



Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Präambel

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS) hat sich seit ihrer Gründung 1995 nicht nur in der Lehre und Forschung einen Namen gemacht, sondern auch in ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als familiengerechte Hochschule. Dass dieser Weg erfolgreich ist, zeigt sich in der wiederholten Auszeichnung mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“, zuletzt im Dezember 2022 zum sechsten Mal. Diese kontinuierliche Anerkennung ist für die H-BRS zugleich ein Auftrag, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern und auszubauen.

Familiengerechte Personalpolitik ist für die H-BRS ein ethischer Anspruch und eine strategische Notwendigkeit mit Blick auf die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele sowie den Fachkräftemangel. Sie stärkt die Zufriedenheit unserer Beschäftigten und Studierenden und trägt gleichzeitig zum langfristigen Erfolg der Hochschule bei.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und familiengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, bietet die H-BRS in Verbindung mit den gesetzlichen Möglichkeiten weitere Angebote für Mitarbeitende an (d. h. Professor:innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeitende, Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie Auszubildende):

1. Flexible Gestaltung von Arbeitsort und Arbeitszeit

Die Instrumente zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sind im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von zentraler Bedeutung. Insbesondere für Beschäftigte mit Kind(ern) und pflegebedürftigen Angehörigen schafft die H-BRS hier gute Rahmenbedingungen:

Durch die Dienstvereinbarungen zur Mobilen Arbeit und zur Arbeitszeit ist die Gestaltung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeit in Abstimmung mit der vorgesetzten Person sehr flexibel möglich. Hierunter fällt auch das breite Angebot an verschiedenen Teilzeitmodellen, welche die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigen sowie das Angebot, ein Sabbatical in Anspruch zu nehmen.

2. Belegplätze in den Kindertagesstätten Rheinbach und Sankt Augustin

Die H-BRS hat eine Kooperation mit dem Studierendenwerk geschlossen, wonach Belegplätze in deren Kindertagesstätten für Kinder von Angehörigen der H-BRS grundsätzlich reserviert sind. Nähere Informationen erhalten Sie in der Beratungsstelle HELP/Gleichstellungsstelle. Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme bzw. Anmeldung finden Sie hier:

Kita Sankt Augustin <https://www.studierendenwerk-bonn.de/studieren-mit-kind/kindertageseinrichtungen/kindertageseinrichtung-sankt-augustin/>

Kita Rheinbach <https://www.studierendenwerk-bonn.de/studieren-mit-kind/kindertageseinrichtungen/kindertageseinrichtung-rheinbach/>



3. Betreuung von Kindern in den Ferien:

Insbesondere in den Ferien ist es für Eltern von schulpflichtigen Kindern nicht immer einfach, eine Betreuung der Kinder über die gesamte Ferienzeit sicherzustellen. Die H-BRS bietet daher zur Entlastung der Mitarbeitenden nachfolgende Möglichkeiten an:

1. Grundschul Kinder von Angehörigen der H-BRS können in den Oster- und Herbstferien an der Kinderferienbetreuung der H-BRS („Try it“) teilnehmen, sofern die Hochschule Landesmittel des Programms „Geschlechtergerechte Hochschule“ erhält. Die Teilnahmekosten je Kind für die Mitarbeitenden stellen einen geldwerten Vorteil dar und müssen bei der Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge als auch der Lohnsteuerberechnung in der Gehaltsabrechnung berücksichtigt werden (die Meldung an das LBV erfolgt über das Dezernat Personal). Die Teilnahmekosten je Kind erhöht daher das steuerpflichtige Bruttoentgelt und fließt bei Überschreiten der monatlichen Freigrenze (aktuell 50 €) in vollem Umfang - je nach individueller Lohnsteuerklasse - in die Steuerberechnung ein. Das sozialversicherungspflichtige Brutto erhöht sich somit um die gewährten Teilnahmekosten, der jeweilige Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil wird dann auf dieser Basis errechnet.

Da das Ferienangebot der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient, ist die Teilnahme der Kinder an folgende Voraussetzung geknüpft: Die Mitarbeitenden müssen in dieser Zeit ihrer Arbeitsverpflichtung/Lehrverpflichtung nachkommen.

2. Für Kinder im Alter bis einschließlich 14 Jahren wird für eine Ferienbetreuung außerhalb der H-BRS den Mitarbeitenden pro Kind ein Zuschuss in Höhe von 10 € pro Tag aus Landesmitteln des Programms „Geschlechtergerechte Hochschule“ erstattet (insgesamt max. 250 € pro Jahr). Auch diese Zuschüsse stellen für die Mitarbeitenden einen geldwerten Vorteil dar und müssen daher bei der Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge als auch der Lohnsteuerberechnung in der Gehaltsabrechnung berücksichtigt werden (die Meldung an das LBV erfolgt über das Dezernat Personal). Weitere Erläuterungen siehe unter 1. Kinderferienbetreuung der H-BRS.

Da der Zuschuss für die Ferienbetreuung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient, ist die Erstattung an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Das Kind nimmt an einer kostenpflichtigen, kindgerechten Ferienbetreuung einer anerkannten Organisation teil (schriftlicher Nachweis erforderlich).
- In der Zeit, in der das Kind an der Ferienbetreuung teilnimmt, kommen die Mitarbeitenden der Arbeitsverpflichtung/Lehrverpflichtung nach.
- Die Erstattung des Zuschusses ist von den Mitarbeitenden schriftlich zu beantragen und spätestens sechs Wochen nach Beendigung der Ferienbetreuung über nachfolgendes Formular im Dezernat Personal einzureichen

<https://www.h-brs.de/de/Betreuungskosten>.

Weitere Informationen zur Kinderbetreuung, Familienleistung sowie zu Broschüren finden Sie bei der Gleichstellungsstelle: <https://www.h-brs.de/de/beruf-und-familie>



4. Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz Hochschule oder während der mobilen Arbeit

Für die Betreuung der Kinder durch die Eltern während der Arbeitszeit an der H-BRS steht an den Standorten Sankt Augustin und Rheinbach jeweils ein sogenanntes „Eltern-Kind-Arbeitszimmer“ (EKA) zur Verfügung. Darüber hinaus ist es möglich, dass Mitarbeitende ihre Kinder in Einzelfällen, unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange, auch an ihrem Arbeitsplatz in der Hochschule oder während der mobilen Arbeit betreuen und gleichzeitig ihrer dienstlichen Verpflichtung nachgehen können.

An den Standorten Rheinbach und Sankt Augustin finden sich „Kids Boxen“ (Rollcontainer mit Beschäftigungsmöglichkeiten und Kinderlaufstall), die in die jeweiligen Büros gerollt werden können. Zwei zusätzliche Still-, Wickel- und Ruheräume gibt es zudem am Campus Sankt Augustin. Am Campus Rheinbach steht ebenfalls eine Wickelmöglichkeit zur Verfügung.

5. Freistellung bei Erkrankung des Kindes

Wenn Kinder krank werden, brauchen sie besonders viel Zuwendung. Hier sind in der Regel die Eltern gefordert. Sind diese berufstätig, stellt sich oft die Frage, ob und unter welchen finanziellen Bedingungen diese zur Betreuung und Pflege ihrer Kinder von der Arbeit fernbleiben können.

Zur Freistellung bei der Erkrankung eines gesetzlich krankenversicherten Kindes können Eltern insbesondere auf die Unterstützungsleistung der Krankenkassen nach § 45 SGB V (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) zurückgreifen. Darüber hinaus haben Tarifbeschäftigte Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L und Beamt:innen nach § 33 FrUrlV NRW:

1. Für Tarifbeschäftigte und Auszubildende:

Grundsätzlich haben Eltern, die mit ihren Kindern **nach § 45 SGB V** gesetzlich krankenversichert sind, einen **Anspruch auf unbezahlte Freistellung**. Eltern bekommen an diesen Tagen kein Gehalt, sondern von ihrer Krankenkasse Krankengeld bei Erkrankung des Kindes. Ist das Kind hingegen über das andere Elternteil privat krankenversichert, besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V haben demnach gesetzlich Versicherte, deren Kind gesetzlich versichert ist aktuell im nachfolgenden Umfang:

- Jeder Elternteil erhält pro Kind unter 12 Jahren maximal 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr (Falls das Kind eine Behinderung hat und Hilfe benötigt, besteht der Anspruch über diese Altersgrenze hinaus).
- Bei mehreren Kindern erhält jedes Elternteil maximal 35 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
- Alleinerziehende erhalten pro Kind 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr, bei mehreren Kindern maximal 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Das Krankengeld beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Netto-Arbeitsentgeltes, welches aus dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt des Versicherten berechnet wird. Es sind sogar 100 Prozent, sofern in den letzten 12 Kalendermonaten vor dem Krankengeldbezug Einmalzahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld bezogen wurde.



Der Antrag wird mit der ärztlichen Bescheinigung der Kinderärztin oder des Kinderarztes bei der Krankenkasse eingereicht (seit dem 18.12.2023 gilt: Wenn das Kind erkrankt, können sich die Eltern vom Arzt oder der Ärztin telefonisch "Kind krank" schreiben lassen). Das bedeutet, die Eltern können sich eine Bestätigung der Arztpraxis einholen, so dass sie für die Betreuung des erkrankten Kindes ohne Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit fernbleiben können. Das Krankengeld wird ab dem Tag der Antragstellung gewährt und eine vorangegangene bezahlte Freistellung für die Pflege des Kindes wird auf den Krankengeldanspruch angerechnet. Die Dauer der Zahlung ist zeitlich begrenzt und wird nur gewährt, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Wenn im laufenden Kalenderjahr **kein Anspruch nach § 45 SGB V** besteht oder bestanden hat, **kann nach § 29 TV-L eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt werden** bei schwerer Erkrankung

- eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
- einer Betreuungsperson (z.B. Tagesperson), wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr

gewährt werden.

Die Freistellung nach § 29 TV-L darf jedoch insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

2. Für Beamt:innen:

Für Beamt:innen gilt die Regelung des § 45 SGB V nicht.

Nach § 33 FrUrlV NRW kann aus wichtigen persönlichen Gründen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, **Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung** im notwendigen Umfang gewährt werden, insbesondere bei

- Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes:
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr pro Kind, maximal 12 Arbeitstage im Kalenderjahr
- Schwere Erkrankung der Betreuungsperson (z.B. Tagesperson) eines Kindes der Beamtin/des Beamten, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist:
bis zu 4 Arbeitstage

Auch besteht die Möglichkeit über die Regelung des § 45 SGB V Urlaub zu gewähren. Dies liegt im Ermessen der Dienststelle.

Sind beide Elternteile verbeamtet, so hat jeder einen entsprechenden Freistellungsanspruch.

Ist hingegen ein Elternteil gesetzlich krankenversichert, das Kind jedoch privat versichert, so verdoppelt sich der Freistellungsanspruch der Beamtin/des Beamten nicht, während der Anspruch auf Krankengeld beim gesetzlich versicherten Elternteil entfällt.

Ist das Kind längerfristig erkrankt und keine andere Betreuungsperson verfügbar, so bleibt nur noch der Ausweg, Erholungsurlaub zu nehmen.

Es empfiehlt sich für Beamt:innen mit Kindern sich rechtzeitig zu informieren, welche Regelungen im Fall des Falles für sie gelten.



Definition „schwere Erkrankung“ nach § 29 TV-L und § 33 FrUrIV NRW:

Die Freistellung dient nur der unvorhergesehenen, kurzfristig eintretenden, vorübergehenden Übernahme der notwendigen Pflege (d.h. zwei Tage ab Bekanntwerden der Betreuungsnotwendigkeit). Planbare oder vorhersehbare Bedarfe (z.B. terminierter Krankenhausaufenthalt) müssen anderweitig (z.B. im Rahmen der Gleitzeit) abgedeckt werden.

Der **Antrag auf Freistellung** ist zusammen mit der ärztlichen Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Beaufsichtigung oder Betreuung des erkrankten Kindes per E-Mail an krankmeldung@h-brs.de sowie an die vorgesetzte Persona zu senden.

6. Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Wenn die Pflegeverantwortung für Angehörige getragen werden muss, stellt vor allem die kurzfristige Organisation bei Betreuungsengpässen eine besondere Herausforderung für Berufstätige dar.

Tarifbeschäftigte, Auszubildende und Beamt:innen haben daher nach § 29 TV-L bzw. § 33 FrUrIV NRW **Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes bzw. Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung** für einen Tag im Kalenderjahr:

- § 29 TV-L: Bei schwerer Erkrankung einer angehörigen Person, soweit jene:r in demselben Haushalt lebt.
- § 33 FrUrIV NRW: Bei Erkrankung einer angehörigen Person, die im Haushalt der Beamtin/des Beamten lebt.

Die Definition „schwere Erkrankung“ gilt hier entsprechend Nr. 6 Freistellung bei Erkrankung des Kindes.

Der **Antrag auf Freistellung** ist zusammen mit der ärztlichen Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Beaufsichtigung oder Betreuung der erkrankten Person per E-Mail an krankmeldung@h-brs.de sowie an die vorgesetzte Person zu senden.

Darüber hinaus haben Mitarbeitende die Möglichkeit, eine **kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 Absatz 1 Pflegezeitgesetz** in Anspruch zu nehmen:

1. Arbeitnehmer:innen und Auszubildende haben das Recht, bis zu 10 Arbeitstage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten ohne einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und der Erforderlichkeit).

Die Freistellung bedarf keiner vorherigen Zustimmung der vorgesetzten Person. Die Mitarbeitenden sind nur verpflichtet, der bzw. der vorgesetzten Person sowie dem Dezernat Personal die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

2. Für Beamt:innen erfolgt die Freistellung gem. § 16 Absatz 3 FrUrIV NRW in Verbindung mit dem Pflegezeitgesetz im Umfang von 9 Arbeitstagen unter Fortzahlung der Besoldung soweit keine andere Person bezahlte Freistellung im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung für dieselbe pflegebedürftige Person in Anspruch nimmt.

Die Zahlung von Pflegegeldunterstützung richtet sich nach § 44a SGB XI (in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Netto-Arbeitsentgeltes, welches aus dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt des Versicherten berechnet wird. Es sind sogar 100 Prozent, sofern in den



letzten 12 Kalendermonaten vor dem Krankengeldbezug Einmalzahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld bezogen wurde).

Mitarbeitende haben hierdurch die Möglichkeit, ihre Aufgaben für die Pflege besser zu vereinbaren, d.h. zusätzliche freie Tage für kurzfristige Betreuungssituationen einzurichten, wenn betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Zur weiteren Unterstützung hat die Gleichstellungsstelle noch einige Angebote und Informationen externer Institutionen zum Thema Pflege auf der Homepage zusammengestellt <https://www.h-brs.de/de/pflege-von-angehoerigen>.

7. Weitere Möglichkeiten für individuelle Betreuungssituationen

Über die in unter 1. – 6. genannten Möglichkeiten hinaus weist die H-BRS die Mitarbeitenden bei längeren individuellen (Not-)Betreuungssituationen auch auf folgende gesetzliche Möglichkeiten hin:

- **Befristete Teilzeitbeschäftigung nach § 11 TV-L:**
Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit auf bis zu fünf Jahre vereinbart werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat die Arbeitgeberin im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der beschäftigten Person Rechnung zu tragen.
- **Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung nach § 63 LBG NRW:**
Beamt:innen mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- **Sonderurlaub nach 28 TV-L:**
Unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub erhalten (auch tageweise möglich). Unter einem wichtigen Grund ist auch die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen anzusehen.
Durch die Beurlaubung ruht das Arbeitsverhältnis mit allen seinen Rechten und Pflichten.
- **Urlaub in besonderen Fällen nach § 34 FrUrIV NRW:**
Bei Beamt:innen kann Urlaub ohne Besoldung bewilligt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein Urlaub für mehr als sechs Monate bedarf der Zustimmung der obersten Dienstbehörde.

8. Beratungs- und Informationsangebot der H-BRS

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zusätzlich auch durch das Angebot der Beratungsstelle HELP erreicht (<https://www.h-brs.de/de/help-beratungsstelle>). Sie berät und begleitet Beschäftigte bei verschiedenen persönlichen Problemen sowie bei Themen, die die spezifische Familiensituation mit einbeziehen. Die Beratung ist darauf ausgerichtet, gemeinsam individuelle Lösungsansätze zu suchen.

Die Beratung erfolgt durch eine in Gesprächsführung ausgebildete Fachkraft, die der Schweigepflicht unterliegt. Bei Bedarf werden Hilfestellungen für eine weitergehende Unterstützung in anderen Institutionen gegeben.



Zusätzlich nimmt die Hochschule am Employee Assistance Programm (EAP) teil, einer externen lösungsorientierten Mitarbeitenden-Beratung, die von der BAD GmbH durchgeführt wird. Die Beratungen werden u.a. zu den Themenfeldern Konflikte am Arbeitsplatz oder private Konflikte, persönliche oder organisatorische Veränderungen oder Belastungen durch die Pflege von Angehörigen geleistet. Sie sind anonym und kostenlos, über verschiedene Kommunikationskanäle vereinbar und die Beratenden unterliegen der Schweigepflicht. <https://www.h-brs.de/de/kum/news/erweiterung-des-beratungsangebots-fuer-beschaeftigte-der-h-brs>

Die Hochschule bietet darüber hinaus mehrere informative und infrastrukturelle Maßnahmen im Rahmen der Zertifizierung „familiengerechte Hochschule“ für Mitarbeitende und Studierende an: Begrüßungspakete für Neugeborene inkl. Gesprächsangebot mit der Beratungsstelle HELP, Informationskampagne „Männer in Elternzeit“, Vorträge zum Thema „Pflege von Angehörigen“, Kinderspielplatz, Eltern-Kind-Parkplätze etc.

9. Hilfreich Informationen für Vorgesetzte

Erleichtern Sie Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen des Möglichen den Alltag. Beziehen Sie die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stets in Ihre Überlegungen und in Ihr Handeln mit ein (z.B. bei der Personalentwicklung, bei der Ermutigung zu Fortbildungen und Dienstreisen, bei der Abstimmung über Sitzungstermine etc.). Tragen Sie dazu bei, dass alle Mitarbeitenden (unabhängig einer Vorgesetztenfunktion) Bewusstsein hierfür entwickeln und fördern Sie dieses.

- Zeigen Sie Aufgeschlossenheit gegenüber der persönlichen Situation von Mitarbeitenden.
- Wägen Sie sorgfältig die Interessen der Einrichtung mit denen der Mitarbeitenden ab.
- Vermeiden Sie dabei Rollenstereotype, insbesondere in Bezug auf Mütter und ihre Einsatzfähigkeit und -bereitschaft.
- Unterstützen und ermutigen Sie Väter, Elternzeit zu nehmen, und ermöglichen Sie auch ihnen, ihrer Verantwortung in der Sorgearbeit paritätisch nachzukommen. Scheuen Sie sich nicht, eine für alle akzeptable Vertretungslösung zu finden.
- Denken Sie nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig: Menschen in Care-Verantwortung entwickeln hervorragende Fähigkeiten, die unerlässlich sind im Arbeitsalltag und die wichtig für ihre Selbstwirksamkeit sind. Zufriedene Mitarbeitende sind zudem motivierter und leistungsfähiger als unzufriedene Mitarbeitende.
- Ermöglichen Sie die Teilbarkeit von Stellen.
- Fördern Sie die Arbeitszeitflexibilität im Rahmen der bestehenden Regelungen.
- Stimmen Sie mit Mitarbeitenden in besonderen Situationen individuelle Vereinbarung im Rahmen des möglichen ab.
- Machen Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Thema im jährlichen Mitarbeiter:innengespräch. Fragen Sie ausdrücklich nach Problemen und Wünschen.
- Unterstützen Sie eine Urlaubsplanung, bei der auf die jeweiligen persönlichen Bedürfnisse der einzelnen Rücksicht genommen wird.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an christine.spors@h-brs.de oder an dezernat.personal@h-brs.de.

Stand 16.12.2024