unterbringen. Benötigen sie darüber hinaus eine Kinderbetreuung suchen sie nach Lösungen, die in der häuslichen Umgebung umgesetzt werden können, fragen im Familien-, Freundes-, oder Nachbarkreis nach Unterstützung oder engagieren Babysitter.

Manchmal hilft alles nichts: Die Tagesmutter ist krank, die Betreuungseinrichtung hat einen

*Für die sogenannten **Randzeiten** bieten sich Kooperationen mit Anbietern häuslicher Betreuung an, die für Unternehmen meist Mengenkontingente anbieten, mit denen die Betreuungsstunde günstiger wird. In M-V gibt es z. B. Angebote für Randzeitenbetreuung außerhalb von Kitas:*

➤ [Engelchen & Bengelchen Familienagentur](#)

Im Amt Recknitz-Trebeltal organisieren Amtsmitarbeiterinnen und engagierte Menschen der amtsangehörigen Gemeinden im Sommer eine Woche Ferienspiele für die Kinder des Einzugsgebietes. Im Sinne der Standortbindung sowie Fachkräftegewinnung für Morgen, beteiligen sich daran neben Vereinen aus Kultur, Sport oder Feuerwehr auch kleine Unternehmen und Forstämter mit eigenen Angeboten.

Brückentag oder das Kind kann wegen leichter Wehwehchen nicht in die Krippe: Neben häuslichen Betreuungsangeboten kann es sehr entlasten, das Kind einfach mal in den Betrieb mitbringen zu können (wo die Möglichkeit besteht) und an einem Schreibtisch malen oder Hausaufgaben machen zu lassen.

## Betriebliche Kinderbetreuung

Eine gute Variante wäre, wenn Sie die für die Arbeitszeiten in Ihrem Unternehmen notwendige Kinderbetreuung selbst organisieren und einen Betriebskindergarten eröffnen. Hier geht in M-V z. B. die AHG-Klinik Schweriner See mit gutem Beispiel voran. Allerdings sind die meisten Unternehmen zu klein für einen eigenen Kindergarten. Hier hilft es, sich regional mit anderen Arbeitgebenden zusammenzutun. Wenn Sie über einen Betriebskindergarten nachdenken, empfiehlt es sich:

1. vorab Ihre Beschäftigten zum Bedarf (nach erweiterten Betreuungsmöglichkeiten) zu befragen. Manche Eltern möchten ihre Kinder lieber in Wohnortnähe betreuen lassen, wo die Wege kurz sind und die Spielgefährten nebenan wohnen.
2. für die Umsetzung mit einem erfahrenen Träger von Kinderbetreuung zu kooperieren. Er weiß, welche Voraussetzungen und Schritte nötig sind, wer einbezogen werden muss und mit wie viel Personal- und Sachkosten realistisch zu rechnen ist.

*Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH (WiföG SWM mbH) konnte in einem Projekt vielfältige **Erfahrungen bei der Vorgehensweise zur Errichtung eines Betriebskindergartens** sammeln. Sie gibt diese gerne an interessierte Unternehmen weiter.*

Kontakt: Daniela Lau

Tel. 03874 620 44 17

Lindenstraße 30, 19288 Ludwigslust

Mail: [lau@invest-swm.de](mailto:lau@invest-swm.de)



## Literatur zum Vertiefen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: **Unternehmen Kinderbetreuung** – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung, Berlin 2012, Artikelnummer: 2BR14

Weitere interessante Links zum Thema Kinderbetreuung:

[Mittelstand und Familie](#)

[Handbuch Kindertagespflege](#)

[Frühe Chancen](#)

[Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#)

[Erfolgsfaktor Familie](#)

[Kita | Concept](#)

## Eltern brauchen Zeit

*Frau Wenzel, die Mutter von Herrn Frisch wohnt in einer nahegelegenen Kleinstadt. Sie hat zwar einen Führerschein, traut sich das Autofahren aber nicht mehr zu. Ihre Einkäufe erledigt Frau Wenzel mit dem Fahrrad. Den wöchentlichen 6er-Pack Wasserflaschen sowie gelegentliche größere Einkäufe besorgen Sohn oder Schwiegertochter. Beim Malern helfen sie ebenso wie bei der Pflege des Gartens. Wenn Frau Wenzel verreist, kümmern sich Frischs außerdem um ihre beiden Katzen. Die Schwester von Herrn Frisch hat keine Zeit, um ihre Mutter im Alltag zu unterstützen. Sie lebt mit ihrer Familie über 200 km entfernt.*

*Frau Wenzel spricht nicht viel über das Altwerden. Ihr Haus möchte sie aber auf keinen Fall verlassen. Wie das alles werden soll, wenn seine Mutter mal nicht mehr kann und auf regelmäßige Hilfe angewiesen ist, daran mag Herr Frisch gar nicht denken. Die Eltern von Frau Frisch wohnen im Nachbardorf und kommen noch gut zurecht. Aber auch sie werden nicht jünger, wie sie immer mal wieder im Nebensatz erwähnen.*

## Pflege von Angehörigen

Das Thema Pflege betrifft zumeist – jedoch nicht nur – ältere Angehörige. Auch Kinder oder der Mensch, mit dem man in einer Beziehung lebt, können pflegebedürftig sein bzw. werden.

Ein Pflegefall tritt vielfach unvermittelt ein und beansprucht die Betroffenen persönlich wie auch organisatorisch in hohem Maße – von jetzt auf gleich. Darüber hinaus sind Umfang, Verlauf und Dauer der Pflege in der Regel unbestimmt.

Mit der Zeit steigen die physischen und psychischen Anforderungen für die Pflegepersonen wie z. B. schweres Tragen und Heben oder Umgang mit Krankheit und Tod. Pflegenden Angehörige beschreiben oft, dass sie sich wenig Zeit zur eigenen Regeneration nehmen und ihre sozialen Kontakte abnehmen, weil sie kaum Zeit für Freunde und Bekannte finden oder diese sich zurückziehen.

In **Pflegestützpunkten** erhalten Pflegebedürftige und deren Angehörige **unabhängige Beratung** zu allen Fragen, die in einem Pflegeprozess auftauchen können, wie Wohnungsanpassung, Pflegehilfsmittel, Kurzzeit-, oder Verhinderungspflege. Die Beratung erfolgt auf Wunsch in der Häuslichkeit.

### Rechtliche Rahmenbedingungen:

#### 10-tägige Freistellung (kurzzeitige Arbeitsverhinderung)

**Alle Beschäftigten haben Anspruch** auf eine kurzfristige Freistellung von bis zu zehn Arbeitstagen, um eine angemessene Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit selbst zu übernehmen. Nahe Angehörige können diese zehn Tage auch untereinander aufteilen.

- ☛ Sie als Arbeitgeber\*in müssen sofort über den Bedarf informiert werden. Für die Freistellung ist keine Pflegestufe notwendig. Sie können eine ärztliche Bescheinigung über die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit des/ der Angehörigen und die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung anfordern.
- ☛ Als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt können Ihre Beschäftigten eine auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzte Lohnersatzleistung, das sogenannte Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch nehmen. Dieses beträgt 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts und wird von der Pflegekasse des pflegebedürftigen Angehörigen gezahlt.
- ☛ Ihre Beschäftigten bleiben durch Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sozial abgesichert.

## Pflegeberatung

Pflegebedürftige und ihre Angehörige haben einen Rechtsanspruch auf Pflegeberatung, auf Wunsch auch zu Hause. Die Beratung erfolgt durch Pflegeberater\*innen, die über das Leistungsangebot informieren und in der jeweiligen Situation begleiten. Es handelt sich meist um Angestellte der Pflegekassen. Pflegekassen sind bei den Krankenkassen angesiedelt. Pflegeberater\*innen verfügen über umfassendes Wissen zum Sozial- und Sozialversicherungsrecht. Betroffene werden aber auch durch die Pflegedienste oder in Pflegestützpunkten beraten.

Seit 2017 gilt: Eine **Pflegeperson** ist, wer eine oder mehrere pflegebedürftige Personen des Pflegegrades 2 bis 5 in deren häuslicher Umgebung nicht erwerbsmäßig für wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, pflegt.

**Für Pflegepersonen zahlt die Pflegeversicherung der zu pflegenden Person Beiträge in die Sozialversicherungen.**

➤ [www.wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de)

## Pflegezeit

**Beschäftigen Sie mehr als 15**

**Personen**, haben Ihre Beschäftigten das Recht, eine Pflegezeit bis zu sechs Monaten in Anspruch zu nehmen. In dieser Zeit können Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden. Während der Pflegezeit beziehen sie keinen Lohn.

- ☛ Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss Ihnen dies spätestens **zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen** und die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) nachweisen.
- ☛ **Bei Einreichung der Pflegezeit** muss der/ die Arbeitnehmende angeben ob und in welchem Maße er/sie die Arbeitszeit reduzieren möchte und wie lange die Pflegezeit vermutlich andauern wird. Die Pflegezeit kann nachträglich auf das Maximum von sechs Monaten verlängert werden. Eine Verkürzung hingegen muss im gegenseitigen Einverständnis beschlossen werden.
- ☛ Sollte die **Pflege nicht mehr nötig** sein, der/ die Pflegebedürftige in ein Heim umziehen oder sterben, endet die Pflegezeit spätestens vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.
- ☛ Ihre Beschäftigten genießen **Kündigungsschutz** – von der Ankündigung an, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit.
- ☛ Sofern **in kleineren Unternehmen** kein Anspruch auf Freistellung besteht, kann eine Freistellung auf freiwilliger Basis mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vereinbart werden. In diesem Fall besteht ebenfalls Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen (siehe unterer Kasten).
- ☛ Für die Begleitung einer/ eines nahen Angehörigen **in der letzten Lebensphase** können Beschäftigte ebenso eine vollständige oder teilweise Freistellung beanspruchen – bis zu drei Monaten. Die Ankündigung des Freistellungswunsches muss zehn Arbeitstage vorher erfolgen. Auch hier müssen Ihre Beschäftigte Ihnen gegenüber die entsprechende Erkrankung des/ der nahen Angehörigen durch eine ärztliche Bescheinigung nachweisen.

## Familienpflegezeit

**Wenn Sie mindestens 26 Personen beschäftigt** (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten), haben diese seit 2015 einen Rechtsanspruch darauf, mit Ihnen als Arbeitgeber\*in eine Familienpflegezeit zu vereinbaren. Das ermöglicht ihnen, nahe Angehörige zu pflegen und weiterhin erwerbstätig zu sein.

- ☛ Die Arbeitszeit kann für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden wöchentlich reduziert werden.
- ☛ Die Ankündigungsfrist für die Freistellung beträgt acht Wochen.
- ☛ Pflegende Angehörige können Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und nach dem Familienpflegezeitgesetz auch kombiniert in Anspruch nehmen. Sie müssen allerdings nahtlos aneinander anschließen. Ihre Gesamtdauer beträgt höchstens 24 Monate.

*Beschäftigte können für die Zeit, in der sie Pflege- oder Familienpflegezeit nehmen beim **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)** auf Antrag ein zinsloses Darlehen aufnehmen. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und soll helfen, den entstehenden Verdienstaufschlag abzufedern. Das zinslose Darlehen ist nach dem Ende der jeweiligen Freistellung ebenfalls in Raten wieder zurück zu zahlen.*

*Darin enthalten ist auch eine Härtefallregelung: Das BAFzA kann auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens stunden, die Fälligkeit also hinausschieben, um eine besondere Härte für die Beschäftigten zu vermeiden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit eines teilweisen Darlehenserlasses oder eines Erlöschens der Darlehensschuld.*

Der Beginn einer Pflegesituation trifft viele Menschen völlig unvorbereitet. Fragen wie „Was mache ich jetzt?“ und „Wer kann mir helfen?“ drängen. Im Verlauf eines Pflegeprozesses müssen Berufstätige dann vieles gleichzeitig organisieren und stehen oft unter hohem Zeitdruck. Eine „pflegefreundliche“ Gestaltung der Arbeit ist für diese Frauen und Männer daher besonders wichtig.

### Wie können Sie als Arbeitgeber\*in unterstützen?

Sie können Ihren Betriebsablauf sichern und pflegende Angehörige unterstützen, indem Sie

- ✓ Vertretungsregelungen einführen;
- ✓ Freiraum geben, die Pflege zu organisieren;
- ✓ Ihre Führungskräfte befähigen, erste Informationen und Anlaufstellen zum Thema Pflege nennen zu können und kompetente Ansprechpersonen für das Thema zu sein;
- ✓ die Familienpflegezeit für Ihre Beschäftigten ermöglichen;
- ✓ Fachvorträge und Kompetenztrainings für Pflegende organisieren oder klären, wo Ihre Beschäftigten Informationen erhalten können;
- ✓ psychosoziale Unterstützungsangebote frühzeitig vermitteln, um zu verhindern, dass Ihre Beschäftigten aus dem Berufsleben aussteigen wollen oder bei der Pflege ausbrennen, z. B. Selbsthilfegruppen ermöglichen.

### Was haben Sie davon?

**FACHKRÄFTESICHERUNG DURCH FAMILIENPFLEGEZEIT:** Ihnen als Arbeitgeber\*in bleiben ohne finanziellen Mehraufwand qualifizierte Beschäftigte erhalten. Das bietet Ihnen Sicherheit hinsichtlich Ihrer Personalplanung.

**VERRINGERUNG VON FEHLZEITEN:** Wenn Sie Beschäftigten mit Pflegeaufgaben bei der Arbeitsorganisation entgegen kommen, stärkt das die Motivation und Bindung der Betroffenen an Ihr Unternehmen. Mitarbeitende, die trotz anstrengender Pflegetätigkeit mit einem guten Gefühl an die Arbeit gehen, weil sie wissen, sie haben Freiräume für Pflegetätigkeiten, z. B. durch freie Pausengestaltung, Gleitzeit oder Telearbeit, sind zufriedener und damit letzten Endes weniger stress- und folglich weniger krankheitsanfällig.

Weitere nützliche Links zum Thema Pflege von Angehörigen

[Pflegestärkungsgesetz](#)

[Mittelstand und Familie](#)

[Erfolgsfaktor Familie](#)

[SGB XI](#)

## **Wenn er könnte, wie er wollte**

*Würde Herr Frisch einen Arbeitgeber finden, der es ihm ermöglichen würde, öfter von zu Hause aus zu arbeiten und seine Arbeitszeit flexibler zu gestalten, würde er sich wahrscheinlich wegbewerben. Da seine Frau als Hebamme auch unvorhergesehen Dienst hat, gelangt Herr Frisch so manches Mal an die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit. Er hat sich auch schon mal krankschreiben lassen, weil er sich nicht anders zu helfen wusste. Dabei macht er seine Arbeit gern und gut.*

## **EXKURS: ZEITPOLITIK**

Wir alle sind heutzutage in Systeme eingebunden, deren zeitliche Bedingungen wir als Individuen kaum mitbestimmen können und die wenig aufeinander abgestimmt sind. Spürbar wird dies vor allem für Familien. Taktgeber im Alltag wie Schulen, Kindertagesstätten, Arbeitgebende, Ämter, Arztpraxen, ÖPNV oder auch Vereine haben Angebote, teils sogar Vorgaben, an denen sich insbesondere Familien ausrichten (müssen), ganz gleich ob oder inwiefern sie ihren eigenen Bedürfnissen und Möglichkeiten entsprechen. Diese Rahmenbedingungen haben Auswirkungen auf die verfügbare Zeit für Erwerbsarbeit, Familie, Freizeit- und Ehrenamtstätigkeit sowie auf die Regenerationsmöglichkeiten, insbesondere für Frauen. Denn ihnen wird nach wie vor (unbewusst) die Hauptverantwortung für Fürsorgearbeit in der Familie zugeschrieben bzw. sie erklären sich selbst zu den Hauptverantwortlichen. Familienleben zu managen, ist eine Logistikleistung, die oftmals zur Belastung wird, weil sie davon geprägt ist,

Umfassende Informationen zur Zeitpolitik finden Sie im [Leitfaden „Kommunen - Orte gelebter Zeiten“](#) sowie bei der [Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik](#)

Zeitkonflikte zu minimieren, Alternativbetreuung zu organisieren oder auf eigene Regenerationszeiten zu verzichten. Auf alle Fälle bringt sie immer wieder Stress mit sich: Kinder gehen in die (vielleicht auch nicht) nächstgelegene Kindertagesstätte und/ oder Schule, sie haben Nachmittagsveranstaltungen, die oft vor dem üblichen Arbeitszeitende der Eltern beginnen und zu denen es, vor allem in ländlichen Regionen, kein Beförderungsmittel oder einen sicheren Radweg gibt, um mittlere Strecken selbständig zurückzulegen. Familienleben zu managen, beinhaltet für viele darüber hinaus und meist selbstverständlich, mit älteren Angehörigen zum Arzt oder Einkaufen zu fahren und im Haushalt oder bei der Gartenpflege zu unterstützen. Diese Herausforderungen und Belastungen potenzieren sich für berufstätige Alleinerziehende und teilweise auch für Patchworkfamilien oftmals noch deutlich, da bei diesen Gruppen entweder die Verantwortung auf den Schultern einer/ eines Einzelnen liegt bzw. der Organisationsaufwand steigt.

### **Was können Unternehmen tun?**

Sie als Unternehmen haben als lokale Taktgeber über *Ihre eigene Arbeits(zeit)organisation* direkten Einfluss auf die zeitliche Autonomie Ihrer Beschäftigten sowie deren Familien. Doch auch Ihre Möglichkeiten werden begrenzt sein aufgrund betrieblicher Anforderungen wie z. B. dass Bedürfnisse Ihrer Kundschaft und betriebswirtschaftliche Erfordernisse die Flexibilisierungsspielräume – je nach Branche und konkreten Aufgaben – einschränken.

Darüber hinaus gehören Sie als Arbeitgeber\*in als indirekt Betroffene mit Ihren Erfahrungen in zeitpolitischen Prozessen zu den relevanten Partnern bzw. Partnerinnen. Ihre Beschäftigten

haben möglicherweise Vereinbarkeitsprobleme bzw. -bedürfnisse, mit denen Sie umgehen müssen – bestenfalls wollen. Hier können einerseits öffentlich-unternehmerische Kooperationen für alle Beteiligten nützlich sein. Beispiele im Bereich der Kinderbetreuung (betriebliche oder betriebsnahe Kindergärten) in Deutschland zeigen, dass gemeinsam Lösungen erreicht werden können, die am Ende vor allem den Familien und ihren Zeitbudgets zugutekommen. Andererseits können und sollten Sie Ihre Erfahrungen zu den Vereinbarkeitsproblemen Ihrer Beschäftigten kundtun, wenn Ihre Kommune/ Ihr Amt/ Ihr Landkreis zu Lösungen beitragen kann (z. B. erweiterte Öffnungszeiten in Ämtern und Behörden sowie Arztpraxen, Fahrpläne oder Ticketangebote im ÖPNV auch im Zusammenhang mit Wohnungsverfügbarkeit am Arbeitsort) und so Zeitkonflikte minimiert werden können.

Kommunale Zeitpolitik ist ein recht neues Politikfeld in Deutschland (anders in Italien oder Frankreich). Es gibt daher in den meisten Kommunen keine Ansprechpersonen und Verantwortlichen für zeitpolitische Anliegen. Die Organisation von kommunaler Verwaltung nach Ressorts führt zudem dazu, dass eine ganzheitliche Einbeziehung von Umständen, Bedingungen und damit auch geeigneten Umsetzungspartnern häufig noch nicht stattfindet.<sup>7</sup> Sie sollten als Unternehmer oder Unternehmerin aktiv auf Ihre Kommune oder Ihren Unternehmensverband zugehen und sich als Partner\*in für die Synchronisierung von Zeitstrukturen anbieten, zum Beispiel bei der Bedarfsermittlung bzw. -anzeige in Ihrer Belegschaft oder bei der Lösungsentwicklung und Umsetzung von Maßnahmen. Diese kommen letztlich der Arbeitsfähigkeit Ihrer Mitarbeitenden und damit auch Ihnen zugute.

Auf diese Weise könnte das Bewusstsein für zeitpolitische Handlungserfordernisse sowie deren Anwendung beschleunigt werden, da Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen im politischen Kontext als handlungsleitende Stimme gelten. Sollten Ihnen hierfür, z. B. als kleines Unternehmen, die Ressourcen fehlen, nutzen Sie Ihre Netzwerke. Die wirtschaftsnahen Kammer- und Verbandsstrukturen oder auch regionale Netzwerke wie beispielsweise Gewerbegebiete und Technologiezentren können in diesen Fragen gemeinsame Aktivitäten entfalten.

---

<sup>7</sup> Mückenberger, U.: Kommunale Zeitpolitik für Familien. Gutachten im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen. Baden-Baden, 2017, S. 21ff., 35

**IMPRESSUM:**

Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV (KVL.MV) Dezember 2013,  
aktualisiert durch Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V,  
August 2018

Träger: Landesfrauenrat M-V e.V.

Heiligengeisthof 3

18055 Rostock

Tel. (0381) 490 2442

Mail: [info@landesfrauenrat-mv.de](mailto:info@landesfrauenrat-mv.de)

Das KVL.MV war ein Projekt des Landesfrauenrates M-V e.V. und wurde gefördert aus  
Mitteln des Europäischen Sozialfonds und dem Ministerium für Arbeit, Gleichstellung  
und Soziales Mecklenburg-Vorpommern. (01/2006 bis 12/2013)

Das „Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V“ ist ein Projekt des  
Landesfrauenrates M-V e.V. und wird gefördert durch das Land M-V aus den Mitteln des  
Europäischen Sozialfonds.

