



## Checkliste für Personalabteilungen im öffentlichen Dienst

Mit dieser Checkliste helfen wir Ihnen, die notwendigen Schritte für Ihre familienbewusste Personalpolitik optimal zu planen und die passenden Maßnahmen umzusetzen.

Check	☑ Material & Hinweise
<b>Bestandsaufnahme machen</b>	
<b>Wie familienfreundlich ist mein Unternehmen?</b>	<input type="checkbox"/> <b>Tipp:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragen Sie Ihre Beschäftigten! Fragebogen, Tipps und Hinweise für die Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es im Leitfaden „Work-Life-Balance im Mitarbeitergespräch verankern“</li> </ul>
<b>Wo liegen meine Stärken, wo die Entwicklungspotenziale meiner Personalpolitik im Hinblick auf Familienfreundlichkeit?</b>	<input type="checkbox"/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Machen Sie eine Bestandsaufnahme. Mit dem <a href="#">Quick Check</a> „Familienfreundliche Unternehmenskultur“ (Familienpakt Bayern) oder dem <a href="#">Kulturcheck</a> „Wie familienfreundlich ist Ihr Unternehmen?“ (BMFSFJ)</li> </ul>
<b>Handlungsbereiche &amp; Maßnahmen</b>	
<b>Wie kann unsere aktuelle Arbeitszeitgestaltung familienfreundlicher werden? Welche Maßnahmen könnten wir umsetzen oder verbessern?</b> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleitzeit</li> <li>• Arbeitszeitkonten (Jahresarbeits-, Lebensarbeitszeit)</li> <li>• Teilzeit/Teilzeitplusmodelle</li> <li>• Teilzeit während der Elternzeit</li> <li>• reduzierte Vollzeit</li> <li>• Jobsharing</li> <li>• Vertrauensarbeitszeit</li> <li>• familienfreundliche Schichtmodelle</li> <li>• flexible Pausen</li> <li>• Urlaubsregelung</li> <li>• Sabbatical</li> <li>• flexible Arbeitszeiten auch für Führungskräfte (vollzeitnahe Teilzeit; Jobsharing oder Jobtandem)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> <b>Tipp:</b> Berücksichtigen Sie bei der Festlegung des Betriebsablaufs Familienzeiten Ihrer Beschäftigten! <p>Beispiele: Familiengerechte Urlaubsplanung; flexible Pausenregelungen; an Betreuungszeiten angepasste Besprechungszeiten; Schichtmodelle, in denen Mütter berücksichtigt werden; Sonderurlaub bei familiären Notfällen</p> <b>Hinweis:</b> Den „richtigen Weg“ für alle Betriebe gibt es nicht, sondern jede Dienststelle muss ihr Modell an die betrieblichen Voraussetzungen, die Wünsche der Bürger/Kunden sowie die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anpassen. <p><b>Mehr erfahren:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Familienbewusste Arbeitszeiten: Ein <a href="#">Leitfaden</a> für die praktische Umsetzung (BMFSFJ)</li> <li>– <a href="#">Broschüre</a> „Flexible Arbeitszeitmodelle“ (baua)</li> </ul>

**Können wir den täglichen Arbeitsort flexibilisieren und auf die individuellen Bedarfe unserer Beschäftigten mehr Rücksicht nehmen?**

Beispiele:

- Arbeit mit nach Hause nehmen
- Arbeit von unterwegs
- alternierende Telearbeit
- Telearbeit/Homeoffice



**Tipps:**

- Vereinbaren Sie feste Präsenztage, an denen dann möglichst viele Besprechungen stattfinden
- Sorgen Sie dafür, dass mobiles Arbeiten nicht als Belastung empfunden wird, indem Sie Regeln für die Erreichbarkeit und die Zielerreichung festlegen
- Halten Sie die Maßnahmen in einer Leitlinie fest oder erweitern Sie Ihre Dokumente um den Punkt Homeoffice bzw. Mobiles Arbeiten

**Mehr erfahren:**

- [Leitfaden](#) „Mobiles Arbeiten“ (BMFSFJ)

**Wie können wir unsere Eltern in der Kinderbetreuung entlasten?**

Beispiele:

- Kinderbetreuungszuschuss gewähren
- regelmäßige Betreuung anbieten (Belegplätze in existierenden Einrichtungen, Kinderbetreuung im Verbund, betriebseigene Einrichtungen)
- punktuelle Betreuung anbieten (Ferienbetreuung, Hausaufgabenbetreuung, Notfall, Eltern-Kind-Büro)



**Tipp:**

Kooperieren Sie mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Umgebung und bieten eine gemeinsame Kinderbetreuung an (Regel, Notfall, Ferien). Oftmals gibt es qualitativ hochwertige Angebote von externen Dienstleistern, die zusammen genutzt werden können. Sprechen Sie zudem Lokale Bündnisse für Familien, örtliche Verbände und Institutionen an.

**Mehr erfahren:**

- [Kurzleitfaden](#) „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“
- Informationen und eine [Handreichung](#) zum Thema „Eltern-Kind-Zimmer“
- [Beispiel](#) Kinderbetreuung
- Unternehmen Kinderbetreuung: [Praxisleitfaden](#) für die betriebliche Kinderbetreuung (BMFSFJ)

**Wie planen wir Elternzeit und Wiedereinstieg optimal? Wie unterstützen wir unsere Eltern vor, während und nach der Auszeit? Haben wir auch unsere werdenden Väter im Blick?**

Bieten wir:

- Vorbereitungsgespräche
- Kontakthalteprogramme
- Vertretungsregelungen
- Schulungen/Weiterbildung
- Wiedereinstieg vorbereiten und begleiten
- Netzwerke für Mütter und Väter
- Kollegen, Kolleginnen als Lotsen (von den Erfahrungen anderer lernen)



**Tipp:**

Stellen Sie alle wichtigen Informationen für die werdenden Eltern vorab zusammen und geben Sie ihnen diese bei Kenntnis der Schwangerschaft mit.

**Mehr erfahren:**

- [Kurzleitfaden](#) „Väter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- [Checkliste](#) beruflicher Wiedereinstieg von Eltern
- [Broschüre](#) zu Elterngeld und Elternzeit (BMFSFJ)
- [Broschüre](#) zum Mutterschutz (BMFSFJ)

<p><b>Bieten wir familienbewusste Aus- und Weiterbildung an?</b></p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeitausbildung</li> <li>• Auffrischungsmodule</li> <li>• Praktikum</li> <li>• Teilqualifikation</li> <li>• Weiterbildung in Teilzeit</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<p><b>Tipp:</b> Bieten Sie die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung in der Elternzeit an!</p>
<p><b>Haben wir die Bedürfnisse unserer Beschäftigten im Bereich „Pflege von Angehörigen“ im Blick?</b></p> <p>Unterstützen wir sie z. B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellen interner und/oder externer Ansprechpersonen</li> <li>• finanzielle Unterstützung</li> <li>• Flexibilisierung in der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation</li> <li>• Kooperation mit Beratungsstellen und anderen Expertinnen und Experten aus dem Pflege- und Gesundheitswesen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<p><b>Tipp:</b> Qualifizieren Sie betriebliche Ansprechpersonen zu Pflegelotsen</p> <p><b>Hinweis:</b> Den Weg zu einer pflegesensiblen Personalpolitik beschreibt in acht Schritten der <a href="#">Wegweiser „Beruf und Pflege“</a> der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)</p> <p><b>Mehr erfahren:</b> – <a href="#">Kurzleitfaden</a> „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“</p>
<p><b>Bieten wir darüber hinaus Erleichterungen durch „Services für Familien“ an?</b></p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rahmenverträge mit Dienstleistern</li> <li>• Essen aus Betriebskantine mitnehmen</li> <li>• Geburtsbeihilfe</li> <li>• Gutscheine (z. B. Wäscheservice bis 44 Euro pro Monat steuerfrei)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	

## Unternehmenskultur und Führung

<p>Sind unsere bestehenden Vereinbarkeitsmaßnahmen wirklich in unsere gesamte Unternehmenskultur integriert? Werden sie von uns gelebt?</p>	<input type="checkbox"/>	<p><b>Tipps:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nehmen Sie Ihre Familienfreundlichkeit explizit in Ihr Leitbild, Ihr „Mission Statement“ oder Ihre Führungsgrundsätze auf. Verschriftlichen und kommunizieren Sie diese nach innen und außen.</li> <li>• Empathie und Flexibilität sind gerade in Krisenzeiten dringende Führungsqualitäten. Führung muss transparenter, nachvollziehbarer, empathischer sein. Grundlage dafür ist Kommunikation.</li> </ul> <p><b>Mehr erfahren:</b> – <a href="#">Kurzleitfaden</a> „Familienbewusste Unternehmenskultur und Führung“</p>
<p>Stehen unsere Führungskräfte hinter unserer familienfreundlichen Kultur?</p>	<input type="checkbox"/>	
<p>Sind sie sensibilisiert für die aktuellen Belastungen, die durch das Vereinbaren von Familie und Beruf entstehen?</p>	<input type="checkbox"/>	
<p>Werden sie ihrer Vorbildfunktion gerecht?</p>	<input type="checkbox"/>	
<p>Wo können wir unsere Führungskräfte gezielt unterstützen, damit sie ihre Vorbild- und Schlüsselfunktion wahrnehmen können?</p>	<input type="checkbox"/>	

## Kommunikation nach innen und außen

### „Tue Gutes und sprich darüber!“ – Kommunizieren wir alle Maßnahmen der familienbewussten Personalpolitik nachhaltig und stetig nach innen und außen?

Das heißt:

- Kennen alle Beschäftigten unsere vorhandenen Vereinbarkeitsmaßnahmen?
- Nutzen wir alle unsere Kommunikationsinstrumente und Kanäle passgenau und zielorientiert?
- Können alle Betroffenen unsere Vereinbarkeitsangebote im Arbeitsalltag wirklich „leben“, so dass wir diese guten Gewissens auch nach außen kommunizieren können?
- Nutzen wir unser Familienfreundlichkeit als festen Bestandteil unserer Arbeitgeberattraktivität und werben damit aktiv in der Öffentlichkeit?

#### **Tipp:**

„Mund zu Mund“ – die positiven Erfahrungen und weitererzählten Geschichten Ihrer Beschäftigten sind das beste Mittel zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

#### **Hinweis:**

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die schon vor der Pandemie aktiv zu Vereinbarkeitsthemen kommunizierten, mussten in der Hochphase der Krise keine neue Kommunikation dazu etablieren. Sie konnten auf dem Vorhandenen aufbauen (siehe u. a. die Studie „Neue Chance für Vereinbarkeit (Prognos AG im Auftrag des BMFSFJ)“)

#### **Mehr erfahren:**

Kurzleitfaden „Familienfreundlichkeit erfolgreich kommunizieren“

### Weitere Informationen und Links:

- Noch mehr Kurzleitfäden, To-do-Listen und Broschüren zum Thema Vereinbarkeit finden Sie in unserem Infocenter unter dem Menüpunkt „[Downloads](#)“
- Machen Sie den Selbsttest: Weitere Quick Checks bieten wir zu den Schwerpunkten „Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“, „Väter und Vereinbarkeit“, „Pflege und Beruf“ und „Innen- und Außenkommunikation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ an. [Mehr erfahren](#)
- Auf unserer Onlineplattform finden Sie bereits umgesetzte Maßnahmen und hilfreiche Tipps von anderen engagierten Mitgliedern. Mehr erfahren Sie unter dem Menüpunkt „[Beispiele der guten Praxis](#)“