

1 Infoblätter zum Handlungsbereich Personalrekrutierung

Frage 1.1 Anreize für Beschäftigte

Werden in Ihrem Unternehmen Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten? Dies könnten bspw. familienfreundliche Arbeitszeiten oder großzügige Freistellungsregelungen bei Krankheit von Kindern oder Pflege von Angehörigen sein.

Worum geht's?

Viele Beschäftigte mit Kindern achten bei einer Bewerbung nicht nur auf das Entgelt, sondern auch auf attraktive Arbeitsbedingungen. So könnten z. B. familiengerechte Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten / Homeoffice oder eine Notfallkinderbetreuung dazu beitragen, Beruf und Familie besser „unter einen Hut“ zu bringen. Auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind auch Beschäftigte angewiesen, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern.

Zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen haben erkannt, dass eine familienbewusste Personalpolitik heute ein Wettbewerbsvorteil ist: Sie verbessert die Chancen, Hilfs-, Fach- oder Führungskräfte zu gewinnen und zu halten. Weitere positive Effekte sind weniger Fehlzeiten, eine geringere Fluktuation und eine kürzere Elternzeit. Und wenn dann auch ein familien- und gleichstellungsfreundliches Betriebsklima herrscht, steigen Arbeitszufriedenheit, Motivation und Produktivität.

Es gibt in Deutschland bereits gesetzliche Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unternehmen können jedoch günstigere Vorschriften anbieten, um ihre Wettbewerbsposition bei der Gewinnung und Bindung von Personal zu verbessern.

Wie ist die Rechtslage?

- **Elterngeld/Elternzeit:** Elterngeld wird für beide Eltern zusammen für die Dauer von 14 Monaten gezahlt, wenn sich beide an der Betreuung beteiligen und den Eltern dadurch Einkommen entgeht. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen. Während des Bezugs von Elterngeld ist eine Teilzeittätigkeit mit bis zu 32 Stunden in der Woche möglich. Jeder Elternteil kann bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Es besteht ein Anspruch auf Ausübung einer Teilzeittätigkeit, wenn die Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Korridor von 15 bis 32 Wochenstunden reduziert wird (zu den weiteren Voraussetzungen vgl. § 15 Abs. 4–7 BEEG). Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, an dem Elternzeit verlangt worden ist, grundsätzlich nicht kündigen. Dieser besondere Kündigungsschutz beginnt bereits mit dem form- und fristgerechten Verlangen der Berechtigten nach Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor dem Beginn der Elternzeit, und gilt für deren gesamte Dauer. Der besondere Kündigungsschutz gilt auch dann, wenn während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet wird. Eine Kündigung während der Elternzeit ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich und bedarf einer

Zulässigkeitserklärung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde. Ohne Vorliegen der Zulässigkeitserklärung ist eine Kündigung unwirksam; die Unwirksamkeit muss in einer Kündigungsschutzklage geltend gemacht werden.

- **Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz:** Nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) besteht in einer akut auftretenden Pflegesituation ein Anspruch darauf, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben; für diesen Zeitraum kann ein Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch genommen werden. Beschäftigt ein Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Beschäftigte, haben diese Anspruch auf (vollständige oder teilweise) Freistellung, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Beschäftigt ein Arbeitgeber regelmäßig mehr als 25 Beschäftigte – Auszubildende nicht mitgezählt –, können diese über die Pflegezeit hinaus nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) für längstens 24 Monate eine teilweise Freistellung verlangen, wobei die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen muss. Für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger besteht die Möglichkeit dieser Freistellungen auch im Fall der Pflege in außerhäuslicher Umgebung. Darüber hinaus besteht ein Rechtsanspruch auf teilweise oder vollständige Freistellung zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase von bis zu drei Monaten. Die Begleitung kann auch außerhäuslich, also z. B. in einem Hospiz, erfolgen. Pflegebedürftigkeit ist nicht erforderlich. Für die Dauer der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) auf Antrag ein zinsloses Darlehen.
- **Teilzeit- und Befristungsgesetz:** Beschäftigt ein Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Auszubildende nicht mitgezählt), können diese unter bestimmten Voraussetzungen eine Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen. Und sie haben später einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung, wenn der Wunsch besteht, die Arbeitszeit wieder zu verlängern (§§ 8 und 9 TzBfG). Seit dem 01.01.2019 besteht unter bestimmten Voraussetzungen auch ein Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 9a TzBfG) für einen im Voraus bestimmten Zeitraum. Nach Ablauf des Zeitraums kehrt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Anspruch besteht nur gegenüber Arbeitgebern, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Zusätzlich existiert für Arbeitgeber, die in der Regel 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen eine „Überforderungsklausel“. Insoweit muss nur einer bzw. einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Anspruch gewährt werden. Zugunsten in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot: Sie dürfen ohne Vorliegen eines Sachgrundes wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (§ 4 TzBfG).



Was können Sie tun?

Sie können in Stellenausschreibungen darauf hinweisen, dass sich das Unternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzt oder bereits als familienfreundlich zertifiziert ist. Ein Beispiel: „Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch vielfältige Angebote, u. a. durch flexible Arbeitszeitmodelle.“

- Für ein Unternehmen besteht die Möglichkeit, arbeitsvertraglich oder über eine betriebliche Regelung Folgendes anzubieten:
- flexible Arbeitszeiten
 - (zeitlich befristete) Teilzeitmodelle für Eltern und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen
 - Führen in Teilzeit
 - mobiles Arbeiten / Homeoffice-Angebote
 - finanzielle Beteiligung an den Kosten der Kinderbetreuung
 - Notfallkinderbetreuung / Notfallpflege für pflegebedürftige Angehörige
 - Ansprechpersonen im Betrieb, die bei Fragen zur Kinderbetreuung oder zur Pflege weiterhelfen
 - Öffnung der Kantine für Kinder oder andere Angehörige
 - bezahlter Sonderurlaub bei Krankheit eines Kindes
 - bezahlter Sonderurlaub bei der Geburt eines Kindes für den Partner oder die Partnerin der schwangeren Frau, der nicht mit der gesetzlich geregelten Elternzeit verrechnet wird
 - Vereinbarungen über Freistellungen zur Pflege von Angehörigen auch als Kleinbetrieb
- Sie können eine Internetplattform nutzen, die Stellenausschreibungen von familienfreundlichen Firmen veröffentlicht.
- Sie können sich externe Unterstützung holen, die familienfreundliche Angebote für Ihren Betrieb anbieten.

Weiterführendes

Checkheft - Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/checkheft-familienorientierte-personalpolitik-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-96120>

BMFSFJ (Hg.) (2022): Elterngeld und Elternzeit: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-und-elternzeit--185102>

Beispielhafte Angebote von familienfreundlichen Unternehmen können einer Broschüre des BMFSFJ entnommen werden: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gestalten-sie-ihre-unternehmenskultur-familienfreundlich-/122508>

Informationen bietet auch das Familienportal des BMFSFJ: <https://www.familienportal.de>

Das BMAS informiert in einer Broschüre für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Arbeitgeber über rechtliche Rahmenbedingungen bei Teilzeitarbeit: Teilzeit – alles was Recht ist (2019): <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a263-teilzeit-alles-was-recht-ist.html>

BMFSFJ (Hg.) (2020): Neue Wege gehen - Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/neue-wege-gehen-161252>

BMFSFJ (Hg.) (2020): Broschüre: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/broschuere-bessere-vereinbarkeit-von-familie-pflege-und-beruf-76070>

Das BMFSFJ informiert zum Thema Pflege: auf dem Serviceportal www.wege-zur-pflege.de und mit dem Pflegetelefon unter der Nummer: (030) 201 79 131. Die Angebote richten sich an Pflegebedürftige, pflegende Angehörige, Dienstleister im Pflegesektor sowie an das Umfeld von pflegenden Angehörigen. Das Pflegetelefon des BMFSFJ ist erreichbar von Montag bis Donnerstag zwischen 9.00 und 16.00 Uhr und per E-Mail: [info\(at\)wege-zur-pflege.de](mailto:info(at)wege-zur-pflege.de)

Der Leitfaden „So sag ich’s meinen Vorgesetzten. Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren“ unterstützt Beschäftigte dabei, gemeinsam mit der Führungskraft gute Lösungen für eine familienbedingte Auszeit oder ein flexibles Arbeitszeitmodell zu finden. Beschäftigte erhalten Tipps, wie sie sich auf das Personalgespräch vorbereiten und welche eigenen Ideen und Vorschläge sie einbringen können, um Elternzeit und Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten--75702>