



## Familienfreundlichkeit in Corona-Zeiten eine Sammlung von Beispielen der guten Praxis

Corona  
Spezial

Eine Initiative von:



Bayerische  
Staatsregierung



Industrie- und Handelskammern  
in Bayern



Die bayerische  
Wirtschaft



BAYERISCHER  
HANDWERKSTAG

# Inhalt

---

Einführung	3
Bau-Fritz GmbH & Co. KG	4
ConSol Consulting & Solutions Software	6
DELO Industrie Klebstoffe GmbH & Co. KGaA	9
Dobler Metallbau GmbH	11
Haare & Kosmetik Armin Sengenberger.	13
Hofmann & Vratny OHG	15
Schreiner Group GmbH & Co. KG GmbH	17

# Familienfreundlichkeit in Corona Zeiten

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – was bedeutet das in Zeiten von COVID-19? Wie integriert man familienfreundliche Maßnahmen in den neuen Unternehmensalltag, der von erheblichen Veränderungen geprägt ist und an zahlreichen Stellen ein grundlegendes Umdenken erfordert? Wie kann man ein Unternehmen oder einen Handwerksbetrieb erfolgreich durch die Krise führen, ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einem Gesundheitsrisiko auszusetzen? Was das sogenannte „New Normal“ in seinem vollen Ausmaß betrifft, hatte wohl kaum jemand eine passende Definition oder Erfolgsformel parat.

Im Zuge der Corona-Krise hat das Thema Familienfreundlichkeit für Arbeitgeber eine neue und vielleicht auch zentrale Rolle eingenommen: Viele standen seit März 2020 vor der großen Herausforderung, die wirtschaftlichen Ziele des Unternehmens und Anforderungen durch die Aufsichtsbehörden mit den gesetzlichen Regelungen zum Hygieneschutz und den durch die Corona-Krise bedingten neuen familiären Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzustimmen. Problemlagen entstanden insbesondere bei Beschäftigten, die Kinder, zu pflegende Angehörige und/oder Krankheitsfälle in ihrer Familie haben.

In unserem Corona Spezial mit einer aktuellen Sammlung von Beispielen der guten Praxis möchten wir Erfahrungsberichte über Familienfreundlichkeit in Unternehmen und Betrieben zu Zeiten von COVID-19 mit Ihnen teilen und anhand von spannenden Beispielen aus der Praxis demonstrieren, worauf es jetzt für familienfreundliche Arbeitgeber ankommt.

Hierzu haben wir bayerische Unternehmen und Betriebe dazu befragt, wie sie mit dieser schwierigen Situation umgehen, wie Familienfreundlichkeit trotz Corona-Krise in den verschiedenen Branchen gelebt und konkrete Maßnahmen in Unternehmen umgesetzt werden. Im Wesentlichen haben wir folgende Fragen an die teilnehmenden Arbeitgeber gerichtet:

1. Welche familienfreundlichen Maßnahmen setzten Sie um, um Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Corona-Zeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen?
2. Wie ermitteln Sie derzeit die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Wie läuft die interne Kommunikation zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
3. Haben Sie Tipps und Anregungen, die Sie anderen Mitgliedern und Netzwerkpartnern geben können, um Maßnahmen erfolgreich umzusetzen?

Die vielfältigen Perspektiven und verschiedenen Herangehensweisen der befragten Unternehmen und Betriebe haben wir in dieser Sammlung für Sie zusammengetragen. Eines wurde branchenübergreifend bei allen Unternehmen deutlich: Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Familien stand immer an erster Stelle!

Zwar verlangt die Corona-Krise zahlreichen Unternehmen ein Höchstmaß an Anpassungs- und Durchhaltevermögen ab. Gleichzeitig verleiht sie aber der Einbindung familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmensalltag neuen Aufschwung! Nicht zuletzt durch COVID-19 ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von der Kür zur Pflicht geworden.



## Bau-Fritz GmbH & Co. KG

---

### Das Unternehmen im Überblick

Mit Kreativität, Erfindergeist und dem Ziel, immer einen Schritt voraus zu sein, haben wir uns als traditionsreiches Familienunternehmen, zum Marktführer für klimaschützendes und wohngesundes Bauen, weit über die Grenzen Deutschlands hinaus, entwickelt. Wir bauen Gesundheit – von Menschen für Menschen – und das seit über 120 Jahren.

**Branche:** Bau, **Beschäftigtenzahl:** 250 bis 500 Beschäftigte, **Webseite:** [www.baufritz.com](http://www.baufritz.com)

### 1. Maßnahmen

---

Wir sind auf die individuellen Situationen jedes Mitarbeiters eingegangen, sodass wir für jeden von ihnen eine passende Lösung fanden, Familie und Beruf unter einen Hut zu kriegen.

Wir haben Home-Office innerhalb kürzester Zeit in Unternehmensbereichen eingeführt, in denen es bisher überhaupt nicht Gang und Gebe war. Vor allem für unsere Mitarbeiter mit Kindern war das Arbeiten von zuhause eine große Erleichterung des Arbeitsalltags.

Es war zudem völlig in Ordnung, wenn sie weniger gearbeitet haben. Im Endeffekt gab es keine Kernarbeitszeiten mehr, sodass z. B. früh morgens oder spät abends gearbeitet werden konnte.

### 2. Bedarfsermittlung

---

Da unsere vierteljährliche Betriebsversammlung nicht stattgefunden hat, wandte sich unsere Geschäftsführerin Dagmar Fritz-Kramer per Video an unsere Mitarbeiter und berichtete z. B. über die aktuelle Auftragslage, über Mitarbeiter im Homeoffice oder unser neues Musterhaus. Dabei sprach sie vor allem einen großen Dank an alle Mitarbeiter für ihre Flexibilität und Unterstützung aus. Sehr regelmäßig wurden zudem alle per Rundmail und Aushang über die gesamte Unternehmenssituation oder Verhaltensanweisungen informiert. Auch Mitarbeiter im Home-Office waren ans Unternehmensgeschehen sehr gut angebunden – per Mail, Telefon oder Online-Meeting.

*„Auch Mitarbeiter im Home-Office waren ans Unternehmensgeschehen sehr gut angebunden.“*



### 3. Tipps und Anregungen

---

Baufritz ist ein Familienunternehmen – seit über 120 Jahren. Und das merkt man. Seit vielen Wochen sind der Schutz und die Sicherheit unserer Mitarbeiter oberstes Ziel und stehen noch mehr im Fokus als je zuvor. Die Ereignisse haben sich überschlagen: Ein neuartiger Virus und Schutzmaßnahmen, die es bisher so noch nie gab, stellten das Unternehmen und das Team jeden Tag vor eine Herausforderung. Aufgrund unserer super "Mannschaft", konnten wir die ungewohnte, fremde Situation und jedes Hindernis in Zusammenhang mit Covid-19 bisher mit Bravur meistern. Wichtig in Zeiten wie diesen ist vor allem, Sicherheit und Klarheit zu vermitteln und für jeden Mitarbeiter da zu sein. Auch für die Zukunft sind wir zuversichtlich, dass wir weiterhin jede neue Situation oder Herausforderung zusammen stemmen werden.



## ConSol Consulting & Solutions Software GmbH

---

### Das Unternehmen im Überblick

Seit über 30 Jahren begleitet ConSol lokale und internationale Unternehmen mit passgenauen IT-Lösungen partnerschaftlich durch den gesamten Software-Lifecycle. Unser Portfolio umfasst High-End-IT-Beratung, agile Software-Entwicklung sowie Betrieb & Support rund um die Uhr. Mit unserer langjährigen Erfahrung, der hohen Qualifikation und dem überdurchschnittlichen Engagement unserer Mitarbeiter machen wir die Geschäftsprozesse und IT-Umgebung unserer Kunden fit für die Herausforderungen von morgen.

**Branche:** IT-Dienstleistungen, **Beschäftigtenzahl:** 250 bis 500, **Webseite:** [www.consol.de](http://www.consol.de)

### 1. Maßnahmen

---

Im Mittelpunkt der ConSol Unternehmenskultur steht der Mensch, auch der Mensch in seinen verschiedenen Lebensphasen: Das Unternehmen legt Wert auf den Mitarbeiter als Persönlichkeit und reagiert flexibel auf die individuellen Bedürfnisse. Familienfreundlichkeit ist bei ConSol schon immer ein zentrales Thema.

#### Home Office

Für ConSol als IT-Unternehmen war die Herausforderung sicher deutlich geringer als in vielen anderen Branchen. Bei ConSol nutzten bereits vor Corona gut 90 Prozent der MitarbeiterInnen die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, soweit es die jeweilige Projektsituation bzw. der Alltag der KollegInnen es erlaubte. Als die Corona-Krise sich abzuzeichnen begann, haben wir im ersten Schritt eine Empfehlung gegeben, soweit wie möglich im Home Office zu arbeiten. Während des Lockdowns waren dann alle MitarbeiterInnen zur Arbeit im Homeoffice. Es wurden nur noch Feinjustierungen vorgenommen, wie Austausch von Laptops oder Transfer von Spezial-Monitoren, Docking Stations oder Bürostühlen nach Hause, damit sich die KollegInnen nicht zu Hause am Küchentisch Rückenprobleme zuziehen. Im Großen und Ganzen war unsere Technik für eine solche Situation bereits vorab bestens gerüstet. Doch auch wir haben die Erfahrung machen müssen, dass Remote Working von nahezu 100% der Belegschaft eine völlig neue und andere Art der Zusammenarbeit darstellt. Hierzu kam die große Herausforderung, dass teilweise komplette Familien auf beengtem Raum zuhause waren und neben dem Job auch die Kinder betreut und zum Teil beschult werden mussten.

## Stundenpool

Eine Maßnahme speziell während der Corona-Krise ist der Zeitausgleich unter KollegInnen durch einen neu geschaffenen Stundenpool. Ziel dieses Projekts ist es, MitarbeiterInnen mit Kindern bis ins Grundschulalter, die im Home Office arbeiten und gleichzeitig die Kinder betreuen müssen, zu unterstützen. Die MitarbeiterInnen können Überstunden für den Stundenpool spenden. Die Projektkoordination erfolgt dabei über das Personalbüro. Falls nach dem Ende dieser Aktion (wenn alle KiTas und Schulen wieder im Regelbetrieb sind) noch nicht verbrauchte Stunden im Stundenpool übrigbleiben, werden diese den Spendern anteilig wieder gutgeschrieben. Das Projekt - die Idee eines Mitarbeiters - wurde bei einem außerordentlichen All-Meeting der gesamten Belegschaft vorgestellt und startete am 01.04.2020.

## Allgemeine Unterstützung in der Corona-Krise

- Hilfe bei der raschen Rückkehr von Mitarbeiterkindern in die Betreuung, z.B. durch Information über systemrelevante Kunden unseres Unternehmens
- Kurzfristige Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit auf Wunsch von MitarbeiterInnen für einen begrenzten Zeitraum
- Soziale Events über Zoom: Online-Yoga, Feierabendtreff, Retro, Daily Meetings, Kaffeepausen, All-Meetings, gemeinsames Kochen, virtuelle Spieleabende.

Über diese Maßnahmen kompensierten wir ein Stück weit die informelle Kommunikation jeder Art, vom Gespräch auf dem Flur, an der Kaffeemaschine, beim Mittagessen, bis zum ausführlichen Austausch auf dem Sommerfest in gemütlicher Runde etc.

*„Kids sind bei Betreuungsgängen mit den Eltern im Büro willkommen.“*

Bereits vor der Pandemie standen den MitarbeiterInnen unterschiedliche Leistungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung, auf die in der aktuellen Situation aufgebaut bzw. zurückgegriffen werden konnte:

- **Flexible Gestaltung - Arbeitszeit und Arbeitsort:** Innerhalb der Units und Projektteams wird die Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort (Büro, Home Office) weitgehend flexibel vereinbart.
- **Kinderbetreuung:** ConSol unterstützt Mitarbeiterfamilien professionell bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten (KiTas, Tagesmütter, Ferienprogramme ...) über unseren bundesweiten Familienservice.
- Zusätzlich gibt es eine Notbetreuung, falls die KiTa geschlossen ist – pro Jahr und ConSol-Familie 20 Tage kostenlos!
- **Homecare-Eldercare:** Berufstätige stehen immer häufiger vor der Herausforderung, Pflege von Angehörigen und Beruf miteinander zu vereinbaren. In dieser schwierigen Situation bieten wir unseren MitarbeiterInnen Unterstützung über das Homecare-Eldercare-Programm unseres externen Familienservice.
- **Lebenslagen-Coaching:** Professionelle Beratung in individuellen Krisensituationen bietet das Lebenslagen-Coaching-Programm unseres externen Familienservice.
- **Eltern-Kind-Büro:** ConSol-Kids sind bei Betreuungsgängen mit den Eltern im Büro willkommen. Im ConSol Headquarter gibt es dafür sogar ein Extra-Büro mit Spielecke für den Nachwuchs und Bildschirmarbeitsplatz für den arbeitenden Elternteil.
- **Kinderschachkurs:** In den Osterferien findet ein Schachkurs für interessierte ConSol-Kids in Zusammenarbeit mit der Münchner Schachakademie statt.

## 2. Bedarfsermittlung

---

Regelmäßige, zum Teil tägliche Team- oder Projekt-Meetings („Daylies“) sind bei uns in einigen Units mit agilem Projektansatz bereits üblich gewesen, in anderen Bereichen wurden diese fachspezifischen Abstimmungen online oder telefonisch rasch weiter ausgebaut.

Hinzu kamen vor allem explizite Retrospektiven zur Arbeit im Home Office. Die abteilungsübergreifenden Retrospektiven wurden während der Corona-Krise eingeführt.

### Tools & Methodik:

- SWOT Analyse: Welche Stärken hat ConSol im Home Office? Welche Schwächen /Möglichkeiten / Gefahren? Was sollen wir starten, was stoppen, was beibehalten und was verbessern?

### Ergebnisse:

- Austausch mit KollegInnen aus anderen Niederlassungen und Abteilungen über Lösungsmöglichkeiten
- Schnelle Klärung vieler Prozessfragen, da Führungskräfte mit dabei waren
- Plattform für zwischenmenschlichen Austausch - in der Lockdown Phase wichtig!
- Soziale Events über Zoom sehr gut bewertet

Als IT-Unternehmen nutzen wir im täglichen Umgang selbstverständlich weiterhin alle modernen Kommunikationskanäle. Auch die traditionelle Face-to-Face-Kommunikation, die bei der Übermittlung von Informationen eine wesentliche Rolle spielt, lief während der Krise virtuell ab.

## 3. Kommunikation

---

Unsere Unternehmenswerte sind fester Bestandteil der ConSol-Kultur. Indem wir unsere Werte im Inneren leben, werden sie nach Außen für KundInnen, PartnerInnen oder auch BewerberInnen spürbar. Die Werte Mut, Vertrauen und Klarheit sind viel mehr als nur Begriffe auf Papier. Sie sind für uns Entscheidungsgrundlage, Handlungsorientierung und die Basis, auf der wir unser Unternehmen kontinuierlich verbessern wollen.

- **Mut:** Mut ist die Basis unserer Organisation. Wir treffen mutige Entscheidungen. Wir stellen uns neuen Herausforderungen. Wir begeben uns immer wieder auf neues Terrain – sowohl in Kundenprojekten als auch miteinander.
- **Vertrauen:** Wenn Vertrauen spürbar ist, trauen wir uns, mutige Entscheidungen zu treffen. Wir leben eine positive Fehlerkultur und unser Miteinander ist geprägt von gegenseitigem Vertrauen: Wir kennen und glauben an die Fähigkeiten jedes Einzelnen.
- **Klarheit:** Wir sprechen Dinge offen und ehrlich an, auch wenn es unbequem ist. Wir reden dabei immer wertschätzend miteinander. Unsere Kommunikation ist Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Wir verständigen uns auf Ergebnisse und leiten daraus Handlungen ab, um gemeinsam in eine Richtung zu gehen.

Unser Tipp: Unsere Unternehmenswerte haben uns geholfen, auch in der Corona-Krise besonnen und flexibel zu reagieren.



## DELO Industrie Klebstoffe GmbH & Co. KGaA

---

### Das Unternehmen im Überblick

Wir sind ein führender Hersteller von Industrieklebstoffen mit Sitz in Windach bei München. Als eigentümergeführtes Unternehmen bieten wir seit über 50 Jahren maßgeschneiderte Spezialklebstoffe und Gerätesysteme für Anwendungen in High-Tech-Branchen – vom Automobilsektor und der Luftfahrt über die Optoelektronik bis hin zur Elektronikindustrie. Mit Tochtergesellschaften in den USA, China, Singapur und Japan sowie weltweiten Vertretungen und Repräsentanzen stellen wir sicher, dass wir unsere Kunden weltweit kompetent beraten.

**Branche:** Anderer Bereich, **Beschäftigtenzahl:** mehr als 500, **Webseite:** [www.delo.de](http://www.delo.de)

### 1. Maßnahmen

---

Unmittelbar nach dem 13. März 2020 haben wir ein Bündel unterschiedlicher Maßnahmen eingeführt, um Eltern mit Betreuungsaufgaben zu unterstützen. Wir haben als erstes den Arbeitszeitrahmen temporär auf 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr ausgedehnt. Bisher galt die Regelung von 7:00 Uhr bis 20:00 Uhr. Zudem wurden die Kernarbeitszeiten aufgehoben. So können die Eltern die Arbeitszeiten völlig frei wählen, um die familiären Aufgaben erfüllen zu können.

Darüber hinaus wurde die Anzahl der erlaubten Minusstunden erhöht, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Flexibilität zu ermöglichen. So sind aktuell bis zu 56 Minusstunden möglich, deutlich mehr als die bisher vorgesehenen 7,75 Stunden.

Eine weitere große Unterstützung bietet unsere Aktion „Eltern Zeit schenken“. Wir haben dazu aufgerufen, dass DELO Kolleginnen und Kollegen bis zu 5 Stunden von ihrem eigenen Gleitzeitguthaben an Mütter und Väter spenden, die im Moment Urlaub, Minusstunden oder unbezahlten Urlaub nehmen müssen. Das funktioniert sehr gut, in der Liste sind bisher 1.200 Stunden eingetragen worden. Bisher sind davon 200 Stunden aufgebraucht.

Wir denken sogar darüber nach, das Spendenkonto nach Corona weiter zu führen – weil es eine passende und einfache Lösung ist, Eltern bei der Vereinbarkeit zu unterstützen. Denn nicht immer sind die Situationen planbar, in denen Eltern mehr Zeit für die Familie benötigen. Vor allem passt es zum Teamgedanken, der uns bei DELO sehr am Herzen liegt.



Da wir bei DELO in unserer Arbeit der Idee des Campusgedankens folgen, war Home Office bisher nur in einzelnen Bereichen eingeführt. Vor allem in den Laboren sind Interaktionen vor Ort erforderlich. Um die Abstandsregelungen einhalten und den Schutz der Beschäftigten gewährleisten zu können, haben wir Kapazitäten für Home Office ausgebaut. Etwa die Hälfte der Beschäftigten haben wir nach Hause geschickt, unser Leitmotiv war dabei: so lange wie möglich, so normal wie möglich. Mittlerweise nutzen circa 40% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten – immer dann, wenn die Aufgaben und die Rolle das zulassen. Wir haben hierfür die notwendige Hard- und Software zur Verfügung gestellt. So arbeiten jetzt auch Beschäftigte in den Laboren oft einmal einen Tag pro Woche im Home Office.

## 2. Bedarfsermittlung

---

Maßnahmen bezüglich Corona werden von unserem internen Corona-Staab beschlossen. Dabei versuchen wir, so gut es geht, Vorschläge und Wünsche unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzunehmen. Um auch weiterhin zu wissen, wie es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (vor allem emotional) geht, führen wir regelmäßig anonyme Umfragen in Form eines Stimmungsbarometers durch.

*„Wir führen regelmäßige Umfragen in Form eines Stimmungsbarometers durch.“*

Speziell für Eltern haben wir insgesamt 138 Beratungsgespräche durchgeführt, wenn die „normalen“ Maßnahmen nicht mehr ausgereicht haben. Daneben gibt es aber auch regelmäßige, wenn nötig virtuelle Treffen mit den Führungskräften. Allgemein hat die Bedeutung von Führungskräften zu Corona-Zeiten stark zugenommen.

## 3. Kommunikation

---

Mithilfe von Richtlinien, Leitfäden und unserem Corona-Newsticker im Intranet halten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer auf dem neuesten Stand. Hier werden die eingeführten Maßnahmen an einem zentralen Ort mit den einzelnen Gültigkeitszeiträumen festgehalten. Zur „Neuen Realität“ gehört, dass wir beispielsweise regelmäßige Videobotschaften der Geschäftsführung veröffentlichen, das kommt bei den Kollegen und Kolleginnen sehr gut an.

## 4. Tipps und Anregungen

---

Unsere täglichen Abstimmungen in einer festen Runde haben bestimmt viel zur erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen beigetragen. Wir bemühen uns – das geht Gott sei Dank in unserer Größe noch – um individuelle Lösungen, die Rahmenbedingungen wie Lebensalter, Familiensituation, Abteilung, beruflicher Hintergrund, familiäre Situation, gesundheitliche Fragen etc. berücksichtigen. Außerdem sind Einzelgespräche von großer Bedeutung, für die Führungskräfte ebenso wie für die Angestellten.

Unser Tipp: Nachdenken, diskutieren, aber am Ende des Tages muss man handeln!



## Dobler Metallbau GmbH

---

### Das Unternehmen im Überblick

Die Dobler-Gruppe ist ein international operierendes Unternehmen der Fassadenbaubranche. An sechs Standorten realisieren wir hochwertigste Fassaden für den Europäischen Markt. Der Grundsatz „Family first“ ist bereits seit rund 10 Jahren ungeschriebenes Gesetz und Leitmotiv für unsere Führungskräfte. Als familiengeführter Mittelständler mit rund 570 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Firmengruppe, sind wir bestrebt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der täglichen Praxis mit Leben zu füllen.

**Branche:** Handwerk, **Beschäftigtenzahl:** mehr als 500, **Webseite:** [www.dobler-metallbau.de](http://www.dobler-metallbau.de)

### 1. Maßnahmen

---

Aufgrund der von der Bundes- bzw. Landesregierung eingeleiteten Maßnahmen wie Kita- und Schulschließungen haben wir in Abstimmung mit Führungskräften, Geschäftsleitung und Betriebsrat individuelle Lösungen für die jeweiligen Mitarbeiter organisiert.

*„Die Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten unserer Beschäftigten wurde maximal angepasst.“*

Dies galt bzw. gilt sowohl für Frauen als auch für Männer gleichermaßen. So können betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise den Abbau von Zeitkonten sowie Urlaub großzügig in Anspruch nehmen (z.B. 100 Minus-Stunden). Auch die Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten unserer Beschäftigten wurde maximal angepasst.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aufgrund einer Betreuungssituation zuhause sein mussten, erhielten die notwendige Hard- und Software (sofern noch nicht vorhanden), um ihrer Tätigkeit im Home Office nachgehen zu können, natürlich nur insoweit es die Tätigkeit aufgrund des Aufgabengebietes zugelassen hat.

Die Kernarbeitszeiten wurden dahingehend angepasst, dass betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maximal flexibel arbeiten können und den Arbeitsplatz – bei Bedarf, aber selbstverständlich erst nach vorheriger Abmeldung beim direkten Vorgesetzten – spontan verlassen dürfen.

Der durch Homeschooling entstehenden Mehrbelastung für Eltern haben wir versucht, mit direkter Kommunikation entgegenzuwirken. Da die Anzahl derjenigen bei uns im Unternehmen überschaubar ist, wurde die aktuelle Situation der Betroffenen im Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter abgefragt, um ggf. Hilfestellung leisten zu können.

## 2. Bedarfsermittlung

---



Die Bedarfe bezüglich Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermitteln wir über persönliche oder fernmündliche Gespräche. Dank des offenen Umgangs, der untereinander gepflegt wird, kommen die Beschäftigten in der Regel direkt mit ihren konkreten Anliegen zu den jeweiligen Vorgesetzten bzw. zur Personalabteilung, um gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu finden, die allen weitest möglich gerecht werden. Im Bedarfsfall wird die Geschäftsführung eingebunden. Diese Vorgehensweise war bzw. ist auch zu Corona-Zeiten bezüglich der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen passend.

Um diesen Prozess der Gesprächsführung weiter zu institutionalisieren, möchten wir in naher Zukunft jedoch Mitarbeitergespräche in fest definierten Abständen einführen, um eine Regelkommunikation zwischen Führungskraft und Beschäftigten entstehen zu lassen.

## 3. Tipps und Anregungen

---

Wir sind der Meinung, dass Maßnahmen bezüglich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf generell aufgrund der im Unternehmen entstehenden konkreten Bedürfnisse der Belegschaft eingeführt und umgesetzt werden sollten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass jedes Anliegen grundsätzlich Gehör findet und eine Umsetzung auch ernsthaft geprüft wird bzw. bei einer ablehnenden Haltung des Unternehmens auch wichtige Gründe vorliegen. Ein offener Umgang ist selbstverständlich.

Zusätzlich haben der Betriebsrat sowie die Vorgesetzten immer ein „Ohr am Puls der Zeit“ und versuchen, im Zweifel auch mal zwischen den (gesprochenen) Zeilen zu lesen (hören).



Darüber hinaus ermitteln wir in regelmäßigen Abständen die Bedarfe zum Thema Familienfreundlichkeit in der Belegschaft anhand von Mitarbeiterbefragungen. So haben wir im letzten Jahr beispielsweise den Bedarf unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die derzeitige Kinderbetreuungssituation (z.B. Schwierigkeiten der Kinderbetreuung generell, Ferienbetreuung usw.) abgefragt und aufgrund der Ergebnisse in Zusammenarbeit mit weiteren regionalen Firmen und Behörden das Pilotprojekt „Betreuung am Buß- und Betttag“ ins Leben gerufen. Eltern konnten an diesem Tag ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz bringen, welche anschließend im Rahmen der Kooperation zeit- und bedarfsgerecht betreut wurden.



## Haare & Kosmetik Armin Sengenberger

---

### Das Unternehmen im Überblick

Die bei Armin Sengenberger – Haare und Kosmetik gelebte mitarbeiterorientierte, familienbewusste Arbeitskultur ist in der Friseurbranche besonders: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Teil des Familienunternehmens und können ihre Kinder bei Bedarf mit in die Arbeit oder zu Betriebsfeiern bringen. Obwohl es sich um ein Dienstleistungsunternehmen mit langen Öffnungszeiten handelt, gibt es hochflexible Teilzeitmodelle. Diese orientieren sich ausnahmslos an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren familiären Bedürfnissen. Die Vollzeitkräfte haben zusätzlich zu den freien Tagen einmal in der Woche einen kurzen Tag, damit sie früher zu Hause bei ihren Familien sind. Die Samstage sind arbeitsintensiv, dennoch haben die Vollzeitkräfte auch Samstage im Monat frei. Die Beschäftigten erhalten finanzielle Unterstützungen, wie steuerfreien Kindergartenzuschuss, Geburtsbeihilfe oder Darlehen.

**Branche:** Sonstige Dienstleistungen, **Beschäftigtenzahl:** weniger als 10 Beschäftigte,  
**Webseite:** [www.sengenberger.de](http://www.sengenberger.de)

### 1. Maßnahmen

---

Da wir als Friseure direkt am Kunden arbeiten, sind unsere Möglichkeiten, wie Home Office umzusetzen, sehr begrenzt. Wir haben aber die Arbeitszeiten unserer Mütter gemeinsam abgestimmt und angepasst. So hatten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich mit Babysittern und Schulzeiten zu organisieren.

Obwohl es sich bei unserem Salon um ein Dienstleistungsunternehmen mit langen Öffnungszeiten handelt, setzen wir weiterhin auf hochflexible Zeitmodelle. Diese orientieren sich gerade jetzt sehr eng an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren familiären Bedürfnissen.

*„Wir haben die Arbeitszeiten der Eltern  
gemeinsam abgestimmt und angepasst.“*

Der Arbeitszeitplan ist für uns der Schlüssel zu einem sicheren und familienfreundlichen Arbeitsumfeld. Die Einteilung der Kunden spielt eine wichtige Rolle, damit die Mitarbeiterinnen auch mit Arbeitsschluss wirklich fertig sind. Unsere Kunden haben daher die Gelegenheit, online einen Termin zu reservieren.



## 2. Bedarfsermittlung

---

Während der Friseursalon geschlossen bleiben musste, blieben wir mit Zoom-Meetings mit dem Team in Kontakt und konnten so unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig aktuell über die Situation und die Pläne für die nähere Zukunft informieren.

## 3. Tipps und Anregungen

---

In unseren Augen hat es oberste Priorität, auch weiterhin die Corona-Auflagen zu erfüllen und sich an die Regeln zu halten. So können wir ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen und unseren Kunden ein sicheres Gefühl geben. Aus meiner Sicht sind die Hygieneregeln auch ein deutliches Zeichen der Qualität eines Salons: Wir zeigen Kunden und Mitarbeitern, dass uns ihre und unsere Gesundheit am Herzen liegt.



## Hofmann & Vratny OHG

---

### Das Unternehmen im Überblick

Unser Unternehmen, die Hofmann und Vratny OHG, wurde bereits vor über 40 Jahren gegründet. Seit jeher stehen wir für hochqualitative und innovative Fräswerkzeuge aus Vollhartmetall. Zu unserem Kundenkreis zählen insbesondere die namenhaften Werkzeughändler der Welt. Über die Arbeit bei H&V sind sich unsere Mitarbeiter einig, sie sind glücklich, Teil der H&V Familie zu sein! Unser Team besteht aus Mitdenkern, Mitmachern, Mutmachern und Mitentscheidern. Früher haben wir darauf gesetzt, dass das beste Produkt den Erfolg bringt. Heute wissen wir, dass nur die besten Mitarbeiter das beste Produkt hervorbringen. Wir als junge Unternehmer kombinieren die Erfahrung und das Know-how der langjährigen Mitarbeiter mit den innovativen Ideen der Nachwuchskräfte. Bei uns arbeiten Großeltern und Enkel, Mütter und Töchter Hand in Hand.

Besonders stolz sind wir auf den Unternehmerpreis „Mitarbeiter im Fokus“ 2017, der uns gerade wegen unserer familienfreundlichen Firmenkultur durch den Landkreis Ebersberg verliehen wurde.

**Branche:** Industrie, **Beschäftigtenzahl:** 50 bis 249 Beschäftigte, **Webseite:** [www.hofmann-vratny.de](http://www.hofmann-vratny.de)

### 1. Maßnahmen

---

Da unsere Mitarbeiter bei uns stets an erster Stelle stehen, haben wir allen Mitarbeitern, bei denen es ging und vor allem erforderlich war, Home Office ermöglicht oder auch, wenn notwendig, bezahlt freigestellt. Dies handhaben wir nicht nur in diesen herausfordernden Zeiten so. Für jeden Mitarbeiter, bei dem es aufgrund der Pflege von Angehörigen oder der Kinderbetreuung relevant ist, die Arbeitszeiten anzupassen, haben wir individuelle Lösungen gefunden. So können wir den Mitarbeitern die jeweilige Situation bestmöglich erleichtern. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits gesundheitlich angeschlagen und somit als Risikopatient einzustufen waren. Hierzu steht die Tür der Geschäftsleitung stets offen.

Zu Beginn der Corona Krise, noch bevor in Deutschland die Rede von Lockdowns war, haben wir die Beschäftigten aus Produktion und Lager in zwei Gruppen eingeteilt und sie in einem zwei Wochen Rhythmus abwechselnd arbeiten lassen bzw. bezahlt freigestellt. So konnten sie einerseits alle notwendigen Angelegenheiten wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen etc. bestmöglich regeln, andererseits haben wir dadurch das Ansteckungsrisiko auf ein Minimum reduziert. Nach und nach sind wir wieder

zu einem Zweischichtsystem zurückgekehrt. Hierbei wurde natürlich auch Rücksicht auf Kollegen genommen, welche aufgrund von Kinderbetreuung zu Hause gebunden waren. Die Kernarbeitszeiten wurden so gelegt, dass zwischen den einzelnen Mitarbeitergruppen genügend Zeit war, sodass es keine Gruppenüberschneidungen gab. Ebenso wurden hier die Pausenzeiten angepasst und Regelungen getroffen, um eine abteilungsübergreifende Pause zu verhindern.

*„Die Tür unserer Geschäftsführung stand jederzeit offen.“*

Durch diese umfassenden und frühzeitigen Maßnahmen haben wir bisher keinen einzigen Corona Fall in unserem Betrieb. Wir können dadurch auch wesentlich flexibler auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter mit Kindern oder Pflegefällen eingehen und eine Betreuung der Familienangehörigen sicherstellen.

Andere Abteilungen wiederum, wie beispielsweise die IT-Abteilung, sind bis heute größtenteils im Home Office. Hier bekommen wir durchweg positive Resonanz, v. a. aufgrund der gesicherten Kinderbetreuung. Den Mitarbeitern steht es frei, ihre Arbeitszeit selbst einzuteilen, sofern dies mit Terminen vereinbar ist.

## 2. Bedarfsermittlung

---

Bei der Kommunikation mit unseren Mitarbeitern sind wir medial auf allen Ebenen vertreten. Zunächst führen wir regelmäßige Jour Fixe mit allen Führungskräften durch, sowohl in einer großen Gruppe als auch einzeln, um eine solide Kommunikation in der angespannten Situation zu gewährleisten und um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter den gleichen Informationsstand haben. Die Führungskräfte geben diese Informationen anschließend an ihr Team weiter.

Informationen werden außerdem in Form von Infoblättern an alle Mitarbeiter verteilt, bzw. postalisch versendet und in Kurzform auf unseren Infobildschirmen ausgestrahlt, welche in allen Abteilungen und Pausenräumen verteilt sind. Nur so können wir gewährleisten, dass alle auf dem gleichen Stand sind und keine Informationen verloren gehen oder falsch verstanden werden.

Des Weiteren hatten wir eine Corona-Website ins Leben gerufen, auf der alle Mitarbeiter jederzeit sämtliche Informationen rund ums Thema COVID-19 und die damit einhergehenden Regelungen und Änderungen in unserem Betrieb, sowie die aktuellen Entwicklungen in Hinblick auf Schichtarbeit abrufen und mitverfolgen konnten.

Für Notfälle und Fragen haben wir gleich zu Beginn der Pandemie ein Corona-Notfall-Telefon eingerichtet, bei dem sich Mitarbeiter mit Fragen oder Anliegen melden können – auch außerhalb der Arbeitszeit. Diese Nummer haben wir sowohl auf unserer Corona-Website veröffentlicht als auch mit einem persönlichen Schreiben an alle Mitarbeiter verteilt. Dies soll den Mitarbeitern zum einen mehr Sicherheit im Umgang mit der Krise vermitteln, als auch gewährleisten, dass keine potentiell positive Person in den Betrieb kommt. Beispielsweise wenn ein Mitarbeiter Kontakt mit einer positiven Person hatte und nicht wusste, wie er sich verhalten sollte.

## 3. Tipps und Anregungen

---

- Offene Kommunikation und Austausch im gesamten Betrieb;
- Offener Austausch bei Herausforderungen und gemeinsam im Team Lösungen dafür finden;
- Sorgen, Nöte und Ängste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst nehmen und drauf eingehen;
- Informationen in möglichst vielen unterschiedlichen Medien zur Verfügung stellen (postalisch, Infobildschirme, Website). So wird sichergestellt, dass alle über den gleichen Wissensstand verfügen;
- Home Office fördern bei Stellen, an denen es möglich ist.



## Schreiner Group GmbH & Co. KG

---

### Das Unternehmen im Überblick

Die Schreiner Group GmbH & Co. KG ist ein international tätiges deutsches Familienunternehmen und gilt als bevorzugter Partner in den Märkten Healthcare und Mobility. Ihr Kerngeschäft sind Funktionslabels in Top-Qualität, die um ergänzende Systemlösungen und Dienstleistungen angereichert werden. Die innovativen Hightech-Labels und Funktionsteile der Schreiner Group erschließen smarte Lösungsdimensionen und helfen, das Leben ein Stück gesünder, mobiler und sicherer zu machen. Insgesamt erwirtschaften über 1.100 Mitarbeiter einen Jahresumsatz von ca. 190 Millionen Euro. Das Hightech-Unternehmen verfügt über vier Standorte: Dazu zählen neben dem Hauptsitz in Oberschleißheim sowie einem weiteren Produktionsstandort in der Metropolregion München (Dorfen) die beiden internationalen Produktionsstätten in den USA (Blauvelt, New York) und in China (Fengpu, Shanghai). Das Miteinander ist geprägt durch die Unternehmenswerte Innovation, Qualität, Leistungskraft und Freude. Die Schreiner Group versteht sich als nachhaltig agierendes Unternehmen und übernimmt daher bewusst Verantwortung für Mensch, Umwelt und Gesellschaft.

**Branche:** Industrie, **Beschäftigtenzahl:** mehr als 500, **Webseite:** [www.schreiner-group.com](http://www.schreiner-group.com)

### 1. Maßnahmen

---

Die Corona-Pandemie hat uns alle vor immense Herausforderungen gestellt. Da die Schreiner Group ihre Mitarbeiter jedoch schon immer als Erfolgsfaktoren betrachtet und sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark macht, ist es auch in dieser Krise gelungen, das Unternehmen mit all seinen Beteiligten gut und stabil auf Kurs zu halten. Oberste Priorität hatte selbstverständlich der Schutz und die Sicherheit unserer gut 1.100 Mitarbeiter und ihrer Familien. Gleichzeitig galt es, als systemrelevanter Hersteller von Funktionsetiketten u.a. für die Pharma-Industrie und Medizintechnik, die Lieferfähigkeit unseren Kunden gegenüber mit den Verpackungsmitteln für oftmals lebenswichtige Medikamente und Funktionsteile für Medizintechnikprodukte aufrecht zu erhalten.

*„Unsere betrieblich organisierte Sommerferien-Kinderbetreuung ist gerade in diesem Jahr für viele Familien besonders wichtig.“*

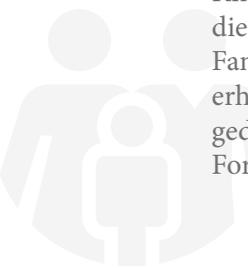
Unsere äußerst flexiblen Arbeitszeitmodelle bieten uns für diesen Spagat eine solide Grundlage. So können unsere Mitarbeiter ihre Arbeitszeitkonten ganz nach Bedarf und Situation durch Überstunden aufbauen und dieses Zeitguthaben dann auch wieder in Form von Freizeit in Anspruch nehmen bzw. sogar in großem Umfang Minusstunden aufbauen. Angesichts der Schul- und Kita-Schließungen der letzten Monate, war dies ein gutes Instrument, um Betreuungsengpässe auch dann zu überbrücken, wenn der Urlaubsanspruch bereits aufgebraucht war.

Büro-Mitarbeiter und Führungskräfte profitierten zusätzlich von unserem sehr liberalen Gleitzeit-Modell, das auf eine Kernzeit mit Anwesenheitspflicht vollständig verzichtet. Stattdessen sprechen sich die Kollegen untereinander ab, so dass die Funktionsfähigkeit der Abteilung gewährleistet ist und gleichzeitig jeder Mitarbeiter mit maximaler Flexibilität auf die aktuellen Herausforderungen, z.B. im Bereich der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, reagieren kann.



Viele unserer Mitarbeiter waren bereits vor der Corona-Krise mittels moderner IT-Infrastruktur (Laptops, Headsets, VPN-Zugang, Business Skype etc.) für mobiles Arbeiten ausgestattet. Den Mitarbeitern unserer IT-Abteilung ist es mit Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen gelungen, alle übrigen Kollegen, deren Aufgabe eine Tätigkeit im Home-Office zulässt, ebenfalls mit dem nötigen Equipment auszustatten. So konnten wir das Infektionsrisiko für unsere Produktionsmitarbeiter minimieren, indem sich möglichst wenige Kollegen auf dem Betriebsgelände aufhalten und gleichzeitig konnten unsere übrigen Mitarbeiter ihre Arbeit umgehend vollumfänglich von zuhause aus wieder aufnehmen. Alle Meetings (z.B. Teambesprechungen, Projektabgleiche) wurden auf virtuelle Besprechungsmedien wie Skype oder Telefonkonferenzen umgestellt, so dass die Zusammenarbeit auch bei dezentraler Anwesenheit optimal unterstützt und das Team-Gefühl erhalten bleibt. Von Mitarbeitern und Führungskräften erhalten wir sehr positive Rückmeldungen – alle Beteiligten sind begeistert, wie reibungslos die tägliche Arbeit und gegenseitige Information auch aus dem Home-Office mit Hilfe dieser modernen Medien gelingt.

Um unsere Mitarbeiter weiter zu unterstützen, bieten wir auch dieses Jahr wieder unsere beliebte betrieblich organisierte Sommerferien-Kinderbetreuung an. Wir freuen uns sehr, dass wir die zuständigen Behörden von unserem Konzept überzeugen konnten, so dass wir die Kinder unserer Mitarbeiter in den ersten beiden Ferienwochen in geeigneten Räumlichkeiten auf dem Firmengelände betreuen dürfen und die Eltern entlastet sind – selbstverständlich unter Einhaltung entsprechender Schutz- und Hygienemaßnahmen. Das Betreuungsangebot ist gerade in diesem Jahr für viele Familien besonders wichtig, vor allem wenn Urlaubstage und Überstunden aufgrund der Schul- und Kita-Schließungen zur Neige gehen.



Ebenfalls stolz sind wir, dass es uns durch die Zusammenarbeit verschiedener Unternehmensbereiche (z.B. Forschungs- und Entwicklungsabteilung, Produktion) in Rekordtempo gelungen ist, unsere Mitarbeiter frühzeitig mit eigenproduzierten Schutzmasken auszustatten. Zu Beginn der Ausgangsbeschränkungen waren Schutzmasken auf dem freien Markt kaum erhältlich, daher haben unsere internen Experten ihr Knowhow über Materialien und Maschinen kurzerhand genutzt und eine eigene Schutzmaske entwickelt, die mit verfügbarem Material auf unseren eigenen Maschinen produziert werden kann. Damit auch die Familien unserer Mitarbeiter bestmöglich geschützt sind, hat jeder Mitarbeiter ein Set kostenfreier Masken erhalten und konnte weitere Masken zum Selbstkostenpreis beziehen. Nachdem wir unseren Eigenbedarf gedeckt hatten, konnten wir sogar noch ein bayerisches Staatsministerium sowie ein bekanntes deutsches Forschungsinstitut mit den Schutzmasken beliefern.

## 2. Bedarfsermittlung

---

Entwickelt und gesteuert werden all die oben beschriebenen Maßnahmen durch einen abteilungsübergreifend zusammengesetzten Krisenstab, der sich regelmäßig – zu Beginn der Pandemie sogar täglich – via Skype zu einer Lagebesprechung trifft. Dabei wird die Situation stets neu beurteilt, entsprechende Maßnahmen beschlossen oder angepasst und es kann jederzeit schnell und unkompliziert auf neue Entwicklungen und Sonderfall-Fragen reagiert werden. Hier sind Führungskräfte und Experten aus verschiedensten Unternehmensbereichen (z.B. Geschäftsführung, Personalwesen, Produktion, Vertrieb, Facility Management, Finanzbereich, IT, Kommunikation) sowie Vertreter des Betriebsrats anwesend, so dass die Entscheidungswege kurz sind und die Handlungsfähigkeit gesichert ist.

Alle Mitarbeiter werden regelmäßig via Intranet, E-Mail und Aushänge über die Entscheidungen und Arbeit des Krisenstabs informiert. Betriebsrat und Unternehmensvertreter sind stets ansprechbar für die Mitarbeiter, so dass Fragen und Anliegen jederzeit an den Krisenstab adressiert und dort beantwortet bzw. zur Entscheidung gebracht werden können. Durch die flächendeckende Anbindung an moderne Kommunikationsmittel und die regelmäßigen virtuellen Besprechungen via Skype, Telefonkonferenz o.ä. bleiben alle eng verbunden.

In bestimmte Themen, wie z.B. die geplante Notfall-Kinderbetreuung während der Sommerferien werden die Mitarbeiter ganz direkt über eine gezielte Bedarfsabfrage mit Bitte um Rückmeldung eingebunden, um eine sinnvolle und bedarfsorientierte Entscheidung treffen zu können.

## 3. Tipps und Anregungen

---

Die Schreiner Group hat als inhabergeführtes Familienunternehmen schon immer auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt und hierzu vielfältige Instrumente eingesetzt. Einige davon (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten) haben uns die Bewältigung der aktuellen Herausforderungen erleichtert, da die nötige Vorarbeit bereits gelaufen war. Eine familienorientierte Personal- und Unternehmenspolitik zahlt sich daher aus unserer Sicht aus.

Die Einsetzung eines kompetenten und entscheidungsfähigen Krisenstabs, der geeignete Maßnahmen entwickelt und steuert sowie die Belegschaft offen und ehrlich über die aktuelle Situation und die getroffenen Entscheidungen informiert, war für uns sehr hilfreich.

Wir sind stolz darauf, im engen Schulterschluss mit unseren Mitarbeitern die Gesundheit aller Beteiligten geschützt und die Lieferfähigkeit unseren Kunden gegenüber gehalten zu haben. Durch einen engen und vertrauensvollen Kontakt zwischen Mitarbeitern, Betriebsrat und Unternehmensvertretern werden wir auch die künftigen Herausforderungen gemeinsam meistern.



## Die Servicestelle ...



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

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



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

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



... führt themenspezifische **Informationsveranstaltungen** und **Workshops** mit hohem Praxisbezug durch.

### Wir beraten Sie gern!

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



 Servicestelle  
Familienpakt Bayern

#### Impressum:

Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:  
Servicestelle Familienpakt Bayern  
Bernhard-Wicki-Straße 8  
80636 München  
Telefon +49 89 5790-6280  
E-Mail: [servicestelle@familienpakt-bayern.de](mailto:servicestelle@familienpakt-bayern.de)  
Internet: [www.familienpakt-bayern.de](http://www.familienpakt-bayern.de)

Stand:  
September 2020

Gestaltung:  
Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main



[www.familienpakt-bayern.de](http://www.familienpakt-bayern.de)