

Mit vielen
Beispielen aus
der Praxis

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Tipps und Maßnahmen für Gesundheitsbetriebe

Kleine und mittelgroße Arbeitgebende wie Apotheken, Praxen, medizinische Versorgungszentren, Fachkliniken, Pflegeeinrichtungen, ambulante Dienste usw.

Eine Initiative von:



Bayerische
Staatsregierung



Die bayerische
Wirtschaft



Industrie- und Handelskammern
in Bayern



BAYERISCHER
HANDWERKSTAG

Inhalt

| | |
|---|----|
| Einführung | 3 |
| Familienfreundliche Arbeitsbedingungen | 3 |
| 1 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort | 3 |
| 2 Eltern im Gesundheitswesen | 8 |
| 3 Kinderbetreuung während und nach der Elternzeit | 9 |
| 4 Betriebseigene Dienstleistungen und Produkte nutzen | 9 |
| Weiterführendes Infomaterial | 11 |
| Servicestelle Familienpakt Bayern | 12 |
| Impressum | 12 |

Beispiele aus der Praxis

| | |
|--|----|
| Weiterentwicklung des Schichtbetriebs: Caritas Altenheim Marienstift Dachau | 4 |
| Arbeiten im Home Office: Fachklinik für Fruchtbarkeitsmedizin profertilita | 6 |
| Wiedereinstiegsplanung: Sonnen-Apotheke Stefanie Henke e. K. | 8 |
| Nutzung von Dienstleistungen durch Beschäftigte und ihre Familien: Therapie- und Trainingszentrum Baumann | 10 |

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Gesundheitsbereich – geht das überhaupt?

Egal ob in einem medizinischen Versorgungszentrum, bei einem ambulanten Pflegeclient, im Krankenhaus oder in Arztpraxen – der Personalmangel ist spürbar. Der Dienst am Menschen erfordert meist die Anwesenheit der Fachkräfte vor Ort. Daher hat es die Gesundheits- und Pflegebranche besonders schwer, den Mitarbeitenden Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu machen.

Den meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist allerdings bewusst, dass die Möglichkeit, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, im Wettbewerb um qualifiziertes Personal entscheidend sein kann. Neben einem angenehmen Betriebsklima und einer leistungsgerechten Bezahlung spielt es eine wichtige Rolle, ob der Arbeitgebende den Beschäftigten die Flexibilität bietet, sich um familiäre Belange kümmern zu können.

Was also ist die Lösung? Zeigen Sie Interesse an den Bedürfnissen Ihrer Mitarbeitenden und unterstützen Sie sie dabei, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Selbst kleine Maßnahmen können dazu beitragen, Ihr Unternehmen für neues Personal im Gesundheitsbereich attraktiver zu machen und langjährige Beschäftigte zu binden.



Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der Gesundheitsbranche – so kann es gehen

1

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Die Möglichkeit einer Mitsprache bei der Zeiteinteilung wirkt sich in der Regel positiv auf die Zufriedenheit der Beschäftigten aus. So können nicht nur individuelle Wünsche und Bedarfe berücksichtigt werden, auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird so spürbar erleichtert. Ob ein krankes Kind, der Ausfall einer Pflegebetreuung oder ein dringender Behördengang – manche Dinge sind einfach nicht planbar, sondern erfordern kurzfristigere Möglichkeiten der Anpassung, auch im Hinblick auf Arbeitszeit bzw. Arbeitsort.

Wie Sie trotz Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort eine gute Versorgung von Patientinnen und Patienten bzw. Kundinnen und Kunden sicherstellen können, zeigen folgende Maßnahmen:

- **Berücksichtigung individueller Wünsche in Schicht- oder Dienstplänen**

In Altenpflegeheimen, Fachkliniken oder bei ambulanten Diensten werden häufig verschiedene Schichten oder Dienste angeboten. Das ist für die Beschäftigten von Vorteil: So können sie selbst zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen wählen.

- **Tausch von Diensten oder Schichten**

Eine weitere gute und relativ einfach umzusetzende Möglichkeit zur Flexibilisierung kann die Einrichtung einer Tauschbörse für Schichten bzw. Dienste sein. Diese bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, auf kurzfristige Bedarfe zu reagieren. Dabei muss unternehmensseitig festgelegt werden, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Schichten eigenständig tauschen können oder ob ein Diensttausch beispielsweise beim Vorgesetzten beantragt und genehmigt werden muss.

- **Einführung von Zwischendiensten in die Schichtpläne**

Bei Schichten mit bestimmten Stoßzeiten kann die Einführung von Zwischendiensten eine Entlastung für das Stammpersonal sein. Solche Zwischendienste liegen versetzt zu den normalen Schichten und werden meist durch zusätzliche Teilzeitkräfte abgedeckt. Sie können ein gutes Angebot für Mitarbeitende sein, die in einer bestimmten Lebensphase nur Teilzeit arbeiten wollen oder können. So wird den Beschäftigten ermöglicht, weiterhin im Beruf zu bleiben und gleichzeitig z.B. ihren familiären Aufgaben (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) nachzugehen. Zwischenschichten beginnen zumeist später und enden früher, außerdem kann es Zwischenschichten geben, die nur an bestimmten Wochentagen benötigt werden.



Caritas Altenheim Marienstift Dachau Beispiel für die Weiterentwicklung des Schichtbetriebs

Das Altenheim der Caritas München Freising (Marienstift Dachau) stellt die Versorgung 24/7 sicher. Die Beschäftigten arbeiten im Dreischicht-Betrieb und verstärken mit zusätzlichen Diensten die Abdeckung von Spitzenzeiten. Das eröffnet die Möglichkeit, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedliche Arbeitszeitmodelle anzubieten und sie je nach familiärer Situation zu unterstützen. Die Bedarfe werden u. a. in einem Wunschbuch dokumentiert.

Die Heimleitung legt großen Wert auf direkte Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sowie auf Betriebliches Gesundheitsmanagement als Teil der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zusätzlich zu regelmäßigen Dienst- und Mitarbeitergesprächen wird im Marienstift Dachau konsequent an der Entwicklung in den Bereichen Organisation und Personal gearbeitet. Neben fachlichen Aspekten werden in halbjährlich stattfindenden Tages-Dialog-Workshops Themen wie Fehlzeitenmanagement, Rollenklärung der Wohnbereichsleitung oder Einführung von Rückkehrgesprächen im erweiterten Leitungskreis mit Beteiligung der gesamten Mitarbeitervertretung erarbeitet, ausgewertet und ggf. weiterentwickelt.

„Insgesamt kann ich sagen, dass wir das Thema „betriebliches Gesundheitsmanagement“ als Schlüsselthema im Pflegeheim erkannt haben. Wir haben hier bereits viel Kraft und Zeit in die Weiterentwicklung der Kommunikation wie auch in die Weiterentwicklung der persönlichen Resilienz-Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert.

Trotz aller Bemühungen war es uns aber nicht möglich, das Spannungsverhältnis zwischen Familienfreundlichkeit und der Versorgung unserer Bewohner im Schichtbetrieb komplett aufzulösen. In den letzten Jahren haben wir es aber zu mindestens geschafft, einige der branchenspezifischen Belastungen genau zu analysieren und hinsichtlich Personaleinsatz zu reagieren.

So konnte beispielsweise durch das gemeinsam erstellte Konzept „Einspringen vermeiden“ und die konsequente Einhaltung des darin enthaltenen Stufenplans bei Krankheitsausfällen die subjektiv empfundene Belastung und das Gefühl von Gerechtigkeit unter den Beschäftigten etwas verbessert werden. Auch in diesem Zusammenhang setzen wir ganz stark auf eine abteilungsübergreifende und selbstbewusste Zusammenarbeit aller Berufsgruppen auf Augenhöhe, mit möglichst starken Überlappungen der Zuständigkeiten über die Abteilungsgrenzen hinweg. Denn manchmal, nicht immer, kann auch über Abteilungen hinweg ein Ersatz für das Einspringen von Kolleginnen gefunden werden, so dass Eltern teilweise nicht mehr so oft aus dem „Frei“ geholt werden müssen.

Till Pabst
Heimleitung

“



- **Finanzielle Kompensation oder Stundenverkürzung aufgrund weniger beliebter Arbeitszeiten**
Viele Schichten oder Dienste, die aufgrund ihrer zeitlichen Lage weniger attraktiv sind (Nacht oder Wochenende), können durch finanzielle Anreize bzw. durch freiwillige Zuschläge für die Beschäftigten interessanter werden. Spannend kann dieses Modell auch für Menschen mit familiären Verpflichtungen sein, wenn diese Kompensationen nicht in Geld ausbezahlt, sondern als Zeit gutgeschrieben werden. Diese Schichten können beispielsweise durch Wochenendzuschläge zeitlich verkürzt sein, sodass die Beschäftigten weniger Wochenstunden arbeiten und dadurch mehr Zeit für die Familie zur Verfügung haben.
- **Jobsharing**
Hier können zwei oder ggf. mehrere Beschäftigte auf Teilzeitbasis arbeiten. Sie teilen sich die Aufgaben und Verantwortungen einer gemeinsamen Arbeitsstelle. Die genaue Aufteilung der Arbeitszeit, sei es stunden oder tageweise, obliegt in der Regel den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, muss jedoch in Absprache mit dem Arbeitgebenden erfolgen. Jobsharing schafft deutlich mehr zeitliche Flexibilität und kann z.B. ein erfolgreiches Arbeitsmodell für Ärztinnen und Ärzte in Ausübungsgemeinschaften sein.
- **Mobiles Arbeiten und Onlinesprechstunden**
In den letzten Jahren hat in vielen Berufen des Gesundheitsbereichs der Anteil an Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben deutlich zugenommen. Das kann es aber u. a. Ärztinnen und Ärzten sowie Beschäftigten in Pflege- und Gesundheitsberufen ermöglichen, diesen Aufgabenteil mobil bzw. von zuhause aus zu erledigen.

Auch Telemedizin bzw. Onlineberatung haben sich rasant weiterentwickelt. Mittlerweile gibt es zahlreiche Anbieter auf dem Markt, die Patientinnen und Patienten bzw. Klientinnen und Klienten per Video oder Telefon beraten. Diese Form der Beratung ist grundsätzlich ortsunabhängig und somit sowohl für die Hilfesuchenden als auch die beratenden Ärztinnen und Ärzte oder und andere Therapeuten flexibel.

Voraussetzung für diese Maßnahme ist die richtige technische Ausstattung (Laptop, VPN-Tunnel, stabiler Internetzugang) sowie der notwendige Datenschutz und ein sensibler Umgang mit den Daten der Patientinnen und Patienten.

Fachklinik für Fruchtbarkeitsmedizin profertilita Beispiel für Arbeiten im Home Office



Das von Frauen geführte Kinderwunschzentrum macht sich für Familien stark. Um eine bessere Vereinbarkeit für die Beschäftigten der Fachklinik zu fördern, werden viele Maßnahmen unterstützt. Ziel ist, individuelle Lösungen für die Bedürfnisse der Beschäftigten in den unterschiedlichen Lebensphasen zu finden.

Beispiele sind u. a. die Förderung der Ausbildung in Teilzeit, die in den Ferien oder wegen Schließungszeiten selbstorganisierte Kinderbetreuung sowie die zusätzlich geschaffenen Laborarbeitsplätze, die das parallele Arbeiten in den Kernbetreuungszeiten für Kinder ermöglichen. Neben der Kostenübernahme für Tagesbetreuung, Kindergarten oder Hort steht zudem eine finanzielle und technische Unterstützung für Heimarbeitsplätze zur Verfügung.

„Durch regelmäßige Mitarbeiterinnen-gespräche wissen wir, wie wir unser Team bei der Vereinbarkeit unterstützen können. Wir haben daher schon früh Möglichkeiten geschaffen, Arbeit von zu Hause aus machen zu können. Das nutzen wir Ärztinnen für die Nachbearbeitung und Dokumentation der Patientenakten, genauso wie unsere Mitarbeiterinnen für das Personalmanagement oder die Buchführung. Auch wenn es nur Teilprozesse sind, die wir im Home Office übernehmen können, schafft diese Form der Arbeit mehr Freiräume für uns und unsere Familien.“

Prof. Dr.med. habil. Monika Bals-Pratsch,
M.Sc.
Leiterin der Fachklinik



i

Familienfreundliche Maßnahmen für den Praxisbetrieb, für Ärztegemeinschaften und Versorgungszentren

Ob in Zusammenarbeit in einem Ärztehaus, als Berufsausübungsgemeinschaft oder in einem Medizinischen Versorgungszentrum – für Ärztinnen und Ärzte gibt es verschiedene weitere organisatorische Optionen, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren:

- **Befreiung vom Not- bzw. Bereitschaftsdienst:** Ärztinnen haben den rechtlichen Anspruch, sich während der Schwangerschaft oder bis zu 36 Monate nach der Geburt des Kindes vom Not- bzw. Bereitschaftsdienst befreien zu lassen. Ab dem Zeitpunkt der Geburt können auch Väter eine solche Befreiung in Anspruch nehmen. Voraussetzung hierfür ist, dass die entsprechenden Anträge rechtzeitig gestellt und dem Arbeitgebenden vorgelegt werden.
- **Einstellung einer Praxisvertretung:** Nach Vorliegen einer entsprechenden Versicherung kann eine Ärztin unmittelbar nach der Entbindung bis zu zwölf Monate ihre Praxisverantwortung und die Patientenbetreuung abgeben, ohne die Praxis schließen zu müssen.
- **Beantragung einer Sicherstellungs- oder Entlastungsassistenz:** Diese Unterstützung übernimmt einen Teil der Praxistätigkeiten. Mit vorheriger Genehmigung – in der Regel durch die zuständige Kassenärztliche Vereinigung (KV) oder eine vergleichbare Institution im Gesundheitswesen – kann dies in mehreren Abschnitten bis zu drei Jahre lang bei Erziehung eines Kindes oder der Pflege eines erkrankten nahen Familienangehörigen in Anspruch genommen werden.
- **Festlegung von passenden Sprechzeiten:** Bei der Planung der Arbeitszeiten können Berufe der Gesundheitsbranche bestehenden Spielraum nutzen, um Sprechzeiten entsprechend ihren Bedürfnissen festzulegen – z. B. in Abstimmung mit den Zeiten ihrer Kinderbetreuung.
- **Anstellungsverhältnis in einem MVZ:** Für viele Ärztinnen und Ärzte, die Eltern werden, ist die Selbständigkeit ein zusätzlicher Stressfaktor, da hier ein höherer zeitlicher Arbeitseinsatz notwendig ist. Medizinische Versorgungszentren bieten zugelassenen Ärztinnen und Ärzten durch ein festes Anstellungsverhältnis mit geregelten Arbeitszeiten dazu eine Alternative.

Die Gesundheitsbranche, die häufig mit Personalmangel zu kämpfen hat, verfolgt das Ziel, nicht nur Beschäftigte zu halten und Nachwuchskräfte zu gewinnen, sondern auch Fachkräfte in Elternzeit zu ermutigen, nach ihrer Familienpause zurückzukehren. Dabei ist es wichtig, den Wiedereinstieg aktiv zu unterstützen. Das gilt besonders für die Gesundheits- und Pflegebranche, in welcher ein hoher Anteil an weiblichen Arbeitskräften beschäftigt ist.

„Man sieht sich immer zweimal“ – wie Sie Kontakt zu den Eltern halten und der Wiedereinstieg gelingt

Je nach Größe und Budget können ganz unterschiedliche Maßnahmen verfolgt werden – von Informationen der Personalabteilung über die frühzeitigen Wiedereinstiegsplanung oder Kontakthalteprogramme bis hin zu einer individuellen Begleitung bei der Rückkehr in den Beruf.

- Möglichkeit bieten, während der Elternzeit an Fortbildungen teilzunehmen. Für die Zeit der Fortbildung ein Kinderbetreuungsangebot organisieren
- Bereitstellen eines internen betrieblichen Elternnetzwerks, z.B. mit einer Austauschplattform im Intranet oder mit der Organisation von Treffen, die für Beschäftigte in Elternzeit attraktiv sind. Binden Sie hier Kolleginnen und Kollegen ein, die mit eigenen Erfahrungen und Beispielen unterstützen können – in der Elternzeit oder beim Wiedereinstieg in den Beruf
- Erstellen einer Informationsmappe für werdende Eltern, z.B. mit Informationen zum Elterngeld und zur Elternzeit (siehe dazu weiterführendes Informationsmaterial). Da es in Mangelberufen häufig Angestellte mit ausländischem Hintergrund gibt, ist es sinnvoll, sich hier auch auf die Suche nach Informationsmaterial in verschiedenen Sprachen und in leichter Sprache zu machen



Sonnen-Apotheke Stefanie Henke e. K. Beispiel für die Wiedereinstiegsplanung

Bei der Arbeitsorganisation nimmt die Sonnen-Apotheke Rücksicht auf die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So werden die Dienstpläne z.B. flexibel an die Bedürfnisse der Familien der Beschäftigten angepasst. Durch Jobsharing teilen sich mehrere Beschäftigte eine Vollzeitstelle, bei der Urlaubsplanung haben Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern Vorrang. So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ganz egal, ob es sich um die Betreuung von kleinen oder bereits schulpflichtigen Kindern oder um die Pflege von Angehörigen dreht. Durch eine frühzeitige und individuelle Wiedereinstiegsplanung kann die Sonnen-Apotheke Fachkräfte binden.



„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Wiedereinstieg nach einer Erziehungs- oder Pflegezeit variabel wählen. Wir bieten ihnen u. a. die Möglichkeit, die Arbeitszeit in Schritten zu steigern – angefangen beim Einstieg als Minijob, über verschiedene Teilzeitmodelle bis zurück zur Voll-Stelle.“

Sabine Henke
Inhaberin

3

Kinderbetreuung während und nach der Elternzeit

Flexible Arbeitszeiten benötigen flexible Angebote an Kinderbetreuung. Hier können bereits einfache Lösungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die benötigte Entlastung im Arbeitsalltag bieten. Wenn die Beschäftigten ihre Kinder in guten Händen wissen, sind sie sorgenfreier und konzentrierter – das kommt auch dem Arbeitgeber zugute. Um Mütter und Väter bei ihren familiären Verpflichtungen zu unterstützen, zeigen auch schon kleinere Maßnahmen große Wirkung:

- Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten und/oder ein Zuschuss zum Ferienpass der nächstgelegenen Stadt oder Gemeinde
- Notfallbetreuungsangebote über externe Kinderbetreuungsanbieter und Kitaträger bei einem Ausfall der Regelbetreuung oder bei unerwarteten Terminen
- Einrichtung einer betriebseigenen Kinderbetreuung bzw. Großtagespflege oder Ankauf von Plätzen in bestehenden Einrichtungen

Praktische Tipps und Erfahrungen zum Thema Kinderbetreuung finden Sie in den Kurzleitfäden und Checklisten „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ und „Innerbetriebliche Ferienbetreuung“ des Familienpakt Bayern.

4

Was für Patientinnen und Patienten nützlich ist, kann auch für die eigenen Beschäftigten und ihre Familien von Vorteil sein

Viele Unternehmen im Gesundheits- und Pflegebereich bieten Dienstleistungen und Produkte an, die vorrangig der Behandlung der Patientinnen und Patienten dienen. Teilweise sind diese auf dem Markt relativ teuer oder nicht immer und für alle verfügbar. Einen großen Nutzen können diese Angebote auch für die eigenen Beschäftigten darstellen, wenn sie für diese und/oder ihre Angehörigen vergünstigt oder kostenfrei zur Verfügung stehen und damit für eine notwendige Erholungsphase sorgen und das berufstätige Familienmitglied entlasten.

Je nach Ausstattung und Auslastung durch Patientinnen und Patienten und Pflegebedürftige können unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt werden. Zusätzlich kann Dauer und Häufigkeit der Leistungsanspruchnahme bestimmt werden (Gutscheine, Bonushefte etc.):

- Möglichkeit der Nutzung betriebseigener Anlagen wie Trainingsräume oder Schwimmbäder für Beschäftigte und deren Familienangehörige
- kostenfreies oder vergünstigtes Mittagessen für Familienangehörige in der Kantine; Mitnahme von kostenfreien oder vergünstigten Speisen und ggf. Getränken
- kostenfreies oder vergünstigtes Dienstleistungsangebot, z.B. für Präventionskurse, Massagen oder manuelle Therapien für Beschäftigte und deren Familienangehörige



Therapie- und Trainingszentrum Baumann Beispiel für die Nutzung von Dienstleistungen durch Beschäftigte und ihre Familien

Ralf Baumann hält für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedenen Angebote vor, um Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen. Eine individuelle Arbeitsplatzgestaltung entsprechend der (familiären) Bedürfnisse der Beschäftigten ist sein Ziel. Aus diesem Grund können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten selbst planen, um zu bestimmten Zeiten zuhause sein zu können. Zudem bekommen Eltern während der Schulferien bevorzugt Urlaub. Sollte es einmal doch nicht möglich sein, können sie ihre Kinder mit zur Arbeit nehmen. Außerdem ermöglicht das Therapie- und Trainingszentrum Baumann seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine sofortige Freistellung in Notfallzeiten. Auch für das leibliche Wohl ist gesorgt – ob Obstkorb oder Zuschuss zum Mittagessen. Als besondere Maßnahmen bietet Ralf Baumann den Beschäftigten und ihren Familienangehörigen an, die Ausstattung des Trainingszentrums und bestimmte Serviceangebote selbst zu nutzen.



„Familienfreundlichkeit wird bei uns großgeschrieben, das war schon meinen Eltern sehr wichtig. Wir möchten Partner und Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt in die Baumann Familie integrieren. Wir laden daher immer alle Angehörigen zu unseren Firmenevents und Betriebsausflügen ein.“

Als Therapie- und Trainingszentrum können wir natürlich noch mehr leisten – Familienangehörige können hier kostenfrei trainieren, sie werden spontan und ohne Wartezeiten behandelt. Unsere Mitarbeiter können sich z.B. kostenfrei mit einer Shiatsu Massage verwöhnen lassen.“

Ralf Baumann
Inhaber

Weiterführendes Infomaterial

Kurzleitfaden und Checkliste „Familienbewusste Schichtarbeit“:

Downloads – Familienpakt Bayern (familienpakt-bayern.de)

Kurzleitfaden und Checkliste „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“:

Downloads – Familienpakt Bayern (familienpakt-bayern.de)

Kurzleitfaden und Checkliste „Innerbetriebliche Ferienbetreuung“:

Downloads – Familienpakt Bayern (familienpakt-bayern.de)

Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/foerderrichtlinien-159354>

Infobroschüre zu Elterngeld & Elternzeit:

BMFSFJ – Elterngeld und Elternzeit

Infobroschüre zu Elterngeld & Elternzeit in leichter Sprache:

BMFSFJ – Eltern-Geld, Eltern-Geld-Plus und Eltern-Zeit

Infobroschüre zum Elterngeld in anderen Sprachen:

BMFSFJ – Elterngeld – ukrainisch

BMFSFJ – Elterngeld – russisch

BMFSFJ – Elterngeld – arabisch

BMFSFJ – Parental Allowance

Webseite zum Thema Wiedereinstieg:

www.perspektive-wiedereinstieg.de

<https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/fuer-erwerbstaetige-und-wiedereinsteigende/beruflicher-wiedereinstieg>

Infobroschüren und branchenspezifische Praxisbeispiele für Apotheken, Altenpflege oder Krankenhäuser:

<https://www.erfolgskfaktor-familie.de/wissensplattform-fuer-die-prax:is.html>

Infobroschüre Praxis und Familie „Beruf und Familie verbinden - wie sieht das in der Praxis aus?“:

<https://www.aerzteblatt.de/archiv/94328/Broschuere-Vereinbarkeit-von-Praxis-und-Familie>

Webseite zu „Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf“ in der Pflege im Krankenhaus:

www.pflege-krankenhaus.de

Report „Schichtarbeit gesund und sozialverträglich gestalten“:

https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_003_2018.pdf

Handbuch und Checkliste zum Thema „Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte“:

Handbuch „Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausübung“ (bundesaeztekammer.de)

Die Servicestelle ...



... **ist Ansprechpartnerin** für Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern.

... **bietet Erstberatung** für bayerische Unternehmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.



... **stellt Informationen** rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bereit.

... **schafft eine Plattform** zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, Initiativen und weitere beteiligte Akteure.



... führt **themenspezifische Informationsveranstaltungen, Online Seminare** und **Workshops** mit hohem Praxisbezug durch.

Wir beraten Sie gern!

LinkedIn 

Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Tel.: 089/5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de



Bildnachweise:

Seite 1: Pexels (Matthias Zomer)
Seite 3: iStock by Getty Image (artisteer)
Seite 5: Pexels (Pixabay)
Seite 7: Getty Images (utah778)
Seite 8: unsplash (Alexander Dummer)
Seite 10: Therapie- und Trainingszentrum Baumann

Impressum:

Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:
Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Telefon +49 89 5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de
Facebook: www.fb.com/familienpaktbayern
LinkedIn: www.linkedin.com/company/familienpakt-bayern

Stand:

Dezember 2024

Gestaltung:

Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main

