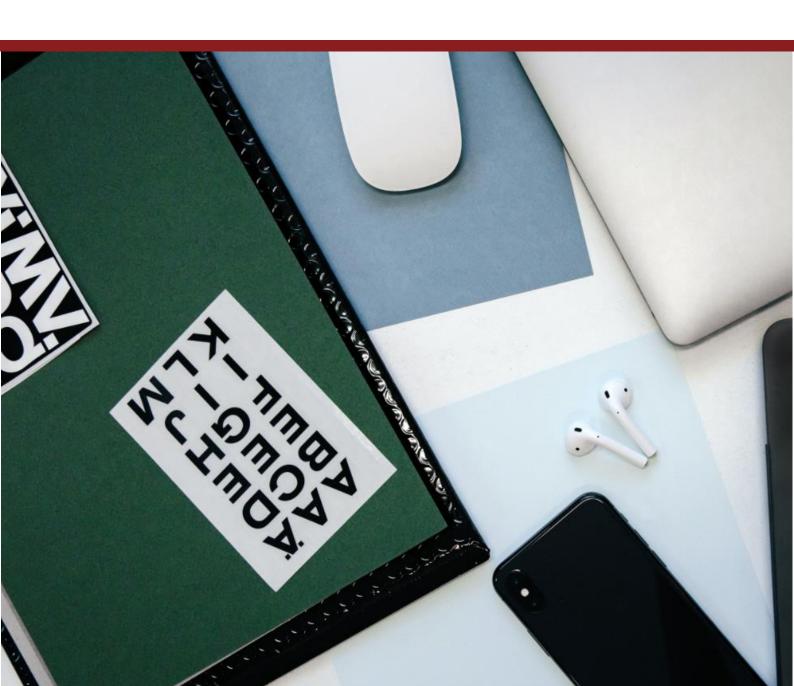


VereinbarkeitsABC

das dynamische Glossar
rund um die familien- und
lebenshasenbewusste Personalpolitik





Informieren, lernen, mitgestalten

Wann genau spricht man vom mobilen Arbeiten und wann von Telearbeit? Was ist ein Ampelkonto und was ein Lebensarbeitszeitkonto? Nicht nur darauf gibt das vorliegende VereinbarkeitsABC Antworten. Das Glossar bietet z.B. auch Aufschluss über die Zusammenhänge zwischen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und Arbeitgeberattraktivität, Arbeit und Alter sowie Gesundheitsmanagement. Es schafft damit ein grundlegendes Verständnis für die Bausteine einer systematisch zu gestaltenden familienund lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Arbeitgeber, die sich dem Thema Vereinbarkeit bereits widmen, können das VereinbarkeitsABC in ihrer Kommunikation an ihre Beschäftigten nutzen, indem sie Begriffserläuterungen aufgreifen. Organisationen, die sich an eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik herantasten möchten, dient das Glossar als Orientierungshilfe. Und auch für Beschäftigte, die ihr Verständnis für das Themenfeld Vereinbarkeit und/ oder einzelne Maßnahmen vergrößern möchten, ist dieses VereinbarkeitsABC gedacht.

Das momentan mehr als 180 Begriffe umfassende VereinbarkeitsABC liefert einen umfassenden Einblick in den Themenkomplex der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und stellt hier die bislang größte frei über das deutschsprachige Internet zugängliche Begriffssammlung dar. Diese soll stetig wachsen. Daher ist das VereinbarkeitsABC als Living Document, also als dynamisches Glossar, angelegt. Das Team der berufundfamilie nimmt unter presse@berufundfamilie.de, Stichwort "VereinbarkeitsABC", jederzeit neue Begriffsvorschläge auf, prüft diese auf Relevanz und unterfüttert sie inhaltlich, um sie schließlich in das VereinbarkeitsABC aufzunehmen. Mitmachen ist also erwünscht!

Die Erläuterungen der im VereinbarkeitsABC aufgenommenen Begriffe lehnen sich in Teilen an Definitionen aus anderen Quellen an, wie beispielsweise Haufe.de, Karrierebibel.de und Wirtschaftslexikon.Gabler.de. Zahlreiche Verweise auf weiterführende Informationsquellen reichern die Begriffssammlung an. Unterstrichene Wörter dienen als Querverweis auf gesondert erläuterte Begriffe innerhalb des VereinbarkeitsABCs.





50plus

50plus bezieht sich auf Personen mit einem Mindestlebensalter von 50 Jahren. 2013 waren bereits 31 % der Erwerbstätigen 55 Jahre und älter, 2030 werden es 38 % sein. Quelle: demografie-portal.de.

Die Jahrgänge ab 1964 verbleiben durch die Rente mit 67 Jahren länger im Job. Wer heute 50 ist, hat i.d.R. noch weitere 17 Berufsjahre vor sich, für deren positive Gestaltung Motivation und Leistungsfähigkeit entscheidend sind. Vor dem Hintergrund des <u>Fachkräftemangels</u> ist es für Arbeitgeber bedeutsam, Beschäftigte im Alter von <u>50plus</u> entsprechende Unterstützungs- bzw. Förderangebote zu machen und sie so binden und auch gewinnen zu können.

Siehe auch Arbeit und Alter





Agilität

Agilität meint nicht nur die Wendigkeit von Personen – also Beschäftigten und Führung –, sondern auch die Beweglichkeit der Organisationen selbst bzw. ihrer Strukturen und Prozesse. Agilität impliziert flexibles Reagieren und Agieren, um notwenige Veränderungen herbei- bzw. einzuführen. Agiles Arbeiten beinhaltet das permanente Anpassen von Prozessen und/ oder Projekten und basiert meistens auf einem iterativen Vorgehen.

Aktive Vaterschaft

Aktive Vaterschaft beschreibt eine neue Rolle als Vater bei der Kindererziehung. Sie beinhaltet eine weniger passive Mitgestaltung der Erziehung und damit auch Entwicklung des Kindes. Ziel der aktiven Vaterschaft ist es u.a., die Vaterrolle nicht (länger) als Konfliktfaktor bei der <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf und Familie zu sehen.

Alleinerziehend

Alleinerziehend ist eine Person laut § 21 Absatz 3 SGB II, wenn sie mit einem oder mehreren minderjährigen Kind/ern zusammenlebt und allein für dessen/ deren Pflege und Erziehung sorgt. Diese Definition ist unabhängig vom Sorgerecht zu sehen.

Alleinlebende

Als Alleinlebende werden Personen bezeichnet, die in einem Einpersonenhaushalt leben. Der Familienstand der alleinlebenden Person – also ledig, verheiratet oder verwitwet – hat dabei keine Bedeutung. Bei Alleinlebenden handelt es sich um eine Untergruppe der <u>Alleinstehenden</u>. Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Alleinlebende, https://bit.ly/2NsoHbc.



Alleinstehend

Als alleinstehend gelten laut Mikrozensus Personen, die ohne Kind und ohne Partner*in im Haushalt leben. Alleinstehend heißt hierbei nicht, dass die jeweilige Person tatsächlich allein lebt. So werden auch Personen als alleinstehend betrachtet, die mit anderen erwachsenen Personen in einer Wohngemeinschaft leben, mit denen keine Partnerschaft besteht. Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Alleinstehende https://bit.ly/20QnkDp.

Alternde Belegschaft

Alternde Belegschaft beschreibt das fortwährend steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten. Bedingt wird diese durch einen Mangel an lebensjüngeren Nachwuchskräften.

Siehe dazu auch 50plus und Arbeit und Alter

Alternierende Telearbeit

Bei der alternierenden Telearbeit wird abwechselnd zu Hause und vor Ort in der Organisation gearbeitet. Alternierende Telearbeit ist die vorherrschende Form der <u>Telearbeit</u>. Bei ihr bleibt der Präsenzarbeitsplatz in der Organisation erhalten.

Altersstrukturanalyse

Um zu überprüfen, wie gut die Alterszusammensetzung innerhalb einer Organisation zukünftig ist, kann eine <u>Altersstrukturanalyse</u> durchgeführt werden. Bei dieser Analyse fließen Faktoren wie z.B. Beschäftigungswachstum, Altersteilzeitquote oder das Alter der Belegschaft mit ein. Daraus können dann Zukunftsszenarien zur betrieblichen Altersstruktur entstehen und eine entsprechende Personalstrategie entwickelt werden.

Altersteilzeit

Bei der Altersteilzeit handelt es sich um ein Modell zur Arbeitszeitverkürzung vor der Rente. Die verbleibende Arbeitszeit bis zur Rente wird halbiert. Hierbei wird das geringere Gehalt durch den Arbeitgeber aufgestockt, der zusätzlich Rentenversicherungsbeiträge zahlt. Geregelt ist dieses Modell durch das Altersteilzeitgesetz (AltTZG). Mehr Informationen zur Altersteilzeit gibt es z.B. bei der Bundesagentur für Arbeit: https://bit.ly/2MU4Wse.

Siehe auch Arbeit und Alter

Altersübergreifende Lerngruppen

Altersübergreifende Lerngruppen dienen dem Wissens- und Erfahrungsaustausch unter verschiedenen Generationen in Arbeitsbereichen. Ältere Beschäftigte geben hierbei ihre Expertise weiter. Dies erleichtert jüngeren Beschäftigten den Einstieg bzw. verbessert den Ausbau ihrer Kenntnisse.

Ambulante Pflege

Beschäftigte der ambulanten Pflege unterstützen Pflegebedürftige und deren Angehörige bei der Pflege zuhause. Ambulante Pflegedienste sind eine wichtige Stütze, wenn es darum geht,



dass pflegende Angehörige Beruf und Pflege besser vereinbaren können. Das Angebot umfasst z.B. die Körperpflege oder Unterstützung in der Haushaltsführung. Weitere Informationen dazu bietet z.B. der Online-Ratgeber Pflege des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG): https://bit.ly/3jJcpH1.

Ampelkonto

Das Ampelkonto ist eine Form des <u>Arbeitszeitkontos</u> mit einer festgelegten Anzahl an Arbeitsstunden. Ampelkonten ermöglichen es, die <u>Arbeitszeit</u> zielgerichtet zu steuern. Das Zeitkonto kann wie eine Ampel auf Rot, Gelb oder Grün stehen. Bei einer Grünphase arbeitet die*der Beschäftigte selbstbestimmt innerhalb des vorgegebenen zeitlichen Rahmens. Bei Gelb steht eine Überschreitung der Arbeitszeit bevor, sodass hier in Absprache mit der Führungskraft eine Lösung zur Begrenzung gefunden werden muss. Bei Rot ist das Zeitsaldo überschritten; es muss zwingend ein Weg zur Reduzierung gefunden werden. Die Einhaltung wird kontrolliert.

Angestellte

Angestellte sind Arbeitnehmende, die überwiegend geistige Tätigkeiten, wie Bürotätigkeiten ausüben. Im Unterschied dazu sind Arbeiter*innen nach dem ursprünglichen Verständnis vornehmlich körperlich tätig. Diese Abgrenzung gilt mittlerweile als überholt, ist allerdings bei der Art der Vergütung relevant.

Arbeit und Alter

Bei <u>Arbeit und Alter</u> geht es um den Zusammenhang zwischen der demografischen Entwicklung einer immer älter werdenden Bevölkerung in Deutschland – und damit auch ein Älterwerden der Belegschaft – und betriebliche Maßnahmen, um das Know-how bzw. die Manpower dieser Beschäftigten zu erhalten. Eine zentrale Strategie ist dabei die weitere <u>Flexibilisierung des Übergangs von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand</u>. Mit "Arbeit und Alter" bezeichnet die berufundfamilie ein Themenfeld innerhalb der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Arbeitgeberattraktivität

Die Arbeitgeberattraktivität ist die Strahlkraft eines Arbeitgebers für neue Beschäftigte und gleichzeitig die Fähigkeit des Arbeitgebers, bereits Beschäftigte langfristig aufgrund ihrer Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber zu binden. Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität können vielfältig sein. Eine wesentliche Rolle kommt der strategischen <u>Vereinbarkeitspolitik</u> zu, die mit umfassenden Maßnahmen die Arbeitgeberattraktivität wesentlich erhöhen und zu einer Fachkräftegewinnung bzw. -bindung beitragen kann.

Arbeitsorganisation – als Handlungsfeld

Arbeitsorganisation ist ein zentrales personalpolitisches <u>Handlungsfeld</u> und zählt zu den acht Handlungsfeldern im <u>audit berufundfamilie</u> bzw. <u>audit familiengerechte hochschule</u>. Darin geht es um organisatorische Regelungen der Abläufe bzw. Zusammenarbeit und Instrumente



wie z.B. transparente Vertretungsregelungen, Unterstützung von Teamarbeit oder ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Arbeitsort – als Handlungsfeld

Arbeitsort findet als <u>Handlungsfeld</u> ebenfalls Betrachtung im <u>audit berufundfamilie</u> bzw. <u>audit familiengerechte hochschule</u>. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt hier auf der Frage, inwieweit ortsflexibles Arbeiten möglich ist und wie sich Rahmen und konkrete Regelungen des flexiblen Arbeitsortes gestalten lassen (z.B. <u>Home-Office</u>-Regelungen).

Arbeitszeit – als Handlungsfeld

Die Arbeitszeit wird als personalpolitisches <u>Handlungsfeld</u> ebenfalls im <u>audit berufundfamilie</u> bzw. <u>audit familiengerechte hochschule</u> behandelt. Hier können verschiedene <u>Arbeitszeitmodelle</u> oder Freistellungsmöglichkeiten entwickelt werden, die zur weiteren <u>Flexibilisierung</u> im Sinne der <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf, Familie und Privatleben beitragen. Die Möglichkeiten reichen von zahlreichen unterschiedlichen flexiblen <u>Arbeitszeitmodellen</u> wie <u>Gleitzeit</u>, über lebensphasenbewusste Arbeitszeit, bis zu <u>Sabbaticals</u>.

Arbeitszeitkonto

Mit Hilfe von Arbeitszeitkonten kann die <u>Arbeitszeit</u> auf Tage, Wochen oder Jahre verteilt werden. Auf dem Arbeitszeitkonto befinden sich Arbeitstage, Urlaubstage und auch Krankheitszeiten. Mittels des Kontos können Abweichungen von der vereinbarten Arbeitszeit besser nachvollzogen werden. Die tatsächlich verbrachte Arbeitszeit der Beschäftigten wird dabei mit der im Arbeits-, Tarifvertrag oder der betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit abgeglichen und verrechnet. Arbeitszeitkonten ermöglichen somit eine <u>Flexibilisierung</u> der Arbeitszeit und unterstützen gleichzeitig bei einer zuverlässigen Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit. Dies kann insbesondere bei Arbeitszeiten mit großen Schwankungen (z.B. <u>Schichtarbeit</u>) wichtig sein.

Arbeitszeitmodelle

Durch Arbeitszeitmodelle wird sowohl der Umfang der Arbeitszeit als auch deren Verteilung geregelt. Zu den zahlreichen Möglichketen zählen <u>Gleitzeit</u>, <u>Jahresarbeitszeit</u>, <u>Teilzeit</u> und auch <u>Vertrauensarbeitszeit</u>. Arbeitszeitmodelle sind Teil der zunehmenden <u>Flexibilisierung</u> der Arbeitswelt.

audit berufundfamilie

Das <u>audit berufundfamilie</u> das strategische Managementinstrument, mit dem Unternehmen und Institutionen ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst gestalten – und das nachhaltig. Einsetzbar in allen Branchen und unterschiedlichen Betriebsgrößen, erfasst das audit den Status quo der bereits angebotenen familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen, entwickelt systematisch das betriebsindividuelle Potenzial und sorgt mit verbindlichen Zielvereinbarungen dafür, dass Familienbewusstsein in der <u>Unternehmenskultur</u> verankert wird. Nach jeweils drei Jahren können zweimal im Rahmen von Re-Auditierungen weiterführende personalpolitische Ziele vereinbart werden. Daran



(erstmalig nach neun Jahren) schließt sich das <u>Dialogverfahren</u> an. Nur bei erfolgreicher Durchführung des Dialogverfahrens darf der Arbeitgeber das Zertifikat weiterführen. Seit 1998 wurden über 1.800 Arbeitgeber mit dem Zertifikat zum audit ausgezeichnet. Die berufundfamilie Service GmbH besitzt die europaweite Lizenz für das audit, das von den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft – BDA, BDI, DIHK und ZDH – empfohlen wird. Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey trägt die Schirmherrschaft für das audit.

audit familiengerechte hochschule

Mit dem <u>audit familiengerechte hochschule</u> arbeiten Universitäten, Hochschulen und Akademien aktiv an ihrem Ziel, Arbeits- und Studienbedingungen familiengerecht zu gestalten. Das audit familiengerechte hochschule trägt dazu bei, der Vielfalt von <u>Lebensentwürfen</u> und Familienformen gerecht zu werden.

Ausbildung in Teilzeit

Eine Ausbildung in <u>Teilzeit</u> ermöglicht es trotz <u>Vereinbarkeit</u>sbelangen (z.B. die Pflege eines Angehörigen, <u>Kinderbetreuung</u>) eine Ausbildung mit einem vollwertigen Abschluss zu absolvieren. Diese Möglichkeit ist fest im Berufsbildungsgesetz verankert. Mehr Informationen dazu sind z.B. abrufbar bei azubi.de: https://bit.ly/3opzHm9





Babyboomer

Als Babyboomer wird die Generation der zwischen 1946 und 1964 Geborenen bezeichnet. Die Babyboomer bilden somit die erste Generation nach dem zweiten Weltkrieg und stellen die im vergangenen Jahrhundert geburtenreichsten Jahrgänge dar.

Belegplätze

Um als Arbeitgeber Beschäftigte mit Kindern bzw. Angehörigen mit Pflegebedarf zu unterstützen, ist es möglich, Belegplätze in lokalen Betreuungseinrichtungen zu finanzieren. Hierzu schließt der Arbeitgeber einen Vertrag mit einer bestehenden Einrichtung ab und reserviert so einige Plätze für die Kinder/ Angehörigen seiner Beschäftigten.

Beratungsservices

Beratungsservices können Beschäftigte zu Themen wie Pflege eines Angehörigen oder bei Lebenskrisen durch ausgebildete Fachkräfte unterstützen. Hierbei kann der Beratungsservice direkt in der Organisation angesiedelt oder über eine Kooperation als externer Dienstleister gebucht sein.

Beschäftigtenbefragung

Eine Beschäftigtenbefragung – auch als Mitarbeitendenbefragung bekannt – dient häufig der Erhebung quantitativer Daten über die Beschäftigten einer Organisation. Im Rahmen einer Beschäftigtenbefragung können Mitarbeitende auch zu relevanten Arbeitsthemen regelmäßig anonym und auf freiwilliger Basis befragt werden. Die Befragung legt oftmals Handlungsbedarfe in der Organisationsentwicklung offen.



Betriebliche Kinderbetreuung

Betriebliche Kinderbetreuung ist die Möglichkeit der externen <u>Kinderbetreuung</u>, die für den Nachwuchs von Beschäftigten angeboten werden kann. Die betriebliche Kinderbetreuung kann unterschiedlich ausgestaltet sein.

Im September 2020 hat das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) ein Förderprogramm für betriebliche Kinderbetreuung ins Leben gerufen. Weitere Informationen dazu unter: https://bit.ly/2KUI6Ab.

Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersversorge – kurz bAV – umfasst alle finanziellen Leistungen, die ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten zur Altersvorsorge, Versorgung von Hinterbliebenen bei Tod oder bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit gewährt. Durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) haben Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf die Umwandlung von Teilen des Arbeitsentgelts gegenüber dem Arbeitgeber.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geht es darum, kranke Beschäftigte wieder in die Arbeitsabläufe der Organisation einzugliedern. Dies ermöglichen gezielte Maßnahmen, die dabei helfen sollen, Fehlzeiten zu senken und einer erneuten Erkrankung entgegenzuwirken. Arbeitgeber sind zur Durchführung eines BEMs verpflichtet.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) schafft der Arbeitgeber für seine Beschäftigten Möglichkeiten und Maßnahmen, die dazu beitragen, Tätigkeiten gesunderhaltend und/ oder gesundheitsfördernd zu gestalten und gesundheitliche Risiken zu begrenzen. Mithilfe gezielter Informationsmaterialien oder Veranstaltungen können Beschäftigten über gesundheitsförderliches Verhalten informiert werden. Auch Kooperationen mit Fitnessketten und betriebseigene Kursangebote können Bausteine des BGM sein.

Im <u>audit berufundfamilie</u> und <u>audit familiengerechte hochschule</u> wird das Gesundheitsmanagement im Handlungsfeld <u>Arbeitsorganisation</u> betrachtet, um Maßnahmen auf- bzw. auszubauen, mit denen die Gesundheit am Arbeits- und Studienort bedarfsgerecht und präventiv gestärkt wird.

Betriebsklima

Beim Betriebsklima innerhalb einer Organisation geht es um die Wahrnehmung des Umgangs in der Zusammenarbeit der Beschäftigten über alle Hierarchieebenen hinweg. Ein als gut empfundenes Betriebsklima hat nachweislich positive Auswirkungen auf die Arbeitgeberattraktivität und die Motivation, Produktivität sowie Bindung der Beschäftigten.



Betriebsvereinbarung

Siehe <u>Dienstvereinbarung</u>

Betriebswirtschaftliche Kennzahlen

Betriebswirtschaftliche Kennzahlen sind wichtige Erfolgsindikatoren für Organisationen. Häufig wird zwischen absoluten und relativen Kennzahlen unterschieden. Sie weisen betriebswirtschaftliche Effekte aus, z.B. geringere Fehlzeiten- und Krankheitsquote, höhere Identifikation, Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten bzw. Studierenden und gesteigerte Produktivität in der Belegschaft.

Eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik zahlt positiv auf die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen, z.B. den Krankenstand, ein. Die Untersuchungen des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) aus den Jahren 2008 und 2013 bieten Detailinformationen dazu: https://www.ffp.de/publikationen-de.html.





Chancengleichheit

Die in Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes verankerte Chancengleichheit soll allen Bürger*innen ermöglichen, unabhängig von z.B. sozialen Verhältnissen die gleichen Chancen zu haben und das eigene Leben selbstbestimmt zu gestalten. Im Sinne der Chancengleichheit ist insbesondere Diskriminierungen jeglicher Art entgegenzuwirken. Chancengleichheit ist in der Arbeitswelt ein wichtiges und viel diskutiertes Ziel, das im Rahmen des <u>Diversity</u> Managements und/ oder Gesichtspunkten der Gleichstellung bearbeitet wird.

Corporate Volunteering

Durch Corporate Volunteering ermöglicht ein Arbeitgeber den Beschäftigten, ihre Zeit für gemeinnützige oder gesellschaftliche Projekte zu nutzen. Corporate Volunteering meint dabei nicht das rein monetäre Spenden an soziale Projekte durch den Arbeitgeber, sondern ist gekoppelt an einen aktiven Einsatz der Beschäftigten. Dazu zählt beispielsweise eine Spendenaktion in Form eines Flohmarktes auf dem Unternehmensgelände, bei dem die Einnahmen gespendet werden.

Collaboration-Tools

Collaboration-Tools sind digitale Anwendungen, die Organisationen dabei unterstützen, die Zusammenarbeit im Team und die interne <u>Kommunikation</u> sowie ggf. die Arbeit mit Externen zu optimieren. Sie helfen gerade beim <u>mobilen Arbeiten</u> dabei, Aufgaben im Team zu strukturieren und einen regelmäßigen Austausch des Teams zu wahren.

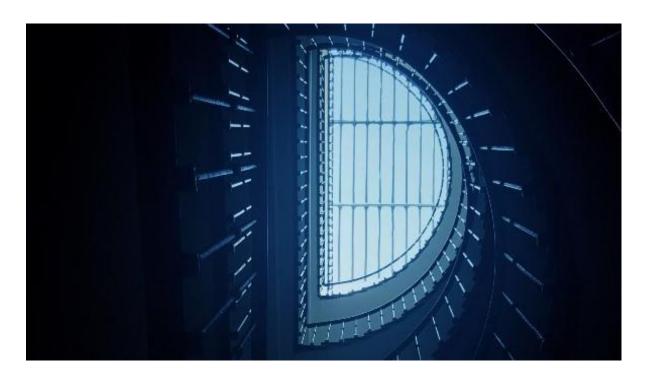
Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility – kurz CSR – ist die gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen in Bezug auf ein nachhaltiges Wirtschaften. Es handelt sich hierbei um eine Selbstverpflichtung durch die Arbeitgeber. CSR kann sich auf ökologische Aspekte, aber auch



auf die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte beziehen. Beispiele für CSR sind die Einhaltung von Umweltstandards oder das Lieferkettenmanagement; auch das betriebliche Engagement für <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf, Familie und Privatleben kann unter CSR gefasst werden.





Demografischer Wandel

Der demografische Wandel bezeichnet die Bevölkerungsentwicklung und damit einhergehende Veränderungen. Indikatoren für diesen Wandel sind u.a. die Altersstruktur, Todesfälle oder die Zu- bzw. Abwanderung. Deutschland ist besonders vom demografischen Wandel betroffen. Eine zunehmend alternde Bevölkerung trifft hier auf weniger Nachwuchs.

Dialogverfahren

Das Dialogverfahren ist ein Verfahren im <u>audit berufundfamilie</u> sowie <u>audit familiengerechte</u> <u>hochschule</u>, das Arbeitgebern offensteht, die seit mindestens neun Jahren mit dem audit eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik bzw. familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen verfolgen. Ziel des Dialogverfahrens ist es, den hohen Entwicklungsstand der <u>Vereinbarkeit</u>spolitik zu pflegen und in einzelnen ausgesuchten Bereichen das Optimierungspotenzial zu nutzen. Zur Qualitätssicherung des Zertifikats ist nach drei Jahren im audit ein weiteres Dialogverfahren zu durchlaufen.

Dienstvereinbarung

Mit einer Dienstvereinbarung werden die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber, Beschäftigten und Personalrat festgelegt. Dienstvereinbarungen sind nur dort zulässig, wo sie das Gesetz ausdrücklich vorsieht (§ 73 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Dies können beispielsweise Regelungen zur <u>Arbeitszeit</u>, Urlaubsplanung, zur <u>Weiterbildung</u> oder zur Arbeitsplatzgestaltung sein.

Digitalisierung

Digitalisierung ist ein Transformationsprozess, bei dem immer mehr analog vorhandene Prozesse und Daten in digitale umgewandelt werden. In der Arbeitsweilt kann das beispielsweise die Digitalisierung von Papierakten in eine elektronische Akte sein. Aber



insbesondere auch die <u>Kommunikation</u> erfährt einen Wandel durch die Digitalisierung. Digital angelegte Kommunikationsinstrumente wie Video-Conferencing-Systeme und <u>Collaboration-Tools</u> werden nicht nur in der Zusammenarbeit mit Kunden und anderen Externen verstärkt genutzt, sondern auch innerhalb von Teams. Die Möglichkeiten, die die Digitalisierung in diesem Feld eröffnet – nämlich die Arbeit und den Austausch auf Distanz – wirkt sich positiv auf die <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf, Familie und Privatleben aus. <u>Home-Office</u> und <u>mobiles</u> <u>Arbeiten</u> sind entsprechende Stichwörter.

Distance Caregiving

Siehe Pflege auf Distanz

Diversität/ Diversity

Diversity meint die Vielfalt von Menschen in der Gesellschaft und damit ihre Unterschiedlichkeit. Die Vielfalt ergibt sich aus der Betrachtung der Ebenen Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft.

Diversity-Management

Diversity-Management ist ein Teilbereich des Personalmanagements, bei dem die Vielfalt der Mitarbeitenden als nutzenbringender Faktor für die Organisation verstanden wird. Es zielt auf die Anerkennung der Vielfalt der Beschäftigten, den bewussten Umgang mit ihr, ein Wertschätzen und Einbeziehen aller Mitarbeitenden sowie auch die Nutzbarmachung der Diversität für den Erfolg der Organisation ab.

Diversity-Management bietet den Rahmen für Arbeitgeber, sich mit der Diversität ihrer Beschäftigten auseinanderzusetzten und Angebote bzw. Maßnahmen zu schaffen, die die Vielfalt sichtbar machen und deren positive Effekte fördern.

Dual Career Service

Der Dual Career Service ist ein mögliches Angebot von Arbeitgebern, bei dem auch die Partner*innen von Beschäftigten dabei unterstützt werden, die eigenen beruflichen Perspektiven im neuen Umfeld zu verfolgen. Auf niederschwelliger Ebene handelt es sich dabei um eine Beratung, bei der die jeweilige persönliche Situation und die damit verbundenen Herausforderungen und Möglichkeiten im Fokus stehen. Darüber hinaus können weitere Unterstützungsmaßnahmen erfolgen.





Ehrenamt

Nach heutigem Verständnis übt ein Ehrenamt aus, wer freiwillig und ohne Vergütung Arbeit leistet. Die ehrenamtliche Tätigkeit kann regelmäßig oder sporadisch erfolgen. Dazu zählt z.B. die Mithilfe bei der Essensausgabe einer Tafel und die unentgeltliche Leitung eines Sportvereins. Weiteres auf der Info-Seite des Bundesinnenministeriums (BMI): https://bit.ly/2ZGZrQZ.

Elterngeld

Elterngeld ist eine finanzielle Leistung des Staates, die es Eltern von Babys und Kleinkindern ermöglicht, ihre finanzielle Einkommensquelle zu sichern. Mithilfe des Elterngeldes werden Mütter* und Väter* bei der Erziehung und Betreuung unterstützt. Weitere Informationen – auch zu den verschiedenen Varianten des Elterngeldes – finden sich unter https://bit.ly/3rjunCs.

Eltern-Kind-Büro

Ein Eltern-Kind-Büro – oft mit EKZ abgekürzt – kann vom Arbeitgeber als Maßnahme zur <u>Vereinbarkeit</u> für Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern eingeführt werden. Es schafft beschäftigten Eltern die Möglichkeit, Kinder bei Betreuungsengpässen mit zur Arbeitsstätte zu nehmen und kurzzeitig dort zu beaufsichtigen. Üblicherweise sind Eltern-Kind-Büros mit einem Arbeitsplatz für die*den Mitarbeitenden und einem Spielbereich für das Kind ausgestattet. Das Büro kann meist auch zum Stillen, Wickeln oder Füttern eines Babys genutzt werden.

Elternzeit

Bei der Elternzeit handelt es sich um eine unbezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes. Diese kann sowohl von Müttern* als auch von Vätern* genommen werden.



Beschäftigte in Deutschland haben einen Rechtsanspruch auf diese Freistellung – geregelt im <u>Bundeselternzeitgesetz (BEEG)</u>. Zur Sicherung des Lebensunterhalts während dieser Zeit kann <u>Elterngeld</u> beantragt werden. Mehr Informationen zur Elternzeit: https://bit.ly/36GgfEH.

Employee Assistance Program

Ein Employee Assistance Program (EAP) ist ein Programm zur Beratung von Beschäftigten durch einen externen Dienstleister. Dies sind häufig Angebote zur psychosozialen Beratung von Beschäftigten, wie beispielsweise Suchtberatung, <u>Stressmanagement</u> und Konfliktberatung.

Employer Branding

Das Employer Branding zielt darauf ab, eine attraktive Arbeitgebermarke zu schaffen. Durch eine Marketing-Strategie soll dabei die eigene Organisation als attraktiver Arbeitgeber positioniert werden und gegenüber anderen Arbeitgebern herausstechen. Erfahrungen zeigen, dass ein erfolgreiches Employer Branding maßgeblich dazu beiträgt, neue Beschäftigte einfacher bzw. schneller zu gewinnen und bereits Beschäftigte langfristig zu binden.

Siehe auch Arbeitgeberattraktivität

Entgeltbestandteile

Sonderzahlungen, Erfolgsbeteiligungen oder auch Bonuszahlungen zählen du den flexiblen Entgeltbestandteilen und können jährlich oder monatlich durch Arbeitgeber gezahlt werden. Entgeltbestandteile sind damit <u>finanzielle Zusatzleistungen</u>, die im <u>audit berufundfamilie</u> und <u>audit familiengerechte hochschule</u> als <u>Handlungsfeld</u> betrachtet bzw. bearbeitet werden.

Erwerbsquote

Der Begriff Erwerbsquote beschreibt den Anteil der Erwerbspersonen ab einem Lebensalter von 15 Jahren. Mit Erwerbspersonen sind sowohl Erwerbstätige als auch Erwerbslose gemeint.

Erwerbszeit

Mit Erwerbszeit ist die Zeit gemeint, in der Personen einer bezahlten Arbeit nachgehen. Sie umfasst auch Aus- und <u>Weiterbildung</u>szeiten.

Diskutiert wird häufig die geringere Erwerbszeit im Leben von Frauen* gegenüber Männern*. Diese resultiert aus der familiären bzw. privaten Fürsorgezeit, die vielfach mehr von Frauen* als von Männern* wahrgenommen wird. Mit der Lebensarbeitszeit geht nicht nur ein vergleichsweise niedrigeres Gesamteinkommen während der aktiven Erwerbstätigkeit einher: Je geringer die Erwerbszeit ist, desto geringer fällt die Rente aus.



Essenskostenzuschuss

Der Essenskostenzuschuss ist ein Zuschuss des Arbeitgebers in Geldform zu Mahlzeiten der Mitarbeitenden und damit als <u>finanzielle Zusatzleistung</u> zu verstehen. Dieser Zuschuss kann z.B. in einer betriebseigenen Kantine ausgegeben werden. Er ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.





Fachkräftemangel

Ein Fachkräftemangel, auch als Fachkräftedefizit bezeichnet, besteht dann, wenn eine bedeutende Zahl von Stellen nicht mit Fachkräften – also Beschäftigten mit bestimmten Qualifikationen – besetzt werden kann, da es auf dem Arbeitsmarkt ein Defizit an diesen Fachkräften gibt. Informationen zum Ausmaß des Fachkräftemangels sind auf den Seiten des Statistischen Bundesamts zusammengefasst: https://bit.ly/3geo9BI.

Familienbegriff

Der Familienbegriff kann eng bis weit gefasst werden. Bei einem engen Begriff gründet sich Familie auf der Ehe von zwei Personen und ist auf die Erziehung der Kinder ausgerichtet. Ein weiter Begriff versteht Familie dort, wo Menschen nachhaltig Verantwortung füreinander übernehmen. Beim weiten Familienbegriff können neben Verwandten und Partner*innen auch Freund*innen und Nachbar*innen zur Familie gezählt werden. Die Definition des Familienbegriffs ist für eine familien- und lebensphasenbewusste <u>Vereinbarkeit</u>spolitik zentral, da sie die Zielgruppenbestimmung der Vereinbarkeitsangebote offenlegen kann. Mehr dazu im berufundfamilie Blog unter https://bit.ly/3sfVJJK.

Familienbewusst

Der Begriff familienbewusst ist abzugrenzen von den Begriffen familienorientiert und familienfreundlich. Familienbewusstsein steht für eine intensive, auf nachhaltige Effekte ausgelegte Auseinandersetzung mit den Belangen von Familien (siehe <u>Familienbegriff</u>) und den Herausforderungen, die eine gleichzeitige Erwerbstätigkeit von Familienmitgliedern mit sich bringt. "Bewusstsein" verdeutlicht die strategische bzw. systematische Bearbeitung familiärer Bedarfe im Kontext der Personalpolitik und deren Verankerung auf Kulturebene.



Familiengerechte Hochschule

Eine familiengerechte Hochschule ist gekennzeichnet durch eine Hochschulpolitik, in der sie Maßnahmen zur <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf bzw. Studium, Familie und Privatleben einführt und umsetzt. Familien- und lebensphasengerechte Arbeits- und Studienbedingungen werden in der Kultur der Hochschule verankert. In der Prozessbegleitung steht Hochschulen – auf eigene Veranlassung – das <u>audit familiengerechte hochschule</u> als strategisches Managementinstrument zur Verfügung.

Familienpflegezeit

Pflegende Angehörige besitzen einen gesetzlichen Anspruch auf Familienpflegezeit. Sie haben die Möglichkeit, sich bis zu 24 Monate lang von einem Teil ihrer wöchentlichen <u>Arbeitszeit</u> freistellen zu lassen. Dies soll den pflegenden Angehörigen eine bessere <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf und Pflege ermöglichen. Ausführliche Informationen zur Familienpflegezeit bietet das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) hier: https://bit.ly/36H2mgs.

Ferienbetreuung

Ferienbetreuung meint die Betreuung von überwiegend betreuungspflichtigen Kindern während der Schulferien. Schaffen Arbeitgeber Angebote zur Ferienbetreuung der Kinder von Mitarbeitenden, wird von betrieblicher Ferienbetreuung gesprochen. Neben eigenständig organisierten Angeboten wie beispielsweise Malaktionen, Ausflüge und Technik-Camps sind auch Kooperationen mit spezialisierten Dienstleistern oder auch anderen Arbeitgebern möglich.

Finanzielle Zusatzleistungen – als Handlungsfeld

"Finanzielle Zusatzleistungen" ist eine Bezeichnung eines <u>Handlungsfeldes</u> im <u>audit</u> <u>berufundfamilie</u> und <u>audit familiengerechte hochschule</u>. Es umfasst <u>Entgeltbestandteile</u> und <u>geldwerte Leistungen</u>. Konkret handelt es sich um direkte oder indirekte finanzielle Zuschüsse, die Arbeitgeber gewähren. Beispielsweise die Übernahme von Fahrt- oder Betreuungskosten und das Angebot von Haushaltsservices (siehe <u>Haushaltsnahe</u> <u>Dienstleistungen</u>) fallen in dieses Handlungsfeld.

Flexibilisierung

Flexibilisierung ist ein zentraler Begriff für die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Mit Flexibilisierung in der Arbeitswelt soll erreicht werden, dass Organisationen weniger an starre Prozesse gekoppelt sind und agiler innerhalb ihres Geschäfts- bzw. Aufgabenfelds handeln können. Flexibilisierung bedeutet grundlegend eine Reduzierung von festen Abläufen. Daraus entstehen für Beschäftigte oftmals Freiräume, mit denen sie Beruf, Familie und Privatleben besser vereinbaren können. Zu nennen sind u.a. die Flexibilisierung der <u>Arbeitszeit</u> und des <u>Arbeitsorts</u>.



Flexibilisierung des Übergangs von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand

Flexibilisierung des Übergangs von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand meint das Aufweichen des abrupten Wechsels von der Berufswelt in das Rentendasein. Notwendig dafür sind Angebote des Arbeitgebers an ältere Beschäftigte, die diesen eine Wahlfreiheit bezüglich des Zeitpunkts ihres vollständigen Ausstiegs ermöglichen. Zu nennen ist das Modell der Altersteilzeit, bei der ältere Beschäftigte länger im Job bleiben, dies aber bei reduzierter Arbeitszeit.

Die Flexibilisierung des Übergangs von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand ist ein zentraler Aspekt des Themenkomplexes <u>Arbeit und Alter</u> und spielt im Umgang mit dem <u>Fachkräftemangel</u> eine wichtige Rolle.

Flexibles Arbeiten

Arbeit wird in der Praxis vor allem mit Blick auf den <u>Arbeitsort</u> und die verrichtete <u>Arbeitszeit</u> flexibilisiert. So ist beispielsweise <u>Remote Work</u> flexibles Arbeiten in Bezug auf den Ort. <u>Vertrauensarbeitszeit</u> ist ein Modell zur flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit. Möglichkeiten Flexibles Arbeiten ist ein grundlegender Baustein einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Fokusgruppenbefragung

Fokusgruppenbefragungen sind eine spezielle Form qualitativer Interviews, bei der in einer Gruppe über ein bestimmtes Thema diskutiert wird. Die Befragung wird anhand von Leitfragen moderiert. Durch Fokusgruppenbefragungen innerhalb der Belegschaft können Verständnisse und Erfahrungen umfassend identifiziert werden. Solche Befragungen sind nicht repräsentativ, bieten aber i.d.R. tiefe Einblicke – z.B. in die <u>Vereinbarkeit</u>sbedarfe und -wünsche verschiedener Beschäftigtengruppen.

Freistellung

Bei einer Freistellung kann es sich um eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers oder eine gemeinsame Vereinbarung zwischen der*dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber handeln, bei der die*der Beschäftigte von ihrer*seiner Arbeitspflicht temporär oder ganz entbunden wird.

Funktionszeit

Funktionszeit bezeichnet die Zeit, in der eine Organisation für einzelne Bereiche festlegt, wann diese funktionsfähig und somit erreichbar sein müssen. In einigen Branchen sind Funktionszeiten unumgänglich und bedürfen der besonderen Berücksichtigung bei Angeboten zur <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf, Familie und Privatleben.

Siehe Schichtarbeit



Führen auf Distanz

Mit Führen auf Distanz ist gemeint, dass die jeweilige Führungskraft dezentral den Teammitgliedern als Ansprechperson zur Verfügung steht, mit ihnen zusammenarbeitet und diese – sofern in der Führungsphilosophie vorgesehen – anleitet. Führungskräfte, die z.B. zu großen Teilen im <u>Home-Office</u> tätig sind, sind Führende auf Distanz.

Führung – als Handlungsfeld

In diesem <u>Handlungsfeld</u> des <u>audit berufundfamilie</u> bzw. <u>audit familiengerechte hochschule</u> geht es um Führungsinstrumente, Führungskräfteentwicklung und die Gestaltung einer familien- und lebensphasenbewussten Führungskultur. Zielgruppe im Handlungsfeld Führung sind personalverantwortliche Beschäftigte. Sie bilden den Flaschenhals einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik, indem sie als Befürwortende und Treibende der <u>Vereinbarkeit</u>sangebote agieren, indem sie Beschäftigte aktiv bei der Nutzung der Angebote unterstützen und gleichzeitig als Vorbilder agieren, die selbst Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch nehmen.

Führung in Teilzeit

Führung in Teilzeit eröffnet Beschäftigten in Führungspositionen eigenen <u>Vereinbarkeit</u>sbelangen nachzugehen. Gleichzeitig ist die Wahrnehmung einer Teilzeitstelle als Führungskraft ein wichtiges Signal für alle Beschäftigte hinsichtlich der Legitimität unterschiedlicher <u>Arbeitszeitmodelle</u>. Oftmals scheuen sich Führungskräfte allerdings aus einem obsoleten Rollenverständnis heraus, das eine ständige Präsenz und Erreichbarkeit vorsieht, in <u>Teilzeit</u> zu gehen.

Führungsleitlinien

Führungsleitlinien sind organisationsspezifisch entwickelte Führungsprinzipien und -werte, nach denen sich die Beschäftigte mit Personalverantwortung bei ihren Führungsaufgaben richten sollen. In Führungsleitlinien können Arbeitgeber Grundsätze zur angestrebten Art der Führung und auch zur Zusammenarbeit in der Organisation schriftlich festlegen.

Siehe auch Führung





Gefährdungsbeurteilung

Bei einer Gefährdungsbeurteilung werden alle Gefährdungen und Belastungen, die bei Beschäftigten während der bzw. in Folge der Ausübung ihrer Tätigkeit auftreten können, systematisch evaluiert. Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung können Präventionsmaßnahmen entwickelt und eingeführt werden.

Gehaltsumwandlungen

Arbeitnehmende haben einen gesetzlichen Anspruch auf Gehaltsumwandlungen. Diese sieht vor, dass Teile des Gehalts in steuerbegünstigte Zuschüsse umgewandelt werden – etwa für Aufwendungen der Beschäftigten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Seit 2002 kann auch eine Umwandlung in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) von Beschäftigten verlangt werden.

Geldwerte Leistungen

Geldwerte Leistungen zählen zu den <u>finanziellen Zusatzleistungen</u>, die im <u>audit</u> <u>berufundfamilie</u> und <u>audit familiengerechte hochschule</u> ein <u>Handlungsfeld</u> bilden. Geldwerte Leistungen drücken sich i.d.R. in freiwilligen finanziellen Zuschüssen und Sonderleistungen seitens des Arbeitgebers, wie etwa ein Fahrkostenzuschuss, aus.

Gender Care Gap

Gender Care Gap ist eine Bezeichnung für den unterschiedlichen Zeit- und Aufgabenaufwand, den Frauen* und Männer* in Bezug auf unbezahlte Sorgearbeit wie <u>Kinderbetreuung</u> oder Pflege eines Angehörigen aufbringen. Der Aufwand ist bei Frauen* höher als bei Männern*.



Gender Pay Gap

Als Gender Pay Gap wird die Lücke des durchschnittlichen Bruttostundenlohns von Frauen* im Verhältnis zum Bruttostundenlohn von Männern* bezeichnet. In der öffentlichen Diskussion wird mit der Begrifflichkeit Gender Pay Gap auf die geringere Entlohnung von Frauen* gegenüber Männern* aufmerksam gemacht. Gender Pay Gap bedingt teilweise den Gender Care Gap und den Gender Time Gap.

Das Statistische Bundesamt berechnet einen unbereinigten und einen bereinigten Gender Pay Gap. Beim unbereinigten Gender Pay Gap wird ohne Berücksichtigung auf die Art der Tätigkeit der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen* und Männern* vergleichen. Der bereinigte Gender Pay Gap berücksichtigt dagegen solche zusätzlichen Faktoren (Art der Tätigkeit, Branche etc.). Mehr zum Gender Pay Gap beim Statistischen Bundesamt unter: https://bit.ly/3axUOOG.

Gender Time Gap

Frauen* arbeiten durchschnittlich weniger in Vollzeit und haben somit oftmals eine geringere <u>Erwerbszeit</u>quote als Männer*. Dieser Unterschied wird Gender Time Gap genannt.

Generationengemischte Teams

Generationengemischte Teams setzen sich aus Beschäftigten zusammen, die unterschiedlichen Generationen (z.B. <u>Generation Y</u> und <u>Babyboomer</u>) angehören. Generationengemischte Teams – auch als generationenübergreifende Teams bezeichnet – erweisen sich in Bezug auf das Bewahren und den Aufbau von Wissen innerhalb der Organisationen vielfach als nutzbringend. Diskutiert wird auch eine erhöhte Innovationskraft von generationengemischten Teams gegenüber Teams, die aus Mitgliedern der gleichen Generation bestehen.

Generationenmanagement

<u>Generationenmanagement</u> wird vielfach als Teil des <u>Diversity-Managements</u> verstanden und umfasst Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit von Beschäftigten innerhalb einer Organisation, die unterschiedlichen Altersgruppen bzw. Generationen angehören.

Generation X

Die Generation X umfasst die Jahrgänge 1966 – 1980, die auf die <u>Babyboomer</u>-Generation folgt. Sie ist geprägt durch gesellschaftliche Veränderungen – darunter erhöhte Migration und mehr Scheidungen – und war die erste Generation, die mit neuen Technologien konfrontiert wurde (z.B. Computer). Durch höhere Arbeitslosenquoten, Wirtschaftskrisen und Niedriglohnjobs sank der Stellenwert der Arbeit für diese Generation. Sie wird oft als antriebslos beschrieben. Laut allgemeiner Charakterisierung, zweifelt die Generation X zudem traditionelle Werte und gesellschaftliche Erwartungen an. Quelle: Christian Scholz: https://die-generation-z.de/



Generation Y

Die Generation Y – auch Generation Why oder Millennials genannt – ist zwischen 1981 und 1994 geboren. Sie ist geprägt durch das Aufwachsen mit einer steigenden <u>Digitalisierung</u> und vielen Wahlmöglichkeiten. Charakterisiert wird die Generation Y als eher individualistisch ausgerichtet, was eine Pluralisierung der <u>Lebensentwürfe</u> zur Folge hat. Die Arbeitswelt der Generation Y gestaltet sich insbesondere durch die Umwandlung in eine Dienstleistungsgesellschaft und die <u>Flexibilisierung</u> der Arbeitswelt. Beschäftigte aus der Generation Y legen den Fokus auf das Zusammenspiel von Leistung und Spaß bei der Arbeit, sind eher weniger loyal dem Arbeitgeber gegenüber und streben nach <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf und Privatleben. Quelle: Christian Scholz: https://die-generation-z.de/

Generation Z

Mit Generation Z wird das Cluster der zwischen etwa 1995 und 2012 Geborenen bezeichnet. Alternativ werden diese "Digital Natives" genannt. Die Generation Z ist besonders durch Social Media geprägt. Das Vorherrschen der <u>Digitalisierung</u> im Alltag führt dazu, dass diese Generation sehr auf Autonomie, Flexibilität und Transparenz bedacht ist. Die <u>Individualisierung</u> der Generation Z begünstigt das Streben nach Anerkennung und eine damit einhergehende Selbstinszenierung. In der Arbeitswelt steht für die Generation Z der Wunsch nach Selbstverwirklichung und die <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf und Privatleben im Vordergrund. Die <u>Flexibilisierung</u> der Arbeitswelt ist dabei ebenfalls ein ständiger Begleiter. Durch den demografischen Wandel und den verschärften <u>Fachkräftemangel</u> haben die <u>Generation Y</u> und Z die Möglichkeit andere Arbeitsbedingungen einzufordern.

Die berufundfamilie untersuchte gemeinsam mit dem Campus M University (Nürnberg) die Erwartungen der Generation Z an die Arbeitswelt und befragte Personalverantwortliche zu ihrem Bild von den Digital Natives. Die Ergebnisse sind abrufbar unter: https://bit.ly/32zvwvq.

Gesundheitsbericht

In einem Gesundheitsbericht werden Gesundheitsdaten einer bestimmten Gruppe (z.B. der Belegschaft) statistisch erfasst und analysiert. Es werden dazu unterschiedliche Daten gesammelt. Ziel des Berichts ist es, gesundheitliche Probleme und deren Ursachen zu erkennen und davon Maßnahmen abzuleiten. Diese können in ein <u>betriebliches</u> <u>Gesundheitsmanagement</u> einfließen.

Gesundheitscoaching

Gesundheitscoaching ist eine spezielle Art des Coachings, bei dem Personen sich zu einer gesunden und aktiven Lebensweise beraten lassen. Hierbei ist nicht relevant, ob eine Person tatsächlich erkrankt ist. Auch Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung sind Themen im Gesundheitscoaching. Es soll letztendlich dabei helfen, das eigene Leben gesund zu gestalten. Das Coaching beinhaltet die Beratung zur psychischen und physischen Gesundheit.

Quelle: Christian Scholz: https://die-generation-z.de/



Es kann vom Arbeitgeber im Rahmen eines <u>betrieblichen Gesundheitsmanagements</u> angeboten werden.

Gesundheitslotsen

Arbeitgeber können (einzelne) Mitarbeitende zu Gesundheitslotsen qualifizieren lassen. Diese agieren als Ansprechpersonen für gesundheitsfördernde Arbeits- und Lebensstile der Beschäftigten und dienen als Multiplikator*innen für das Thema innerhalb der Organisation. Gesundheitslosen sind damit wichtige Akteure im Rahmen eines <u>betrieblichen</u> Gesundheitsmanagements.

Gesundheitstag

Eine stundenweise oder gar ganztägige Mitarbeitendenveranstaltung, an der zu verschiedenen Gesundheitsthemen (z.B. Umgang mit Stress oder Rückenschmerzen) Informationen bereitgestellt oder auch Kurse angeboten werden, wird häufig als Gesundheitstag ausgerichtet. Gesundheitstage können ein fester Baustein eines <u>betrieblichen Gesundheitsmanagements</u> sein oder auch unabhängig davon eingeführt und umgesetzt werden.

Gesundheitszirkel

Gesundheitszirkel sind personelle Zusammenschlüsse, um die betriebliche Gesundheit zu fördern. Gesundheitszirkeln gehören i.d.R. Beschäftigte, Betriebsärzt*innen und Arbeitsschutzbeauftragte der Organisation an. Diese Zusammensetzung soll es ermöglichen, die beschäftigungsspezifischen Gesundheitsgefährdungen zu erkennen und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. Gesundheitszirkel dienen dem <u>betrieblichen Gesundheitsmanagement</u>.

Gleichstellung

Gleichstellung verfolgt das Ziel, für prinzipiell gleichberechtigte Bevölkerungsgruppen dieselben Rechte, Pflichten und Chancen in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens zu realisieren.

Gleichstellung wird häufig fokussiert auf die Gleichstellung von Frauen* und Männern*. Diese ist in Deutschland rechtlich durchgesetzt, jedoch mangelt es teilweise noch an einer "alltäglichen Gleichstellung". Die Geschlechtergleichheit ist auch eines der UN-Nachhaltigkeitsziele. Weitere Informationen zum Thema Gleichstellung auf der Website der Bundesregierung unter: https://bit.ly/3d0yfml.

Siehe auch Chancengleichheit und Diversity-Management

Gleitzeit

Die Gleitzeit ist ein verbreitetes <u>Arbeitszeitmodell</u>. Bei diesem Modell gibt es keine vollumfänglich feststehende <u>Arbeitszeit</u>, sondern einen festgelegten zeitlichen Rahmen, in dem die*der Beschäftigte seiner Tätigkeit nachgehen soll. Hierbei werden seitens des



Arbeitgebers üblicherweise der früheste Zeitpunkt des Arbeitsbeginns und der späteste Zeitpunkt des Arbeitsendes vorgegeben. Der Arbeitgeber kann zudem innerhalb der Gleitzeit eine <u>Kernarbeitszeit</u> vorgeben, also einen Zeitraum, in dem Beschäftigte anwesend/erreichbar sein müssen.





Haushaltsnahe Dienstleistungen

Zu den haushaltsnahen Dienstleistungen zählen alle Tätigkeiten, die üblicherweise von einer Person selbst bzw. von den Mitgliedern eines Haushalts durchgeführt werden können. Beispiele dafür sind: Reinigungsarbeiten, Pflege- und Betreuungsleistungen oder die Kinderbetreuung. Hier können Arbeitgeber mit gezielten Angeboten unterstützen. Entsprechend finden haushaltsnahe Dienstleistungen im audit berufundfamilie und audit familiengerechte hochschule im Handlungsfeld Finanzielle Zusatzleistungen Berücksichtigung.

Home-Office

Home-Office meint Arbeiten von zuhause und ist als Angebot des Arbeitgebers im <u>Handlungsfeld Arbeitsort</u> angesiedelt. Da die*der Beschäftigte ihre*seine Tätigkeiten auch im heimischen Umfeld ausüben kann, fällt der Arbeitsweg weg. Das bedeutet in Teilen also einen Zeitgewinn für private Belange. Home-Office ermöglicht den Beschäftigten insgesamt flexibler zu arbeiten und auch private Verpflichtungen mit dem Berufsalltag besser zu vereinbaren.

Hybride Arbeitsmodelle

Hybride Arbeitsmodelle stehen für eine <u>Flexibilisierung</u> des <u>Arbeitsorts</u>. In der Regel wird darunter verstanden, dass Beschäftigte zwischen <u>Home-Office</u> und Präsenzzeit wechseln. Die Anteile können dabei unterschiedlich sein und sich fortlaufend verändern.





Individualisierung bzw. individualisierte Personalpolitik

Im Zentrum der Individualisierung, die sich als Megatrend erwiesen hat, stehen Selbstbestimmung und die Selbstverwirklichung, die durch die erhöhten Lebensstandards der modernisierten Gesellschaft möglich wurden. Die Individualisierung hat dazu geführt, dass Identitäten nicht mehr über bisherige gesellschaftliche Zugehörigkeiten definiert werden, sondern über individuelle <u>Lebensentwürfe</u> bzw. <u>Lebensstile</u>.

Die Individualisierung hat spürbaren Einzug in die Personalpolitik gehalten: Immer mehr Beschäftigte fragen auch individuelle <u>Vereinbarkeit</u>slösungen an. Damit wächst die Forderung nach einer individualisierten Personalpolitik deutlich.

Siehe auch <u>Tri-Check</u> und <u>Vereinbarkeits-Trialog</u>.

Information – als Handlungsfeld

Information ist ein grundlegendes Bedürfnis von Menschen und damit von Beschäftigten. In Zusammenhang mit einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik gilt es, Informationen zur strategischen Ausrichtung, der Zielsetzung und zu einzelnen Maßnahmen aufzubereiten und zusammenzustellen – als Grundlage zur Kommunikation rund um die <u>Vereinbarkeit</u>sangebote. Information ist gerade in Vereinbarkeitsfragen so wichtig, weil sie der Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten dient. Information bildet zusammen mit <u>Kommunikation</u> ein <u>Handlungsfeld</u> im <u>audit berufundfamilie</u> und <u>audit familiengerechte</u> hochschule.

Inklusion

Inklusion soll allen Menschen ermöglichen, ein selbstbestimmtes Leben mit gesellschaftlicher Teilhabe zu führen. Inklusion im Arbeitsumfeld bedeutet gleichberechtigten Zugang zu



Aufgaben, Positionen, Weiterbildung etc. Auch <u>Vereinbarkeit</u> ist inklusiv zu denken, indem allen Beschäftigten familien- und lebensphasenbewusste Angebote offenstehen und sie als Zielgruppen der Vereinbarkeit bewusst betrachtet werden sollen.

Häufig wird der Begriff Inklusion als Forderung mit Blick auf Menschen mit Behinderung verwendet. Das <u>audit berufundfamilie</u> ist dahingehend auch als <u>inklusives Format</u> ausgestaltet worden, das von Werkstätten von Menschen mit Behinderung für die strategische Gestaltung ihrer Vereinbarkeitspolitik genutzt werden kann.

Siehe auch <u>Diversität/ Diversity</u>

Interkulturelle Kommunikation

Durch gesellschaftliche Veränderungen kommt es auch im Berufsalltag zu immer mehr interkultureller Zusammenarbeit: Beschäftigte mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen bilden Teams und/ oder arbeiten gemeinsam an Projekten. Aufgrund fehlender Aufklärung, Vorbehalten und Missverständnissen kann es zu Schwierigkeiten oder zu Konflikten kommen. Interkulturelle Kompetenz gepaart mit interkultureller Kommunikation – die bewusst die Information und den Austausch der Beschäftigten mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen im Blick hat – sind wichtig, um diesen zu begegnen.

Siehe auch <u>Diversität/ Diversity</u>

Internationalität

<u>Internationalität</u> in Organisationen bedeutet länderübergreifende Strukturen und Prozesse, die eine erhöhte Flexibilität und Erreichbarkeit notwendig machen. Entsendungen und Dienstreisen sind in diesem Kontext ebenfalls zu betrachten. <u>Vereinbarkeit</u>sfragen betreffen auch internationale Teams und sind daher explizit zu bearbeiten. Zudem ist das Thema <u>Führung</u> essenziell, da die Aufgaben durch internationale Teams an Komplexität gewinnen.





Jahresarbeitszeit

Bei der Jahresarbeitszeit handelt es sich um ein flexibles <u>Arbeitszeitmodell</u>, bei dem die zu leistenden Arbeitsstunden über das Jahr verteilt sind. Beschäftigte erhalten hierbei einen Vertrag über die jährliche Arbeitszeit und nicht über die sonst übliche Wochenarbeitszeit.

Job-Enlargement

Beim Job-Enlargement handelt es sich um eine Arbeitserweiterung. Es werden zusätzliche Tätigkeiten zu den bisherigen Tätigkeiten einer*eines Mitarbeitenden ergänzt. Diese können den bisherigen Tätigkeiten der*des Beschäftigten vorausgehen oder ihnen folgen. Sie stehen aber stets im Zusammenhang mit dem bisherigen Aufgabenfeld.

Job-Enrichment

Job-Enrichment bedeutet, dass die Tätigkeit einer*eines Beschäftigten mit zusätzlichen Aufgaben angereichert wird. Im Unterschied zum <u>Job-Enlargement</u> handelt es sich um ein höheres Anforderungsprofil. Die*der Mitarbeitende erhält hierbei mehr Verantwortung und Entscheidungsspielraum.

Job-Paring

Beim Job-Paring wird ein Arbeitsplatz in Abstimmung von zwei Beschäftigten untereinander abwechselnd besetzt. Die beiden Mitarbeitenden sind dabei gemeinsam für die Aufgabenerledigung zuständig.

Job-Rotation

Bei der Job-Rotation tauschen Beschäftigte in regelmäßigen Abständen ihre Arbeitsplätze innerhalb einer Organisation. So bekommen sie neue Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche



und "wandern" durch unterschiedliche Abteilungen einer Organisation. Diese Maßnahme dient der Erweiterung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen.

Job-Sharing/ Job-Splitting

Job-Sharing, auch als Job-Splitting oder Arbeitsplatzteilung bezeichnet, ist ein flexibles <u>Arbeitszeitmodell</u>, bei dem mindestens eine Vollzeitstelle auf mehrere Beschäftigte aufgeteilt wird. Die Beschäftigten arbeiten hier eng im Team zusammen und legen ihre Arbeitszeiten und Aufgaben untereinander fest.





Kernarbeitszeit

Mit Kernarbeitszeit – kurz Kernzeit – wird die Zeitspanne bezeichnet, in der Beschäftigte verpflichtet sind, ihrer Tätigkeit nachzugehen. Diese wird vorgegeben, um Produktion oder auch Erreichbarkeit der Mitarbeitenden untereinander und/ oder für Externe (z.B. Kunden) zu gewährleisten. Ursprünglich implizierte die Kernarbeitszeit eine Anwesenheit auf der Arbeitsstätte, wird aber inzwischen auch auf Tätigkeiten im Remote Work übertragen.

Kind krank

Beschäftigte können sich für eine begrenzte Anzahl an Tagen pro Kalenderjahr (siehe anlässlich Coronapandemie auch https://bit.ly/3gfpV5z) "Kind krank" melden, wenn eines ihrer Kinder erkrankt ist, dadurch Betreuung durch sie selbst notwendig ist und sie deshalb nicht ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen können. Vor dem Hintergrund, dass bei der Erkrankung des Kindes die*der Beschäftigte nichts für die Verhinderung kann, wird sie*er von dem Arbeitgeber freigestellt, um beim kranken Kind sein zu können. Es gilt wie bei der eigenen Krankmeldung eine Informationspflicht seitens des Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.

Kinderbetreuung

Kinderbetreuung meint die Beaufsichtigung und Beschäftigung von Kindern im betreuungspflichtigen Alter. Als weit gefasster Begriff deckt er sowohl die private Betreuung durch Eltern – Mutter* und/ oder Vater*, andere Angehörige oder Freund*innen – ab als auch die professionelle Kinderbetreuung in einer Einrichtung (z.B. Kita, Krippe) durch Erzieher*innen oder durch eine Tagesmutter.

Siehe auch <u>Virtuelle Kinderbetreuung</u>



Kinderbetreuungszuschuss

Arbeitgeber können Eltern mit Sach- oder Bargeldleistungen unterstützen, die eine Betreuung und Unterbringung der Kinder in Kindergärten, Kitas etc. ermöglichen. Diese Zuschüsse sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Kinderkrankengeld

Das Kinderkrankengeld ist eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung und kann genutzt werden, wenn ein Elternteil wegen einer Erkrankung des Kindes nicht der beruflichen Tätigkeit nachgehen kann.

Kommunikation – als Handlungsfeld

Kommunikation bildet gepaart mit <u>Information</u> eines der <u>Handlungsfelder</u> im <u>audit</u> <u>berufundfamilie</u> und <u>audit familiengerechte hochschule</u>. In diesem Handlungsfeld geht es um die gezielte Ansprache verschiedener Zielgruppen über die dazugehörigen Kommunikationskanäle und -instrumente. In der internen Kommunikation werden im Rahmen der betrieblichen <u>Vereinbarkeit</u>spolitik insbesondere Beschäftigte, z.T. gesondert Führungskräfte, mit Informationen zu eigenen familien- und lebensphasenbewussten Angeboten versorgt. Bei der externen Kommunikation werden Informationen zur strategischen Ausrichtung oder einzelnen Maßnahmen zur Vereinbarkeit an Teilzielgruppen (z.B. Bewerber*innen, Multiplikator*innen) oder die breite Öffentlichkeit herangetragen. Sowohl die interne als auch die externe Kommunikation zur familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik einer Organisation sind wichtige Bausteine des <u>Employer Brandings</u> und zielen auf eine Stärkung der <u>Arbeitgeberattraktivität</u> ab.

Kompetenz- bzw. Potenzialanalyse

Mit einer Kompetenz- bzw. Potenzialanalyse wird untersucht, welche Eigenschaften bzw. Fähigkeiten Beschäftigte in bestimmten Bereichen aufweisen. Ziel der Analyse ist es, das Potenzial gezielt fördern zu können, z.B. durch ein spezifisches <u>Weiterbildung</u>sangebot. Es handelt sich damit um ein wichtiges Instrument zur Personalförderung.

Konfliktmanagement

Beim Konfliktmanagement soll die Eskalation eines bestehenden Konfliktes verhindert oder begrenzt werden. Wichtige Maßnahmen dazu sind eine Konfliktberatung und die Vermittlung (Mediation) zwischen den Konfliktparteien. Im Zentrum steht die Suche nach einer Lösung für alle Konfliktbeteiligten. Zu den verschiedenen Methoden des Konfliktmanagements zählt der Rollentausch, bei dem sich die Konfliktparteien jeweils in die andere Partei hineinversetzen. So soll Verständnis für die Position des Gegenübers erzeugt werden, was die Wahrscheinlichkeit für einen gemeinsamen Kompromiss erhöht.

Kontakthalteprogramm

Kontakthalteprogramme sind gezielte Angebote zur Gestaltung einer beruflichen Auszeit (z.B. <u>Elternzeit</u> oder <u>Sabbatical</u>) und des darauffolgenden <u>Wiedereinstiegs</u>. Während der Auszeit erfolgt eine regelmäßige Information von Seiten des Arbeitgebers an die*den jeweilige*n



Beschäftigte*n – sei es über allgemeine, organisationsübergreifende Entwicklungen oder spezifische Projekte. Außerdem können die Teilnahme an Veranstaltungen der Organisation und systematisch angesetzte Gespräche zum Wiedereinstieg Teile des Kontakthalteprogramms sein. Ziel des Kontakthalteprogramms ist es, die Bindung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber während der arbeitsfreien Zeit aufrecht zu erhalten und ggf. sogar zu stärken sowie den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Kurzzeitpflege

Bei einer Kurzzeitpflege können Pflegebedürftige kurzfristig und zeitlich begrenzt in stationären Pflegeeinrichtungen untergebracht werden. Ein Kurzzeitpflege-Angebot ist z.B. dann nutzbar, wenn Pflegepersonen selbst krank sind und daher die pflegebedürftige Person nicht betreuen können. Arbeitgeber können sich für Beschäftigte, die Pflegeaufgaben haben, Belegplätze im Rahmen von Kooperationen in Kurzeitpflegeeinrichtungen sichern. Mehr Informationen zur Kurzzeitpflege bietet das Bundesgesundheitsministerium (BMG): https://bit.ly/3adrWez.





Langzeitarbeitskonto

Mit einem Langzeitarbeitskonto – auch als Zeitwertkonto oder Langzeitkonto bekannt – kann <u>Arbeitszeit</u> langfristig angespart werden. Die Beschäftigten verzichten hierbei auf die Auszahlung von Teilen des Gehalts und der Arbeitgeber schreibt diese auf einem <u>Arbeitszeitkonto</u> gut. Das Wertguthaben kann nach Bedarf in Stunden (also Freizeit) oder in Geld ausgeschüttet werden. Über das Langzeitarbeitskonto lässt sich so eine längerfristige sozialversicherungsrechtlich geschützte Freistellung z. B. für Elternzeit, Pflegezeit, <u>Teilzeit</u> oder Vorruhestand aus dem Einkommen der*des Beschäftigten finanzieren.

Lebensarbeitszeitkonto

Auf ein Lebensarbeitszeitkonto können Beschäftigte Teile des Gehalts oder Arbeitsstunden einzahlen. Dies können Überstunden oder deren Vergütung sein, auch Urlaubstage oder Gehaltsbestandteile können eingezahlt werden. Die Beiträge sind zunächst steuer- und sozialabgabenfrei. Die Abgaben sind bei der Auszahlung zu leisten. Ein Lebensarbeitszeitkonto wird insbesondere für Vorruhestandslösungen gerne genutzt.

Lebensentwürfe

Es existiert keine allgemein gültige Definition von Lebensentwurf. Begriffe wie Lebensentwurf, Lebenskonzept und <u>Lebensstil</u> werden häufig synonym verwendet. Soziologisch betrachtet kann ein Lebensentwurf beschrieben werden als Konzept eines Menschen, das beeinflusst ist durch das Lebensalter, die Berufstätigkeit, die soziale Schicht sowie die familiäre Situation. Ein Lebensentwurf drückt sich im Verhalten der Menschen in Bezug auf die Alltagsgestaltung und -organisation aus. Dies umfasst beispielsweise Freizeitverhalten, Formen der Geselligkeit, Mediennutzung, Wertorientierungen, Einstellungen, Haltungen und Wahrnehmungen der Umwelt – und ist individuell. Die so genannten "Sinus-



Lebenswelten" stellen ein bekanntes Beispiel für skizzierte Lebensentwürfe bzw. Lebenswelten von Menschen dar.

Beschäftigte treffen ihre beruflichen Entscheidungen aufgrund ihrer individuellen Lebensentwürfe. Lebensentwürfe haben daher auch einen wesentlichen Einfluss darauf, welche <u>Vereinbarkeit</u>swünsche die*der jeweilige Beschäftigte entwickelt. Die Studie "<u>Vereinbarkeit 2020"</u>, die die berufundfamilie Service GmbH mit dem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) an der Hochschule Ludwigshafen durchführte, belegt den Zusammenhang von Lebensentwürfen und Vereinbarkeitswünschen.

Siehe auch <u>Individualisierung</u>

Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen ist ein Konzept der Erziehungswissenschaften. Entscheidend für das Lernen über ein gesamtes Leben hinweg ist es, dass die Menschen dazu bereit sind, den veränderten Bedingungen in allen Lebensbereichen zu begegnen und sich aktiv damit auseinanderzusetzen. Das lebenslange Lernen soll dabei helfen, mit den Herausforderungen des Arbeitsmarktes und gesellschaftlichen Veränderungen umgehen zu können. Hierfür sind Weiterbildungen zentral.

Lebensphasen

Lebensphasen sind unterschiedliche zeitliche Abschnitte im Leben einer Person. Gekennzeichnet sind sie durch verschiedene Entwicklungsschritte (z.B. Berufseinstieg, Familiengründung). Je nach Lebensphase investieren Beschäftigte mehr Ressourcen und Energien ins Berufliche oder ins Private. Lebensphasen beeinflussen daher maßgeblich die Vereinbarkeitsbedarfe und -wünsche der*des jeweiligen Mitarbeitenden.

Lebensstile

Lebensstile sind eine Kombination von Verhaltensweisen, mit denen eine Person ihr Leben führt. Dieses Zusammenspiel der Verhaltensweisen ist ein Muster, das Personen mit einem bestimmten Lebensstil von anderen unterscheidet. Lebensstile sind gekennzeichnet durch kulturelle oder subkulturelle Werte. Ein Lebensstil kann als Ausdruck eines <u>Lebensentwurfs</u> verstanden werden, wird mit Lebensentwurf aber häufig auch synonym verwendet.

Siehe auch <u>Individualisierung</u>





Mentoring

Beim Mentoring erfolgt zeitlich begrenzt ein Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen einer*einem berufserfahrenen Beschäftigten (Mentor*in) und einer*einem weniger erfahrenen Beschäftigten (Mentee). Ziel ist es, die*den Mentee bei der beruflichen Entwicklung durch Anleitung und durch die Einführung in relevante berufliche Netzwerke zu unterstützen. Das Konzept baut auf einem gegenseitigen Geben und Nehmen auf. Der Nutzen der*des Mentorin*Mentors besteht im Wesentlichen in der Sammlung von Erfahrungen als Leitung bzw. Betreuer*in und neuer Impulse durch die*den Mentee.

Mitarbeitendenbefragung

Siehe Beschäftigtenbefragung

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten bedeutet, dass Beschäftigte kurzfristig außerhalb der Arbeitsstätte arbeiten können, so auch von unterwegs. Das kann zum Beispiel im Zug sein, aber auch in einem anderen Haushalt als dem eigenen. Mobiles Arbeiten steht für die flexible Wahl des Arbeitsorts.

Mutterschutz

Der Mutterschutz ist ein Schutz für Beschäftigte, die schwanger sind oder ein Kind stillen. Durch den Mutterschutz sind sowohl Mütter als auch Kinder vor und nach der Geburt geschützt. Der Mutterschutz umfasst hierbei den Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz, einen besonderen Kündigungsschutz, das Beschäftigungsverbot in den Wochen vor und nach der Geburt und auch die Einkommenssicherung während des Beschäftigungsverbots. Ein Arbeitgeberleitfaden des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) zum Thema Mutterschutz ist abrufbar unter: https://bit.ly/3tMAOPY.





Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit umfasst das Prinzip, nach dem nicht mehr verbraucht werden darf, als jeweils nachwachsen, sich regenerieren, künftig wieder bereitgestellt werden kann. Quelle: Duden, https://bit.ly/3dukXAd

Durch die 2015 von den Vereinten Nationen (UN) eingeführten Nachhaltigkeitsziele, die als politische Zielsetzungen wirken sollen, die international der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene dienen, rückt das Thema Nachhaltigkeit auch zunehmend in den Fokus der Wirtschaftswelt.

Eine systematische Verankerung von <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf, Familie und Privatleben kann nachhaltig wirken. Sie ermöglicht Arbeitgebern und Beschäftigten, flexibel, schnell und ressourcenschonend – also ganz im Sinne der Nachhaltigkeit – Vereinbarkeitsangebote auszugestalten, zu adaptieren und zu nutzen.

New Work

Als Sammelbegriff umfasst New Work verschiedene, oft alternative Formen und Modelle der Arbeit. Der Begriff New Work wurde in den 1970er-Jahren vom Sozialphilosophen Frithjof Bergmann geprägt. Seinem Idealverständnis nach soll New Work als Mittel dienen, mit dem sich Menschen als freies Individuum verwirklichen können. Somit ist New Work eng verbunden mit Sinnstiftung der Arbeit und Selbständigkeit der Beschäftigten.

Notfallbetreuung

Wenn die reguläre Betreuung von Kindern – wie Kita oder Tagesmutter*/ Tagesvater* – ausfällt oder das Kind krank ist, entsteht ein Betreuungsengpass bei erwerbstätigen Eltern, der als "Notfall" bezeichnet werden kann. Arbeitgeber können hier unterstützen, indem sie



selbst oder in Kooperation mit externen Anbietern oder anderen Arbeitgebern eine Notfallbetreuung anbieten. Notfallbetreuung ist mittlerweile begrifflich erweitert und nicht nur auf Kinder beschränkt, sondern ist auch für pflegende Angehörige anwendbar.

Notfallmappe

Eine Notfallmappe ist ein Organisationsmittel für Einzelpersonen, Paare oder Familien. Darin können sie alle relevanten Informationen zusammentragen, sodass ihre Angehörigen oder vertraute Personen in einem gesundheitlichen Notfall einen Zugriff auf die wichtigsten Daten von ihnen haben. Beispiele hierfür sind etwa Patient*innenverfügungen oder Notfallkontakte. Die Notfallmappe beinhaltet zudem klare Handlungsanweisungen und Formulare für den Pflegenotfall.

Die berufundfamilie Service GmbH stellt kostenlos eine Notfallmappe zur Verfügung. Weitere Informationen dazu unter: https://bit.ly/3u2Jr9D.





Onboarding

Onboarding bezeichnet das "an Bord nehmen" von neuen Mitarbeitenden. Der Begriff umfasst Maßnahmen in Folge der Einstellung und zur Einarbeitung der*des neuen Beschäftigten – insbesondere mit dem Ziel, dem neuen Teammitglied den Start in den Arbeitsalltag und das Umfeld zu erleichtern. Strukturierte Onboarding-Prozesse sind ein guter Indikator für die Unternehmenskultur eines Arbeitgebers und fördern von Tag 1 an die Personalbindung.

Im Zuge der Coronapademie hat Digital Onboarding – also das Onboarding auf räumliche Distanz und mithilfe digitaler Kommunikationsmittel und -plattformen – an Relevanz gewonnen. Tipps dazu gibt es im berufundfamilie Blog: https://bit.ly/3rTkSL7.

Organisationsentwicklung

Die Organisationsentwicklung umfasst Maßnahmen zur Veränderung der Unternehmenskultur, zur Zusammenarbeit von unterschiedlichen Abteilungen oder Bereichen, sowie der Zusammensetzung der Belegschaft. Die Organisationsentwicklung ist abzugrenzen von der <u>Personalentwicklung</u>, die sich auf einen jeweiligen Beschäftigten und dessen Kompetenzen fokussiert. Durch eine stetige Weiterentwicklung von kulturellen Standards und Prozessen soll der langfristige Erfolg einer Organisation gesichert werden. Eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik nimmt direkten Einfluss auf die Organisationsentwicklung, indem Veränderungen in den wesentlichen Handlungsfeldern initiiert und vorgenommen werden.





Patenmodelle

Bei Patenmodellen werden erfahrenere Beschäftigte (Patin*Pate) weniger erfahrenen Beschäftigten zur Seite gestellt. Die Pat*innen agieren als feste Ansprechpersonen und helfen bei einer erfolgreichen Integration in die Arbeitsabläufe aber auch in Bezug auf persönliche Netzwerke. Das Patenmodell ist somit als <u>Mentoring</u> zu verstehen.

Personalarbeit

Personalarbeit umfasst alle Tätigkeiten, die von der Personalabteilung einer Organisation wahrgenommen werden. Im weiteren Sinne beinhaltet Personalarbeit auch alle Tätigkeiten, die mit der Beschäftigung von Mitarbeitenden aufkommen.

Personalentwicklung – als Handlungsfeld

Die Personalentwicklung ist ein weiteres <u>Handlungsfeld</u> innerhalb des <u>audit berufundfamilie</u> und <u>audit familiengerechte hochschule</u> zur Etablierung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Hier geht es insbesondere darum, vor dem Hintergrund familiärer und außerberuflicher Belange der Beschäftigten ein Personalentwicklungskonzept auf- bzw. auszubauen, systematisch Mitarbeitendengespräche anzubieten, Potenzialeinschätzungen vorzunehmen und eine individuelle Karriere- bzw. Entwicklungsplanung für alle Altersgruppen zu ermöglichen. Auch die Aus-/Fort- und <u>Weiterbildung</u> ist ein wichtiger Bereich in der Personalentwicklung.

Personalmanagement

Personalmanagement – auch als Human Resources Management bezeichnet – ist die Gesamtheit aller personalen Gestaltungsfelder und Einzelmaßnahmen, die die aktuelle und zukünftige Unternehmensentwicklung, inklusive der dazugehörigen Veränderungsprozesse,



unterstützen. Personalmanagement ist damit auf der strategischen Ebene angesiedelt und wirkt auf die <u>Personalarbeit</u> (eher operative Ebene) ein.

Pflege auf Distanz

Die berufundfamilie folgt bei der Definition zur Pflege auf Distanz (engl. Distance Caregiving) einem breiten Verständnis: Es kann dann von Pflege auf Distanz gesprochen werden, wenn die mit Pflegeaufgaben betrauten Angehörigen in einer geografischen Distanz leben, die es ihnen nicht ermöglicht, jeden Tag oder die notwendigen Unterstützungsleistungen direkt bei dem zu Pflegenden vor Ort zu verrichten. Zu den Gründen zählen dabei die räumliche Entfernung genauso wie die in Anspruch zu nehmende Reisezeit und weitere Faktoren. So könnten auch Fahrt-/ Reisekosten und zusätzliche Familienaufgaben ausschlaggebend sein. Wie groß die örtliche oder zeitliche Entfernung tatsächlich ist, muss also keine primäre Rolle spielen. Entfernt lebende*r Angehörige*r ist somit, wer sich selbst als entfernt lebend empfindet. Im Zuge der wachsenden Arbeitsmobilität hat Pflege auf der Distanz an Bedeutung gewonnen und sollte daher auch in der pflegebewussten Personalpolitik Berücksichtigung finden. Verstärkt in den Fokus rückte sie zudem durch die Coronapandemie.

Tipps im Umgang mit Distance Caregiving finden sich im <u>Arbeitgeber-Guide "Pflege auf Distanz</u>" der berufundfamilie Service GmbH.

Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftige sind Personen, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen aufweisen oder gesundheitlich bedingte Belastungen bzw. Anforderungen nicht selbstständig ausgleichen oder bewältigen können (vgl. hierzu auch § 14 SGB XI) und daher auf Hilfe angewiesen sind. Von Pflegebedürftigkeit wird gesprochen, wenn die Hilfeleistung bzw. -notwendigkeit mindestens 6 Monate beträgt. Wenn Leistungen der Pflegeversicherung (siehe <u>Pflegegeld</u>) in Anspruch genommen werden wollen, muss vorab der Grad der Pflegebedürftigkeit vom Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) mittels Pflegegutachten festgestellt werden. Weitere Informationen: https://bit.ly/3rLKyIW.

Pflegebewusste Personalpolitik

Die Zahl der Beschäftigten, die berufliche Aufgaben und private Pflegeaufgaben zu vereinbaren haben, wächst stetig. Für Arbeitgeber ist es daher wichtig, eine strategisch angelegte <u>pflegebewusste Personalpolitik</u> zu verfolgen, die die Beschäftigten bei der <u>Vereinbarkeit</u> unterstützt. Eine gezielte pflegebewusste Personalpolitik erweist sich als essenziell, um pflegende Beschäftigte in der Erwerbstätigkeit zu halten und an sich zu binden. Sie trägt dazu bei, das Know-how dieser Mitarbeitenden in der Organisation aufrecht zu erhalten, und ist damit ein wesentlicher Faktor, wenn es darum geht, dem <u>Fachkräftemangel</u> entgegenzuwirken und letztendlich Wettbewerbsvorteile zu schaffen.



Pflegegeld

Pflegegeld ist eine finanzielle Leistung der Pflegeversicherung. Pflegegeld kann dann bezogen werden, wenn die Pflege eigenständig gesichert ist – z.B. bei Übernahme der Pflege durch Angehörige. Die Auszahlung des Pflegegeldes erfolgt an die pflegebedürftige Person selbst, die die Beträge an die Pflegeperson weitergeben kann. Seine Höhe bestimmt sich nach dem Pflegegrad der pflegebedürftigen Person.

Pflegegrad

2007 wurden fünf Pflegegrade eingeführt, die die drei bis dahin bestehenden Pflegestufen ablösten. Der Pflegegrad steht dabei für das Maß an <u>Pflegebedürftigkeit</u> einer Person und legt dadurch fest, welche Leistungen der Pflegekasse der*dem Betroffenen zustehen. Der Pflegegrad wird bemessen an dem Grad der Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten der pflegebedürftigen Person. Weitere Informationen dazu unter: https://bit.ly/3d0Lh4W.

Pflegeguide/ Pflegelots*in

Pflegeguides oder Pflegelots*innen sind Mitarbeitende, die für andere Beschäftigte als Ansprechpersonen zum Thema Pflege fungieren. Ihre primäre Aufgabe ist es, Überblick über betriebliche Angebote und externe Anlaufstellen zu bieten. Sinnvoll ist es für Arbeitgeber, interessierten Beschäftigten eine Qualifizierung zur*zum Pflegeguide/ Pflegelots*in zu ermöglichen, um ihnen Zugang zu den aktuellen fachlichen Inhalten zu verschaffen und sie Techniken zur Gesprächsführung mit betroffenen Beschäftigten erlernen zu lassen.

Pflegestützpunkte

Pflegestützpunkte werden von den Kranken- und Pflegekassen auf Initiative eines Bundeslandes eingerichtet und bieten Beratung und aktive Unterstützung. Pflegestützpunkte dienen dazu, Personen, die selbst pflegebedürftig sind oder pflegebedürftige Angehörige haben, mit nützlichen Informationen, Antragsformularen und weiteren konkreten Hilfsangeboten zu versorgen. In der Datenbank des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP) sind die deutschlandweit vertretenen Pflegestützpunkte gelistet: https://bit.ly/3tMK3zE.

Pflegezeit

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) sieht vor, dass Beschäftigte, die in einem Betrieb mit mehr als 15 Beschäftigten tätig sind, Pflegezeit nehmen können, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit beträgt maximal sechs Monate. In dieser Zeit werden Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt. Weitere Informationen zur Pflegezeit stellt das Bundesgesundheitsministerium (BMG) zur Verfügung: https://bit.ly/3pUosCR.

Pflegothek

Bei der Pflegothek handelt es sich um ein kostenloses Angebot der berufundfamilie Service GmbH für Arbeitgeber, die eine pflegebewusste Personalpolitik auf- und ausbauen möchten.



Die Pflegothek ist eine Toolbox, die kostenlose praktische Dokument-Vorlagen und Tipps für die interne Kommunikation zum Thema Pflege beinhaltet. Die Pflegothek ist abrufbar unter: https://bit.ly/3n0npBA.

Psychosoziale Beratung

Eine psychosoziale Beratung bietet Menschen mit psychischer Erkrankung und deren Angehörigen Hilfestellungen. Auch Menschen in psychosozialen Krisensituationen werden unterstützt. Die Beratung bezieht sich i.d.R. auf allgemeine Lebensfragen, den Umgang mit einer psychischen Erkrankung, oder Schwierigkeiten im Beruf und im Alltag. Sie umfasst zudem die Unterstützung bei der Antragstellung oder die Vermittlung weiterer Hilfsangebote. Abrufbar sind Informationen zu den Beratungsangeboten i.d.R. auf den Internetseiten von Gemeinden/ Städten.





Qualifikationsbedarfsanalyse

Durch eine Qualifikationsbedarfsanalyse werden sowohl die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen von Mitarbeitenden als auch die Bereiche, in denen Qualifikationsbedarfe vorhanden sind, erfasst. Zudem wird das Potenzial der Beschäftigten bzgl. ihrer Weiterentwicklung analysiert.





Rehabilitation

Rehabilitation (kurz Reha) umfasst alle Maßnahmen, die darauf abzielen, körperliche, psychische und soziale Folgen einer Beeinträchtigung oder Erkrankung zu beseitigen oder zu mildern. Neben Reha-Aufenthalten in stationären Einrichtungen stehen ambulante Reha-Angebote zur Verfügung. Ansprechpartnerin für eine Reha ist in der Regel die Rentenversicherung. Mehr Informationen hierzu sind bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) zu finden: https://bit.ly/3dQrbuK.

Regenbogenfamilien

Regenbogenfamilien sind Familien, in denen mindestens ein Elternteil entweder gleichgeschlechtlich liebt oder transgeschlechtlich lebt. Weitere Informationen dazu sind hinterlegt im Regenbogenportal des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ): https://bit.ly/200UQGI.

Siehe auch Diversität/ Diversity

Remote Work

Unter Remote Work wird i.d.R. eine Bürotätigkeit gefasst, die nicht in Präsenzform (also im Büro) stattfindet. Die*der Beschäftigte arbeitet dabei nicht zwingend von zuhause aus, sondern kann die Aufgaben an einem beliebigen Ort außerhalb der Arbeitsstätte verrichten.

Siehe auch Mobiles Arbeiten



Resilienz

Resilienz geht auf das physikalische Verständnis von Masse zurück, die nach Bearbeitung wieder ihre Ursprungsform annimmt. Auf die Psyche übertragen meint Resilienz die Fähigkeit zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung psychischer Gesundheit während oder nach stressvollen Lebensereignissen. Resilienz kann dabei aktiv und dynamisch entwickelt werden und ist kein feststehendes Persönlichkeitsmerkmal (Quelle: Leibniz-Institut für Resilienzforschung, https://bit.ly/2NMoVKA).

Vor dem Hintergrund zunehmender Arbeitsanforderungen, die mit Stresssituationen einhergehen, ist die Resilienz von Beschäftigten förderungswürdig und kann in einem betrieblichen Gesundheitsmanagement als Aufgabenfeld verankert werden.





Sabbatical

Beim Sabbatical handelt es sich um ein <u>Arbeitszeitmodell</u> in Form eines längeren <u>Sonderurlaubs</u>, der dazu genutzt werden kann, sich weiterzubilden oder privaten Projekten – z.B. Familie oder Reisen – zu widmen. Es gibt sowohl bezahlte als auch unbezahlte Formen eines Sabbaticals. Dies ist in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu klären. Einen rechtlichen Anspruch auf Sabbatical haben in Deutschland beispielsweise Beamte.

Schichtarbeit

Schichtarbeit ist der Überbegriff für Arbeitszeitmodelle, bei denen Beschäftigte zu bestimmten, festgelegten Zeiten tätig sind. Schichtarbeitsmodelle dienen dazu, die Funktionsfähigkeit des Betriebs oder seiner Services sicherzustellen (siehe Funktionszeit) bzw. gegebenenfalls Produktions- und Öffnungszeiten zu verlängern. Schichtarbeit ist sowohl in der freien Wirtschaft als auch in der Verwaltung (Öffentlicher Dienst) verbreitet. Beispiele sind Schichtarbeit in Krankenhäusern, bei Bahn- und Energiebetrieben und Polizei. Informationen zu unterschiedlichen Schichtmodellen bietet u.a. der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB): https://bit.ly/3ebSZZ7.

<u>Vereinbarkeit</u> stellt für Schichtarbeitende eine besondere Herausforderung dar – insbesondere in den Präsenzberufen. Sie gewinnt allerdings mit Blick auf die zunehmende Forderung nach Gleichbehandlung aller Beschäftigten und als Faktor der Beschäftigtenbindung in diesem Bereich an Bedeutung.

Schwerbehindertenvertretung

Eine Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Beschäftigten in Organisationen. Sie soll zudem die Eingliederung von Betroffenen fördern. Wichtige Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung



sind die Überprüfung der Einhaltung von rechtlichen Bestimmungen zu Gunsten von Betroffenen bei Beschäftigung (z.B. Einhaltung von Tarifverträgen und Gesetzen) sowie die Bearbeitung von Beschwerden oder Anliegen der betroffenen Beschäftigten. Die rechtlichen Voraussetzungen für eine Schwerbehindertenvertretung sind im SGB IX beschrieben.

Siehe auch Inklusion

Senior-Azubis/ Senior-Trainees

Senior-Azubis oder Senior-Trainees sind Personen im Alter <u>50plus</u>, die (nochmals) eine Ausbildung beginnen. Für die Senior-Azubis/ Senior-Trainees ermöglicht dieses Ausbildungsmodell eine Neuorientierung im Berufsleben oder einen <u>Wiedereinstieg</u> bei Jobverlust. Arbeitgeber können mit Senior-Azubis/ Senior-Trainees dem <u>Fachkräftemangel</u>, der durch weniger Ausbildungswillige in jüngeren Generationen entsteht, entgegenwirken. Ein weiterer Vorteil ist, dass Senior-Azubis/ Senior-Trainees bereits Berufserfahrung besitzen, die sie gewinnbringend in die Ausbildung und die Organisation einbringen können.

Senioren-Services

Senioren-Services bieten Dienstleistungen für Senior*innen an. Dies kann eine komplette Betreuung sein, aber auch Haushaltsdienstleistungen, Essen auf Rädern und Arztbegleitung zählen dazu. Arbeitgeber können pflegenden Beschäftigten Informationsmaterialien zur Verfügung stellen und/ oder aktive Unterstützung durch Kooperationsangebote mit Senioren-Services leisten.

Serviceleistungen – als Handlungsfeld

Unter Serviceleistungen wird ein personalpolitisches <u>Handlungsfeld</u> gefasst, bei dem in <u>audit berufundfamilie</u> und <u>audit familiengerechte hochschule</u> gezielt unterstützende Maßnahmen, die einen Servicecharakter haben, erarbeitet und betrieben werden. Dazu zählen Angebote für Beschäftigte zur Entlastung bei Sorgeaufgaben- in Form von Beratungs- und Vermittlungsleistungen (z.B. Vermittlung von <u>Senioren-Services</u>) sowie Betreuungsangebote <u>Ferienbetreuung</u> oder <u>Notfallbetreuung</u>) oder auch die Unterstützung bei Wohnungssuche und Umzug. Vielfach gehen Arbeitgeber hierzu Kooperationen mit externen Dienstleistern ein.

Sonderurlaub

Sonderurlaub kann aus persönlichen Gründen des Beschäftigten gewährt werden (z.B. Eheschließung, Tod eines Elternteils, Ausübung eines <u>Ehrenamts</u>). Die Dauer beläuft sich i.d.R. nur auf wenige Tage am Stück und wird meistens nicht vergütet, es sei denn, es besteht im Einzelfall eine Anspruchsgrundlage. Eine Anspruchsgrundlage kann sich entsprechend der Regelungen im Arbeitsvertrag, in der Betriebsvereinbarung und im Tarifvertrag oder wenn ein spezielles Gesetz greift, ergeben.



Sonderzahlungen

Sonderzahlungen sind zusätzliche, freiwillige Zahlungen des Arbeitgebers, die über das Arbeitsentgelt hinaus gezahlt werden, z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Corona-Prämien.

Sorgearbeit

Sorgearbeit bezeichnet alle Tätigkeiten der Fürsorge für andere. Beispiel hierfür sind die <u>Kinderbetreuung</u> oder Pflege von Angehörigen, aber auch generelle familiäre Unterstützung.

Soziales Engagement

Siehe Ehrenamt

Split-Level-Sharing

Beim Split-Level-Sharing wird ein Arbeitsplatz funktional aufgeteilt. Die Beschäftigten üben die Tätigkeiten nach den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus aus. Split-Level-Sharing eignet sich auch zur Aufteilung von Führungspositionen. Zwei Beschäftigte mit unterschiedlicher Berufserfahrung können sich so eine <u>Führung</u>sposition teilen. Die Arbeitsplatzteilung ermöglich damit einen Wissensaustausch zwischen erfahrenen Beschäftigten und weniger erfahrenen Beschäftigten.

Stressmanagement

Stressmanagement umfasst Methoden und Bewältigungsstrategien, die den psychisch und physisch belastenden Stress verringern helfen sollen. Zunächst werden die Ursachen des Stresses festgestellt. Darauf aufbauend werden konkrete Bewältigungsstrategien entwickelt.

Stufenplan Pflege

Der Stufenplan Pflege ist eine von der berufundfamilie entwickelte Matrix, die Arbeitgeber beim Einstieg und dem Ausbau einer <u>pflegebewussten Personalpolitik</u> unterstützen kann. Die entlang der wichtigsten personalpolitischen <u>Handlungsfelder</u> gelisteten Maßnahmen (rund 100 Stück) bieten Ideen dazu, wie die Kommunikation rund um das Thema aktiv gestaltet, Angebote und Prozesse weiterentwickelt und eine pflegebewusste Unternehmenskultur gestärkt werden kann.





Tagespflege

Unter Tagespflege wird die zeitweise Betreuung einer pflegebedürftigen Person tagsüber in einer Pflegeeinrichtung verstanden. Die Höhe der Leistung ist dabei vom <u>Pflegegrad</u> abhängig. Mehr Informationen dazu im Online-Ratgeber Pflege des Bundesgesundheitsministeriums (BMFSFJ) unter: https://bit.ly/3pYhtss.

Tandemmodelle

Tandemmodelle sind <u>Teilzeit</u>modelle, bei denen sich zwei Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitstelle teilen. Hierbei gibt es i.d.R. abgegrenzte Aufgabenbereiche, sodass die Beschäftigten unabhängig voneinander arbeiten können. Ein Tandemmodell ist eine spezielle Form des Job-Sharings.

Teilzeit

Teilzeit ist ein Sammelbegriff für verschiedene <u>Arbeitszeitmodelle</u>, bei denen Beschäftigte durchschnittlich weniger Stunden pro Woche arbeiten als bei einer vergleichbaren Vollzeitstelle.

Telearbeit

Telearbeit ist der Oberbegriff für Arbeitsformen, bei denen Beschäftigte ganz oder teilweise außerhalb der Arbeitsstätte tätig sind. Die häufigste Form ist dabei die <u>alternierende</u> <u>Telearbeit</u>. Telearbeit ist in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt, die unter § 2 VII Telearbeitsplätze als vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im privaten Bereich der Beschäftigten definiert.



Top-Sharing

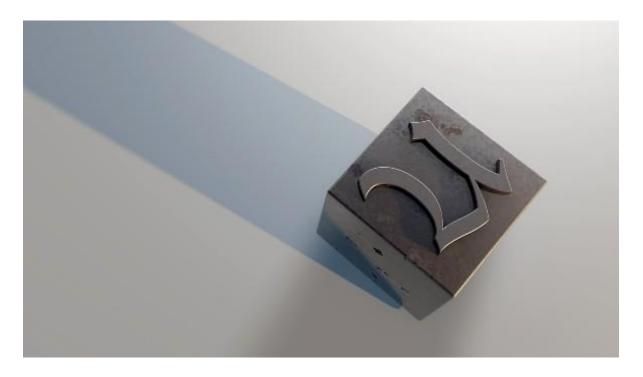
Wenn zwei oder mehrere Beschäftigte sich eine Führungsposition teilen, wird dies als Top-Sharing bezeichnet. Geteilt werden sowohl <u>Arbeitszeit</u> als auch <u>Führung</u>sverantwortung. Top-Sharing kann Führungskräften eine bessere <u>Vereinbarkeit</u> von Familie, Beruf und Privatleben ermöglichen. So zählen zu den Vorteilen, die durch das Top-Sharing entstehen, mehr Flexibilität und die Entlastung der einzelnen Führungskraft. Auch eine Reduktion von Fehlern wird als Argument für Top-Sharing angeführt. Top-Sharing setzt allerdings ein ähnliches Führungsverständnis der Beschäftigten, die sich die Stelle teilen, und eine gut organisierte Teamstruktur voraus.

Tri-Check

Der <u>Tri-Check</u> ist ein passgenaues Beratungsangebot für Arbeitgeber durch die berufundfamilie, der auf dem Verständnis des <u>Vereinbarkeits-Trialogs</u> aufbaut. Er dient dazu, Führungskräfte bei der Ausgestaltung von Aushandlungsprozessen zu individuellen Vereinbarkeitswünschen zu unterstützen. Der Tri-Check beinhaltet eine Handlungshilfe, anhand derer die Aushandlungsprozesse zwischen Führungskraft, Beschäftigten und ggf. Team gesteuert werden können. Auch Checklisten für Führungskräfte und Beschäftigte, die zur Transparenz des Aushandlungsprozesses beitragen, gehören dazu. Der Tri-Check wird von der berufundfamilie für den jeweiligen Arbeitgeber individuell und passgenau erstellt.

Siehe auch Individualisierung bzw. individualisierte Personalpolitik





Unternehmenskultur

Eine Unternehmenskultur ist geprägt durch von allen Organisationsangehörigen gemeinsam anerkannte Werte, Normen und Prozesse. Auch als Organisationskultur bezeichnet, beschreibt sie die Entstehung und Entwicklung kultureller Wertemuster innerhalb von Organisationen. Die Unternehmenskultur ist ein wesentlicher Faktor für den nachhaltigen Erfolg einer Organisation und für die Schaffung einer positiv belegten Arbeitgebermarke (siehe Employer Branding).

Die Verankerung der <u>Vereinbarkeit</u> von Beruf, Familie und Privatleben bzw. der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik auf der Ebene der Unternehmenskultur sollte das Ziel entsprechend engagierter Organisationen sein. Ist dieses erreicht, kann von einem Selbstverständnis der Berücksichtigung familiärerer bzw. privater Belange ausgegangen werden, auf dessen Basis Vereinbarkeit auch gelebt wird.





Vereinbarkeit

Als Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben können die Effekte des harmonisch gestalteten Zusammenspiels beruflicher und privater Aufgaben von Beschäftigten bezeichnet werden. Beschäftigte leisten selbst Beiträge zur eigenen Vereinbarkeit, indem sie ihre privaten Belange in bestimmter Weise organisieren, können aber auch wesentliche Unterstützung durch eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik des Arbeitgebers erfahren. Vereinbarkeit heißt dabei auch stets, flexibel auf verschiedene Bedarfe in Bezug auf Beruf und Privatleben reagieren zu können.

Vereinbarkeits-Trialog

Der <u>Vereinbarkeits-Trialog</u> ist die Philosophie, auf deren Basis die berufundfamilie Service GmbH Unternehmen, Institutionen und Hochschulen berät. Im Vereinbarkeits-Trialog werden Wege und Instrumente zur erfolgreichen Aushandlung von <u>Vereinbarkeit</u>sthemen erarbeitet und implementiert – die Tätigkeit des Beschäftigten und die betrieblichen Erfordernisse im Blick, auf die Belange des Beschäftigten zugeschnitten und auf die Bedarfe des Teams abgestimmt. Aushandlungsprozesse sind dabei zentral. Für den Vereinbarkeits-Trialog, der von den Führungskräften gesteuert wird, ist entscheidend: Beschäftigte und Team werden in die Aushandlungsprozesse eingebunden. Als Tool zur Umsetzung der Aushandlungsprozesse kann der <u>Tri-Check</u> der berufundfamilie genutzt werden.

Siehe auch Individualisierung bzw. individualisierte Personalpolitik

Vermittlungsservices

Private Dienstleister, die Beratung zu Themen wie <u>Kinderbetreuung</u> oder Pflege anbieten, können z.B. dabei unterstützen, Betreuungs- oder Heimplätze zu vermitteln. Arbeitgeber



können solche Vermittlungsservices für ihre Beschäftigten einkaufen und diesen zur Verfügung stellen.

Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit ist ein <u>Arbeitszeitmodell</u>, das auf dem Vertrauen des Arbeitgebers in die Arbeitsautonomie der Beschäftigten basiert. Bei der Vertrauensarbeitszeit werden kein fester Arbeitszeitbeginn und kein festes Ende zeitlich festgelegt. Auch die physische Präsenz einer*eines Beschäftigten ist i.d.R. nicht ausschlaggebend. Entscheidender Faktor für die Vertrauensarbeitszeit ist vielmehr die Erledigung der Aufgaben.

Vertretungsregelungen

Vertretungsregelungen sind sinnvoll, um vorhersehbare (Urlaub, Dienstreisen, <u>Sabbatical</u>) und auch unvorhersehbare Ausfälle (z.B. Krankheit) innerhalb eines Teams aufzufangen und die Aufgabenwahrnehmung sicherzustellen. Vertretungsregeln dienen dazu, eindeutig festzulegen, wer wen in welchen Aufgaben und als Ansprechperson. vertritt

Vielfalt

Siehe <u>Diversität</u>/ <u>Diversity</u>

Virtuelle Kinderbetreuung

Virtuelle <u>Kinderbetreuung</u> meint die Beschäftigung von Kindern über ein mobiles Endgerät durch professionelle Begleiter*innen (z.B. Erzieher*innen). Die Betreuung kann unterschiedliche Formen annehmen, die auch vom Alter der Kinder abhängen, z.B. eine Vorlesestunde, eine gemeinsame Bastelaktion oder ein Wissens-Quiz. Die virtuelle Kinderbetreuung eignet sich u.a. für Beschäftigte im <u>Home-Office</u>, die Betreuungszeiten ihrer Kinder zuhause überbrücken müssen. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine Kooperation mit auf virtuelle Kinderbetreuung spezialisierte Dienstleister einzugehen und ihren Beschäftigten Zugang zu dem Angebot zu gewähren. Dabei übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für die virtuelle Betreuung.

Virtuelle Zusammenarbeit

Die virtuelle Zusammenarbeit ist gerade beim <u>mobilen Arbeiten</u> besonders wichtig, so können Teams durch <u>Collaboration-Tools</u> oder Video-Conferencing-Systeme (z.B. Zoom) zusammenarbeiten und sich austauschen, ohne dabei gemeinsam an einem Ort (z.B. Büro) sein zu müssen.

VUKA

VUKA ist ein Akronym aus den vier Begriffen Volatilität, Ungewissheit, Komplexität und Ambiguität (Mehrdeutigkeit). Mit VUKA werden die Herausforderungen, die durch neue Entwicklungen in der Arbeitswelt (z.B. <u>Digitalisierung</u>) entstanden sind, und deren Auswirkungen auf die Betriebsführung, beschrieben.





Wahlarbeitszeit

Die Wahlarbeitszeit – auch als modulare Arbeitszeit bezeichnet – ist ein <u>Arbeitszeitmodell</u>, bei dem der Arbeitgeber es Beschäftigten ermöglicht, ihre <u>Arbeitszeit</u> freiwillig und ohne Lohnausgleich zu verringern und variabler zu gestalten.

Weiterbildung

Durch Weiterbildungen können Beschäftigte vorhandene berufliche Vorkenntnisse ausbauen oder vertiefen. Weiterbildungen sind ein zentrales Element der <u>Personalentwicklung</u> und gelten als wichtig für den Aufbau zukünftiger Fachkräfte. Arbeitgeber, die Weiterbildung fördern, können neben der Erweiterung des in die Organisation einfließenden Know-hows der Arbeitnehmenden auch deren Bindung an sich erhöhen.

Wiedereinstieg

Beim Wiedereinstieg nehmen Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit nach einer beruflichen Auszeit wieder auf. Diese Auszeit kann z.B. durch <u>Elternzeit</u>, Krankheit, <u>Pflegezeit</u>, ein <u>Sabbatical</u> oder auch Arbeitslosigkeit entstanden sein.

Siehe auch Kontakthalteprogramm

Wiedereingliederung

Die Wiedereingliederung soll Beschäftigte, die krankheitsbedingt länger arbeitsunfähig waren, dabei helfen, stufenweise wieder eine Tätigkeit aufzunehmen. Die Wiedereingliederung richtet sich nach einem ärztlich betreuten Stufenplan, in dem die Arbeitszeit langsam gesteigert wird.



Windelgutscheine

Windeln sind i.d.R. sehr kostspielig. Arbeitgeber können Beschäftigten mit Neugeborenen Windelgutscheine zur Verfügung stellen, die die Mitarbeitenden z.B. in Drogerien einlösen können. Diese Maßnahme zählt zu den finanziellen Zusatzleistungen.

Work-Life-Balance

Work-Life-Balance ist ein Begriff, der von dem Verständnis geprägt ist, dass bei Erwerbstätigen oftmals das Privatleben (Life) zu kurz kommt. Um ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatem – die Work-Life-Balance – herzustellen, können Beschäftigte selbst Justierungen vornehmen oder auf familien- und lebensphasenbewusste Angebote ihres Arbeitgebers zurückgreifen.

Siehe auch Vereinbarkeit

Work-Life-Blending

Work-Life-Blending liegt dann vor, wenn Beruf und Privatleben sich stark vermischen und die klare Trennung der beiden Sphären verschwindet. Insbesondere mit Blick auf <u>Home-Office</u> wird eine stärkere Überlappung der Sphären beobachtet. Das Work-Life-Blending wird durch die zunehmende Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten – E-Mail- und Chatzugang auf Job- oder privatem Handy der Beschäftigten – getriggert.

Work-Life-Separation

Unter Work-Life-Separation wird eine klare und strikte Trennung von Arbeits- und Privatleben verstanden. Insbesondere der <u>Generation Z</u> wird nachgesagt, eine Work-Life-Separation anzustreben.





Zeitwertkonten

Auf Zeitwertkonten können Beschäftigte über einen längeren Zeitraum Arbeitszeit ansparen und sich diese später in Freizeit auszahlen lassen.

Siehe auch <u>Langzeitarbeitskonto</u> und <u>Lebensarbeitszeitkonto</u>

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte erhalten nach \S 208 Abs. 1 SGB IX einen Zusatzurlaub von fünf Tagen pro Kalenderjahr.



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













#personalbewusst

Bildnachweis: S.1 – deathtothestockphoto.com, S. 3, 28, 31, 38, 54, 55 – pixabay.com, S. 4, 9, 12, 14, 16, 19, 23, 29, 33, 36, 39, 41, 42, 46, 47, 49, 52, 57, 59 Taner Ardali, Dalton Carawy, Catcap, Siora Photography, Larry Costales, Nick Herasimenka, Waldemar Brandt, Glen Carry, Ahmad Barshod, Chari Bercian, Emilio Guzman, Pierre Bamin, Alexander Andrews, Darren Richardson, Danielle Rice, Cameron Gibson, Komal Brar bzw. Brett

Jordan - Unsplash · Stand: Mai 2021