

In Lebensphasen denken

Wenn sich Prioritäten verschieben
So lassen sich Familie und Beruf vereinbaren

VON KRISTIN KRUTHAUP

Anke Helm wollte keine Auszeit vom Job, weil sie kleine Kinder hatte oder einen Angehörigen pflegen musste. Sie lässt derzeit ihre Stelle beim Flughafenbetreiber Fraport in Frankfurt am Main für ein Jahr ruhen, weil ihr Mann gesundheitlich angeschlagen ist. Sie ist 55 Jahre, er gerade in Rente gegangen. „Mit der Erkrankung meines Mannes haben sich die Prioritäten verschoben“, sagt sie. „Wenn ich in zehn Jahren in den Ruhestand gehe, können wir die Zeit zu zweit vielleicht nicht mehr so genießen, wie das aktuell der Fall ist.“ Deshalb wollte sie jetzt für eine Zeit im Job kürzertreten.

Helm war bei Fraport zuletzt Leiterin der Airport Security, einer Abteilung mit rund 300 Mitarbeitern, die sich um präventive Sicherheitsmaßnahmen am Flughafen kümmert. Seit mittlerweile mehr als 30 Jahren ist sie für das Unternehmen tätig. Und in dieser Zeit hat sie angefallene Überstunden und nicht genommene Urlaubstage auf einem Lebensarbeitszeitkonto sammeln können. „Eigentlich hatte ich geplant, dass ich die Überstunden am Ende meines Berufslebens gesammelt nehme und mich früher in die Rente verabschiede“, erzählt Helm. Doch ihre Chefin war schnell einverstanden, als sie vorschlug, stattdessen jetzt für ein Jahr auszusteigen.

Viele Beschäftigte kennen das: Immer wieder gibt es Phasen im Leben, in denen es schwierig ist, die Anforderungen des Arbeitgebers und die Ansprüche der Familie in Ein-

klang zu bringen. Der Betrieb fordert den ganzen Tag Anwesenheit – die Familie zumindest stundenweise. Dann wieder gibt es Zeiten, in denen man die Möglichkeiten hat, der Firma viel mehr zur Verfügung zu stehen – etwa als Berufsanfänger oder wenn die Kinder größer sind. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle orientieren sich an diesen unterschiedlichen Zeitabschnitten. „Es ist eine neue Philosophie bei den Arbeitgebern. Sie realisieren immer mehr, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiter ganz zentral ist“, sagt Prof. Jutta Rump. Sie lehrt Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Ludwigschafen und ist Expertin für das Thema.

Es gibt nicht das eine Konzept

Die Arbeitswelt wird zunehmend schneller, Arbeit verdichtet sich immer mehr. Für Firmen sei es wichtig, Beschäftigte zu haben, die das aushalten – und das geht nur, wenn sie trotz Doppelbelastung Job und Familie in der Balance sind. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle sollen bei der Vereinbarkeit helfen.

Dabei gibt es nicht das eine Konzept. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle ist vielmehr der Oberbegriff für eine Vielzahl von Optionen, erläutert Prof. Ulrike Hellert. Sie ist Direktorin des Instituts für Arbeit & Personal –iap – an der FOM Hochschule. Ein Modell sieht etwa vor, dass Mitarbeiter in Phasen familiärer Belastung für mindestens drei und maxi-

mal sechs Monate auf 80 Prozent reduzieren können. Andere erlauben in Phasen hoher Belastung die Arbeit im Home Office oder Vertrauensarbeitszeit. Mitarbeiter können bei letzterer frei entscheiden, wann sie arbeiten, und müssen gesteckte Ziele erreichen. Und es gibt Lebensarbeitszeitkonten wie bei Helm.

Bei Fraport haben laut Betriebsvereinbarung alle Stammbeschäftigten einen Anspruch auf ein solches Konto. Arbeitnehmer dürfen jedes Jahr bis zu 200 Stunden und insgesamt maximal 3000 Stunden ansammeln, die sie dann bei Bedarf abfeiern können. Das Konto können sie etwa nutzen, um eine Pause einzulegen, befristet eine Zeit lang in Teilzeit zu arbeiten oder sich persönlich weiterzubilden. Die Entnahme der Überstunden muss dem Arbeitgeber mindestens sechs Monate vorher angekündigt werden.

Helm genießt derzeit in vollen Zügen die Zeit zu zweit zu Hause. Und sie ist froh, dass sie ihre Chefin um die Auszeit gebeten hat. Ein Schritt, den sich noch nicht viele trauen. „Wir machen die Erfahrung: Wir haben bei Fraport alle Instrumente zum lebensphasenorientierten Arbeiten, die Beschäftigten nutzen sie aber nicht so stark, wie sie könnten“, erzählt Gudrun Müller, bei Fraport zuständig für Diversity und Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie vermutet, dass Rollenvorbilder fehlen und mancher auch einfach nicht den Mut hat, zu fragen.

Doch was kann der Einzelne tun, wenn die Firma so etwas gar nicht anbietet? Prof. Rump rät, das Thema bereits im Be-



Anke Helm war zuletzt Leiterin einer Abteilung mit rund 300 Mitarbeitern. Nun hat sie sich wegen eines Krankheitsfalls in der Familie eine berufliche Auszeit genommen. (Foto: dpa)

werbungsgespräch anzusprechen. Anhand der Reaktion des Personalers ist schnell zu erkennen, ob die Firma Mitarbeiter unterstützt oder sich dabei kaum zuständig fühlt. Sind Firmen sehr engagiert beim Thema Vereinbarkeit, finden sich Angaben dazu häufig auch im Netz oder in Betriebsvereinbarungen. Es lohnt deshalb, diesen Punkt gründlich zu recherchieren.

Wenn Mitarbeiter bereits bei einem Arbeitgeber sind, sollten sie das Thema einfach beim Chef ansprechen, sagt Prof. Hellert. Oft sei die Ablehnung gegenüber flexiblen Arbeitszeiten gar nicht so groß, wenn Mitarbeiter Ideen präsentie-

ren, wie das funktionieren kann. Am besten ist es, sich vorher im Team zu besprechen. Gibt es möglicherweise mehrere Kollegen, die sich das wünschen?

Hat der Chef Zweifel, ob andere Arbeitszeiten praktikabel sind, kann man ihm zunächst eine Pilotphase vorschlagen. Zunächst werden die veränderten Arbeitszeiten zum Beispiel einen Monat lang getestet – dann analysiert man gemeinsam die Ergebnisse und schaut sich an, was funktioniert und was eher nicht praktikabel ist.

Gibt es wie bei Fraport solche Modelle, braucht es schließlich Mitarbeiter, die

sich trauen, sie in Anspruch zu nehmen. Und Beschäftigte sind laut Prof. Hellert viel mehr als früher gefragt, zu klären: Welches Modell passt zu mir? Bringt es mir etwas, wenn ich zum Beispiel zweimal die Woche von zu Hause arbeite oder in Teilzeit gehe?

Helm ist froh, mit 55 Jahren die Auszeit vom Job genommen zu haben. „Für mich ist dieses Jahr ein unglaublicher Luxus“, sagt sie. Außerdem hat sie in dieser Zeit einen ganz neuen, frischen Blick auf den Job gewonnen. „Und das Beste ist: Ich freue mich wirklich wieder richtig auf die Arbeit. Ich habe Bock, wieder einzusteigen.“ (dpa)

Jetzt wird es Zeit

Experten geben heute Nachmittag Tipps für die Steuererklärung

Wer seine Steuererklärung für 2014 noch nicht abgegeben hat, sollte das schnellstmöglich tun. Sonst drohen Verspätungszuschläge. Bis zu zehn Prozent können dann noch einmal auf die zu zahlende Einkommenssteuer draufkommen. Für die Steuererklärung 2015 endet die reguläre Frist am 31. Mai 2016. Darauf sollten Sie achten:

Rückwirkend verlangen

Arbeitnehmer, die keine Steuererklärung abgeben müssen, können dies noch bis 31. Dezember 2016 rückwirkend bis 2012 tun.

Und das kann sich lohnen: In den vergangenen Jahren wurden Arbeitnehmern durchschnittlich rund 900 Euro erstattet.

Steuerklassen wählen

Für Verheiratete und eingetragene Lebenspartner ist es in der Regel am günstigsten, wenn der Besserverdienende die Steuerklasse III und der an-

HEUTE 14 BIS 16 UHR: EXPERTEN AM TELEFON



Gero Hagemeyer, Steuerberater und Vorstand im Steuerberater-Verband Köln, beantwortet heute Nachmittag Ihre Fragen

unter der Telefonnummer
02 21/ 777 003 2851



Norbert Tholl, Steuerberater und Vorstand im Steuerberater-Verband Köln, gibt heute Nachmittag von 14 bis 16 Uhr Rat am Telefon

unter der Durchwahl
02 21/ 777 003 2852



Cathrin Wüst, Steuerberaterin, Arbeitskreis Junge Steuerberater, Steuerberater-Verband Köln, ist heute für Ihre Fragen zum Thema erreichbar

unter
02 21/ 777 003 2853

dere Partner die Steuerklasse V wählt. Eine Alternative kann das Faktorverfahren sein – insbesondere dann, wenn beide ungefähr gleich viel verdienen. Dabei wird genauer nach den Verhältnissen der Bezüge zueinander ein Faktor ermittelt, der dann für den Lohnsteuerabzug gilt.

Freibetrag nutzen

Voraussichtlich abzugsfähige Werbungskosten oder Sonderausgaben für 2016 lassen sich schon jetzt nutzen: Wer ei-

nen Freibetrag beantragt, muss bereits im laufenden Jahr weniger Steuern zahlen. Voraussetzung ist, dass über die gesetzlichen Pauschalbeträge hinaus mindestens 600 Euro weitere Aufwendungen geltend gemacht werden können. Erstmals lassen sich Freibeträge zudem gleich für zwei Jahre beantragen.

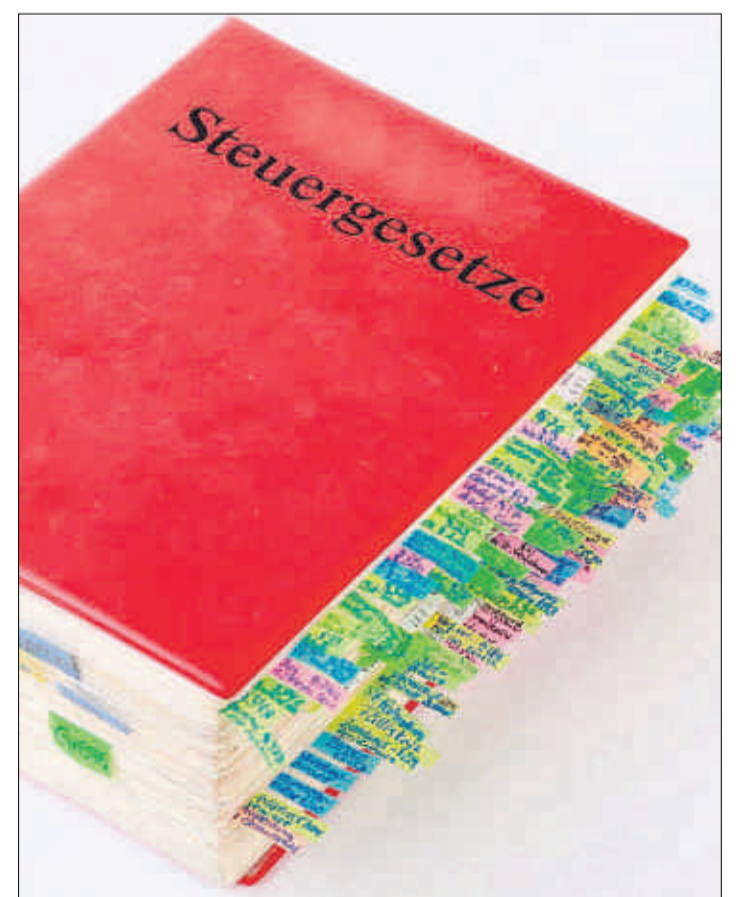
Einsatzort entscheidet

Hat ein Arbeitnehmer mehrere Einsatzorte, ist es entscheidend, welcher davon als

erste Tätigkeitsstätte gilt. Denn dafür erhält er nur die Pendlerpauschale von 30 Cent pro Entfernungskilometer. Bei Fahrten zu weiteren Arbeitsorten werden aber die tatsächlichen Kilometer der Hin- und Rückfahrt abgerechnet. Außerdem können unter Umständen zwölf oder 24 Euro Verpflegungsmehraufwendungen angesetzt werden.

Online-Verkäufe

Wer viel über Ebay und andere Internet-Handelsforen



Wer seine Steuererklärung für 2014 noch nicht abgegeben hat, sollte das schnellstmöglich tun. (Foto: Klickerminth/Fotolia)

verkauft, kann auch als Privatperson unter Umständen von den Finanzbehörden als Gewerbetreibender beziehungsweise Unternehmer entdeckt

werden. Die Portale werden kontinuierlich überwacht und sind gegenüber den Finanzbehörden zu Auskünften verpflichtet. (feo)