

Time Shift – Transformation der Arbeitszeit

Praxisbeispiele zertifizierter Organisationen
zur „Woche der Vereinbarkeit 2023“



Inhaltsverzeichnis

Time Shift – Transformation der Arbeitszeit	3
Arbeitszeitflexibilisierung	5
AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.	5
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	6
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR)	7
Evangelische Heimstiftung GmbH	8
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	10
Landeshauptstadt Düsseldorf	11
Landkreis Northeim	12
MediClin Seepark Klinik	13
NÜRNBERGER Versicherung	14
Stadtverwaltung Wuppertal	16
Stadtwerke Münster GmbH	17
studierendenWERK BERLIN	18
Universität Rostock	19
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf	20
Arbeitszeitreduzierung	22
AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.	22
Barmenia Versicherungen	23
hkk Krankenkasse	25
Stadtwerke Münster GmbH	28
Zielgruppenspezifische arbeitszeitrelevante Angebote	29
BNP Paribas Gruppe Deutschland	29
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	30
Klinikum Westfalen GmbH	31
Landeshauptstadt Düsseldorf	33
Landratsamt Sigmaringen	34
MediClin Seepark Klinik	35
Stadtwerke Münster GmbH	36
Universität des Saarlandes	37

Time Shift – Transformation der Arbeitszeit

Praxisbeispiele zertifizierter Organisationen zur „Woche der Vereinbarkeit 2023“



Abbildung 1: Visual zur „Woche der Vereinbarkeit 2023“ der berufundfamilie (Quelle: berufundfamilie Service GmbH)

Ihren fünften Geburtstag hat in diesem Jahr die von uns – der berufundfamilie Service GmbH – ausgerufene „Woche der Vereinbarkeit“, mit der wir die Awareness für das zentrale personalpolitische Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“ in der breiten Öffentlichkeit stärken helfen und Arbeitgeber sowohl sensibilisieren als auch zur Eigeninitiative motivieren möchten. Dieser Geburtstag fällt in ein Jahr, in dem wir zudem das 25. Jubiläum des audit berufundfamilie feiern dürfen. Das Highlight-Jahr 2023 haben wir unter das Motto „25 Jahre audit berufundfamilie – 25 Jahre Transformation“ gestellt, denn: Unsere Arbeitswelt ist seit jeher von Umbrüchen gekennzeichnet. In der jüngsten Zeit – befördert durch die Coronapandemie – waren diese akzeleriert. Im personalpolitischen Handlungsfeld Arbeitszeit zeigen sich die Bewegungen besonders deutlich und sind häufig gestützt durch den Wunsch nach einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. So erweist sich die systematische familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik als ein wichtiger Treiber und auch gleichzeitig Hebel im Umgang mit Veränderungen – auch bzgl. der Arbeitszeit. Die „Woche der Vereinbarkeit 2023“ – vom 06. – 10.11.2023 – läuft daher unter dem Schlagwort **„Time Shift – Transformation der Arbeitszeit“**

Welche Veränderungen mit Blick auf die Arbeitszeit bei Organisationen, die aktuell das Zertifikat zum audit berufundfamilie oder audit familiengerechte hochschule tragen, stattfinden bzw. sich etabliert haben, möchten wir mit den in dieser Publikation aufgeführten Maßnahmen bzw. Lösungen vorstellen. Es handelt sich um Beispiele, die

uns freundlicherweise von auditierten Unternehmen, Institutionen und Hochschulen explizit für „Die Woche der Vereinbarkeit“ benannt wurden.

32 Praxisbeispiele aus dem Kreis der aktuellen Zertifikatsträger mit folgender Schwerpunktsetzung in Bezug auf die Arbeitszeit werden präsentiert:

- Arbeitszeitflexibilisierung
- Arbeitszeitreduzierung
- Zielgruppenspezifische arbeitszeitrelevante Angebote

Insbesondere in dem Schwerpunkt „Zielgruppenspezifische arbeitszeitrelevante Angebote“ zeigt sich, dass Lösungen von Organisationen für ihre Beschäftigten und/oder Studierenden nicht immer singulär auf ein Handlungsfeld beschränkt sind. So können Maßnahmen gleichzeitig Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, den Arbeitsort, das Serviceangebot und eben die Arbeitszeit haben. Es erweist sich also einmal mehr: Eine wirkungsvolle familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ist immer systematisch und systemisch anzugehen.

Innerhalb der oben genannten Rubriken folgt die Reihenfolge der Praxisbeispiele der alphabetischen Folge der Organisationsnamen. Die Kurzbeschreibungen der Praxisbeispiele sind jeweils seitlich mit drei Icons versehen, die die Passagen „Beschreibung“, „Ziel“ und „Ergebnis“ markieren:



Beschreibung



Ziel



Ergebnis

Die Fotos bzw. Visualisierungen, die unter den Texten stehen, wurden von den Organisationen zur Verfügung gestellt. Die eingefügten Links bzw. Webadressen wurden ebenfalls von den Organisationen benannt. Für die Inhalte übernehmen wir keine Verantwortung.

Wir haben uns bemüht, die Texte gendergerecht zu formulieren bzw. sprachlich zu überarbeiten. Den Begriff „Arbeitgeber“ setzen wir nicht als Person, sondern als Organisation und überführen ihn somit nicht in die neutrale Form. In der wörtlichen Rede und von den Organisationen vorgegebenen Bezeichnungen haben wir die uns vorgelegten Formulierungen übernommen.

Eine informative Lektürezeit wünscht

Ihr Team der berufundfamilie Service GmbH

Arbeitszeitflexibilisierung

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

Neugestaltung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit

Die AOK Hessen verfügt seit längerem über Regelungen zur individuellen Gestaltung der Arbeitszeit. Im Zuge der Coronapandemie wurden diese deutlich ausgeweitet und die positiven Erfahrungen aus dieser Zeit zum Anlass genommen, die Dienstvereinbarung nezugestalten. Durch die gleitende Arbeitszeit haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage und Dauer der Pausen innerhalb des definierten Rahmens von 6:00 bis 21:00 Uhr selbst zu bestimmen.



Die Neugestaltung der Dienstvereinbarung erfolgte in 2023. Ziel ist es, die betrieblichen Belange und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege, Ehrenamt und Privatleben noch stärker in Einklang zu bringen und Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung zu ermöglichen, ihre individuellen Anforderungen aus Beruf- und Privatleben zu vereinen und gesundheitsfördernd zu arbeiten. Die Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sollen die Eigenverantwortlichkeit, Partizipation und Arbeitssouveränität fördern.



Durch die Neugestaltung der Dienstvereinbarung gelingt es, die betrieblichen Erfordernisse und die veränderten Anforderungen der Beschäftigten an eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zu berücksichtigen und für alle nutzbar zu machen.



Die AOK Hessen. Die Gesundheitskasse. ist seit 2005 Zertifikatsträger zum audit berufundfamilie.

Möglichkeit zu mehr freien Tagen

Um den Beschäftigten mehr freie Tage zu ermöglichen, gibt es beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Option, zusätzlich über den regulären Erholungsurlaub hinaus über Plusstunden bis zu 24 freie Tage zu erhalten, die flexibel innerhalb eines Jahres genommen werden können. Tarifbeschäftigte haben zudem die Möglichkeit, Bildungsurlaub zu nehmen, um ihr Wissen zu erweitern, während Beamte Sonderurlaubstage erhalten. Darüber hinaus gewährt das BIBB Sonderurlaub bei besonderen Lebensereignissen (Geburt, Arbeitsjubiläum) und bei Krankheit von Familienangehörigen. Heiligabend und Silvester sind grundsätzlich dienstfrei.

Mit der Gewährung von zusätzlichen freien Tagen soll ein gesundes Gleichgewicht zwischen Beruf und Freizeit ermöglicht und die Mitarbeitenden im Arbeitsalltag unterstützt werden.

Durch die zusätzlichen freien Tage können die Beschäftigten flexibel auf Lebensereignisse reagieren – ein wichtiger Faktor zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.



Flexible Einteilung der Arbeitszeit

Mitarbeitende des BIBB können ihre Arbeitszeiten zwischen 6:00 und 21:00 Uhr nach eigenen Präferenzen gestalten, um familiäre Verpflichtungen oder private Termine wahrzunehmen. Dazu wurde 2021 die Kernarbeitszeit durch flexible Funktionsarbeitszeiten abgelöst, die in Abstimmung mit dem Team und der Führungskraft festgelegt werden. Außerdem bietet das BIBB vielfältige Teilzeitmodelle und die Möglichkeit, Arbeitstage flexibel zu wählen. Auch Samstagsarbeit ist nach Absprache möglich. Bis zu 70 % der monatlichen Arbeitszeit können durch mobiles Arbeiten geleistet werden.

Die verschiedenen Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeiteinteilung stärken die Zeitsouveränität der Beschäftigten, was spürbar auf ihre Work-Life-Balance einzahlt.



Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) trägt das Zertifikat zum audit berufundfamilie seit 2010.

Maximale Zeitsouveränität

Die Coronapandemie hat beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) zu mehr flexiblen Arbeitsformen, wie etwa dem mobilen Arbeiten geführt. So wurde die präpandemische Präsenzkultur mit vereinzelter Nutzung von Telearbeitsplätzen abgelöst. Es ist eine neue Art der Zusammenarbeit mit veränderten Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen entstanden. Es ist möglich bis zu 80 % der vertraglich festgelegten Arbeitszeit mobil zu arbeiten, wenn die Arbeitsinhalte es zulassen.



Durch die hohe Flexibilität für alle Beteiligten unterstützt das mobile Arbeiten die individuelle Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Belangen. Dies gelingt dadurch, dass die Beschäftigten bei der mobilen Arbeit nicht an festgelegte Tage oder Zeiten gebunden sind.



Das mobile Arbeiten, auch in Form von Telearbeit, wird neben der Arbeit in der Arbeitsstätte als gleichwertiges Arbeitsmodell verstanden. Die Beschäftigten nutzen das mobile Arbeiten im großen Umfang.



Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) trägt das Zertifikat zum audit berufundfamilie seit 2002.

Das Zeitwertsparbuch

Bereits im Jahr 2017 wurde das „Zeitwertsparbuch“ bei der Evangelischen Heimstiftung eingeführt. Durch das Zeitwertsparbuch können Beschäftigte sich einen Zeitwert ansparen, um ein Sabbatical einzulegen – für das Modell der Altersteilzeit oder für einen früheren Renteneintritt. Dies geschieht auf der Basis einer Entgeltumwandlung. Das umgewandelte Entgelt wird von der R + V Versicherung als Vertragspartner verwaltet.



Das EHS-Zeitwertsparbuch funktioniert folgendermaßen:

- Durch Entgeltumwandlung wird steuer- und sozialversicherungsfrei ein Guthaben angespart.
- Aus diesem Guthaben wird während einer späteren Freistellung ein Gehalt entnommen und so Auszeiten während des Arbeitslebens oder der Vorruhestand finanziert.

Mit dem EHS-Zeitwertsparbuch werden bezahlte Auszeiten von der Arbeit ermöglicht um,

- berufliche und private Interessen besser miteinander zu vereinbaren,
- die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu sichern,
- eine Möglichkeit zu schaffen, früher oder gleitend in den Ruhestand zu gehen.



Das Angebot wird von den Beschäftigten insbesondere dazu genutzt, in den Vorruhestand zu gehen. Hier wird das EHS-Zeitwertsparbuch erklärt:

<https://www.youtube.com/watch?v=SRWhqWL86mM>



Abbildung 2: Kollage aus der Dienstvereinbarung „Flexible Lebensarbeitszeit“ und dem Flyer zum EHS-Zeitwertsparbuch (Quelle: Evangelische Heimstiftung GmbH)

Die Evangelische Heimstiftung GmbH nutzt seit 2022 das audit berufundfamilie.

KPMG fleXwork – Eine Arbeitswelt, die zu dir passt

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bietet den Beschäftigten bereits zahlreiche Modelle zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Zum 01.05.2023 wurden daher unter „KPMG fleXwork – Eine Arbeitswelt, die zu dir passt“ alle Programme unter einer Dachmarke verbunden, die dazu beitragen, ein optimales Arbeitsumfeld für die Beschäftigten zu schaffen. Unter der Dachmarke finden sich dabei Angebote zum mobilen Arbeiten im In- und Ausland, verschiedene Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, Zeitkontenmodelle (z.B. für Sabbaticals) und Wiedereinstiegsmodelle.

Durch die Flexibilität in Arbeitszeit und Arbeitsort soll es gelingen, dass alle Beschäftigten ihre eigenen Potenziale in einem hybriden und diversen Arbeitsumfeld entfalten können.

Die Maßnahmen tragen insbesondere auch zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bei und ermöglichen es, flexibel auf Lebensphasen und -ereignisse zu reagieren. So umfasst fleXwork auch Arbeitszeitmodelle zur Familienpflegezeit und Pflegezeit. Auf der Unternehmenswebsite finden sich weitere Informationen: <https://karriere.kpmg.de/arbeitgeber/benefits.html>



Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gestaltet seit 2006 ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik im Rahmen des audit berufundfamilie.

Das Arbeitszeitsparbuch

Bei der Landeshauptstadt Düsseldorf gibt es zahlreiche Beschäftigte, die die Betreuung von Kindern und zu pflegenden Angehörigen mit dem Berufsleben vereinbaren müssen. Um die Beschäftigten dabei zu unterstützen, wurde das „Arbeitszeitsparbuch“ geschaffen.



Mit dem Arbeitszeitsparbuch können Beschäftigte neben dem allgemeinen zulässigen Gleitzeitrahmen Stunden für die Erfüllung von Sorgaufgaben ansparen. Voraussetzung ist, dass die zu betreuenden Kinder das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder Angehörige zu betreuen sind, weil die bisherige planmäßige Betreuung vorübergehend nicht möglich ist. Die zusätzlich angesparten Stunden können dann bei entsprechender Betreuungsnotwendigkeit bis zum 31.01. des Folgejahres wieder abgebaut werden, beispielsweise in den Schulferien.



Das Arbeitszeitsparbuch schafft mehr Freiheit und Flexibilität im Zusammenspiel von Beruf und privaten Verpflichtungen. Es führt zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance und steigert die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten.



Die Landeshauptstadt Düsseldorf trägt das Zertifikat zum audit berufundfamilie seit 2014.

Erweiterung des Arbeitszeitrahmens

Um eine größere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen und damit sowohl individuellen Lebenskonzepten als auch jahreszeitlichen Temperaturschwankungen künftig noch stärker gerecht zu werden, wird beim Landkreis Northeim im Rahmen einer Erprobungsphase vom 01.07.2023 bis 31.01.2024 eine Erweiterung des Arbeitszeitrahmens angeboten.



Die neue Regelung des Arbeitszeitrahmens sieht vor, dass Montag bis Freitag von 06:00 bis 21:00 Uhr gearbeitet werden kann und Samstag von 9:00 bis 13:00 Uhr. So können durch den erweiterten Arbeitszeitrahmen etwa Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit in den Morgen- oder Abendstunden aufstocken, um in Abstimmung mit der Personalabteilung die wöchentliche Stundenzahl zu erhöhen. Ebenso können Vollzeitkräfte ihre Arbeitszeit individuell organisieren und z. B. eine 4-Tage-Woche in Betracht ziehen, bei Abstimmung mit der zuständigen Führungskraft. Eine Ausweitung durch Samstagsarbeit auf eine 6-Tage-Woche ist dagegen ausgeschlossen.



Die Maßnahme wird voraussichtlich Beschäftigte deutlich dabei unterstützen, flexibler auf Betreuungsengpässe zu reagieren.



Der Landkreis Northeim ist seit 2007 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Pflegebereich: Gleitzeit in der Schichtarbeit

Um Beschäftigte im Pflegebereich und mit Schichtarbeit mehr Flexibilität zu ermöglichen, wurde bei der MediClin Seepark Klinik in Bad Bodenteich Gleitzeit eingeführt.

Dank der Gleitzeit können beispielsweise Eltern die Arbeitszeiten an Öffnungszeiten der Kitas oder Schule flexibel anpassen und etwa um 8:00 Uhr beginnen anstatt um 6:30 Uhr. Die Maßnahme wird derzeit nur über das Intranet kommuniziert und soll im Rahmen des Familientags 2024 der breiteren Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Die Einführung der Gleitzeit unterstützt die Beschäftigtenbedingung, -zufriedenheit und die Mitarbeitengewinnung.



Verwaltung: Mobiles Arbeiten schafft zeitliche Freiräume

Um auch in der Verwaltung der Klinik mehr Flexibilität zu ermöglichen, wurde zum 01.01.2022 die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten geschaffen.

Durch die Möglichkeit mobil zu arbeiten können die Mitarbeitenden bei Terminen früher an den Arbeitsplatz zurückkehren. Auch die Arbeitszeit lässt sich dadurch flexibel und mit privaten Terminen abstimmen. Durch den Wegfall der Wegezeit ist nicht mehr ständige Mobilität nötig, was ebenfalls zu einer Geld- und Zeitersparnis bei den Mitarbeitenden führt.

Das mobile Arbeiten trägt insgesamt zur Bindung der Beschäftigten bei und erhöht die Arbeitgeberattraktivität der Klinik.



Die MediClin Seepark Klinik ist seit 2008 Zertifikatsträger zum audit berufundfamilie.

Pilotierung: 4-Tage-Woche

FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT: „Mit Flexibilität und Weitsicht die Zukunft gestalten.“

Seit dem 01.10.2023 findet bei der NÜRNBERGER Versicherung eine Pilotierung der 4-Tage-Woche bis zum 31.12.2023 statt. Die Pilotierung erfolgt unter Nutzung der Möglichkeiten aus der bestehenden Betriebsvereinbarung:



- Die Verteilung der Arbeitszeit von 4 Tagen auf 5 Tagen ist bereits jetzt möglich.
- Ein Arbeitstag (Montag bis Freitag) ist zusätzlich arbeitsfrei.
- Die Rahmenarbeitszeit von Montag bis Freitag von 6:00 bis 21:00 Uhr wird eingehalten.
- Bei Beschäftigten, die in Vollzeit arbeiten, wird die wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden auf 4 Tage anstatt auf 5 verteilt und die tägliche Arbeitszeit damit auf 10 Stunden erhöht.
- Dabei werden die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (max. 10 Stunden tägliche Arbeitszeit zzgl. Pausen) und Maximalarbeitszeit von Schwangeren, Stillenden und Jugendlichen eingehalten.
- Die Einbuchung des „Freien Tages“ erfolgt mit einem eigenen Kennzeichen im Zeitwirtschaftssystem, wenn noch keine Zeitbuchungen/ Abwesenheit am Tag vorhanden ist. So sind die Mitarbeitenden maximal flexibel bei der Wahl des freien Tages und können auch kurzfristig entscheiden.
- Das Angebot steht auch Teilzeitkräften offen.
- Beschäftigte und Führungskräfte können jederzeit auch wieder zur regulären Verteilung der Arbeitszeit zurückkehren
- Betriebliche Belange werden berücksichtigt.

Mit der Pilotierung soll die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit bei der NÜRNBERGER Versicherung noch besser gelingen. Es soll Führung im Sinne von New Work ermöglicht werden und die gemeinsame Erprobung dient der Erfahrungssammlung. Die NÜRNBERGER Versicherung erhofft sich eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, eine Reduzierung der Fehlzeiten bzw. Krankheitstage und eine Erhöhung der Zufriedenheit, Produktivität sowie Work-Life-Balance. Die Evaluierung der 4-Tage-Woche erfolgt durch so genannte Puls-Checks bei Mitarbeitenden und Führungskräften.



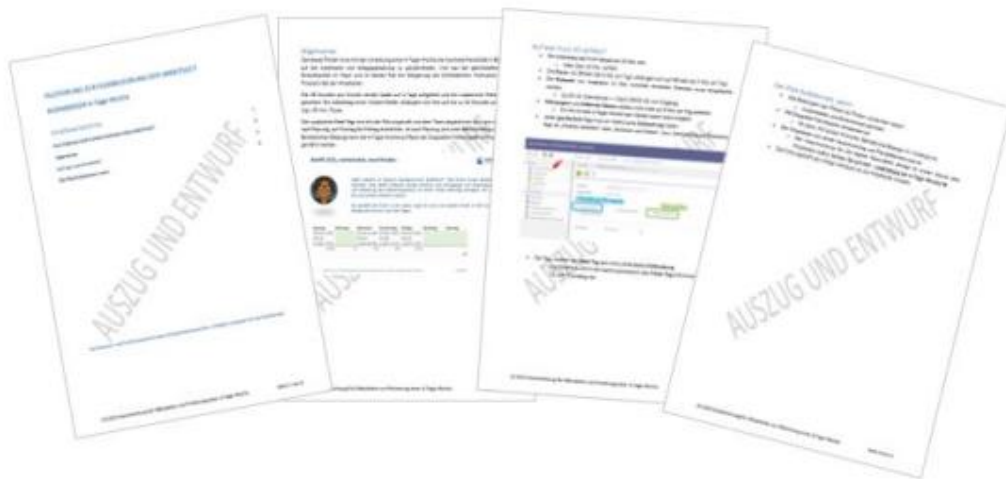


Abbildung 3: Kollage der Handreichung zur Pilotierung zur Flexibilisierung der der Arbeitszeit, NÜRNBERGER 4-Tage-Woche (Quelle: NÜRNBERGER Versicherung)

Seit 2007 trägt die NÜRNBERGER Versicherung das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Langzeitkonto

Bereits seit 2015 bietet die Stadt Wuppertal ihren Beschäftigten die Möglichkeit an, ein Langzeitkonto einzurichten. Im Rahmen einer flexiblen Nutzung der Arbeitszeiten über die jeweilige Regelarbeitszeit hinaus können so Zeitguthaben aufgebaut und zu einem späteren Zeitraum zusammenhängend als Freizeitausgleich eingelöst werden.



Das Zeitguthaben lässt sich unter anderem für den Übergang in den Ruhestand, zur Kinderbetreuung oder zur Pflege von Angehörigen nutzen. Es kann auch für eine berufliche Auszeit oder zur persönlichen Erholung eingesetzt werden. Das maximale Zeitguthaben und die Dauer der Ansparphase wird durch den Arbeitgeber vorgegeben.



Ziel der Einführung des Langzeitkontos ist es, Arbeitszeiten zu flexibilisieren und Möglichkeiten für längere Auszeiten bei den Beschäftigten zu schaffen – also einen mehrfachen Beitrag zur Work-Life-Balance zu leisten. Ein guter Nebeneffekt für die Stadt Wuppertal: Die Maßnahme hat positive Auswirkungen auf die Arbeitgeberattraktivität und erleichtert die Gewinnung von Mitarbeitenden.



Die Stadtverwaltung Wuppertal ist seit 2014 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Ausweitung der flexiblen Arbeitszeitregelungen und Möglichkeit zusätzlichen unbezahlten Urlaub zu nehmen

Die Stadtwerke Münster GmbH hat die Flexibilität der Arbeitszeitregelungen erweitert. So kann das Arbeitszeitkonto eines Vollzeitbeschäftigten bei Bedarf bis zu 39 Minusstunden aufweisen, bevor es zu einem Gespräch zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeitenden kommt. Auch Home-Office-Regelungen wurden erweitert und flexibilisiert. So kann beispielsweise innerhalb Deutschlands im häuslichen Umfeld (außerhalb des eigenen Privatwohnsitzes) gearbeitet werden. Vorher war es nur möglich, in den eigenen vier Wänden zu arbeiten oder in den Stadtwerken. Im Home-Office lässt sich zudem von der grundsätzlichen Rahmenarbeitszeit von 6:30 bis 18:30 Uhr abweichen und eine andere Rahmenarbeitszeit von 8:00 Uhr bis 21:00 Uhr vereinbaren. Auf eigenen Wunsch können zudem ältere Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr von der Nachtschicht befreit werden. Ab dem 50. Lebensjahr können Beschäftigte über den tariflichen Anspruch hinaus 5 bis 15 Tage (je nach Alter) zusätzlichen unbezahlten Urlaub nehmen.



Ältere Mitarbeitende ab dem 55. Lebensjahr können auf eigenen Wunsch von der Nachtschicht befreit werden und haben die Möglichkeit ab dem 50. Lebensjahr zusätzlich zum tariflichen Urlaubsanspruch noch 5 bis 15 Tage (je nach Alter) unbezahlten Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Im Einzelfall ist es bei den Stadtwerken zudem möglich, über einen befristeten Zeitraum die Arbeitszeit zu reduzieren, um Beschäftigte in Krisen- oder Belastungssituationen zu entlasten.

Durch diese Regelungen soll Arbeiten entsprechend der Bedürfnisse der Mitarbeitenden flexibilisiert werden und dabei die persönlichen Belange der Beschäftigten mit betrieblichen Belangen in Einklang gebracht werden.



Die maßgeschneiderten Lösungen führen dazu, dass sehr flexibel auf unterschiedliche Belastungen bei den Beschäftigten reagiert werden kann, ohne dass die Funktionsfähigkeit der Stadtwerke beeinträchtigt wird.



***Die Stadtwerke Münster GmbH gestaltet seit 2003 die Vereinbarkeitspolitik
im Rahmen des audit berufundfamilie.***

Sabbatical

Um Beschäftigten eine berufliche Auszeit zu ermöglichen, hat das studierendenWERK BERLIN ein Sabbatical eingeführt. So sollen die Beschäftigten Zeit haben, um etwa Familienmitglieder zu unterstützen oder länger gemeinsam Zeit mit den Kindern verbringen können.



Das Sabbatical kann bis zu drei Monate umfassen. Zur Finanzierung des Sabbaticals gibt es verschiedene Möglichkeiten und die Umsetzung wird mit jeder*jedem Mitarbeitenden individuell vereinbart. Die Beschäftigten können Überstunden aufbauen und diese mit ihrem Urlaubsanspruch oder unbezahltem Urlaub kombinieren. Durch anteiligen Lohnverzicht im Vorfeld ist es möglich, Gehalt anzusparen, das dann im Sabbatical ausgezahlt wird. Auch die Jahressonderzahlungen lassen sich in freie Tage umwandeln. Ein Rechtsanspruch auf ein Sabbatical besteht nicht.



Dank des Sabbaticals können Beschäftigte in bestimmten Phasen den Fokus mehr auf das Privatleben legen. Das dient der Verringerung von Doppelbelastungen bei Beschäftigten und damit ihrer Gesunderhaltung bzw. ihrer Gesundheitsförderung.



Das studierendenWERK BERLIN ist seit 2009 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten

Zum 01.10.2022 hat die Universität Rostock eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten eingeführt. Damit hat Universität Rostock eine Möglichkeit geschaffen, Dienstaufgaben auch außerhalb der gewöhnlichen Diensträume der Hochschule wahrzunehmen. Die Dienstvereinbarung „Mobil Arbeiten“ gilt grundsätzlich für alle wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden der Hochschule.



Durch die Schaffung der Möglichkeit des mobilen Arbeitens soll den Herausforderungen eines komplexer werdenden Arbeitsumfelds und den aktuellen Wünschen und Anforderungen der Mitarbeitenden, der Teams und der Gesamtorganisation in Bezug auf eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation begegnet werden und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu ermöglichen. Mit der Dienstvereinbarung des mobilen Arbeitens gibt die Universität Rostock ihrer von Vertrauen und Wertschätzung getragenen Arbeitskultur Ausdruck.



Mobiles Arbeiten soll außerdem dazu beitragen, die Attraktivität der Universität Rostock als Arbeitgeber zu erhöhen. Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) hilft es darüber hinaus, die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und Ausfallzeiten zu verringern sowie erworbene berufliche Qualifikationen und vorhandenes Wissen auch in der Familienzeit zu erhalten und einen schnelleren beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.



Die Dienstvereinbarung ist öffentlich einsehbar unter:
https://www.dienstleistungsportal.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Verwaltung/Intranet/Dienstvereinbarungen/Dienstvereinbarung_zu_m_mobilen_Arbeiten.pdf

Die Universität Rostock trägt seit 2009 das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule.

Arbeiten 5.0 – Harmonisierung von Dienstzeiten und Prozessen

Im September 2019 rief das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse (TK) das Projekt „Arbeiten 5.0“ ins Leben. Damit sollte den Herausforderungen im Gesundheitswesen entgegengewirkt und die größtmögliche Flexibilisierung von Arbeitszeiten in der Pflege sowie Prozessoptimierung in der interprofessionellen Zusammenarbeit zwischen Pflegefachpersonen und ärztlichem Personal erreicht werden. Im Fokus stand dabei, die Work-Life-Balance der Beschäftigten zu fördern. In einer sechsmonatigen Pilotphase wurden auf drei Stationen verschiedener Fachrichtungen zwei Projektbausteine aus der Theorie in die Praxis transferiert. Die Inhalte wurden mehrdimensional evaluiert und angepasst. Seit Juli 2022 werden phasenweise alle Stationen und Bereiche des Universitätsklinikums in das Projekt integriert, sodass bis voraussichtlich 2025 alle pflegerischen Mitarbeitenden von den neuen Dienstzeiten profitieren können. Die Prozessbausteine wurden in Zusammenarbeit mit einer externen Unternehmensberatung im Rahmen von Workshops mit dem jeweiligen Leitungsteam der Station umgesetzt. Im Nachgang der Abstimmung finden jeweils zwei Vor-Ort-Begleitungen statt, um die Nachhaltigkeit der Maßnahmen positiv zu beeinflussen.



Die Projektbausteine hatten folgende Ziele:



Projektbaustein 1

- Die größtmögliche Flexibilisierung der Arbeitszeit für Pflegefachpersonen mithilfe der Bereitstellung weiterer möglicher Dienstzeiten über die übliche Arbeitszeit hinaus. Die Beschäftigten erhalten eine größere Verfügungsmöglichkeit, um ihren lebensphasenbezogenen Bedürfnissen gerecht zu werden.
- Identifikation von Arbeitsspitzen in den einzelnen Bereichen und ein adäquates Entgegenwirken mittels neuer Dienstzeiten (z. B. Kurzdienste).

Projektbaustein 2

- Einführung von Prozessbausteinen, um die interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen Pflegefachpersonal und ärztlichem Personal zu optimieren.
- Prozessbausteine bestanden u. a. aus interprofessionellen Visiten, morgendlichen Kurzbriefings, Tandemregelung, Absprachen interprofessioneller Tätigkeiten und Tagesabschlussbesprechungen.
- Die Einführung der Prozessbausteine sollte Informationsverlust verringern und feste Strukturen im Arbeitsalltag schaffen. Davon profitieren nicht nur die beiden Berufsgruppen, sondern auch die Patient*innen.
- Die Einführung von festen Visitenzeiten dient der Patient*innenorientierung sowie der Planbarkeit des Tagesablaufs der jeweiligen Berufsgruppe.

Nach einer sechsmonatigen Pilotphase in drei Bereichen wird das Projekt seit Juli 2022 auf ca. 15 Stationen pro Quartal ausgerollt. Ende 2023 wird das Projekt voraussichtlich in allen bettenführenden Bereichen des Universitätsklinikums umgesetzt sein. Gestartet wurde mit ca. 10 neuen Dienstformen (flexible Arbeitszeit, Kurzdienste, verlängerte Dienste, 12-Stunden-Dienste im Zwei-Schicht-System). Im Roll-Out haben die Stationen nach ihren individuellen Bedarfen neue Dienstformen etabliert. Aktuell bietet das Projekt ca. 40 neue Dienstformen an. Seit Oktober 2021 haben insgesamt 800 Beschäftigte Gebrauch von den neuen Dienstzeiten gemacht.

Durch feste Strukturen in der interprofessionellen Zusammenarbeit können sich neue Mitarbeitende besser orientieren, die Patient*innensicherheit und -zufriedenheit gesteigert werden sowie Informationsverlust vermindert werden. Mehr Informationen zum Projekt gibt es unter: <https://www.uke.de/karriere/berufe-jobs-im-uke/pflege-funktionsdienst/arbeiten-5-0.html>



Abbildung 4: Kollage aus der Präsentation des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf zum Projekt Arbeiten 5.0 (Quelle: Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf)

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf nutzt seit 2017 das audit berufundfamilie zur Gestaltung seiner familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Arbeitszeitreduzierung

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

Führungsverantwortung und Vereinbarkeit – Hand in Hand und ohne Widerspruch

Wie können Beschäftigte in unterschiedlichen Lebensphasen und mit unterschiedlichen Lebensentwürfen unterstützt werden? Die AOK Hessen bietet dafür unterschiedliche Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. So ist es bereits seit fast 20 Jahren möglich, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben. Eine festgelegte Mindeststundenzahl gibt es dabei nicht, vielmehr sind die individuellen Rahmenbedingungen der Führungskräfte und des Teams sowie die Ansprüche der Stelle für die Gestaltung ausschlaggebend. Seit 2023 werden darüber hinaus weitere Führungsmodelle wie das Lead Management (fachliche Führung) oder auch das Modell des Topsharing (geteilte Führung) erprobt und damit der Einstieg in Führung erleichtert. Die Aufgabenteilung mit einer zweiten Person ermöglicht einen stärkenorientierten Einsatz, kollegialen Austausch und zudem eine zeitliche Flexibilisierung.



Durch das Topsharing soll allen Beschäftigten unabhängig von der jeweiligen individuellen Lebensphase ermöglicht werden, eine Führungsposition anzunehmen. Mit der Entwicklung von flexiblen und modernen Führungsmodellen kann die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden.



Seit 2004 steigt der Frauenanteil in Führungspositionen kontinuierlich und die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege, Familie und Privatleben wird auch für Führungskräfte verbessert.



Die AOK Hessen. Die Gesundheitskasse. ist seit 2005 Zertifikatsträger zum audit berufundfamilie.

Barmenia Versicherungen

Jobsharing ist keine halbe Sache bei den Barmenia Versicherungen

Seit dem 01.02.2023 führen zwei Kolleginnen der Barmenia Versicherungen gemeinsam eine Abteilung mit 107 Mitarbeitenden. Beide sind junge Mütter, wovon sich eine sogar noch in der Elternzeit befunden hat, als sie die Führungsverantwortung übernahm.



Die Barmenia Versicherungen suchen bereits seit einiger Zeit unter ihren – auch angehenden – Führungskräften nach Personen, die sich eine geteilte Führung vorstellen können. Gerade jungen Frauen, die wegen der Kinderbetreuung oft eine Führungsrolle nicht in Betracht ziehen, möchte die Barmenia mit diesem Modell ermutigen. Aber: Passende Partner für ein Führungs-Tandem zu finden, ist keine leichte Aufgabe. Denn neben den fachlichen und arbeitszeitlichen Kriterien sollten die Partner*innen die gleichen Werte und Zielvorstellungen vertreten und auch ähnliche Vorstellungen von Führung haben. Die beiden Kolleginnen aus dem Leistungsbereich haben diese Herausforderung angenommen. Die Abteilung, die nun von zwei Führungskräften begleitet wird, besteht aus 6 Teams. Jede Verantwortliche belegt 55,2 % einer Abteilungsleiterstelle, d. h. sie arbeiten 21 Stunden in der Woche. So haben sie ein kleines gemeinsames Fenster, um sich auszutauschen. Durch die flexible Vertrauensarbeitszeit arbeiten beide vormittags mit jeweils einem freien Tag in der Woche.

Die anfängliche Skepsis der Beschäftigten zur fehlenden Erreichbarkeit am Nachmittag legte sich schnell. In den wenigen Situationen, in denen man direkt eine Rückmeldung braucht, ist immer eine von beiden erreichbar. Vieles kann das Team aber auch selbst lösen, auch darin sind sich beide einig. Nach acht Monaten stehen das Team, die beiden Abteilungsleiterinnen und auch deren Führungskraft voll hinter diesem Führungsmodell.

Vertrauen und Transparenz sind die Eckpfeiler einer Führung im Tandem. Das betonen beide immer wieder. So werden alle wichtigen Themen in einem gemeinsamen virtuellen Notizbuch festgehalten. Diejenige, die ihren freien Tag hat, wird von der anderen Führungskraft über eine kurze Info zu wichtigen Themen des Tages gebrieft – genauso, wenn es um Projekte oder Zielvorgaben geht. Beiden ist bewusst, dass sie nur zusammen erfolgreich führen können.

Die Barmenia Versicherungen sehen in dem aufgeführten Modell des Topsharings Führungsebene eine Chance für noch mehr Kolleg*innen, trotz Reduzierung der Arbeitszeit eine Führungsrolle übernehmen zu können.



Die Möglichkeit in Teilzeit zu führen gibt es bei der Barmenia bereits seit 2006. Damals war es eine weibliche Führungskraft, die ihre Stunden zu reduzieren wünschte, um ihren kranken Mann zu pflegen. Seitdem nutzen immer mehr Kolleg*innen das



Angebot, um für ihre entsprechende Lebensphase oder ihr individuelles Lebenskonzept das richtige Führungsmodell zu nutzen.



Abbildung 5: Foto zeigt das Unternehmensgebäude der Barmenia Versicherungen mit dem Logo Barmenia Einfach.Menschlich (Quelle: Barmenia Versicherungen).

Die Barmenia Versicherungen sind seit 2005 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Topsharing

Auch vor der hkk Krankenkasse macht der Wandel der Arbeitswelt nicht halt. Als Reaktion auf die Herausforderungen des Arbeitsmangels werden daher neue Arbeitsmodelle erprobt. Ein Beispiel dafür ist das Jobsharing. Zwei Arbeitnehmende, ein Arbeitsplatz – so würde wohl die Kurzbeschreibung von Jobsharing aussehen. Das ist in der Praxis mit großem Planungs- und Kommunikations-Aufwand verbunden. Im konkreten Beispiel führen eine erfahrene Teamleiterin im Ausland und eine Mitarbeiterin aus einer VM-übergeordneten Stabsstelle gemeinsam das Team. Beide arbeiten in Teilzeit.



Mit der Möglichkeit des Jobsharings soll die Bindung und die Zufriedenheit von Beschäftigten erhöht werden. Auch Krankheitsfälle auf Führungsebene können so leichter kompensiert werden. Aus der Beschäftigtenperspektive bietet das Modell die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten und Austausch über die Aufgaben zu ermöglichen. Zudem wird der Wissenstransfer von spezifischem Fachwissen an die Tandem-Partnerin weitergegeben.



Die Karrieren können in Teilzeit weitgeführt werden und es gibt regelmäßige Feedbackschleifen mit der Abteilungsleitung.

Folgendes Interview fasst den Erfolg der Maßnahme zusammen:



Zu zweit ein Team führen – kann das funktionieren? „Und ob“, finden Marina und Rebecca. Sie führen zusammen das Team „Ausland“.

Rebecca und Marina, Ihr seid die ersten in der hkk, die sich eine Teamleiterstelle teilen, richtig? Und wie kam es dazu?

Marina: Auf Führungsebene sind wir die ersten, die Jobsharing machen. Aufgrund verschiedener Rahmenbedingungen hat es sich angeboten, das Jobsharing auf Führungsebene endlich mal auszuprobieren.

Rebecca: Marina kam zurück aus der Elternzeit und wollte wieder als Teamleiterin arbeiten, aber nicht in Vollzeit. Ich war in Teilzeit tätig und fand die Möglichkeit, eine Teamleitertätigkeit in Teilzeit zu übernehmen, sehr interessant. Dann ist man auf uns zugekommen, ob wir uns vorstellen können, ein Team im Rahmen eines Jobsharingmodells gemeinsam zu führen. Daraufhin haben wir uns privat getroffen, um uns kennenzulernen und beurteilen zu können, ob die Chemie zwischen uns stimmt.

Ihr habt euch vorher noch nicht gekannt?

Marina: Nur vom Hören, persönlich hatten wir uns noch nicht kennen gelernt.

Seit wann teilt ihr euch die Teamleitung?

Rebecca: Im September 2022 wurden die ersten Gespräche mit uns geführt und im Oktober haben wir uns getroffen. Offiziell startete das Jobsharing dann im Dezember 2022.

Wie muss man sich das in der Praxis vorstellen? Wie teilt ihr euch die Aufgaben auf? Seid ihr auch mal parallel im Büro?

Marina: Wir haben uns fachlich aufgeteilt: Das Thema Auslandserstattung macht Rebecca und ich bin für die Leistungshilfe zuständig. Bei Urlaub oder Krankheit übernimmt die andere in Vertretung. Das Team führen wir gemeinsam. Insofern gibt es keine Führungstrennung. Wir haben auch viele organisatorische Aufgaben unter uns aufgeteilt und dem Team die Verantwortlichkeiten transparent gemacht, sodass jeder weiß, wen er zu welchem Thema ansprechen kann.

Rebecca: Wir sind beide in der Regel bis mindestens 14 Uhr da. Marina ist ab und an auch im Homeoffice tätig und ich meistens vor Ort im Büro.

Welche Herausforderungen ergeben sich durch das Jobsharing?

Marina: Der Abstimmungsaufwand ist höher – beide sollten bei bestimmten Themen immer auf dem Laufenden sein. Wir führen daher morgens ein kurzes Daily durch, um uns auf den aktuellen Stand zu bringen. Außerdem muss man bei einem solchen Modell kompromissbereit sein und dem anderen Vertrauen entgegenbringen. Da ich vor meiner Elternzeit schon das Team führte, habe ich Führungsentscheidungen bisher allein getroffen. Jetzt stimmen Rebecca und ich uns bei solchen Entscheidungen natürlich vorher ab. Auch, wenn Rebecca und ich die Situationen meistens gleich bewerten, musste sich dieser Prozess erst einspielen.

Was ist vielleicht auch leichter, wenn zwei sich die Teamleitung teilen?

Rebecca: Ein großer Vorteil ist die Vertretungsfunktion bei Urlaub oder Krankheit. Die Arbeit bleibt nie liegen, da die andere dann einspringt. So ist die Position durchgängig besetzt und die Kolleg*innen haben immer eine Ansprechpartnerin. Nach Urlauben hat man dann nicht mehr einen Berg voll Arbeit, den man erstmal abarbeiten muss. Ein Vorteil ist auch, dass man bei schwierigen bzw. wichtigen Entscheidungen immer eine Sparringspartnerin für den direkten Austausch hat – „vier-Augen sehen mehr als zwei“. Speziell bei unserer Konstellation war ein großer Vorteil der geteilten Führung, dass ich als noch junge Führungskraft von Marinas Erfahrungen, sowohl auf fachlicher als auch auf personeller Ebene, profitieren konnte.

Marina: Ich bin zwar im Vergleich zu früher mit weniger Stunden da, aber man schafft eindeutig mehr. Früher musste ich einiges immer wieder zurückstellen oder erst einmal liegen lassen, jetzt teilt man sich die Aufgaben auf. Z. B. kann ich an einem Meeting teilnehmen und Rebecca währenddessen andere Aufgaben erledigen.

Worin ergänzt ihr euch in euren Persönlichkeiten und Fähigkeiten und wo geht ihr ganz ähnlich vor?

Marina: Wir arbeiten beide sehr strukturiert und haben ein ähnliches Zeitmanagement. Auch unser Bauchgefühl ist ähnlich – egal ob es um Personalentscheidungen oder andere Themen geht. Ich denke, deswegen funktioniert es auch so gut mit uns. Wenn Störungen auftreten, sprechen wir diese direkt an. Zudem verfügen wir durch unsere unterschiedlichen Stationen in der hkk über ein breites Netzwerk, was sich schon oftmals als sehr hilfreich herausgestellt hat.

Ist das Jobsharing für euch grundsätzlich ein Modell, das es viel öfter in der hkk geben sollte?

Rebecca: Ja, auf jeden Fall – das Interesse im Haus ist auch eindeutig da. Es kommt immer wieder vor, dass Kolleg*innen uns zu dem Modell ansprechen oder schreiben. Hier zeigt sich immer wieder, dass das Modell nicht nur für Mütter oder Väter interessant ist, sondern auch für Kolleg*innen, die den Wunsch haben ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Als Führungskraft seine Stunden zu reduzieren, bringt in Teilen nicht immer den gewünschten Entlastungseffekt, da man dann die gesamte Arbeit einfach nur in kürzerer Zeit erledigen muss. Da ist Jobsharing anders, da man sich die Aufgaben und die Verantwortung teilt.

Die hkk Krankenkasse sichert sich seit 2007 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Förderung von Führung in Teilzeit

Seit September 2016 gibt es bei den Stadtwerken Münster bereits die Möglichkeit, in Teilzeit zu führen.

Die Maßnahme soll dazu beitragen, dass auch Führungskräfte mehr Work-Life-Balance haben und Beschäftigten die Möglichkeit öffnen unabhängig von Lebenslagen zu führen.

Die Möglichkeit der Führung in Teilzeit hat dazu geführt, dass die Anzahl von Frauen in Führungspositionen insbesondere auf Abteilungsleiterinnen und Teamleiterinnenebene gesteigert werden konnte.



Die Stadtwerke Münster GmbH trägt seit 2003 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Zielgruppenspezifische arbeitszeitrelevante Angebote

BNP Paribas Gruppe Deutschland

Zuschuss zur Ferienbetreuung

Um berufstätige Eltern zu unterstützen, übernimmt die BNP Paribas Niederlassung Deutschland die Kosten für eine Kinderferienbetreuung bis zu 5 Tage und für einen festen Höchstbetrag jährlich. Die Maßnahme wurde zum Jahresbeginn 2023 eingeführt. Das Angebot soll insbesondere dann helfen, wenn die Regelbetreuung nicht greift und es andere Lösungen braucht. Die Bezuschussung kann für Kinder bis 14 Jahre in Anspruch genommen werden. Mithilfe eines externen Dienstleisters gibt es neben virtuellen Kinderbetreuungsangeboten, Angebote zur Lernförderung und Vorträgen für Eltern sowie virtuell und vor Ort auch Ferienbetreuungsangebote. Hier können die Beschäftigten aus einer Vielzahl an Aktivitäten wie z. B. Ferienlager, Kreativkurse oder Naturerlebnisse wählen.

Diese gezielte Unterstützung soll Eltern bei der aufwändigen Organisation und Finanzierung von Ferienbetreuung entlasten und die Arbeitgeberattraktivität steigern.

Obwohl das Angebot erst seit Jahresbeginn besteht, gibt es sehr positives Feedback zum Angebot an sich und der unkomplizierten und schnellen Abwicklung.



Die BNP Paribas Gruppe Deutschland trägt das Zertifikat zum audit berufundfamilie seit 2017.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Ausbildung in Teilzeit

Seit der Einführung der Teilzeitausbildung im Jahr 2005 gemäß dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) diese innovative Ausbildungsform gefördert. In 2020 erfolgte eine bedeutende Aktualisierung der Rahmenbedingungen, um einen breiteren Personenkreis den Zugang zur Teilzeitausbildung zu ermöglichen. Das BIBB hat seine Ausbildungskonzepte entsprechend angepasst und begann 2021 den ersten Auszubildenden nach den neuen Bestimmungen in Teilzeit auszubilden.

Ein solcher Auszubildender, der aufgrund seiner Schwerbehinderung die Teilzeitausbildung wählte, berichtet: „Die Teilzeitausbildung im BIBB ermöglicht mir meine persönlichen und privaten Bedürfnisse, aufgrund meiner Schwerbehinderung, besser mit meiner Ausbildung zu vereinbaren. Im BIBB wurde die Teilzeitausbildung positiv aufgenommen und ich werde in allen Belangen unterstützt. Durch die verkürzte Ausbildungszeit kann ich mich besser auf die wesentlichen Inhalte der Ausbildung konzentrieren und fühle mich weniger belastet.“



Abbildung 6: Ein Auszubildender mit Schwerbehinderung des BIBB, der seine Ausbildung in Teilzeit absolviert (Quelle: BIBB).

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) trägt das Zertifikat zum audit berufundfamilie seit 2010.

FerienFreiZeit

Viele berufstätige Eltern stehen vor dem Problem, dass mit den Urlaubstagen nicht alle Ferien der Kinder abgedeckt werden können. Die Ferienplanung ist für viele Eltern alle Jahre wieder eine organisatorische Herausforderung. Die Klinikum Westfalen GmbH hat daher das Arbeitszeitmodell „FerienFreiZeit“ eingeführt. Damit haben die Mitarbeitenden des Klinikums die Option, ein Jahr lang an allen Ferientagen und Brückentagen freizunehmen (30 Tage im Jahr + 34 Freistellungstage). Im Gegenzug hierzu reduziert sich das Gehalt um 13 %. Die Arbeitszeit ergibt sich aus dem Beschäftigungsumfang und ist dabei sowohl in Voll- als auch in Teilzeit möglich.



Eltern haben durch das Modell die Möglichkeit, alle Ferien in Nordrhein-Westfalen mit Ihren Kindern gemeinsam zu verbringen.

Um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, wurde in einer Beschäftigtenumfrage erörtert, wie das Klinikum Westfalen als Arbeitgeber im Bereich der Work-Life-Balance bestmöglich unterstützen kann. Rückmeldungen aus der Belegschaft führten zu der Entwicklung des Arbeitszeitmodell „FerienFreiZeit“. Dieses Projekt ermöglicht noch mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wird derzeit vom Klinikum Westfalen für die Knappschaftskliniken pilotiert.



Über das Arbeitszeitmodell berichtete der Fernsehsender WDR in seiner Lokalzeit aus Dortmund am 26.09.2023: <https://www.ardmediathek.de/video/lokalzeit-aus-dortmund/lokalzeit-aus-dortmund-oder-26-09-2023/wdr-dortmund/Y3JpZDovL3dkci5kZS9CZWl0cmFnLXNvcGhvcmlEtNjEyNDE2NmUtOGZjZi00ODFjLTk3MDYtMmFhNGY3NzUwY2Ex>.



Auch WDR aktuell griff das neue Arbeitszeitmodell in der Sendung vom 26.09.2023 auf: <https://www1.wdr.de/fernsehen/wdr-aktuell/videos/klinikum-westfalen-stellt-neues-gehaltsmodell-vor-100.html>

Zudem berichtete der Sender Welt-TV über das Pilotprojekt: https://www.youtube.com/watch?v=5C4jmH_YSc



Abbildung 7: Image-Foto zum Arbeitszeitmodell FerienFreiZeit mit der Aufschrift Flexible Arbeiten (Quelle: Klinikum Westfalen GmbH)

Die Klinikum Westfalen GmbH nutzt das audit berufundfamilie zur Gestaltung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik seit 2019.

Landeshauptstadt Düsseldorf

Ausbildung in Teilzeit

Junge Menschen, die bereits früh in ihrer Lebensphase eine besondere Verantwortung übernommen haben, sei es als junges Elternteil oder zur Pflege eines Familienmitglieds, haben es oft schwer, gleichzeitig zu ihrer besonderen Situation eine qualifizierte Berufsausbildung in Vollzeit zu absolvieren. Um diesen Personen eine Möglichkeit zu bieten, berufliche Perspektive und private Verpflichtung im Einklang zu bringen, gibt es bei der Landeshauptstadt Düsseldorf seit längerem die Option, Ausbildungen in Teilzeit zu absolvieren. So können gleichzeitig berufliche Qualifikationen erlangt, der Lebensunterhalt verdient und private Verpflichtungen erfüllt werden.



Die konkrete Ausgestaltung der Teilzeitberufsausbildung und somit auch die genaue Stundenverteilung wird zwischen der Nachwuchskraft und der Landeshauptstadt Düsseldorf vereinbart. Dabei werden die individuellen Bedürfnisse der Nachwuchskraft besprochen und anschließend die sinnvollste Teilzeitvariante vereinbart.



Für die Landeshauptstadt Düsseldorf zahlt sich das Angebot von Ausbildungen in Teilzeit bereits aus, da so neue junge motivierte und engagierte Menschen als zukünftige Kolleg*innen gewonnen wurden.



Kurzfristige Betreuung der Kinder am Arbeitsplatz

Es kommt immer häufiger vor, dass die herkömmliche Kinderbetreuung durch Dritte ausfällt, wie beispielsweise bei einem Streik der Kita, aufgrund von Krankheit, unerwarteten Engpässen oder unvorhersehbaren Ereignissen. In einer solchen Notsituation können Beschäftigte der Landeshauptstadt Düsseldorf ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz nehmen, wenn Tätigkeit und Aufgabe es zulassen. Wichtig ist, dass es nicht die Sicherheit gefährdet, etwa beim Umgang mit gefährlichen Chemikalien oder Werkzeugen. Damit die Kinder sich nicht langweilen, stehen an großen Verwaltungsstandorten mobile Spielecontainer zur Ausleihe zur Verfügung, die beispielsweise Malutensilien, Spielsachen oder Bücher beinhalten. Die Verantwortung für die Kinder bleibt während der Betreuung am Arbeitsplatz vollumfänglich bei den Eltern.



Mit der Maßnahme sollen Beschäftigte bei kurzfristigen Betreuungsengpässen entlastet werden. Arbeitsausfälle der Beschäftigten können so verhindert werden und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben werden unterstützt.



Die Landeshauptstadt Düsseldorf trägt seit 2014 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Ausbildung in Teilzeit

Bereits seit Oktober 2017 können Interessierte beim Landratsamt Sigmaringen eine Ausbildung in Teilzeit absolvieren. Die Ausbildung in Teilzeit steht grundsätzlich allen Interessierten offen und wird bei den Stellenausschreibungen für die Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten bereits ausdrücklich erwähnt. Besonders im Blick hat das Landratsamt dabei Frauen* und Männer* mit Kindern – beispielsweise diejenigen, die bereits in sehr jungen Jahren Eltern werden oder sich nach einer ersten Ausbildung beruflich noch einmal anders orientieren möchten. Voraussetzung für eine Ausbildung in Teilzeit ist eine Wochenarbeitszeit von mindestens 19,5 Stunden. Darüber hinaus können die Auszubildenden den Umfang aber frei wählen.

Das Landratsamt möchte so die Work-Life-Balance fördern und mehr Menschen für eine Ausbildung im Landratsamt begeistern.

Das Landratsamt entwickelt sich weiter auf seinem Weg als familienfreundlichem und lebensphasenorientierten Arbeitgeber und die Auszubildenden haben so viel Zeit für ihre Familie, wie sie es sich wünschen.



Abbildung 8: Kollage aus dem Auszug einer Pressemitteilung zur Ausbildung in Teilzeit und dem Foto einer Auszubildenden vor dem großformatigen Organisationsschild des Landratsamts Sigmaringen (Quelle: Landratsamt Sigmaringen)

Das Landratsamt Sigmaringen ist seit 2015 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

Um Beschäftigte mit Kindern zu unterstützen, gibt die MediClin Seepark Klinik betreffenden Mitarbeitenden die Möglichkeit im Notfall ihren Nachwuchs mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Dies ist auch langfristig möglich, um etwa den Zeitraum zu überbrücken, bis die Beschäftigten einen Betreuungsplatz in Krippe oder Kita haben.



So soll Eltern aktiv unter die Arme gegriffen werden, ihre Arbeitszeit auch bei Ausfall der Regelbetreuung – zumindest in Teilen – ausfüllen zu können. Die Arbeitskraft bleibt für die Klinik erhalten und eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz ist dadurch ebenfalls möglich.



Gute Aussichten für die MediClin Seepark Klinik: Die Beschäftigten werden besser an die Klinik gebunden und die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht sich.



Die MediClin Seepark Klinik ist seit 2008 Zertifikatsträger zum audit berufundfamilie.

Etablierung von internen Vertrauenspersonen als niederschwelliges Beratungsangebot

„Zeit für Vertrauen in der Arbeitszeit“ könnte das Motto des folgenden Angebots der Stadtwerke Münster GmbH lauten. Zur Unterstützung von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz in Belastungs- und Krisensituationen als Sparrings- und Austauschpartner z.B. bei Überforderung, Konflikten, Digitalisierung, aber auch bei Vereinbarkeitsthemen gibt es bei den Stadtwerken interne Vertrauenspersonen. Grundsätzlich sind die Führungskräfte immer auch Ansprechpartner*innen für persönliche Themen und bieten einen vertrauensvollen Austausch und ihre Unterstützung an. Da das Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ in unterschiedlichen Dimensionen derzeit immer wieder angesprochen wird, sollen die Führungskräfte mit der Einführung von internen Vertrauenspersonen entlastet werden. Gleichzeitig bieten die Stadtwerke den Mitarbeitenden so neben der geförderten offenen Kommunikation mit den Führungskräften eine weitere Zulaufstelle, bei der sie Schwierigkeiten und Konflikte ansprechen können. Das ist wichtig, denn eine frühzeitige Intervention kann zu einer schnellen Erleichterung im Umgang mit der schwierigen Situation führen und ggf. werden längere Ausfallzeiten vermieden.



Die Vertrauenspersonen bieten eine niederschwellige Möglichkeit für die Mitarbeitenden, sich in Belastungssituationen Unterstützung zu holen. Sie vermitteln die Mitarbeitenden, die sich an sie wenden an in- und externe Netzwerke weiter und geben Hilfe zur Selbsthilfe bzw. stärken die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden in den Gesprächen. Gleichzeitig bieten die Vertrauenspersonen Orientierung, um passgenaue weitere Maßnahmen ableiten zu können (auch in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung und den Führungskräften). Das betriebliche Gesundheitsmanagement setzt in der neuen Betriebsvereinbarung Gesundheit verankerte Ausbildung von internen Vertrauenspersonen intern um. Das Vertrauen spielt hierbei eine wesentliche Rolle, ist selbstverständlich.



Aktuell befinden sich 13 Mitarbeitende aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen und unterschiedlichen Ebenen in der Ausbildung zur Vertrauensperson. Nach Abschluss der Ausbildung Ende des Jahres 2023 sollen die Beschäftigten über unterschiedliche Wege im Unternehmen bekannt gemacht werden. Die Vertrauenspersonen werden in ihrer Arbeit durch regelmäßige Supervisionstermine unterstützt.



Die Stadtwerke Münster GmbH trägt seit 2003 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

„Pflegezeit“: Betriebliche Pflege-Guides

Immer mehr Studierende und Beschäftigte an der Universität des Saarlandes (UdS) tragen neben Studium und Beruf eine Pflegeverantwortung. Dies kann sich auf die Länge des Studiums und die Arbeitszeit auswirken. Seit 2023 hat die Universität des Saarlandes daher mit Estelle Klein-Frey und Michelle Froese-Kuhn aus der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement zwei betriebliche Pflege-Guides. Die Pflege-Guides bieten Beschäftigten mit Pflegeverantwortung unkompliziert und in vertraulichem Rahmen Orientierungshilfe, die gerade beim meist plötzlichen Eintreten eines Pflegefalls dringend benötigt wird. Das Wichtige dabei: Die Pflege-Guides sind während der Arbeitszeit ansprechbar. Es wird sich während der Arbeitszeit Zeit für das Thema Pflege genommen und nach Möglichkeit auch nach Lösungen für die betreffenden Beschäftigten gesucht, die auch die Arbeitszeit betreffen können.



Den Pflege-Guides stehen umfangreiche Materialien zur Verfügung und sie können zudem auf das Pflege-Guide-Netzwerk zurückgreifen. Die betrieblichen Pflege-Guides unterstützen mit:

- Informationen zu den gesetzlichen und innerbetrieblichen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege,
- Informationen zu den wichtigsten Schritten, die im Pflegefall zu unternehmen sind,
- Adressen der relevanten Beratungsstellen vor Ort,
- Hinweise und Materialien zu Vorsorgemaßnahmen (z. B. Vollmachten),
- Verweis auf die Unterstützungsmöglichkeiten der Netzwerkpartner*innen (auch bei psychischer Belastung).

Ziel der Betrieblichen Pflegeguides ist es, der Pflegeverantwortung von Beschäftigten und Studierenden im universitären Kontext Rechnung zu tragen und damit die Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung und Beruf an der Universität des Saarlandes.



Beschäftigte und Studierende haben so die Möglichkeit, sich niederschwellig beraten zu lassen und auch in plötzlich eintretenden Pflegefall eine erste Anlaufstelle während der Arbeitszeit.



Zeit für Vielfalt: Diversity Orientation Training

Mit dem Diversity Orientation Training (DOT) der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement (CDM) wurde an der Universität des Saarlandes ein Format entwickelt, das sich speziell an Professor*innen und Führungskräfte der Universität richtet und das an die Arbeitszeit angerechnet wird.



Neben der Einführung in das Konzept und die Definitionen von Diversity sowie die entsprechenden Policies wird die eigene Awareness geschult, um das Verständnis für Diversität und Diskriminierung zu stärken. Das Training beinhaltet auch Fallstudien, die praktische Beispiele zur Anwendung von Diversity-Prinzipien bieten. Darüber hinaus werden Maßnahmen der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement vorgestellt, wie etwa die Förderung der Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben mit Studium oder Beruf oder die Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten. Das Training kann in verschiedenen Formaten durchgeführt werden, einschließlich Workshops, Schulungen, Online-Kursen und Präsentationen.

Das DOT zielt darauf ab, das Verständnis für Diversität zu fördern, Diskriminierung zu bekämpfen und eine inklusive und chancengerechte Umgebung an der Universität zu schaffen.



Durch das DOT wird die eigene Awareness für Diversität und das Verständnis für Diversität und einen diskriminierungsfreien Umgang durch Professor*innen und Führungskräfte gefördert.



Diversity Room – ein Raum für viele!

Im Rahmen ihres Bekenntnisses zu Diversität und Inklusion schafft die Universität des Saarlandes ebenfalls Räume, die der Vielfalt ihrer Studierenden und Beschäftigten auch in der Arbeitszeit Rechnung tragen. Daher wurde im April 2022 ein Diversity Room konzipiert und etabliert, der je nach Bedarf verschiedene Funktionen erfüllen kann:



- Arbeitsplatz für Menschen mit Blindheit und Sehbeeinträchtigungen sowie mit technischer Unterstützung bei Legasthenie,
- Extraraum für Klausuren, Lernraum, Ruheraum (z. B. für Menschen im Autismus-Spektrum oder mit ADHS, für Schwangere und ältere Menschen),
- Ort zum Stillen, Kinderbetreuungsraum.
- Darüber hinaus ist die Nutzung des Raums als Gebets- und Meditationsraum ausdrücklich erwünscht.
- Die Nutzungsmöglichkeiten sollen auch zukünftig weiter ausgebaut werden.
- Der Zugang steht allen Studierenden und Beschäftigten nach einer Anmeldung bei der Kontaktstelle Studium und Behinderung der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement offen und kann dann flexibel gebucht werden.

Mit dem Diversity Room möchte die Universität einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie leisten und die Sichtbarkeit von Diversität und Inklusion an der Universität des Saarlandes erhöhen.



Das innovative Raumnutzungskonzept überzeugt auch extern: So wurde der Diversity Room vom Stifterverband zur „Hochschulperle Oktober 2022“ gekürt und erreichte bei der Jahresabstimmung den 3. Platz. Als eine der drei besten Einreichungen in der Kategorie „Inclusive Workplace“ gelangte er ins Finale des Impact of Diversity Award 2023.



Mehr Informationen gibt es auf der Website der Universität: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/chancengleichheit/diversity-room.html>

Mobile Kinderzimmer (MoKi)

Seit Oktober 2022 unterstützt das Familienbüro Eltern mit Mobilen Kinderzimmern (MoKi), damit das Büro oder der Seminarraum im Handumdrehen zum Kinderzimmer wird. Gefüllt mit diversitätssensiblem und nachhaltigem Spielmaterial sowie mehrsprachigen Büchern bieten sie Spaß für unterschiedliche Altersgruppen. Es ist auch eine Outdoor-Version verfügbar.

Ziel des Angebots ist es, studierende und berufstätige Eltern bei der Kinderbetreuung zu unterstützen und den Campus als Ort der Vereinbarkeit sichtbar zu machen.

Das Angebot kann flexibel und schnell durch Eltern genutzt werden. Sie erhalten durch das mobile Kinderzimmer den notwendigen zeitlichen Freiraum ihren studentischen oder beruflichen Aufgaben nachzukommen.

Mehr Infos zum „MoKi“ gibt es hier: www.uni-saarland.de/verwaltung/chancengleichheit/familienbuero/kinder/moki.html



Abbildung 9: Foto zeigt Info-Flyer zum MoKi (Quelle: Universität des Saarlandes).

Die Universität des Saarlandes trägt das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule seit 2004.



berufundfamilie Service GmbH
Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 7171333-0
info@berufundfamilie.de
www.berufundfamilie.de



#personalbewusst