



Mit vielen  
Beispielen aus  
der Praxis!

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Tipps und Maßnahmen für  
Hotellerie und Gastronomiebetriebe

In Kooperation mit:



DEHOGA Bayern

Eine Initiative von:



Bayerische  
Staatsregierung



IHK  
Industrie- und Handelskammern  
in Bayern



Die bayerische  
Wirtschaft



BAYERISCHER  
HANDWERKSTAG

# Inhalt

---

Einführung	3
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	4
1 Flexible Arbeitszeitmodelle	4
2 Wiedereinstieg für Mütter und Väter	5
3 Unterstützung bei der Kinderbetreuung	7
4 Betriebseigene Serviceleistungen und Produkte nutzen	8
Weiterführendes Infomaterial	10
Servicestelle Familienpakt Bayern	12
Impressum	12

## Beispiele aus der Praxis

---

Hotel Garmischer Hof: Beispiel für eine Ausbildung in Teilzeit	4
Hotel Die Gams: Beispiel für Wiedereinstiegsplanung	5
Gasthaus Fischküche Reck: Beispiel für flexible Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuungsangebote	7
Oberjoch Familux Resort: Beispiel für die Nutzung der eigenen Serviceleistungen	8

Der Leitfaden und die To-Do-Liste „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Tipps und Maßnahmen für Hotellerie und Gastronomiebetriebe“ sind in Kooperation mit dem DEHOGA Bayern entstanden.

# Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hotel- und Gastgewerbe – geht das überhaupt?

---

Hotels und Gastronomiebetriebe in Bayern haben schon früh die Wünsche der ganz kleinen Kunden entdeckt und versucht, durch Hochstühle, Spielecken, Wickeltische, Kindermenüs und vieles mehr den Eltern und Kindern den Restaurantbesuch so entspannt wie möglich zu gestalten. Gerade auch familienfreundliche Hotels sind inzwischen eine Selbstverständlichkeit und die Hotellerie spielt im Ranking der Branchen, die gezielt auf Familien als Kunden eingehen, ganz oben mit.<sup>1</sup>

Nur führen diese Angebote nicht automatisch zu mehr Familienfreundlichkeit für die Beschäftigten. Denn gerade die Hotel- und Gaststättenbranche hat sich aufgrund ihrer ausgedehnten Arbeitszeiten einigen Herausforderungen zu stellen. Wenn andere Feierabend, Urlaub oder Wochenende haben, geht es hier erst richtig los. Neben einem hohen Fachkräftemangel gibt es häufig saisonale Schwankungen im Arbeitspensum sowie Tag- und Nachtschichten zu meistern.

Hier stellt Angela Inselkammer, die Präsidentin des Bayerischen Hotel- und Gaststättenverbandes DEHOGA Bayern, heraus, dass es gerade im Gastgewerbe durchaus flexible Lösungen gibt, die es den Müttern und Vätern ermöglichen, ein erfülltes Familienleben zu führen: „Denn es ist im ureigenen Interesse der Hotellerie und Gastronomiebetriebe, sich für die Bedarfe der Beschäftigten zu interessieren, um diese bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu unterstützen. Jede familienfreundliche Maßnahme – und mag sie noch so klein sein – hilft, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen sowie langjährige, treue Beschäftigte zu halten.“

Sie führt weiter aus: „Hotels und Gastbetriebe, die junge Mütter und Väter beschäftigen, können tatkräftig dazu beitragen, eine Kinderbetreuung zu organisieren. Plätze bei einer Tagesmutter oder Kita in Betriebsnähe in Verbindung mit auf die Betreuungszeiten abgestimmten Dienstplänen entlasten junge Eltern. Aber auch für die Schulkinder kann ein Kindermittagstisch und ein betreuter Bereich fürs Hausaufgabenmachen im Betrieb ein Angebot sein. Das erlaubt jungen Müttern oder Vätern, sich ganz auf ihre Arbeit und Gäste zu konzentrieren und dennoch in der Nähe des Kindes zu sein. Bei einer jungen Mitarbeiterschaft zahlen sich solche Maßnahmen mehr als aus und sind oft ein wesentlicher Entscheidungsgrund für einen familienfreundlichen Arbeitgeber.“



---

<sup>1</sup> <http://www.servicevalue.de/wettbewerbe/branchenuebergreifend/familienfreundliche-unternehmen/ranking/ranking-der-familienfreundlichen-branchen-2019/>

# Familienfreundliche Arbeitsbedingungen – die nächsten vier Punkte zeigen Ihnen, wie es gehen kann.

Vieles kommt anders, als man denkt – Flexible Arbeitsmodelle

1

Was heute noch ein gut ausgearbeiteter Dienstplan ist, kann morgen schon ganz anders aussehen: Es wird sonniges Ausflugwetter für den Biergarten angekündigt, die Kollegin oder der Kollege im Service ist jedoch erkrankt. Das fordert ein hohes Maß an Flexibilität und kann mitunter für die persönliche Freizeitplanung von Beschäftigten relevant sein. Hinzu kommt, dass im Gastgewerbe der Frauenanteil bei über 60% liegt und diese trotz aller partnerschaftlichen Erziehungsmodelle häufig die Hauptlast für die Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben tragen. Ob ein krankes Kind oder der Ausfall der Kinderbetreuung – einige Dinge sind einfach nicht planbar und erfordern ein kurzfristiges Umdenken. Andererseits kann es Familien sehr unterstützen, wenn sie frühzeitig planen können. Dies ermöglicht es Eltern, sich mit der Kinderbetreuung abzusprechen oder externe Kinderbetreuungslösungen zu organisieren.

Eine Kombination aus Planbarkeit und Flexibilität wird auch bei der nachfolgenden Generation immer beliebter. Einige Nachwuchskräfte wollen oder können z. B. aus familiären Gründen keine Ausbildung in Vollzeit machen. Solche Tendenzen ernst zu nehmen und, wenn möglich, darauf zu reagieren, ist gerade in der Gastgewerbebranche von großer Wichtigkeit. So beschäftigt sich der DEHOGA Bundesverband in seinem 10-Punkte-Maßnahmenplan zur Fachkräftesicherung<sup>2</sup> mit der Tatsache, dass in den vergangenen Jahren in dieser boomenden Branche nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden konnten. Die Gründe mögen vielfältig sein, jedoch helfen eine familienfreundliche Arbeitsatmosphäre oder clevere Ausbildungsmodelle dabei, ein attraktives Unternehmen zu sein und gerade auch Nachwuchskräfte zu begeistern.

## Folgende Maßnahmen sollen als Anregung dienen, mehr Flexibilität im Hotel- und Gastgewerbe zu ermöglichen:

- Oft glauben Führungskräfte zu wissen, „wo der Schuh bei den Angestellten drückt“. Jedoch stellt sich immer wieder heraus, dass gut gemeinte Erleichterungen für viele Beschäftigte an deren individuellen Bedarfen vorbeigehen. Die Nachfrage im Mitarbeitergespräch, im Tür- und Angelgespräch oder schon bei Bewerbungsgesprächen kann helfen, mit den Beschäftigten gemeinsam Lösungen zu finden.
- Mit Einrichtung eines Jahresarbeitszeitkontos erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, unterschiedlich viel über das Jahr zu arbeiten und so evtl. familiäre Engpässe auszugleichen. So lassen sich nicht nur saisonale Schwankungen im Hotel- und Gastronomiebetrieb besser abfedern.



*Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit einzustellen. Das wird bei uns schon seit vielen Jahrzehnten gelebt. Die Ausbildung in Teilzeit ist eine Weiterführung dieser Philosophie.*

Daniel Schimmer, Hotelmanager  
Hotel Garmischer Hof

<sup>2</sup> [https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/03\\_Ausbildung\\_\\_\\_Karriere/DEHOGA-Faecher\\_Fachkraeftesicherung\\_2011.pdf](https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/03_Ausbildung___Karriere/DEHOGA-Faecher_Fachkraeftesicherung_2011.pdf)

- Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterstützen die Beschäftigten dahingehend, dass in Notfällen Minusstunden aufgebaut oder flexible freie Tage für familiäre Pflichten verwendet werden können.
- Bei aller Flexibilisierung ist die frühzeitige Erstellung der Dienstpläne zur besseren langfristigen Planung sowohl für die Beschäftigten als auch für den Betrieb hilfreich. Eine frühzeitige Planung lässt bspw. individuelle Wünsche bezüglich bestimmter Schichten leichter verwirklichen.
- Lässt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber einen Dienstaustausch im Team zu, führt dies bei den Beschäftigten meist zu einer Entlastung z. B. bei ungeplanten Betreuungsgipfeln der Kinder.
- Ausschlaggebend für ein familienfreundliches Betriebsklima können auch kleinere organisatorische Maßnahmen sein. So helfen Besprechungen in den Kernarbeitszeiten, dass Teilzeitkräfte an diesen Terminen teilnehmen können.
- Einige Unternehmen bieten die Möglichkeit, eine Ausbildung oder Weiterbildung in Teilzeit zu absolvieren. Eine Ausbildung in Teilzeit bedarf eines gemeinsamen Antrags des Auszubildenden und des Ausbildungsbetriebs bei der IHK. Hier sollte auch das berechtigte Interesse des Auszubildenden dargelegt werden. In der Regel verkürzt sich die wöchentliche Arbeitszeit. Ob eine Verlängerung der Ausbildungszeit vorzunehmen ist, gilt es zu prüfen. Ein Gespräch mit dem Ausbilder und dem Berufsberater der IHK kann hier zu einer passgenauen Lösung führen (siehe weiterführendes Infomaterial).



### Hotel Garmischer Hof Beispiel für eine Ausbildung in Teilzeit

Familienfreundlichkeit hat im Bio Hotel Garmischer Hof eine lange Tradition. So kann der kleine Familienbetrieb den Beschäftigten unter anderem individuelle Arbeitszeitmodelle anbieten und dadurch sehr gut auf ihre Bedürfnisse eingehen.

Die Arbeitsorganisation und der Dienstplan im Bio Hotel Garmischer Hof werden in einer Weise gestaltet, die Teilzeitmodelle unterstützt – sogar während der Ausbildung. Dies ermöglicht beispielsweise alleinerziehenden Müttern die Ausbildung und Mitarbeit im Hotelbetrieb. So erschließt sich das Hotel einen erweiterten Bewerberkreis und profitiert von den Kompetenzen der Mütter: Ihnen lässt sich in der Regel ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein und eine hohe Team- und Leistungsorientierung bescheinigen. Zudem verfügen sie häufig über einen guten Schulabschluss.

## 2

### Wiedereinstieg für Mütter und Väter

Gerade in einer Branche wie dem Gastgewerbe, in dem ein hoher Anteil an weiblichen Arbeitskräften beschäftigt ist, spielt der Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternzeit eine bedeutende Rolle. Die Elternzeit wird von den Beschäftigten häufig als Anlass genommen, noch einmal über ihre berufliche Situation mit Kind und ggf. über einen Wechsel zu einem familienfreundlicheren Betrieb nachzudenken. Hier gilt es, sich aktiv um die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zu bemühen. In einem Mitarbeitergespräch, zu dem die Führungskraft die jeweilige Mitarbeiterin oder den jeweiligen Mitarbeiter rechtzeitig einlädt, werden alle Eckpunkte einer familienfreundlichen Zusammenarbeit nach der Elternzeit besprochen und vereinbart.

## Unterstützung für den Wiedereinstieg während und nach der Elternzeit

Je nach Größe und Budget stehen ganz unterschiedliche Maßnahmen zur Verfügung:

- Einführung von Kontakthalteangeboten seitens des Unternehmens zu Beschäftigten in Elternzeit, z. B. durch eine Einladung zu betrieblichen Feiern des Unternehmens, einen Gutschein für ein Abendessen oder eine Übernachtung im Hotel.
- Erstellung einer Elternmappe für werdende Eltern z. B. mit einer kostenfreien Infobroschüre zum Elterngeld und zur Elternzeit (siehe dazu weiterführendes Informationsmaterial). Da im Gastgewerbe häufig internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, ergibt es Sinn, sich hier auch auf die Suche nach Informationsmaterial in anderen Sprachen oder in leichter Sprache zu machen.
- Betriebe können die Möglichkeit bieten, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten oder bei personellen Engpässen als bspw. Springer auszuweichen. So können Beschäftigte möglichst früh aus der Elternzeit zurückgewonnen werden.
- Für einen schrittweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine sukzessive Erhöhung der Arbeitszeit als abgestufte Teilzeit anbieten. Dies ermöglicht es Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern auszuprobieren, welche Arbeitsstundenzahl mit Kind schrittweise möglich sind.
- Durch Job-Sharing können zwei oder ggf. mehrere Beschäftigte auf Teilzeitbasis arbeiten. Sie teilen sich die Aufgaben und Verantwortungen einer gemeinsamen Arbeitsstelle. Job-Sharing schafft deutlich mehr zeitliche Flexibilität, so können z. B. Angestellte mit familiären Pflichten weiterhin eine Führungstätigkeit ausüben. Die genaue Aufteilung der Arbeitszeit, stunden- oder tageweise, obliegt in der Regel den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Voraussetzung für ein gutes Gelingen ist eine genaue Absprache zwischen dem Beschäftigten-Tandem.



*„Familienfreundlichkeit hat für beide Seiten, Unternehmen und Beschäftigte, einen Mehrwert. Zum Beispiel ist die Wiedereingliederung bei uns im Hotel Die Gams eine Selbstverständlichkeit. So schaffen wir es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig, auch nach der Elternzeit, zu halten.“*

Markus Liebscher, Geschäftsführer  
Hotel Die Gams

### Hotel Die Gams Beispiel für Wiedereinstiegsplanung



Das Hotel Die Gams gestaltet schon seit Jahren den Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienfreundlich. So werden beispielsweise Urlaubswünsche und Ferienplanung berücksichtigt. Des Weiteren orientiert man sich bei der Arbeitszeitplanung nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten im Team.

Die nahtlose Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag nach der Elternzeit ist eine Selbstverständlichkeit. Für eine bessere Planungsmöglichkeit wird für Teilzeitkräfte ein fester Wochentag bestimmt. Für Vollzeitkräfte werden die freien Tage für einen höheren Erholungswert nach Möglichkeit zusammengelegt. In der Küche wurde der Teildienst abgeschafft und durch Früh- bzw. Spätdienst ersetzt. Dadurch haben auch die Köchinnen und Köche mehr Zeit für ihre Familie.

Um den Beschäftigten im Gastgewerbe die nötige Unterstützung zu bieten, brauchen sie verlässliche und flexible Angebote zur Kinderbetreuung. Oft reichen schon kleine Schritte, um die Beschäftigten zu entlasten und für einen sorgenfreien und konzentrierteren Arbeitsalltag zu sorgen. Auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber profitieren davon. Mütter und Väter können flexibler in unterschiedlichen Schichten eingesetzt werden und kehren außerdem schneller aus der Elternzeit zurück.

### Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- Durch Telefonate und Bestätigungsschreiben können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Eltern dabei unterstützen, einen betriebsnahen Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung zu bekommen.
- Der Kinderbetreuungskostenzuschuss bzw. Zuschuss zum Ferienpass der nächstgelegenen Stadt bzw. Region können für Eltern eine willkommene Unterstützung sein.
- Wenn Beschäftigte mit Kindern keine Betreuungsunterstützung vor Ort haben (Großeltern etc.), kann ein internes, betriebliches Elternnetzwerk für den Austausch und eine gegenseitige Betreuung der Kinder etabliert werden.
- Im Gegensatz zu reinen Büros oder Handwerksbetrieben haben Hotels in der Regel mehr Raumkapazitäten. So kann für Betreuungsnotfälle bspw. eine Randfläche oder ein Raum als betriebseigene Kinderspielecke im Hotel eingerichtet werden. Bitte klären Sie vorab mögliche Versicherungsfragen (Haftpflicht, Unfall) und legen Sie fest, wer die Aufsichtspflicht übernimmt.
- Auch kann es sinnvoll sein, über eine innerbetriebliche Ferienbetreuung für Kinder nachzudenken, die sowohl den Kindern von Hotelgästen als auch den Kindern des Personals offensteht. Alternativ kann man sich mit anderen Unternehmen am Ort zusammenschließen, um eine gemeinsame Kinderbetreuung zu organisieren (Anleitung siehe Tipp).
- Eine Kinderbetreuung lässt sich auch in Arbeitsortnähe gestalten. Hier muss es nicht immer eine ganze Kinderbetreuungseinrichtung sein, für deren Errichtung und Betrieb ggf. nicht die nötige Kinderzahl oder ein entsprechendes Budget vorhanden ist. Möglich ist z. B. eine Kinderbetreuung mit Tagespflegepersonen, die u. a. in Form der Großtagespflege zusammen bis zu zehn Kinder in externen Räumen aufnehmen kann.

*„Wir sind ein Familienbetrieb in der achten Generation. Meine Schwester und ich sind natürlich zwischen Herd und Theke aufgewachsen. Von daher ist die Familienfreundlichkeit quasi zusammen mit unserem Betrieb groß geworden. Natürlich verändern sich die Herausforderungen über die Jahre, aber wir lernen dazu und finden immer wieder neue Lösungen. Das Spielzimmer ist dafür ein gutes Beispiel.“*

Doris Reck-Hartmann, Inhaberin  
Gasthaus Fischküche Reck





## Gasthaus Fischküche Reck Beispiel für flexible Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuungsangebote

Individuell und familiär zugeschnittene Arbeitszeiten sind wichtige Aspekte der Unternehmenskultur des Gasthauses Fischküche Reck. Mit einem branchenunüblich hohen Anteil von Festanstellungen von über 80 Prozent ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hier ein allgegenwärtiges Thema. Die Unternehmensleitung organisiert bei fluktuierendem Arbeitsvolumen durch saisonale Schwankungen oder auch in Krankheitszeiten zusätzliche Aushilfen, damit die Stammmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sich auf ihre freien Tage verlassen können. Betriebsferien werden, auch der Kinder wegen, in den Schulferien eingeplant.

Im Unternehmen gibt es für Kinder ein Spielzimmer. Dort können die Beschäftigten ihre Kinder im Bedarfsfall auch mal kurzfristig versorgen. Zudem gibt es finanzielle Unterstützungen, wie z. B. einen steuerfreien Kindergartenzuschuss und eine Geburtsbeihilfe.

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

### Beschäftigte nutzen die betriebseigenen Serviceleistungen und Produkte

4

Das Gastgewerbe hat den unschätzbaren Vorteil, viele Dienstleistungen und Angebote auch für die eigenen Beschäftigten öffnen zu können. Häufig entlasten sie damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erleichtern so die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Und dies oft ohne nennenswerten betrieblichen Mehraufwand oder gar steuerliche Nachteile.

#### **Je nach Ausstattung bzw. Auslastung durch Gäste können unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt werden.**

Zusätzlich können Umfang und Häufigkeit der Inanspruchnahme der Leistung durch die Hotels und Gastronomiebetriebe bestimmt werden (Gutscheine, Bonushefte etc.):

- Nutzung des Wäsche- oder Reinigungsservices für Beschäftigte
- Vergünstigte oder kostenfreie Mahlzeiten aus der hauseigenen Küche während der Arbeitszeit; evtl. Mitnahme von kostenfreien oder vergünstigten Speisen und Getränken nach Hause
- Rabatte in Partnerhotels für eine vergünstigte Ferienzeit (mit der Familie)
- Hauseigener Spa- oder Wellnessbereich (z. B. Schwimmbad oder Sauna) zur freien Nutzung
- Kinderbetreuungsservice für Gäste in Notsituationen oder Ferienzeiten auch für Beschäftigte nutzbar machen

- Nutzung des hauseigenen Speisenbestellsystems oder der Organisation von Einkäufen durch den hotel-eigenen Concierge Service bei zeitlichen Engpässen seitens der Beschäftigten
- Mitarbeiterwohnung, die vorübergehend bis zum Finden der eigenen „vier Wände“ oder sogar dauerhaft eine große Entlastung sein kann – insbesondere in kostspieligen Großstädten und Ballungszentren. Gerade alleinerziehenden Müttern und Vätern kann durch die Vermittlung oder Stellung einer Wohnung in Betriebsnähe geholfen werden
- Überlassung der Auslieferungsfahrzeuge (z. B. bei Cateringdiensten) für den privaten Gebrauch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

„Einfach daheim“ ist unser Leitsatz und genauso fühlen sich unsere Beschäftigten bei uns im Oberjoch – Familux Resort. Hand in Hand sorgen wir dafür, dass für unsere Beschäftigten Familie lebbar wird.

Nicole Blanz, Assistentin General Manager  
Oberjoch Familux Resort



### Oberjoch Familux Resort Beispiel für die Nutzung der eigenen Serviceleistungen



Das Oberjoch – Familux Resort ist ein Vorbild für die gesamte Branche: Die Kinderbetreuung für Hotelgäste steht auch den Kindern der Beschäftigten voll und kostenfrei zur Verfügung. So können Kinder in Notsituationen oder den Ferien jederzeit mit an den Arbeitsplatz gebracht werden. Dass alle Beschäftigte im Hotel verpflegt werden, versteht sich für die Geschäftsleitung von selbst. Spezielle Mitarbeiterinnen in den Partnerbetrieben der Hotelgruppe Familux Resorts gibt es als „Zuckerl“ oben drauf.

Auch das Arbeitszeitmanagement ist vorbildlich: Die Beschäftigten profitieren von flexiblen Arbeitszeiten mit einem Jahresarbeitszeitkonto, flexiblen Pausen, Vertrauensarbeitszeit und unterschiedlichen Teilzeitmodellen – auch im nicht klassischen Schichtbetrieb. Bei den Vollzeitkräften wird die 5-Tage-Woche mit 8 Stunden täglich berücksichtigt. Zudem erhalten die Beschäftigten eine Ganzjahresanstellung und keine, wie in der Hotelbranche übliche, saisonale Anstellung. Urlaubstage dürfen nach Rücksprache auch in Hauptsaisonzeiten genommen werden.

# Weiterführendes Infomaterial

---

## **Kurzleitfaden und Checkliste Schichtdienst:**

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

## **Kurzleitfaden und Checkliste betrieblich unterstützte Kinderbetreuung:**

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

## **Kurzleitfaden und Checkliste zu innerbetrieblichen Ferienbetreuung:**

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

## **Homepage zum Wiedereinstieg:**

<https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/>

## **Infobroschüre Elterngeld und Elternzeit:**

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternzeit-/73770>

## **Infobroschüre Elterngeld und Elternzeit in leichter Sprache:**

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/altern-geld--altern-geld-plus-und-eltern-zeit/73782>

## **Infobroschüre Hotellerie und Gastronomie:**

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-in-hotellerie-und-gastronomie/112656>

## **Infobroschüre aus der Praxis für die Praxis:**

[https://www.erfolgskfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/5\\_Praxis\\_fuer\\_Ihre\\_Branche/Branchenservices\\_PDFs/160202\\_Branchenservice\\_Gastronomie.pdf](https://www.erfolgskfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/5_Praxis_fuer_Ihre_Branche/Branchenservices_PDFs/160202_Branchenservice_Gastronomie.pdf)

## **Kurzleitfäden zum Mitarbeitergespräch und zur Beschäftigtenbefragung mit Checklisten:**

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

## **Informationen zur Ausbildung in Teilzeit:**

<https://www.ihk-muenchen.de/de/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildung/Ausbildungsberatung/Allgemeine-Informationen/Teilzeitausbildung>

## **Informationen zum Eltern-Kind-Arbeitszimmer:**

<https://beruf-und-familie.blogspot.com/2016/08/EKAZ.html>

## **Haftungsregelungen für ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer mit Beispielen von Nutzungsordnungen aus der Praxis:**

<https://www.familienpakt-bayern.de/familienpakt-bayern/nachrichten/item/1269-haftungsregelungen-fuer-eltern-kind-zimmer-innerhalb-des-unternehmen.html>

## Wir sind für Sie da

### 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.

#### Bildnachweise:

Seite 1: Getty Images (Maskot)  
Seite 3: Getty Images (Hero Images Inc.)  
Seite 4: Hotel Garmischer Hof GmbH & Co. KG  
Seite 6: Getty Images (Westend61)  
Seite 7: iStock by Getty Images (shironosov)  
Seite 6: Alpenhotel Oberjoch Mayer GmbH Familux Resort (Daniela Jakob)

#### 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](mailto:servicestelle@familienpakt-bayern.de)  
Internet: [www.familienpakt-bayern.de](http://www.familienpakt-bayern.de)  
Facebook: [www.fb.com/familienpaktbayern](http://www.fb.com/familienpaktbayern)

#### Stand:

November 2020

#### Gestaltung:

Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main

