

Vereinbarkeit von Kind und Beruf

Warum?



Prognostiziertem Fachkräftemangel entgegenwirken: Fachpersonal gewinnen, halten und an sich binden. Denn je höher die Qualifizierung, desto höher sind auch die Wiederbeschaffungskosten.

Familienbewusste Politik rechnet sich: Wer mehr tut, profitiert stärker

Ein hohes betriebliches Familienbewusstsein geht u. a. einher mit:

- ☑ einer geringeren Fehlzeiten- bzw. Krankheitsquote
- ☑ einer höheren Motivation der Mitarbeitenden
- ☑ einer höheren Produktivität der Mitarbeitenden
- ☑ selteneren Eigenkündigungen
- ☑ einer höheren Qualität der Bewerberinnen und Bewerber
- ☑ einem größeren Pool von Bewerberinnen und Bewerbern

Quelle: FFP Forschungszentrum familienbewusste Personalpolitik. Familienbewusstsein von Unternehmen und betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik – Factsheet. 2013

Veränderungen, die auch die Arbeitswelt betreffen:

- Änderung der vorherrschenden Rollenverteilung in der Familie
- Immer mehr Väter nutzen die (zweimonatige) Elternzeit
- mehr alleinerziehende Elternteile
- im ländlichen Raum weitere Fahrtwege
- Familienstrukturen lockern sich

Wie?



1. Bedarf im Unternehmen ermitteln:

Gespräche mit der Belegschaft führen und nachfragen

2. Unternehmenskultur und -philosophie anpassen:

- Kommunikation und Information
- Verständnis schaffen und Sensibilisieren
- Offenheit und Unterstützung

3. Maßnahmen in gemeinsamer Absprache einführen, z. B.:

- Arbeitszeitregelungen
 - Anpassung Anfangs- und Arbeitszeiten
 - flexible Arbeitszeitmodelle
 - Teil- oder Vollzeit
 - Arbeitszeitkonten
- Finanzielle Unterstützung
 - Übernahme/Erstattung von Kinderbetreuungskosten
- Zusammenhalt und Rücksichtnahme im Team verstärken
- Vertretungsregelungen treffen
- Kommunikation und Organisation
 - Gespräche anbieten
 - gemeinsam Lösungen suchen
 - Kinderbetreuungsplatz vermitteln
- Einrichtung Eltern-Kind-Büros
- feste Ansprechperson im Unternehmen festlegen
- Speziell für Väter: temporäre Freistellungen von Geschäftsreisen oder Montageeinsätzen um den Zeitraum des Geburtstermins

➔ Weitere Maßnahmen: siehe Gleichstellungsbericht, Seite 19

Gesetzlichkeiten



Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Rechtliche Grundlage für die Inanspruchnahme der Elternzeit und die Gewährung von Elterngeld. Die Mutterschutzfrist (acht Wochen nach der Geburt) wird auf Elternzeit und Elterngeld angerechnet (bedeutet: nach der Geburt zwei Monate Mutterschutzfrist bzw. Mutterschaftsgeld und danach zehn Monate Elternzeit bzw. Elterngeld).

Elternzeit:

- kann jedes Elternteil beanspruchen.
- Während Inanspruchnahme ruht Arbeitsverhältnis; nach Beendigung besteht ein Anspruch auf Rückkehr.
- ist spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber, bei der Arbeitgeberin schriftlich anzumelden. Die Zustimmung ist dabei nicht notwendig.

Elterngeld:

- ersetzt das Einkommen in den ersten Lebensmonaten des Kindes.
- Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach dem Nettoeinkommen vor der Geburt.
- Das volle Elterngeld wird für max. 14 Monate nach der Geburt des Kindes gewährt. Ein Elternteil kann dabei höchstens zwölf Monate in Anspruch nehmen. Zwei weitere Monate werden gewährt, wenn sich der Partner, die Partnerin an der Betreuung des Kindes beteiligt und dadurch Erwerbseinkommen entfällt.
- Alleinerziehende können für 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.
- Der Bezugszeitraum kann auch auf 24 bzw. 28 Monate verdoppelt werden; die Monatsbeiträge werden dann halbiert.

Weiteres regelt das BEEG.

Landeserziehungsgeld (SächsLERzGG) und Betreuungsgeld

Das Landeserziehungsgeld kann im dritten Lebensjahr; das Betreuungsgeld in der Regel ab dem 15. Lebensmonates des Kindes in Anspruch genommen werden. Voraussetzung für beide Leistungen ist, dass das Kind keine Kindertagesstätte oder Kindertagespflege besucht.

Informationen



▪ Eltern- und Erziehungsgeldstelle des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Landratsamt Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Abteilung Soziale Leistungen
Hüttenstraße 14, 01705 Freital
Telefon: 03501 5152260

▪ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

▪ Industrie- und Handelskammer Dresden
www.dresden.ihk.de

▪ Handwerkskammer Dresden
www.hwk-dresden.de

Broschüren:

- Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge: Elternbroschüre
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Elterngeld und Elternzeit
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Alleinerziehende unterstützen – Fachkräfte gewinnen
- Männernetzwerk Dresden e. V.: Väter in Elternzeit – Informationen, Tipps und Perspektiven für Familien und Unternehmen

Änderungen



Ab 1. Januar 2015 sollen folgende Neuerungen des BEEG für Geburten nach dem 1. Juli 2015 in Kraft treten:

- ElterngeldPlus
- Partnerschaftsbonus
- Flexiblere Elternzeit

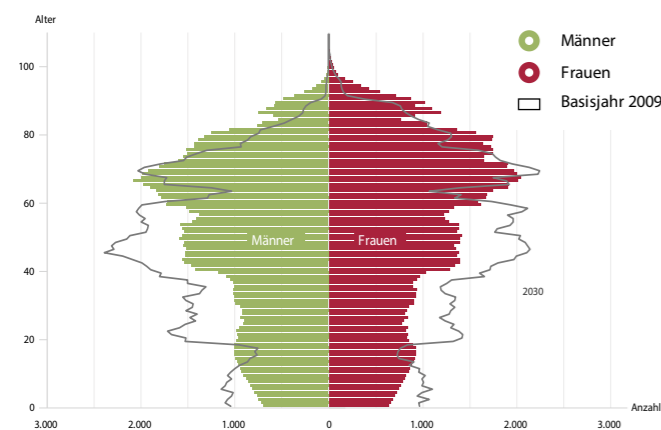
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Warum?

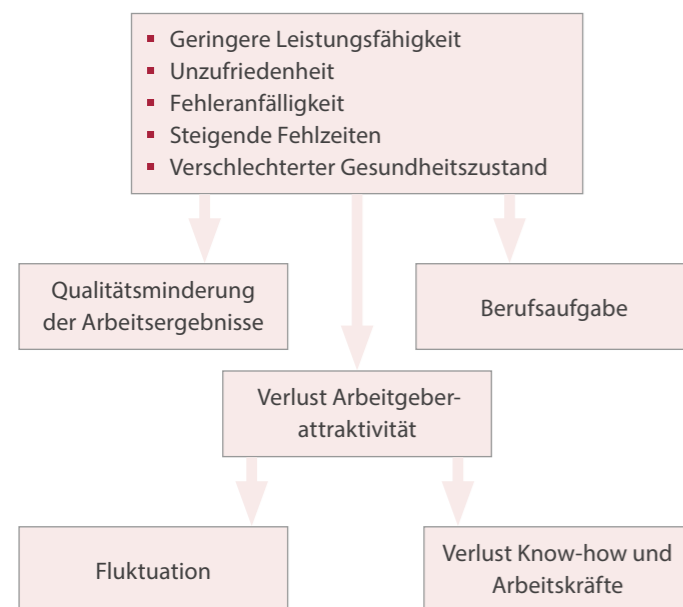


Zurzeit gelten 2,63 Millionen Menschen in Deutschland im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) als pflegebedürftig – Tendenz steigend. Rund zwei Drittel der Pflegebedürftigen werden in Sachsen zu Hause versorgt.

Bevölkerungspyramide 2030¹



Durchschnittliche Höhe der betrieblichen Folgekosten aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: 14.154,20 Euro jährlich pro pflegendem Beschäftigten.²



1) Prognostizierte Bevölkerungspyramide nach Geschlecht für den Landkreis im Jahr 2030 im Vergleich zum Jahr 2009 (Bertelsmann Stiftung, Wegweiser Kommune.)
2) Schneider, Heinze und Hering: Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. 2011.

Wie?



1. Bedarf im Unternehmen ermitteln:

Gespräche mit der Belegschaft führen und nachfragen (Hier geht es zum Kurztest der TU Dresden: www.beruf-pflege.org/kurztest)

2. Unternehmenskultur und -philosophie anpassen:

- Kommunikation und Information
- Verständnis schaffen und Sensibilisieren
- Offenheit und Unterstützung

3. Maßnahmen in gemeinsamer Absprache einführen, z.B.:

- Arbeitszeit flexibilisieren: Dauer, Verteilung und Lage am Tag
 - Teil- oder Vollzeit
 - Gleitzeit
 - Vertrauensarbeitszeit
 - freie Pausenregelung
- Akzeptanz für kurzfristige und flexible Ausfälle beim Team schaffen
- Arbeitsinhalte anpassen
 - Tätigkeiten abgeben, die unregelmäßige Arbeitszeiten erfordern
- Arbeitsort: erreichbar sein bei Notfällen
 - flexibler Arbeitsplatz,
 - Heim- oder Telearbeit
- Verbindliche Vertretungsregelungen für Notfälle
- Gespräche anbieten
- feste Ansprechperson im Unternehmen festlegen
- Pflegekoffer
- Freistellungen, Sonderurlaub

➔ Weitere Maßnahmen: siehe Gleichstellungsbericht, Seite 37

Gesetzlichkeiten



Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Pflegezeit: Pflegenden Personen haben einen Rechtsanspruch auf unbezahlte, sozialversicherte Freistellung von der Arbeit für die Dauer bis zu sechs Monate.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	Pflegezeit
bei plötzlicher Pflegebedürftigkeit der Angehörigen	bei längerer Pflege von Angehörigen im häuslichen Umfeld
Freistellung bis zu 10 Arbeitstage	Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit oder vollständige Arbeitsbefreiung von bis zu 6 Monaten
Regelung gilt unabhängig von der Beschäftigtenzahl	Regelung gilt nur für Unternehmen mit mind. 15 Personen
Arbeitsverhinderung muss unverzüglich angezeigt werden	schriftliche Ankündigung spätestens 10 Tage vor Beginn der Pflegezeit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ohne Entgeltfortzahlung ▪ Kündigungsschutz besteht ▪ Sozialversicherung bleibt bestehen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ohne Entgeltfortzahlung ▪ Kündigungsschutz besteht ▪ Sozialversicherung bleibt bestehen ▪ auf Antrag Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung von der Pflegekasse der zu pflegenden Angehörigen
auf Verlangen ist ärztliche Bescheinigung vorzulegen	Nachweis der Pflegekasse oder MdK der Krankenversicherung ist zu erbringen

Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Die Familienpflegezeit gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, um parallel zur Pflege von Angehörigen weiterhin erwerbstätig sein zu können.

Eckpunkte:

1. Arbeitszeitreduzierung für maximal 2 Jahre,
2. Verbleibende Wochenarbeitszeit von mind. 15 Stunden,
3. Gehaltsaufstockung um die Hälfte des reduzierten Arbeitsentgeltes während der Pflegezeit

Informationen



- Pflegekasse der Krankenkasse
- Landratsamt Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Abteilung Soziale Leistungen
Schloßhof 2/4
Telefon: 03501 5152202
- www.pflegenetz.sachsen.de

Broschüre:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können.

Änderungen



Am 1. Januar 2015 soll das „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ in Kraft treten.

Geplante Inhalte sind u. a.:

- Einführung einer Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) für Beschäftigte (betrifft die kurzzeitige Arbeitsverhinderung)
- Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit
- Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen zur Sicherung des Lebensunterhaltes
- Freistellung auch zur Sterbebegleitung und außerhäuslichen Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder
- Kreis der pflegebedürftigen nahen Angehörigen wird erweitert