



Aktualisierte
Fassung –
Mit vier
Beispielen aus
der Praxis

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**Tipps und Maßnahmen für
Hotellerie und Gastronomiebetriebe**

In Kooperation mit:



Eine Initiative von:



Inhalt

Einführung	3
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	4
1 Flexible Arbeitszeitmodelle	4
2 Wiedereinstieg für Mütter und Väter	5
3 Unterstützung bei der Kinderbetreuung	7
4 Betriebseigene Serviceleistungen und Produkte nutzen	8
Weiterführendes Infomaterial	10
Servicestelle Familienpakt Bayern	12
Impressum	12

Beispiele aus der Praxis

Hotel Garmischer Hof: Beispiel für eine Ausbildung in Teilzeit	5
Hotel Die Gams: Beispiel für Wiedereinstiegsplanung	6
Gasthaus Fischküche Reck: Beispiel für flexible Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuungsangebote	8
Oberjoch Familux Resort: Beispiel für die Nutzung der eigenen Serviceleistungen	9

Der Leitfaden und die Checkliste „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Tipps und Maßnahmen für Hotellerie und Gastronomiebetriebe“ sind in Kooperation mit dem DEHOGA Bayern entstanden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hotel- und Gastgewerbe – geht das überhaupt?

Hotels und Gastronomiebetriebe in Bayern haben schon früh die Wünsche ihrer kleinen Kunden entdeckt und versucht mit Hochstühlen, Spielecken, Wickeltischen, Kindermenüs und vielem mehr Eltern und Kindern den Restaurantbesuch so entspannt wie möglich zu gestalten. Familienfreundliche Hotels sind inzwischen eine Selbstverständlichkeit und die Hotellerie spielt im Ranking der Branchen, die gezielt auf Familien als Kunden eingehen, ganz oben mit.¹

Diese Angebote tragen aber nicht immer unmittelbar zu einer erhöhten Familienfreundlichkeit für die Beschäftigten bei. Insbesondere die Hotel- und Gaststättenbranche steht aufgrund ihrer ausgedehnten Arbeitszeiten vor besonderen Herausforderungen. Während andere Feierabend, Urlaub oder Wochenende haben, beginnt hier oft die Hauptarbeitszeit. Zusätzlich zu einem hohen Arbeitskräfte und Fachkräftemangel gibt es oft saisonale Schwankungen im Arbeitspensum sowie Tag- und Nachtschichten, die bewältigt werden müssen.

Angela Inselkammer, Präsidentin des Bayerischen Hotel- und Gaststättenverbandes DEHOGA Bayern, betont, dass es jedoch gerade im Gastgewerbe zahlreiche Möglichkeiten gibt, die Müttern und Vätern ein ausgewogenes Familienleben ermöglichen: „Denn es ist im ureigenen Interesse der Hotellerie und Gastronomiebetriebe, sich für die Bedarfe der Beschäftigten zu interessieren, um diese bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Jede familienfreundliche Maßnahme – und mag sie noch so klein sein – hilft, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen sowie langjährige, treue Beschäftigte zu halten.“

Sie führt weiter aus: „Hotels und Gastbetriebe, die junge Mütter und Väter beschäftigen, können tatkräftig dazu beitragen, eine Kinderbetreuung zu organisieren. Plätze bei einer Tagesmutter oder Kita in Betriebsnähe in Verbindung mit auf die Betreuungszeiten abgestimmten Dienstplänen entlasten junge Eltern. Aber auch für die Schulkinder kann ein Kindermittagstisch und ein betreuter Bereich fürs Hausaufgabenmachen im Betrieb ein Angebot sein. Das erlaubt jungen Müttern oder Vätern, sich ganz auf ihre Arbeit und Gäste zu konzentrieren und dennoch in der Nähe des Kindes zu sein. Bei einer jungen Mitarbeiterschaft zahlen sich solche Maßnahmen mehr als aus und sind oft ein wesentlicher Entscheidungsgrund für einen familienfreundlichen Arbeitgebenden.“



¹ https://servicevalue.de/ranking/familienfreundliche_unternehmen/

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen – die nächsten vier Punkte zeigen Ihnen, wie es gehen kann.

Vieles kommt anders, als man denkt – Flexible Arbeitsmodelle

1

Was heute noch ein gut ausgearbeiteter Dienstplan ist, kann morgen schon ganz anders aussehen: Es wird sonniges Ausflugwetter für den Biergarten angekündigt, eine Servicekraft ist jedoch erkrankt. Das fordert ein hohes Maß an Flexibilität und kann für die persönliche Zeitplanung von Beschäftigten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf relevant sein. Der Frauenanteil im Gastgewerbe lag 2022 bei mehr als 50 % und trotz aller partnerschaftlichen Erziehungsmodelle tragen Frauen immer noch die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben. Ob ein krankes Kind oder der Ausfall der Kinderbetreuung – einige Dinge sind einfach nicht planbar und erfordern ein kurzfristiges Umdenken. Zudem kann es Familien sehr unterstützen, wenn sie frühzeitig planen können. Dies ermöglicht es Eltern, sich mit der Kinderbetreuung abzusprechen oder externe Kinderbetreuungslösungen zu organisieren.

Eine Kombination aus Planbarkeit und Flexibilität wird gerade bei der nachfolgenden Generation von Arbeitnehmenden immer beliebter. Einige Nachwuchskräfte wollen oder können z. B. aus familiären Gründen keine Ausbildung in Vollzeit machen. Solche Tendenzen ernst zu nehmen und, wenn möglich, darauf zu reagieren, ist gerade in der Gastgewerbebranche von großer Wichtigkeit. So trägt der DEHOGA Bundesverband in vielen Initiativen und Veröffentlichungen zur Fach- und Arbeitskräftesicherung² der Tatsache Rechnung, dass in den vergangenen Jahren in dieser boomenden Branche die Zahl der geschlossenen Ausbildungsverträge rückläufig ist. Die Gründe mögen vielfältig sein, jedoch helfen eine familienfreundliche Arbeitsatmosphäre oder clevere Ausbildungsmodelle dabei, ein attraktives Unternehmen zu sein und gerade auch Nachwuchskräfte zu begeistern.

Folgende Maßnahmen sollen als Anregung dienen, mehr Flexibilität im Hotel- und Gastgewerbe zu ermöglichen:

- Oft glauben Führungskräfte zu wissen, „wo der Schuh bei den Angestellten drückt“. Jedoch stellt sich immer wieder heraus, dass gut gemeinte Erleichterungen für viele Beschäftigte an deren individuellen Bedarfen vorbeigehen. Die Nachfrage im Mitarbeitendengespräch, im Tür- und Angelgespräch oder schon bei Bewerbungsgesprächen kann helfen, mit den Beschäftigten gemeinsam Lösungen zu finden.



Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit einzustellen. Das wird bei uns schon seit vielen Jahrzehnten gelebt. Die Ausbildung in Teilzeit ist eine Weiterführung dieser Philosophie.

Daniel Schimmer, Hotelmanager
Hotel Garmischer Hof

² https://www.familienpakt-bayern.de/images/2024/Kurzleitfaden/Betrieblich_unterst%C3%BCtzte_Kinderbetreuung/41886_KLF_Kinderbetreuung_2024_240206_SCREEN-GESCHUETZT.pdf, https://www.familienpakt-bayern.de/images/sampledata/familienpakt_bayern/downloadcenter/2022_Familienpakt_Leitfaden_Ferienbetreuung_web.pdf

- Mit Einrichtung eines Jahresarbeitszeitkontos erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, unterschiedlich viel über das Jahr zu arbeiten und so evtl. familiäre Engpässe auszugleichen. So lassen sich nicht nur saisonale Schwankungen im Hotel- und Gastronomiebetrieb besser abfedern.
- Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterstützen die Beschäftigten dahingehend, dass in Notfällen Minusstunden aufgebaut oder flexible freie Tage für familiäre Pflichten verwendet werden können.
- Bei aller Flexibilisierung ist die frühzeitige Erstellung der Dienstpläne zur besseren langfristigen Planung sowohl für die Beschäftigten als auch für den Betrieb hilfreich. Eine frühzeitige Planung lässt bspw. individuelle Wünsche bezüglich bestimmter Schichten leichter verwirklichen.
- Lässt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber einen Dienstaustausch im Team zu, führt dies bei den Beschäftigten meist zu einer Entlastung z. B. bei ungeplanten Betreuungsempässen der Kinder.
- Ausschlaggebend für ein familienfreundliches Betriebsklima können auch kleinere organisatorische Maßnahmen sein. So helfen Besprechungen in den Kernarbeitszeiten, dass Teilzeitkräfte an diesen Terminen teilnehmen können.
- Einige Unternehmen bieten die Möglichkeit, eine Ausbildung oder Weiterbildung in Teilzeit zu absolvieren. Eine Ausbildung in Teilzeit bedarf eines gemeinsamen Antrags des Auszubildenden und des Ausbildungsbetriebs bei der IHK. Hier sollte auch das berechtigte Interesse des Auszubildenden dargelegt werden. In der Regel verkürzt sich die wöchentliche Arbeitszeit. Ob eine Verlängerung der Ausbildungszeit vorzunehmen ist, gilt es zu prüfen. Ein Gespräch mit dem Auszubildenden und der Berufsberaterin bzw. dem Berufsberater der IHK kann hier zu einer passgenauen Lösung führen (siehe weiterführendes Infomaterial).

Hotel Garmischer Hof Beispiel für eine Ausbildung in Teilzeit



Im Bio Hotel Garmischer Hof hat Familienfreundlichkeit eine lange Tradition. Als kleiner Familienbetrieb bietet das Hotel seinen Mitarbeitenden maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle, die gezielt auf individuelle Bedürfnisse eingehen.

Die Arbeitsorganisation und Dienstpläne sind so gestaltet, dass sie Teilzeitmodelle unterstützen – sogar während der Ausbildung. Dies eröffnet beispielsweise alleinerziehenden Müttern die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren und im Hotelbetrieb mitzuwirken. Dadurch erweitert das Hotel seinen Bewerberkreis und profitiert von den Stärken der Mütter, die oft durch ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit und Leistungsorientierung überzeugen. Darüber hinaus verfügen sie in der Regel über einen guten Schulabschluss.

2

Wiedereinstieg für Mütter und Väter

Gerade in einer Branche wie dem Gastgewerbe, in dem ein hoher Anteil an weiblichen Arbeitskräften beschäftigt ist, spielt der Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternzeit eine bedeutende Rolle. Die Elternzeit wird von den Beschäftigten häufig als Anlass genommen, noch einmal über ihre berufliche Situation mit Kind und ggf. über einen Wechsel zu einem familienfreundlicheren Betrieb nachzudenken. Hier gilt es, sich aktiv um die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zu bemühen. In einem Mitarbeitendengespräch, zu dem die Führungskraft die jeweilige Mitarbeiterin oder den jeweiligen Mitarbeiter rechtzeitig einlädt, werden alle Eckpunkte einer familienfreundlichen Zusammenarbeit nach der Elternzeit besprochen und vereinbart.

Unterstützung für den Wiedereinstieg während und nach der Elternzeit

Je nach Größe und Budget stehen ganz unterschiedliche Maßnahmen zur Verfügung:

- Einführung von Kontakthalteangeboten seitens des Unternehmens zu Beschäftigten in Elternzeit, z. B. durch eine Einladung zu betrieblichen Feiern des Unternehmens, einen Gutschein für ein Abendessen oder eine Übernachtung im Hotel.
- Erstellung einer Elternmappe für werdende Eltern z. B. mit einer kostenfreien Infobroschüre zum Elterngeld und zur Elternzeit (siehe dazu Weiterführendes Informationsmaterial S. 10). Da im Gastgewerbe häufig internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, ergibt es Sinn, sich hier auch auf die Suche nach Informationsmaterial in anderen Sprachen oder in einfacher Sprache zu machen. Digitale Alternativen wie QR-Codes, Verlinkungen und Downloads können ebenfalls integriert werden, um den Zugang zu wichtigen Informationen zu erleichtern. So können Eltern direkt auf relevante Webseiten oder Dokumente zugreifen und gelangen durch schnelle Navigation zu weiterführenden Ressourcen.
- Betriebe können die Möglichkeit bieten, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten oder bei personellen Engpässen als Springerin oder Springer auszuweichen. So können Beschäftigte möglichst früh aus der Elternzeit zurückgewonnen werden.
- Für einen schrittweisen Wiedereinstieg nach der Elternzeit kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine sukzessive Erhöhung der Arbeitszeit als abgestufte Teilzeit anbieten. Dies ermöglicht es Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern auszuprobieren, welche Arbeitsstundenzahl mit Kind schrittweise möglich sind.
- Durch Job-Sharing können zwei oder ggf. mehrere Beschäftigte auf Teilzeitbasis arbeiten. Sie teilen sich die Aufgaben und Verantwortungen einer gemeinsamen Arbeitsstelle. Job-Sharing schafft deutlich mehr zeitliche Flexibilität, so können z. B. Angestellte mit familiären Pflichten weiterhin eine Führungstätigkeit ausüben. Die genaue Aufteilung der Arbeitszeit, stunden- oder tageweise, obliegt in der Regel den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Voraussetzung für ein gutes Gelingen ist eine genaue Absprache zwischen dem Beschäftigten-Tandem unter Einbeziehung des Arbeitgebenden.



„Familienfreundlichkeit hat für beide Seiten, Unternehmen und Beschäftigte, einen Mehrwert. Zum Beispiel ist die Wiedereingliederung bei uns im Hotel Die Gams eine Selbstverständlichkeit. So schaffen wir es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig, auch nach der Elternzeit, zu halten.“

Markus Liebscher, Geschäftsführer
Hotel Die Gams

Hotel Die Gams Beispiel für Wiedereinstiegsplanung



Das Hotel Die Gams setzt seit Jahren auf eine familienfreundliche Personalpolitik. Urlaubswünsche und Ferienplanung der Mitarbeitenden werden stets berücksichtigt, und die Arbeitszeitplanung orientiert sich an den Bedürfnissen des gesamten Teams.

Die reibungslose Wiedereingliederung nach der Elternzeit ist selbstverständlich. Teilzeitkräfte erhalten einen festen Wochentag zur besseren Planung, während Vollzeitkräfte ihre freien Tage möglichst zusammenhängend für eine optimale Erholung erhalten. In der Küche wurde der Teildienst abgeschafft und durch Früh- bzw. Spätdienst ersetzt, wodurch auch die Köchinnen und Köche mehr Zeit für ihre Familien haben.

Um den Beschäftigten im Gastgewerbe die nötige Unterstützung zu bieten, brauchen sie verlässliche und flexible Angebote zur Kinderbetreuung. Oft reichen schon kleine Schritte, um hier zu entlasten und für einen sorgenfreien und konzentrierteren Arbeitsalltag zu sorgen. Auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber profitieren davon, denn Mütter und Väter können flexibler in unterschiedlichen Schichten eingesetzt werden und kehren außerdem schneller aus der Elternzeit zurück.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Eltern dabei unterstützen, einen betriebsnahen Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung zu erhalten, indem sie Telefonate führen und Bestätigungsschreiben an die Betreuungseinrichtungen senden.
- Der Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten und/oder ein Zuschuss zum Ferienpass der nächstgelegenen Stadt bzw. Region können für Eltern eine willkommene Unterstützung sein.
- Wenn Beschäftigte mit Kindern keine Betreuungsunterstützung vor Ort haben (Großeltern etc.), kann ein internes, betriebliches Elternnetzwerk für den Austausch und eine gegenseitige Betreuung der Kinder etabliert werden. Darüber hinaus könnte das Netzwerk auch die Vermittlung von Babysittern sowie Notfallbetreuung organisieren.
- Im Gegensatz zu reinen Büros oder Handwerksbetrieben haben Hotels in der Regel mehr Raumkapazitäten. So kann für Betreuungsnotfälle bspw. eine Randfläche oder ein Raum als betriebseigene Kinderspielecke im Hotel eingerichtet werden. Bitte klären Sie vorab mögliche Versicherungsfragen (Haftpflicht, Unfall) und legen Sie fest, wer die Aufsichtspflicht übernimmt.
- Auch kann es sinnvoll sein, über eine innerbetriebliche Ferienbetreuung für Kinder nachzudenken, die sowohl den Kindern von Hotelgästen als auch den Kindern des Personals offensteht. Alternativ kann man sich mit anderen Unternehmen am Ort zusammenschließen, um eine gemeinsame Kinderbetreuung zu organisieren (Anleitungen dazu siehe Tipp S. 12).
- Eine Kinderbetreuung lässt sich auch in Arbeitsortnähe gestalten. Hier muss es nicht immer eine ganze Kinderbetreuungseinrichtung sein, für deren Errichtung und Betrieb ggf. nicht die nötige Kinderzahl oder ein entsprechendes Budget vorhanden ist. Möglich ist z. B. eine Kinderbetreuung mit Tagespflegepersonen, die u. a. in Form der Großtagespflege zusammen bis zu zehn Kinder in externen Räumen aufnehmen kann.

„Wir sind ein Familienbetrieb in der achten Generation. Meine Schwester und ich sind natürlich zwischen Herd und Theke aufgewachsen. Von daher ist die Familienfreundlichkeit quasi zusammen mit unserem Betrieb groß geworden. Natürlich verändern sich die Herausforderungen über die Jahre, aber wir lernen dazu und finden immer wieder neue Lösungen. Das Spielzimmer ist dafür ein gutes Beispiel.“

Doris Reck-Hartmann, Inhaberin
Gasthaus Fischküche Reck





Gasthaus Fischküche Reck Beispiel für flexible Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuungsangebote

Individuell und familienfreundlich gestaltete Arbeitszeiten sind zentrale Elemente der Unternehmenskultur des Gasthauses Fischküche Reck. Mit einem in der Gastronomie selten hohen Anteil von über 80 Prozent Festanstellungen steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stets im Fokus. Die Unternehmensleitung organisiert bei schwankendem Arbeitsvolumen durch saisonale Veränderungen oder Krankheitszeiten zusätzliche Aushilfen, sodass sich die Stammitarbeiterinnen und -mitarbeiter auf ihre freien Tage verlassen können. Betriebsferien werden bewusst in die Schulferien gelegt, um Familien zu entlasten.

Für die Kinder der Beschäftigten gibt es ein Spielzimmer, in dem sie bei Bedarf kurzfristig betreut werden können. Darüber hinaus bietet das Unternehmen finanzielle Unterstützung, wie steuerfreie Kindergartenzuschüsse und eine Geburtsbeihilfe.

Praktische Tipps und Erfahrungen zum Thema Kinderbetreuung finden Sie in den Kurzleitfäden und Checklisten „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ und „Innerbetriebliche Ferienbetreuung“ des Familienpakts Bayern.³

Beschäftigte nutzen die betriebseigenen Serviceleistungen und Produkte

4

Das Gastgewerbe hat den unschätzbaren Vorteil, viele Dienstleistungen und Angebote auch für die eigenen Beschäftigten öffnen zu können. Damit können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit geringem Aufwand entlastet werden und eine Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf wird erleichtert – und dies oft ohne nennenswerten betrieblichen Mehraufwand oder gar steuerliche Nachteile.

Je nach Ausstattung bzw. Auslastung durch Gäste können unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt werden.

Zusätzlich können Umfang und Häufigkeit der Inanspruchnahme der Leistung durch die Hotels und Gastronomiebetriebe bestimmt werden (Gutscheine, Bonushefte etc.):

- Nutzung des Wäsche- oder Reinigungsservices für Beschäftigte
- Vergünstigte oder kostenfreie Mahlzeiten aus der hauseigenen Küche während der Arbeitszeit; evtl. Mitnahme von kostenfreien oder vergünstigten Speisen und Getränken nach Hause
- Rabatte in Partnerhotels für eine vergünstigte Ferienzeit (mit der Familie)
- Hauseigener Spa- oder Wellnessbereich (z. B. Schwimmbad oder Sauna) zur freien Nutzung
- Kinderbetreuungsservice für Gäste in Notsituationen oder Ferienzeiten auch für Beschäftigte nutzbar machen

³ https://www.familienpakt-bayern.de/images/2024/Kurzleitfaden/Betrieblich_unterst%C3%BCtzte_Kinderbetreuung/41886_KLF_Kinderbetreuung_2024_240206_SCREEN-GESCHUETZT.pdf, https://www.familienpakt-bayern.de/images/sampledata/familienpakt_bayern/downloadcenter/2022_Familienpakt_Leitfaden_Ferienbetreuung_web.pdf

- Nutzung des hauseigenen Speisenbestellsystems oder der Organisation von Einkäufen durch den hotel-eigenen Concierge-Service bei zeitlichen Engpässen seitens der Beschäftigten
- Mitarbeiterwohnung als vorübergehende oder dauerhafte Entlastung, insbesondere in kostspieligen Großstädten und Ballungszentren, mit besonderer Unterstützung für alleinerziehende Mütter und Väter durch Vermittlung oder Stellung einer Wohnung in Betriebsnähe
- Überlassung der Auslieferungsfahrzeuge (z. B. bei Cateringdiensten) für den privaten Gebrauch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

„Einfach daheim“ ist unser Leitsatz und genauso fühlen sich unsere Beschäftigten bei uns im Oberjoch – Familux Resort. Hand in Hand sorgen wir dafür, dass für unsere Beschäftigten Familie lebbar wird.

Nicole Blanz, Assistentin General Manager
Oberjoch Familux Resort



Oberjoch – Familux Resort Beispiel für die Nutzung der eigenen Serviceleistungen



Das Oberjoch – Familux Resort setzt Maßstäbe: Die Kinderbetreuung, die den Hotelgästen zur Verfügung steht, wird auch den Kindern der Mitarbeitenden kostenlos angeboten. In Notfällen oder während der Ferien können die Kinder problemlos mit an den Arbeitsplatz gebracht werden. Die Verpflegung aller Beschäftigten im Hotel ist für die Geschäftsleitung selbstverständlich. Zusätzlich profitieren die Mitarbeitenden von speziellen Mitarbeiterrabatten in den Partnerbetrieben der Familux Resorts.

Auch das Arbeitszeitmanagement ist vorbildlich: Die Beschäftigten genießen flexible Arbeitszeiten mit einem Jahresarbeitszeitkonto, flexiblen Pausen, Vertrauensarbeitszeit und verschiedenen Teilzeitmodellen – auch außerhalb des klassischen Schichtbetriebs. Für Vollzeitkräfte gilt eine 5-Tage-Woche mit täglich 8 Stunden. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeitenden eine Ganzjahresanstellung, anstatt der in der Hotelbranche üblichen saisonalen Verträge. Urlaubstage können nach Absprache auch in der Hauptsaison genommen werden.

Weiterführendes Infomaterial

Kurzleitfaden und Checkliste Familienbewusste Schichtarbeit – die Tauschbörse:

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

Kurzleitfaden und Checkliste betrieblich unterstützte Kinderbetreuung:

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

Kurzleitfaden und Checkliste zu innerbetrieblichen Ferienbetreuung:

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

Homepage zum Wiedereinstieg:

<https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/>

Infobroschüre Elterngeld und Elternzeit:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-fuer-geburten-bis-31-08-2021-73770>

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-und-elternzeit--185102>

Infobroschüre Elterngeld und Elternzeit in leichter Sprache:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/altern-geld-eltern-geld-plus-und-eltern-zeit-73782>

Infobroschüre Hotellerie und Gastronomie:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-in-hotellerie-und-gastronomie/112656>

Infobroschüre aus der Praxis für die Praxis:

<https://www.erfolgskfaktor-familie.de/erfolgskfaktor-familie/service/publikationen/aus-der-praxis-fuer-die-praxis-vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-in-hotellerie-und-gastronomie-213514>

Kurzleitfäden zum Mitarbeitergespräch und zur Beschäftigtenbefragung mit Checklisten:

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

Informationen zur Ausbildung in Teilzeit:

<https://www.ihk-muenchen.de/de/berufsbildung-berufszugang/ausbilden/ausbildungsverhaeltnis/teilzeitausbildung/>

https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/user_upload/DEHOGA_Ausbildung_0823.pdf

Informationen zum Eltern-Kind-Arbeitszimmer:

<https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/5f2ee191b6bb62318db8c5623534c01d.pdf/Kleiner%20Leitfaden%20zur%20Einrichtung%20eines%20EKZ.pdf>

<https://beruf-und-familie.blogspot.com/2016/08/EKAZ.html>

Haftungsregelungen für ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer mit Beispielen von Nutzungsordnungen aus der Praxis:

<https://www.familienpakt-bayern.de/familienpakt-bayern/nachrichten/658-haftungsregelungen-fuer-eltern-kind-zimmer-innerhalb-des-unternehmen.html>

Die Servicestelle ...



... ist **Ansprechpartnerin** für Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern.

... **bietet Erstberatung** für bayerische Unternehmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.



... **stellt Informationen** rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bereit.

... **schafft eine Plattform** zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, Initiativen und weitere beteiligte Akteure.



... führt **themenspezifische Informationsveranstaltungen, Online Seminare** und **Workshops** mit hohem Praxisbezug durch.

Wir beraten Sie gern!

LinkedIn

Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Tel.: 089/5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de



Bildnachweise:

Seite 1: Getty Images (Maskot)
Seite 3: Getty Images (Hero Images Inc.)
Seite 4: Hotel Garmischer Hof GmbH & Co. KG
Seite 6: Getty Images (Westend61)
Seite 7: iStock by Getty Images (shironosov)
Seite 9: Alpenhotel Oberjoch Mayer GmbH Familux Resort (Daniela Jakob)

Impressum:

Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:
Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Telefon +49 89 5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de
Facebook: www.fb.com/familienpaktbayern
LinkedIn: www.linkedin.com/company/familienpakt-bayern

Stand:

Oktober 2024

Gestaltung:

Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main

