

familie & firma

DAS MAGAZIN

Februar 2010

Informationen für Unternehmer

Sonderausgabe:
Familienfreundliche
Maßnahmen in
der Übersicht

FAMILIENFREUNDLICHKEIT LOHNT SICH // Weniger Personalfuktuation, höhere Motivation und kürzere Elternzeit. **INTERVIEW** // Elisabeth Knollenborg von der Steuerberatungskanzlei Knollenborg & Partner zum Thema „Familienfreundlich sein, Steuern sparen“. **JETZT NEU** // Das emsländische Gütesiegel für Familienfreundlichkeit.

Emsländische Stiftung
**Beruf und
Familie**

Inhalt

- Seite 4 **TYPISCH EMSLAND**
Die Emsländische Stiftung Beruf und Familie stellt sich vor.
- Seite 6 **DAS MACHT SICH BEZAHLT**
Über den Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen.
- Seite 8 **FLEXIBILITÄT SCHAFFT SPIELRAUM**
Maßnahmen für flexible Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe in der Übersicht.
- Seite 10 **KINDERBETREUUNG IST MASSARBEIT**
Ob regelmäßig, im Notfall oder rund um die Uhr, auf jeden Fall bedarfsgerecht und zuverlässig.
- Seite 12 **BERUF UND PFLEGE**
Demografischer Wandel rückt das Thema Pflege in den Fokus.
- Seite 14 **FAMILIENFREUNDLICH STEUERN SPAREN**
Interview mit Elisabeth Knollenborg, Steuerberaterin in der Steuerberatungskanzlei Knollenborg & Partner.
- Seite 16 **DAS EMSLÄNDISCHE GÜTESIEGEL**
Jetzt neu für familienfreundliche Unternehmen und solche, die es werden wollen.
- Seite 18 **HIER SIND SIE RICHTIG!**
Adressen der Familien- und Mütterzentren im Emsland und überregionale Initiativen.

www.familienstiftung-emsland.de

Krise als Chance

In der letzten Zeit habe ich oft an einen Ausspruch von Richard von Weizsäcker denken müssen. Er sagte einmal: „Wir sollten von den Chinesen lernen – sie haben das gleiche Schriftzeichen für Krise und Chance.“ Bezogen auf die aktuelle Wirtschaftslage stellt sich die Frage, ob man die Wirtschaftskrise in der Tat als Chance für einen Neuanfang sehen kann und welchen Stellenwert eine familienfreundliche Unternehmenspolitik in wirtschaftlich kritischen Zeiten einnimmt.

Grundsätzlich bin ich davon überzeugt, dass Familienfreundlichkeit ein elementarer Baustein eines fortschrittlichen und zukunftsfähigen Unternehmens ist. Fakt ist doch, dass Unternehmen darauf angewiesen sind, engagierte und qualifizierte Mitarbeiter zu rekrutieren und langfristig an sich zu binden. Auch oder gerade in Zeiten der Wirtschaftskrise. Ein attraktives, familienfreundliches Arbeitgeberimage kann zum Zünglein an der Waage werden, wenn es darum geht, wie ein Unternehmen aus der Krise hervorgeht. Außerdem beseitigt die Krise nicht den internationalen Fachkräftemangel, der die Wirtschaft auch in Zukunft vor große Herausforderungen stellen wird.

Familienfreundlichkeit ist somit auch in Krisenzeiten aktuell. Der Ansicht sind übrigens auch etwa 70 Prozent der Betriebe in Deutschland: Einer aktuellen Umfrage des Bundesfamilienministeriums zufolge bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie trotz Krise oben auf der Agenda der Unternehmen. Und das nicht nur aufgrund der sozialen Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. 74 Prozent der befragten Unternehmen sehen durch eine familienfreundliche Ausrichtung konkrete betriebswirtschaftliche Vorteile.

Deshalb mein Appell: Stellen Sie heute die Weichen zu mehr Familienfreundlichkeit, sehen Sie die Krise als Chance an, aus der Sie gestärkt hervorgehen können. Auf den folgenden Seiten finden Sie einige Ratschläge und Beispiele, die zeigen, dass mehr Familienfreundlichkeit nicht automatisch mit höheren Kosten oder größerem Planungsaufwand verbunden ist. Für weitere Informationen, persönliche Beratung und individuelle Unterstützung steht Ihnen Unternehmenscoach Ursula Günster-Schöning gerne zur Verfügung.

Ihr Hermann Bröring

Vorsitzender
Emsländische Stiftung
Beruf und Familie



TYPISCH EMSLAND

Die Emsländische Stiftung Beruf und Familie stellt sich vor.

Ende 2006 hat der Wirtschaftsverband Emsland gemeinsam mit dem Landkreis die Emsländische Stiftung für Beruf und Familie ins Leben gerufen. Ziel ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben. Dafür werden an Personen und Einrichtungen im Emsland nach sorgfältiger Prüfung des Förderantrages finanzielle Zuwendungen erteilt.

Die Emsländische Stiftung Beruf und Familie versteht sich auch als Impulsgeber

und durch die hauptamtliche Tätigkeit des Unternehmenscoach als tatkräftiger Ideenlieferant und Realisierungspartner.

Mit Erfolg: Neben den zahlreichen realisierten Projekten belegt auch die überregionale Resonanz die überdurchschnittlichen Leistungen der Familienstiftung. So wurde sie im Laufe ihrer jungen Geschichte bereits im Rahmen des Sparkassen-Wettbewerbs „Jeden Tag eine gute Idee“, in der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ unter Schirmherrschaft von Bundespräsident Horst Köhler und als „Unternehmen



Bei der Preisverleihung „Unternehmen für die Region“ der Bertelsmann Stiftung Berlin im Februar 2009 (v. l.): Anna Voßkuhl, Familienzentrum Papenburg, Inge Hennekes, Vorsitzende des Stiftungsbeirates, Hermann Bröring, Vorsitzender der Stiftung sowie Ursula Günster-Schöning, Unternehmenscoach.



für die Region“ durch die Bertelsmann-Stiftung ausgezeichnet.

Übrigens: Das Stiftungskapital von inzwischen mehr als 1,5 Millionen Euro konnte durch die Beteiligung von insgesamt 57 Stiftern zusammengetragen werden – ein starker Beweis für die Verbundenheit der hiesigen Wirtschaft mit der Region.

Typisch emsländische Lösungen:

- › Tagesbetreuungsstützpunkt Papenburg vermittelt Notfall-Tagesmütter
- › Mittagsangebot „Family und Food“ in diversen Kantinen für Arbeitnehmer und deren Kinder
- › Integrierter Betriebskindergarten bei der BP
- › Betriebskinderkrippe bei PRO URBAN
- › Rund-um-die-Uhr-Betreuung im Mütterzentrum Meppen
- › Ausbildung von pädagogischen Mitarbeitern für die zusätzliche Betreuung von Grundschulkindern am Nachmittag in den Schulen
- › Betriebskindergarten „Küken & Friends“ bei der Firma Rothkötter Geflügel
- › Starter-Sets für werdende Eltern und Übernahme der Kindertagesstätten-Gebühren bei der Barlage GmbH
- › Emsländisches Gütesiegel für Familienfreundlichkeit

ORGANE DER STIFTUNG

Stiferversammlung

Die Stiferversammlung setzt sich aus natürlichen Personen sowie gesetzlichen Vertretern juristischer Personen zusammen, die einen wesentlichen Beitrag zum Stifterkapital geleistet haben. Sie bestimmen die Mitglieder des Stifervorstandes und beschließen auf Vorschlag des Vorstandes die Zusammensetzung des Stiftungsrates.

Stiftungsvorstand

Der Stiftungsvorstand setzt sich aus fünf Mitgliedern (Landrat des Emslandes, Vorsitzender des Emsländischen Wirtschaftsverbandes sowie drei gesellschaftliche Vertreter) zusammen und verwaltet die Stiftung, das Stiftungsvermögen sowie die Vergabe von Stiftungsmitteln.

Stiftungsrat

Der Stiftungsrat besteht aus acht Mitgliedern, berät über Förderanträge und gibt entsprechende Empfehlungen an den Stiftungsvorstand ab.



© Foto: Erfolgsfaktor Familie

Partner gesucht

Die Emsländische Stiftung Beruf und Familie ist auf Unterstützung durch die Wirtschaft angewiesen. Deshalb sind Stifter und Förderer jederzeit herzlich willkommen. Legen Sie noch heute den Grundstein zu mehr Familienfreundlichkeit im Emsland!



Kinderbetreuung mitten im Bürogebäude. Die Betriebskinderkrippe der PRO URBAN wird von den Mitarbeitern geschätzt.

DAS MACHT SICH BEZAHLT

Über den Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen.

Es ist nicht immer einfach, Kosten und Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen eins zu eins aufzurechnen, handelt es sich hierbei doch oftmals um so genannte „soft facts“, die auf eine Langzeitwirkung zielen. Dennoch oder gerade deshalb hat sich die Prognos AG dieses Themas angenommen. Sie erstellte zahlreiche detaillierte Kosten-Nutzen-Analysen, die aufzeigen, inwiefern sich eine familienorientierte Unternehmenspolitik auszahlt. Dabei wurden sowohl Praxisstudien analysiert als auch eine Modellrechnung für die fiktive „Familien AG“ aufgestellt. Das Ergebnis: Jedes Jahr können Unternehmen je nach Betriebsgröße 10.000 bis 100.000 Euro einsparen.

Weniger Personalfluktuation

Qualifizierte und engagierte Mitarbeiter sind eine entscheidende Größe für den Erfolg eines Unternehmens. Nicht umsonst werden sie oft auch als „Humankapital“ be-

zeichnet. Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen die Bindung an und die Identifikation mit dem Unternehmen. Die Wechselbereitschaft wird drastisch reduziert. Betriebe können somit Wiederbeschaffungskosten sparen, die wesentlich höher sind, als viele annehmen. Denn neben den Kosten der für einen gewissen Zeitraum unbesetzten Stelle, den Anwerbungs- und Auswahlkosten fallen auch Einstellungskosten, Aus- und Fortbildungskosten, Einarbeitungskosten sowie Kosten für Minderleistung während der Einarbeitungszeit an.

Höhere Arbeitgeberattraktivität

Personalbindung ist ein wichtiger Effekt der Familienfreundlichkeit. Genauso wichtig ist allerdings – insbesondere angesichts des demografischen Wandels – die Personalgewinnung. Familienfreundliche Betriebe

haben nachweislich bessere Karten bei der Rekrutierung der umworbenen Nachwuchskräfte, weil sie als attraktiver wahrgenommen werden.

Schneller Wiedereinstieg

Mitarbeiter, deren Arbeitgeber familienfreundliche Leistungen wie Teilzeitarbeit oder Kinderbetreuung anbieten, kehren nach der Elternzeit schneller ins Berufsleben zurück. Dadurch können sowohl die Überbrückungskosten als auch die Wiedereingliederungskosten gesenkt werden, die proportional zur Dauer der Elternzeit ansteigen würden.

Höhere Motivation und Leistungsbereitschaft

Zufriedene Mitarbeiter sind die besseren Mitarbeiter. Denn wer zufrieden ist, ist auch engagierter, motivierter und leistungsbereiter. Klingt banal, ist aber ein zentraler Aspekt in der Personalpolitik.

Übrigens:

Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen können mit familienfreundlichen Maßnahmen punkten. Sie können flexibler auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen und konkrete Maßnahmen schneller im Betrieb umsetzen. Außerdem fallen die Kosten von Personalfluktuaton und Wiederbeschaffung in kleineren Betrieben stärker ins Gewicht als in Großkonzernen.



© Foto: Photocase

Eine Studie der „berufundfamilie gGmbH“ kam 2008 zu folgendem Ergebnis:

„Familienbewusste Unternehmen stellen sich in allen relevanten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen eindeutig besser. Sie weisen eine um 17 Prozent höhere Mitarbeiterproduktivität auf. Dieser Mehrwert lässt sich unter anderem zurückführen auf eine um 17 Prozent höhere Motivation der Beschäftigten, 13 Prozent geringere Fehlzeiten und eine um 17 Prozent höhere Bindung von Fachkräften. Damit gelingt es familienbewussten Unternehmen, ihre Kunden langfristiger an sich zu binden (12 Prozent).“

Quelle: www.beruf-und-familie.de

| | |
|--------------------------|--------|
| Mitarbeiterproduktivität | + 17 % |
| Fehlzeiten | - 13 % |
| Bindung von Fachkräften | + 17 % |

FLEXIBILITÄT SCHAFFT SPIELRAUM

Maßnahmen für flexible Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe in der Übersicht.

79 Prozent aller Deutschen attestieren Unternehmen Nachholbedarf in Sachen Familienfreundlichkeit. Das ergab eine 2008 durchgeführte, repräsentative Befragung des Bundesfamilienministeriums. Dabei gibt es eine Vielzahl familienfreundlicher Maßnahmen, die weder planungsaufwändig noch teuer sind. Durch eine flexible Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsabläufen können die Bedürfnisse der Mitarbeiter auf der einen und die des Unternehmens auf der anderen Seite effizient und kostengünstig in Einklang gebracht werden.

Flexible Arbeitszeiten

Teilzeitarbeit ist eine gleichermaßen beliebte wie probate Maßnahme, um den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Der Stundenumfang kann individuell mit den Mitarbeitern vereinbart und schrittweise erhöht werden. So bleibt dem Unternehmen das Know-how der Mitarbeiter erhalten und es schafft außerdem Anreize, nach der Erziehungszeit zügig in den Betrieb zurückzukehren.

Tipps: Manche Mitarbeiter möchten auch während der Elternzeit weiterarbeiten. Sprechen Sie das Thema im Betrieb an.

Gleitzeit zählt ebenfalls zu den wirksamsten und einfachsten Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit. Durch die flexible, individuelle Zeiteinteilung können Mitarbeiter Berufs- und Privatleben besser vereinbaren und zugleich auch betriebsbedingte Auftragsschwankungen ausgleichen. In der Regel legen Unternehmen eine Kernarbeitszeit fest. Das ist aber kein Muss.

Tipps: Organisieren Sie regelmäßig Teambesprechungen, bei denen jeder Mitarbeiter

anwesend ist. So stellen Sie sicher, dass die anfallende Arbeit rechtzeitig erledigt wird, und beugen Missverständnissen vor.

Jahresarbeitszeitkonten haben den Vorteil, dass Mitarbeiter Überstunden innerhalb eines Jahres ansammeln und flexibel ausgleichen können. Davon profitieren beide Seiten: Mitarbeiter können Überstunden beispielsweise für einen längeren Urlaub ansammeln und Unternehmen können Phasen mit hohem oder niedrigem Arbeitsaufkommen ausgleichen.

Tipps: Die Jahresarbeitszeit sollte im Vorfeld sorgfältig geplant und regelmäßig kontrolliert werden.

Sonderurlaub entlastet Mitarbeiter in dringenden Fällen, zum Beispiel bei einer Erkrankung des Kindes, Partners oder eines anderen Angehörigen. Auf diese Weise bleibt der zur Erholung benötigte Urlaub unangetastet. Für Unternehmen entstehen durch den Arbeitsausfall kaum Kosten, zumal Sonderurlaub nicht bezahlt wird.

Tipps: Diskutieren Sie das Thema Sonderurlaub frühzeitig mit allen Mitarbeitern, damit nicht fälschlicherweise der Eindruck entsteht, hierbei handele es sich um zusätzlich gewährte Freizeit. Außerdem sollten Sie die Kriterien zur Vergabe von Sonderurlaub klar definieren und allen Mitarbeitern transparent machen, um Neid oder Unverständnis vorzubeugen.

Pausen können hinsichtlich der Länge oder des Zeitraums flexibel geregelt werden. Mitarbeiter gewinnen hierdurch mehr Freiraum, regelmäßigen oder unvorhersehbaren familiären Verpflichtungen nachzukommen.

Tipps: Auch hier gilt es, klare Absprachen zu treffen, zum Beispiel hinsichtlich einer maximalen Dauer von Pausen.

Flexible Arbeitsabläufe

Telearbeit ermöglicht es Mitarbeitern, von zu Hause aus zu arbeiten, und eignet sich für Tätigkeiten, die nicht an Präsenz am Arbeitsplatz gebunden sind. Die Vorteile für Mitarbeiter liegen auf der Hand: Sie sind da, wenn zum Beispiel die Kinder aus der Schule kommen, und sparen außerdem lange Anfahrtswege zur Arbeit. Telearbeit kann mit oder ohne Kernzeit und auch in Teilzeit verrichtet werden.

Tipp: Halten Sie unbedingt engen Kontakt zu Mitarbeitern in Telearbeit und sorgen Sie dafür, dass sie über das aktuelle Geschehen im Betrieb informiert sind.

Alternierende Telearbeit ist eine beliebte Variante der Telearbeit. Mitarbeiter können

neben der Arbeit im Betrieb auch an bestimmten Tagen zu Hause arbeiten. Wichtig ist, dass verbindlich festgelegt wird, wann der Mitarbeiter im Betrieb beziehungsweise zu Hause arbeitet.

Tipp: Bei mehreren Mitarbeitern in Telearbeit kann ein zentraler Ansprechpartner für EDV-Notfälle sinnvoll sein.

Job-Sharing-Modelle zielen darauf ab, dass sich zwei oder mehr Personen einen Arbeitsplatz teilen. Die Mitarbeiter können die Arbeits- und Anwesenheitszeiten individuell absprechen und einteilen sowie gegebenenfalls kurzfristig füreinander einspringen.

Tipp: Achten Sie bei der Personalauswahl darauf, dass sich Mitarbeiter, die sich einen Job teilen, gut verstehen.



KINDERBETREUUNG IST MASSARBEIT

Ob regelmäßig, im Notfall oder rund um die Uhr, auf jeden Fall bedarfsgerecht und zuverlässig.



In den emsländischen Familien- und Mütterzentren kümmern sich erfahrene Erzieherinnen und Tagesmütter liebevoll um den Nachwuchs.

Mit Maßnahmen zu mehr Flexibilität am Arbeitsplatz legen Unternehmen den Grundstein zu mehr Familienfreundlichkeit. Das ist aber nur die halbe Miete. Ebenso wichtig ist eine zuverlässige Kinderbetreuung. Einer Umfrage des Statistischen Bundesamtes zufolge mangelt es in Deutschland insbesondere an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren. Nur 15,5 Prozent können in Kinderkrippen versorgt werden. Anders im Emsland: Hier besuchen 87 Prozent der unter Dreijährigen eine Kindertagesstätte, bei den Vier- bis Sechsjährigen sind es sogar 97 Prozent.

Regelmäßige Kinderbetreuung

Betriebsinterne Kinderbetreuung hat den Vorteil, dass sie individuell entwickelt und konzipiert wird und somit optimal an die

Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst ist. Zum Beispiel können die Öffnungszeiten besonders flexibel gestaltet werden, was Schichtarbeitern zugute kommt. Ein Betriebskindergarten oder eine Betriebskinderkrippe stellt für Mitarbeiter einen starken Anreiz dar, schneller aus der Elternzeit zurückzukehren. Sie wissen ihren Nachwuchs in der Nähe gut versorgt und können sich die oft mühselige Suche nach einem Betreuungsplatz sparen.

Tipp: Sprechen Sie andere Unternehmer an, falls der Bedarf an Betreuungsplätzen in Ihrem Betrieb derzeit zu gering ist. Viele Unternehmen haben gute Erfahrungen mit einem gemeinsamen Betriebskindergarten gesammelt.

Betriebsexterne Kinderbetreuung wird durch Kooperation mit einer schon vorhandenen Einrichtung vor Ort realisiert, zum Beispiel mit einem Kindergarten, einer

Kindertagesstätte oder einem Familienzentrum. Ein Vorzug der externen Betreuung besteht darin, dass Grundlagen wie kindgerechte Räumlichkeiten, qualifiziertes Personal und Know-how bereits vorhanden sind.

Tip: Eine gründliche Planung im Vorfeld ist das A und O. Klären Sie unbedingt ab, ob das bereits vorhandene Angebot, zum Beispiel hinsichtlich der Öffnungszeiten oder der Ferienbetreuung, ausreicht oder erweitert werden muss.

Kinderbetreuung auf Abruf

Bei Bedarf gibt es im Emsland zahlreiche Familien- und Mütterzentren, die Kinder auch kurzfristig in Obhut nehmen (siehe Seite 18). Das Mütterzentrum Meppen e. V. bietet sogar eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung, was insbesondere Eltern in Schichtarbeit zugute kommt. Das Angebot des Mütterzentrums richtet sich sowohl an die Eltern selbst als auch an Unternehmen, die Betreuungsleistungen für Mitarbeiter einkaufen können. Jedes Kind wird bedarfsgerecht betreut, von einer bis vierzig Stunden pro Woche.

In dringenden Notfällen, wenn zum Beispiel die Tagesmutter krank wird, ein Mitarbeiter kurzfristig auf Dienstreise oder betriebsbedingt länger arbeiten muss, ist der Tagesbetreuungsstützpunkt des Familienzentrums Papenburg der richtige Ansprechpartner. Qualifizierte „Notfall-Tagesmütter“ stehen auf Abruf bereit und übernehmen binnen maximal zwei Stunden die Kinderbetreuung: Bei sich Zuhause, im Haushalt der Familie, im Familienzentrum oder am Arbeitsplatz der Eltern.

Tip: Gegen eine geringe jährliche Gebühr können Unternehmen von diesem Modellprojekt profitieren. Unternehmenscoach Ursula Günster-Schöning berät Sie gerne.



INDIVIDUELLE BEISPIELE AUS DEM EMSLAND

Küken & Friends



© Stadt Haren (Ems)

Noch 2010 wird die Betriebskindertagesstätte „Küken & Friends“ der Firma Rothkötter Geflügel eröffnet. Geplant sind zwei Krippengruppen für jeweils 15 Kinder bis drei Jahren und zunächst eine Kindergartengruppe mit 20 Kindern bis sechs Jahren. Die Kindertagesstätte soll langfristig von 5.30 bis 22.30 Uhr geöffnet sein.

Die richtige Entscheidung



PRO URBAN hat 2008 die Betriebskinderkrippe „Stadtpünktchen“ eröffnet. Viermal pro Woche werden 4 Kinder direkt im Bürogebäude betreut. „Die Entscheidung für die Kinderkrippe war richtig. Sie wird sehr gut angenommen“, bilanziert Geschäftsführerin Marisa Möller.

Gut integriert



Vor einem Jahr hat die BP Lingen einen integrierten Betriebskindergarten in der Kindertagesstätte Trinitatis eröffnet. 18 Kinder im Alter von 3 Monaten bis 12 Jahren können das Angebot in Anspruch nehmen.

BERUF UND PFLEGE

Demografischer Wandel rückt das Thema Pflege in den Fokus.

Mit einer familienbewussten Personalpolitik assoziieren die meisten Menschen die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Familien mit Kindern. Es muss jedoch ein weiterer Aspekt einbezogen werden, der noch viel zu häufig außer Acht gelassen wird: Nämlich die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Dass dieses Thema in Zukunft kontinuierlich an Bedeutung zunehmen wird, ist in Anbetracht des demografischen Wandels evident. Das statistische Bundesamt „de-statis“ prognostiziert, dass bereits 2020

mehr als 2,9 Millionen Menschen pflegebedürftig sein werden. Für 2030 werden rund 3,4 Millionen Pflegebedürftige erwartet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss folglich umfassender betrachtet und umgesetzt werden. Zum Beispiel, indem Unternehmen bei familienfreundlichen Angeboten auch pflegende Angehörige berücksichtigen und Verständnis für deren – oftmals auch psychische – Doppelbelastung aufbringen. Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe sind ein probates Mittel, um sowohl Mitarbeitern mit Kindern als auch Mitarbeitern mit pflegebedürft-



Parallel zur steigenden Lebenserwartung nimmt auch die Anzahl der Pflegebedürftigen zu. Für pflegende Angehörige ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ein Drahtseilakt.

tigen Angehörigen den Drahtseilakt zwischen Beruf und Familie zu erleichtern.

Zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger können sich Arbeitnehmer von der Arbeit freistellen lassen. Das Gesetz unterscheidet zwischen kurzzeitiger Pflegefreistellung bis zu zehn Tagen und der Pflegezeit bis zu sechs Monaten.

Pflegefreistellung

Beschäftigte haben das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstagen fernzubleiben, wenn ein naher Angehöriger unvorhergesehen pflegebedürftig wird oder die Pflegebedürftigkeit z. B. durch eine Krankheit verschlimmert wird. Das gilt auch, wenn die Pflegeperson kurzfristig ausfällt. Für die Zeit der Pflegefreistellung besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Pflegezeit

Wer einen nahen Angehörigen zu Hause pflegt, kann sich für maximal sechs Monate vollständig oder teilweise freistellen lassen. Die Pflegebedürftigkeit muss durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachgewiesen werden.

Für den Fall einer **vollständigen Freistellung** von der Arbeitsleistung liegt kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Der Arbeitnehmer muss sich selbst um seinen Krankenversicherungsschutz kümmern.

Bei einer **teilweisen Freistellung** von der Arbeitsleistung besteht die Versicherungspflicht in allen Versicherungszweigen grundsätzlich fort. Eine Ausnahme ergibt

sich, wenn der Beschäftigungsumfang unter 400,01 Euro sinkt. Der Arbeitgeber meldet den Arbeitnehmer dann bei der Minijob-Zentrale an und entrichtet dorthin pauschale Beiträge.

Weitere Informationen finden Sie unter www.familienstiftung-emsland.de

Beratung

Unternehmenscoach Ursula Günster-Schöning berät Unternehmer und Personalverantwortliche persönlich zu allen Aspekten der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Mitarbeiter mit pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen erhalten beim Pflegestützpunkt Emsland – Beratungsagentur Informationen rund um das Thema Pflege, persönliche Beratung und Unterstützung. Kostenlos und vertraulich. Telefon 05931 44-2254.



© Foto: Rike/Pixelio

FAMILIENFREUNDLICH STEUERN SPAREN

Interview mit Elisabeth Knollenborg, Steuerberaterin in der Steuerberatungskanzlei Knollenborg & Partner.

In Sachen Familienfreundlichkeit macht der Steuerberatungskanzlei Knollenborg & Partner so schnell keiner was vor. 2004 wurde sie vom Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung zertifiziert, ein Jahr später im Rahmen des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2005“ im Bundeskanzleramt für Familienfreundlichkeit ausgezeichnet und 2009 wurde ihr der Emsländische Unternehmenspreis in der Kategorie „Familienfreundliches Projekt“ verliehen.



Mit Recht, denn das Familienunternehmen bietet beinahe die gesamte Palette familienfreundlicher Maßnahmen: Es gibt flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zu Teilzeit- und Telearbeit, gesundheitsfördernde Maßnahmen, eine Spielecke im Betrieb, Zuschüsse für Tagesmutter- und Kindergartengebühren sowie Mittagessen und seit 2005 auch eine Kooperation mit der Diakonie, so dass Mitarbeiter dort bei Bedarf kostenlos eine psycho-soziale Beratung in Anspruch nehmen können.

Mitinhaberin Elisabeth Knollenborg ist überzeugt, dass sich Familienfreundlichkeit rechnet. Warum, erläutert sie im Interview.

In Ihrem Unternehmen wird seit Jahren sehr viel für Familienfreundlichkeit getan. Ich frage jetzt einmal bewusst provokant: Lohnt sich der Aufwand letzten Endes überhaupt?

KNOLLENBORG: Auf jeden Fall, ja! Viele unserer Mitarbeiter sind seit ihrer Ausbildung bei uns, auf diese oftmals jahrzehntelange Erfahrung möchten wir keinesfalls verzichten. Dabei, und das ist das Bemerkenswerte, sind circa 80 Prozent Frauen. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, kehren sie gerne schnell aus der Elternzeit zurück.

Das ist die eine Seite der Medaille: Wir möchten gute Mitarbeiter rekrutieren und binden. Andererseits müssen wir selbstverständlich auch die Kosten im Auge behalten. Aus Erfahrung können wir sagen: Mit Familienfreundlichkeit schlägt man zwei Fliegen mit einer Klappe. Vorteile bei Rekrutierung und Bindung der Mitarbeiter auf der einen und Steuereinsparungen in nicht unbeträchtlicher Höhe auf der anderen Seite.

Gehaltserhöhung und Kinderbetreuungszuschuss im Vergleich

| | Gehaltserhöhung | Kinderbetreuungszuschuss |
|---|-----------------|--------------------------|
| Bruttolohn alt | 2.500,00 € | 2.500,00 € |
| Gehaltserhöhung | 200,00 € | 0,00 € |
| steuer-/sozialversicherungspflichtiger Bruttolohn neu | 2.700,00 € | 2.500,00 € |
| Steuern | 792,00 € | 708,00 € |
| Sozialversicherung Arbeitnehmer-Anteil | 546,00 € | 506,00 € |
| Sozialversicherung Arbeitgeber-Anteil | 522,00 € | 483,00 € |
| Kinderbetreuungszuschuss | 0,00 € | 200,00 € |
| Brutto-Personalaufwand Arbeitgeber | 3.222,00 € | 3.183,00 € |
| monatliches Netto-Einkommen | 1.362,00 € | 1.486,00 € |
| Vorteil Arbeitnehmer | 0,00 € | 124,00 € |
| Vorteil Arbeitgeber | 0,00 € | 39,00 € |

Steuerberatungskanzlei Knollenborg & Partner

Können Sie Beispiele nennen?

KNOLLENBORG: Gerne. Unternehmen, die die Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder wie Betriebskindergärten, Kinderkrippen oder Tagesmütter fördern, können ihren Mitarbeitern einen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss zahlen. Die Aufwendungen sind allerdings nachzuweisen. Wenn ein Unternehmen seinen Mitarbeitern beispielsweise anstelle einer Gehaltserhöhung von 200 Euro anbietet, die Kosten für die Kinderbetreuung in derselben Höhe zu tragen, haben unterm Strich beide Parteien mehr davon: Der Arbeitgeber spart den Anteil zur Sozialversicherung, der Arbeitnehmer spart Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Eine steuerlich überaus interessante Alternative zur Gehaltserhöhung!

In der Tat. Was ist mit bereits schulpflichtigen Kindern?

KNOLLENBORG: Die Übernahme der Betreuungskosten für schulpflichtige Kinder ist zwar steuer- und sozialversicherungspflichtig, aber in voller Höhe als Betriebsausgaben absetzbar. Gleiches gilt auch für Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Betreuungspersonen.

Im Auftrag der Familienstiftung und des Überbetrieblichen Verbundes haben wir uns an das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ und Dr. Hermann Kues vom Bundesfamilienministerium gewandt. Es wird geprüft, die Steuerfreiheit auf bis zu 14 Jahre auszuweiten. Hierfür werden wir uns weiterhin einsetzen.

Das klingt vielversprechend. Welche weiteren Möglichkeiten haben Mitarbeiter, Steuern zu sparen?

KNOLLENBORG: Seit 2006 können die Kinderbetreuungskosten in Höhe von Zweidrittel der Aufwendungen, maximal jedoch 4.000 Euro pro Kind und Jahr, abgesetzt werden.

Außerdem konnten bis 2008 anteilig Kosten für so genannte haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse von der Steuer abgezogen werden. Bei einer geringfügig beschäftigten Haushaltshilfe konnten 10 Prozent, bei einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Haushaltshilfe 12 Prozent bei der Steuer gewinnmindernd

berücksichtigt werden. Die Höchstgrenze lag bei maximal 510 bzw. 2.400 Euro. Seit 2009 ist diese Vorschrift mit den Pflegeaufwendungen zusammengefasst. Konkret: Die Steuer bei sozialpflichtig beschäftigten Haushaltshilfen, haushaltsnahen Dienstleistungen, Pflege- und Betreuungsleistungen sowie Heimunterbringungen kann um bis zu 20 Prozent der Aufwendungen, maximal jedoch 4.000 Euro pro Jahr gemindert werden. Das heißt es können bis zu 20.000 Euro abgesetzt werden.

Inwiefern können Essenszuschüsse steuerlich geltend gemacht werden?

KNOLLENBORG: Unternehmen können Essensmarken für bestimmte Gaststätten oder Kantinen bis zu einem Wert von 5,90 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei abgeben. Wichtig ist allerdings, dass der Arbeitnehmer eine Zuzahlung in Höhe des Sachbezugswertes, seit 2010 sind das 2,80 Euro, leistet. Auch das Essen in der haus-eigenen Kantine kann unter denselben Voraussetzungen abgegeben werden.

CHECKLISTE STEUERTIPPS

- › Kinderbetreuungskostenzuschuss
- › Steuer- und sozialversicherungsfreie Übernahme psycho-sozialer Beratungsleistungen
- › Haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse und Dienstleistungen
- › Steuer- und sozialversicherungsfreie Gewährung von Sachleistungen
- › Steuer- und sozialversicherungsfreie Essenszuschüsse
- › Steuer- und sozialversicherungsfreie Geschenke und Aufmerksamkeiten (bis zu 40 Euro)
- › Fahrtkostenerstattung
- › Gewährung von Darlehen
- › Beihilfe und Unterstützung in Notfällen
- › Gesundheitsfördernde Maßnahmen



Unternehmenscoach und Auditor Ursula Günster-Schöning berät und begleitet Unternehmen im Zertifizierungsprozess.

DAS EMSLÄNDISCHE GÜTESIEGEL

Jetzt neu für familienfreundliche Unternehmen und solche, die es werden wollen.

Als jüngstes Projekt hat die Emsländische Stiftung Beruf und Familie das Emsländische Gütesiegel für Familienfreundlichkeit entwickelt.



Das Gütesiegel ist passgenau auf die Anforderungen emsländischer Unternehmen zugeschnitten. Es berücksichtigt nämlich regionale Besonderheiten und wurde speziell für kleine und mittelständische Unternehmen mit bis zu 1.000 Mitarbeitern konzipiert.

Mit einer Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber setzen Sie klare Zeichen: Für Mitarbeiter, Kunden und die Öffentlichkeit.

**Geringe Kosten,
wenig Zeitaufwand**

Die Zertifizierung ist kostengünstig und nimmt wenig Zeit in Anspruch. Unternehmenscoach Ursula Günster-Schöning eruiert in enger Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung und Vertretern der Belegschaft individuelle Lösungsansätze zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei werden nur Aspekte mit unmittelbarem Bezug zum Unternehmen aufgegriffen – praktisch und zielorientiert. Neben der Qualität hat das emsländische Gütesiegel noch einen weiteren Vorteil: Es ist bezahlbar! Dank einer Subventionierung durch die Emsländische Stiftung ist

es auch für kleine Betriebe erschwinglich. Familienfreundliche Betriebe haben nachweislich bessere Karten bei der Rekrutierung der umworbenen Nachwuchskräfte, weil sie als attraktiver wahrgenommen werden.

Was kostet eine Zertifizierung?

Eigenanteil für Unternehmen mit bis zu

| | |
|---------------------|------------|
| 15 Mitarbeitern: | 350 Euro |
| 50 Mitarbeitern: | 700 Euro |
| 100 Mitarbeitern: | 1.250 Euro |
| 250 Mitarbeitern: | 1.500 Euro |
| 500 Mitarbeitern: | 2.500 Euro |
| 1.000 Mitarbeitern: | 4.000 Euro |

Der Zertifizierungsprozess in fünf Schritten.

1. Sie beantworten einen kurzen Fragebogen (ca. 3-4 Seiten) zum Ist-Zustand in Ihrem Hause.

2. Auf dieser Basis wird ein gemeinsamer Workshop mit Unternehmensleitung und Belegschaft durch den Auditor (Unternehmenscoach) vorbereitet.

3. Im Strategieworkshop (ca. 2-6 Stunden je nach Unternehmensgröße) wird in folgenden zentralen Handlungsfeldern gearbeitet:

› Kommunikation und Information

› Führungskompetenzen

› Personal- und Teamentwicklung

› Arbeitszeit

› Service für Familien

4. Auf dieser Grundlage werden konkrete Zielvereinbarungen getroffen. Für die Verleihung des Gütesiegels müssen mindestens drei Kriterien in den fünf Handlungsfeldern umgesetzt sein sowie zwei nachhaltige Verbesserungsvorschläge für die nächsten drei Jahre entwickelt werden.

5. Ihre Zielvereinbarungen und die entsprechenden Umsetzungspläne stellen Ihre „Bewerbung“ für das Gütesiegel dar. Maßnahmen und Realisierung werden durch den Auditor bewertet. Im Anschluss verleiht die Stiftung das Gütesiegel für einen Zeitraum von drei Jahren.

Nach drei Jahren findet ein erneutes Arbeitstreffen mit dem Auditor statt, in dem die bisherigen Maßnahmen reflektiert und Weiterentwicklungen vorgeschlagen werden. Wenn hier Erfolge und Fortschritte zu verzeichnen sind, kann das Siegel für weitere drei Jahre vergeben werden.

Weitere Informationen finden Sie unter www.familienstiftung-emsland.de



© Foto: Erfolgsfaktor Familie

HIER SIND SIE RICHTIG!

Adressen der Familien- und Mütterzentren im Emsland und überregionale Initiativen.

Familienzentren

Aschendorf, Familienzentrum St. Amandus
Ansprechpartnerin: Elisabeth Yates,
Tel.: 04962 700

Bawinkel, Familienzentrum St. Marien
Ansprechpartnerin: Annemarie Elfers,
Tel.: 05963 535

Dörpen, Familienzentrum St. Elisabeth
Ansprechpartnerin: Elisabeth Leffers,
Tel.: 04963 916649

Emsbüren, Familienzentrum St. Josef
Ansprechpartnerin: Brigitte Klossek,
Tel.: 05903 7952

Esterwegen, Familienzentrum St. Marien,
Ansprechpartnerin: Hedwig Scheumann,
Tel.: 05955 532

Freren, Familienzentrum St. Vitus
Ansprechpartnerin: Stefanie Heider,
Tel.: 05902 1319

Geeste, Familienzentrum St. Bernadette
Ansprechpartnerin: Kerstin Menzel,
Tel.: 05937 8522

Haselünne, Familienzentrum St. Vincentius
Ansprechpartner: Peter Joachim,
Tel.: 05961 262

Herzlake, Familienzentrum St. Nikolaus
Ansprechpartnerin: Magdalena Büter,
Tel.: 05962 1234

Lathen, Familienzentrum Purzelbaum
Ansprechpartnerin: Anita Trimpe,
Tel.: 05933 272

Lingen, Familienzentrum Arche Noah
Ansprechpartnerin: Marion Speil,
Tel.: 0591 9150614

Lingen, Familienzentrum Christ König
Ansprechpartnerin: Susanne Waller,
Tel.: 0591 2315

Lingen, Familienzentrum Maria Königin
Ansprechpartnerin: Anke Roling,
Tel.: 0591 62722

Lingen, Familienzentrum St. Bonifatius
Ansprechpartnerin: Petra Hohnhorst,
Tel.: 0591 59897

Lingen, Familienzentrum St. Josef
Ansprechpartnerin: Beatrix Steenken,
Tel.: 0591 48546

Meppen, Familienzentrum St. Ansgar
Ansprechpartnerin: Christel Eckelhoff,
Tel.: 05931 13526

Papenburg, Familienzentrum David
Ansprechpartnerin: Gisela Pohl,
Tel.: 04961 7088

Papenburg, Familienzentrum St. Michael
Ansprechpartnerin: Anna Vosskuhl,
Tel.: 04961 71339

Rhede, Familienzentrum St. Nikolaus
Ansprechpartnerin: Angela Trecksler,
Tel.: 04964 959700

Salzbergen, Familienzentrum St. Cyriakus
Ansprechpartnerin: Maria Rüssel,
Tel.: 05976 1370

Sögel, Familienzentrum St. Jakobus
Ansprechpartnerin: Irmgard Welling,
Tel.: 05952 550

Spelle, Familienzentrum Wöhlehof
Ansprechpartnerin: Nina Wilde,
Tel.: 05977 276301

Twist, Familienzentrum St. Marien
Ansprechpartnerin: Sandra Robbe,
Tel.: 05936 919720

Werlte, Familienzentrum St. Sixtus
Ansprechpartnerin: Annette Kranz,
Tel.: 05951 1332

Mütterzentren

Haren, Frauen- und Mütterzentrum
Ansprechpartnerin: Marlies Jama,
Tel.: 05932 503530

Lingen, Frauen- und Mütterzentrum
Ansprechpartnerin: Uschi Egenberger,
Tel.: 0591 59981

Meppen, Mütterzentrum
Ansprechpartnerin: Marga Pradel,
Tel.: 05931 20220

Sögel, Mütter- und Familienzentrum
Ansprechpartnerin: Brigitte Heller,
Tel.: 05952 3920

Werlte, Mütterzentrum
Ansprechpartnerin: Luzia Rosen,
Tel.: 05951 4296

ÜBERREGIONALE LINKS UND INITIATIVEN

www.erfolgsfaktor-familie.de
www.ms.niedersachsen.de
www.mittelstand-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de
www.berufstaetige-muetter.de
www.unter-einem-hut.de
www.balance-beruf-familie.de

Die Emsländische Stiftung Beruf und Familie wurde 2006 vom Landkreis und Wirtschaftsverband Emsland ins Leben gerufen. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Unternehmenscoach Ursula Günster-Schöning berät Betriebe über individuelle Optionen zu einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik und unterstützt sie tatkräftig bei der Realisierung konkreter Projekte. Interesse?

Emsländische Stiftung
**Beruf und
Familie**

Emsländische Stiftung
Beruf und Familie

Unternehmenscoach
Ursula Günster-Schöning

Herzog-Arenberg-Straße 7
49716 Meppen

Telefon 05931 84 843-66
Telefax 05931 84 843-65

info@familienstiftung-emsland.de
www.familienstiftung-emsland.de