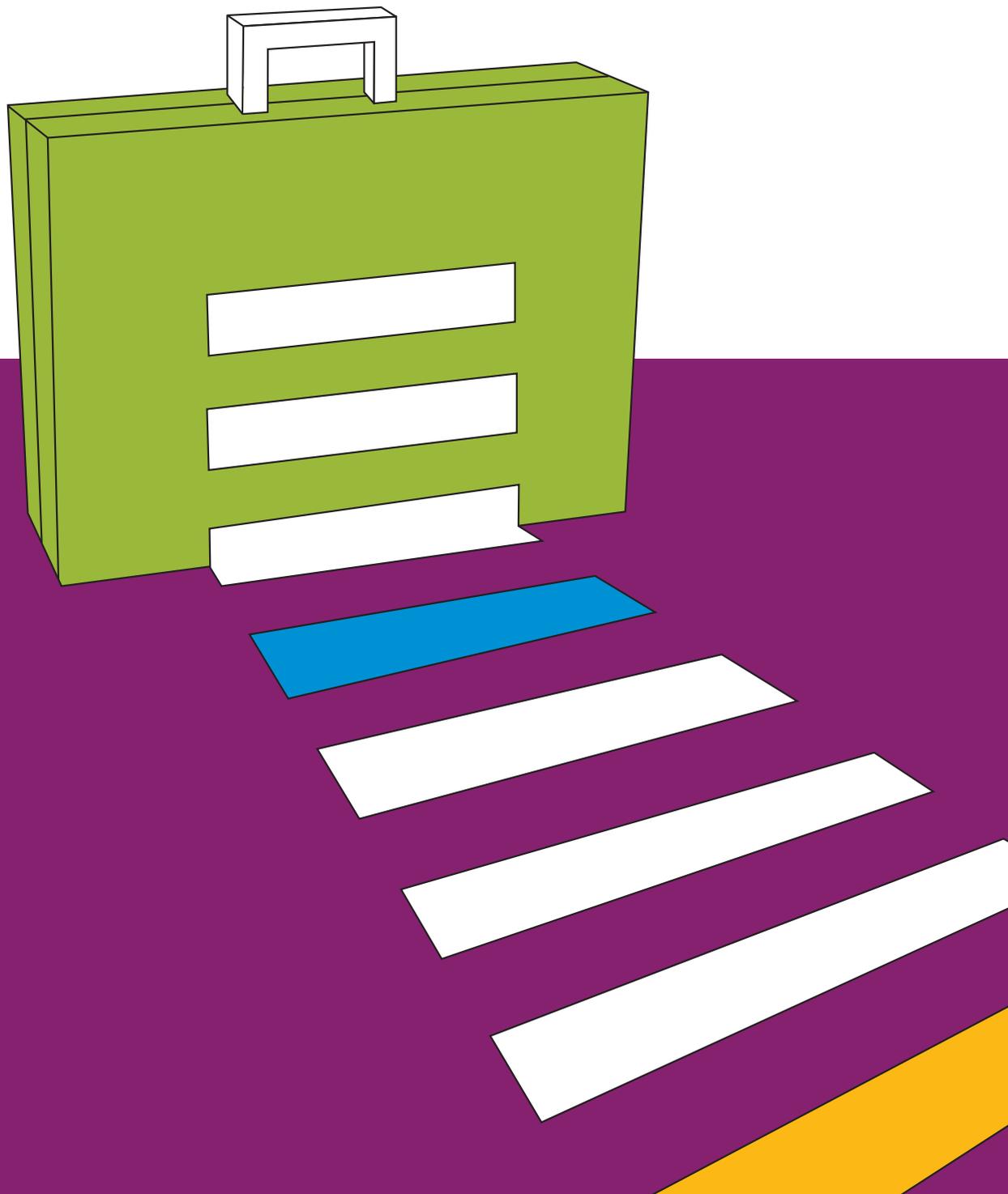


Instrumentenkoffer Berufsrückkehr

Ein Leitfaden für Personalverantwortliche zum Wiedereinstiegsmanagement





Weitere Publikationen des Kompetenzzentrums Frau und Beruf OWL

- ✓ **BERUF UND PFLEGE VEREINBAREN**
Ein Leitfaden für Personalverantwortliche | 2017
- ✓ **ÜBERZEUGENDER: WEIBLICHE FACHKRÄFTE GEWINNEN**
Ein Leitfaden für kleine und mittelständische Unternehmen | 2017
- ✓ **FAMILIENBEWUSSTE PERSONALPOLITIK IN OWL | 2016**
- ✓ **FRAUEN IM MANAGEMENT IN OSTWESTFALENLIPPE | 2015**
- ✓ **FÜHREN MIT REDUZIERTER ARBEITSZEIT | 2015**

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	5
AUS- UND WIEDEREINSTIEG PLANEN	6
→ Was ist zu beachten? Gesetzliche Schutzbestimmungen	
→ Bestandsaufnahme – Planungsschritte einleiten	
→ Personalgespräche – Perspektiven entwickeln	
ELTERNZEIT GESTALTEN STATT AUSZEIT VERWALTEN	11
→ In Verbindung bleiben: Aufbau eines Kontaktsystems	
→ Beschäftigung während der Elternzeit	
→ ElterngeldPlus	
→ Qualifizierung während der Elternzeit	
BERUFLICHEN WIEDEREINSTIEG FÖRDERN	17
→ Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung	
→ Arbeitszeitmodelle	
→ Familienfreundliche Maßnahmen	
IN EIGENER SACHE	26
→ Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OstWestfalenLippe	
IMPRESSUM	27
FÜR PERSONALVERANTWORTLICHE UND BESCHÄFTIGTE: CHECKLISTEN	
→ Bestandsaufnahme des Arbeitsplatzes (für Personalverantwortliche)	
→ Gestaltung der Elternzeit (für Personalverantwortliche)	
→ Gestaltung des Wiedereinstiegs (für Personalverantwortliche)	
→ Gestaltung des Wiedereinstiegs (für Beschäftigte)	



Vorwort

Sehr geehrte Personalverantwortliche in Unternehmen,
liebe Leserinnen und Leser,

die meisten Personalverantwortlichen freuen sich gemeinsam mit der Mitarbeiterin über die Mitteilung, dass sie Nachwuchs erwartet. Als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stellen sie sich dennoch berechtigterweise die Frage, wie sich die Berufstätigkeit der Beschäftigten nach der Geburt entwickeln wird. Das Personalmanagement im Unternehmen wird vor organisatorische Herausforderungen gestellt. Hier sind gute Ideen und tragfähige Lösungen für Unternehmen und Beschäftigte gefragt. Wie kann vermieden werden, dass wichtiges Know-how verloren geht? Wie kann eine – wenn auch eventuell nur kurze – Zeit der Abwesenheit sinnvoll überbrückt werden? Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen wird es im Zuge der Fachkräftesicherung immer wichtiger, Mitarbeiterinnen langfristig an ihr Unternehmen zu binden, auch wenn diese aufgrund von Familiengründung ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Die Berücksichtigung dieses Potenzials in der Personalplanung und -entwicklung wird daher immer selbstverständlicher und immer wichtiger.

Wir möchten dazu ermutigen, diese Herausforderungen anzunehmen, und Unternehmen sowie die jungen Eltern dabei unterstützen, die Elternzeit aktiv zu gestalten, anstatt sie als Auszeit zu verwalten.

Mit diesem „Instrumentenkoffer Berufsrückkehr“ erhalten Unternehmen einen Handlungsleitfaden mit Lösungsansätzen, der es ihnen ermöglicht, eine strategische Wiedereinstiegsplanung im Rahmen ihrer personellen und organisatorischen Möglichkeiten zu implementieren. Denn sowohl Studien als auch die Praxis belegen, dass qualifizierte Fachkräfte schneller an den Arbeitsplatz zurückkehren, zufriedener mit dem Verlauf der Rückkehr sind und mit höheren Stundenkontingenten wiedereinsteigen, wenn Unternehmen im Rahmen ihrer Personalpolitik ein strategisches Wiedereinstiegsmanagement praktizieren.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Unternehmen nutzen das Potenzial ihrer weiblichen Beschäftigten, anstatt sie zu verlieren, sparen dadurch Zeit und Geld für die Suche nach und die Einarbeitung von neuen Beschäftigten und bleiben als attraktive Arbeitgeber im Kampf um Fachkräfte wettbewerbsfähig.

Ein offener Umgang mit dem Thema sorgt ganz nebenbei auch für mehr Verständnis bei den Kolleginnen und Kollegen und damit für ein gutes Betriebsklima – die Grundvoraussetzung für motivierte, leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und letztendlich auch ein positiver, nicht zu unterschätzender Einflussfaktor auf Ihren Unternehmenserfolg.

Eva Leschinski
Leiterin Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL



Instrumentenkoffer Berufsrückkehr

Ein Leitfaden für Personalverantwortliche zum Wiedereinstiegsmanagement



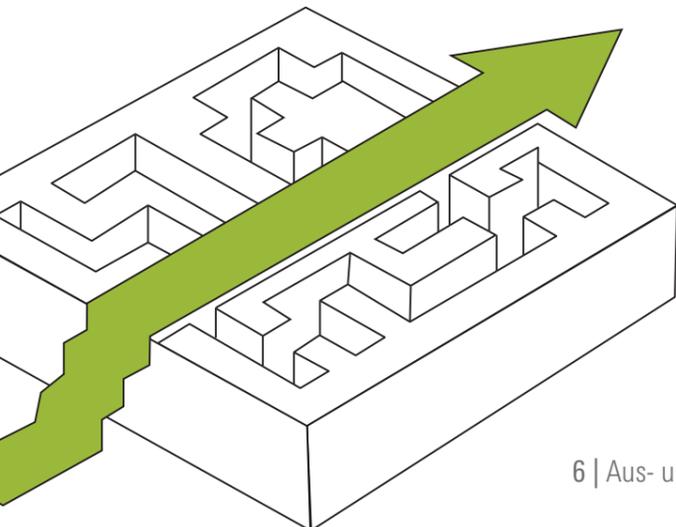
Aus- und Wiedereinstieg planen

Wenn Unternehmen den beruflichen Aus- und Wiedereinstieg systematisch gestalten und gute Rahmenbedingungen für werdende und junge Eltern unter ihren Beschäftigten schaffen, begünstigen sie einen schnelleren Wiedereinstieg ihrer gut qualifizierten Mitarbeiterinnen in den Beruf. Dieser frühe Wiedereinstieg hat zahlreiche positive betriebswirtschaftliche Effekte:

- Bindung gut qualifizierter Arbeitskräfte
- geringere personelle Fluktuation
- geringerer Aufwand bei der Personalbeschaffung
- niedrigere Kosten für Wiedereingliederung aus Elternzeit
- geringerer fachlicher und betriebspezifischer Wissensverlust
- Vorteile von betrieblich finanzierter Weiterbildung bleiben dem Unternehmen erhalten
- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität auch für männliche Beschäftigte

Die wenigsten Unternehmen können es sich angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels leisten, gut qualifizierte und bewährte Beschäftigte zu verlieren. Es ist im Gegenteil zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs für kleine und mittelständische Unternehmen unverzichtbar, sie und damit das teilweise über viele Jahre aufgebaute Fachwissen sowie die unternehmensspezifischen Erfahrungen und Kenntnisse im Unternehmen zu halten. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, wie sie durch die Familiengründung notwendig eintreten, wirken zunächst als große Herausforderung. Dabei können solche Lebensphasen mithilfe einer vorausschauenden Personalplanung gut überbrückt und die Rückkehr in den Beruf durch ein strategisches Wiedereinstiegsmanagement attraktiv gestaltet werden. Denn dem Wunsch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach einer möglichst kontinuierlichen Beschäftigung steht auch ein sich wandelndes Rollenbild von Frauen und ebenso Männern in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber.

Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen ist daher das strategische Wiedereinstiegsmanagement ein wertvolles Instrument zur Bindung ihrer weiblichen Beschäftigten mit familiären Aufgaben. Durch sorgfältig geplante Einzelschritte können Personalverantwortliche und Führungskräfte den reibungslosen Betriebsablauf sichern. Neuerungen bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen schaffen zudem mehr Möglichkeiten zur Gestaltung von flexiblen Rahmenbedingungen in der Erwerbstätigkeit rund um die Elternzeit. Gleichzeitig haben verschiedene Studien nachgewiesen, dass auch die männlichen Beschäftigten ein Unternehmen attraktiver finden, das für diese Lebensphase umfassende individuelle Angebote vorhält.



Was ist zu beachten? Gesetzliche Schutzbestimmungen

Mit der Ankündigung einer künftigen Elternschaft ändert sich nicht nur die persönliche Situation der Mitarbeiterin, es ergeben sich auch weitreichende Veränderungen für das betriebliche Umfeld. Gesetzliche Vorschriften zum Schutz der Schwangeren (Mutterschutzgesetz u.a.) müssen beachtet werden und es ist eine Vertretungsregelung für die Phase der Abwesenheit zu planen.

Eine regelmäßige Überprüfung der Einhaltung von allgemeinen Vorschriften zum Arbeitsschutz ist in Unternehmen ohnehin erforderlich, um sicherzustellen, dass Gefährdungen im alltäglichen Geschäftsbetrieb für alle Beschäftigten, aber auch insbesondere für Schwangere oder stillende Mütter ausgeschlossen sind.

Sobald eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft anzeigt, ist es somit die erste Pflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, im Wege einer Gefährdungsbeurteilung zu klären, ob die Arbeitsbedingungen dem betrieblichen Gesundheitsschutz entsprechen. Denn der Arbeitsplatz der schwangeren Beschäftigten ist so zu gestalten, dass die Gesundheit der Beschäftigten und ihres Kindes durch die Tätigkeit nicht gefährdet wird (insbes. § 9 Abs. 2 MuSchG – Mutterschutzgesetz).

Dies sind nur einige Beispiele von Gefährdungen, die zu individuellen Beschäftigungsverboten führen können bzw. die zeitliche Verfügbarkeit der Schwangeren in der Planung der Arbeitsorganisation einschränken. Über die Dokumentationspflicht in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung und die erforderlichen Maßnahmen zur Änderung des Arbeitsplatzes hinaus hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin auch die Pflicht, der Mitarbeiterin ein Gespräch über die weitere Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten (§ 10 Abs. 2 S. 2 MuSchG). Nimmt sie dieses Angebot nicht in Anspruch, ist zumindest das Angebot zu dokumentieren.

Der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber obliegt weiterhin unmittelbar nach der Schwangerschaftsanzeige eine Mitteilungspflicht: sie oder er ist verpflichtet, die angezeigte Schwangerschaft an die Aufsichtsbehörde mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 S. 3 MuSchG)

Ein Verstoß gegen diese Mitteilungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer empfindlichen Geldbuße geahndet werden kann.

Je nach Branche und Geschäftsbetrieb kann die Gefährdungsbeurteilung Veränderungen hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten der schwangeren Beschäftigten bedeuten, die z.B. folgende Aspekte der Beschäftigung betreffen können:

- Umgang mit Gefahr – mit chemischen Stoffen oder Biostoffen (Viren, Bakterien)
- physikalische Einwirkungen (Hitze/Kälte, Nässe, Lärm, Erschütterungen, Vibration u.a.)
- körperliche Belastung oder mechanische Einwirkung bei Tätigkeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (z.B. Akkord- und Fließbandarbeit)
- Regelungen von Nacht-, Sonntags- oder Mehrarbeit
- Einhaltung von Mindestruhezeiten und maximaler monatlicher oder wöchentlicher/doppelwöchentlicher Arbeitszeit
- Ruhemöglichkeiten im Betrieb

GUT ZU WISSEN

Umfangreiche Hinweise für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen rund um Fragen der Arbeitssicherheit für Schwangere (Gefährdungsbeurteilung, Vordrucke für die Schwangerschaftsanzeige bei der zuständigen Aufsichtsbehörde u.a.) sind unter www.mags.nrw/mutterschutz oder www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756 erhältlich.



Information über konkrete Angebote des Unternehmens zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Planung der Abwesenheitsphase: Gestaltung der Elternzeit aufzeigen

Perspektiven für die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit entwickeln

Bestandsaufnahme – Planungsschritte einleiten

- Funktionsbezeichnung und Tätigkeitsfeld/Arbeitsplatzbeschreibung
- unmittelbarer Änderungsbedarf bzgl. des Tätigkeitsprofils aufgrund der Gefährdungsbeurteilung
- bisherige Vertretungsregelung bei Urlaub oder Krankheit (als mögliche Grundlage für eine längere Vertretung)
- Möglichkeit der Verteilung von konkreten Aufgaben und Stundenkontingenten auf andere Beschäftigte
- Erfordernis von Einarbeitung/ besonderer Fortbildung für Vertretungskraft

In Bezug auf persönliche Angaben sind zusätzlich folgende Eckdaten zu erfassen:

- Beginn der Mutterschutzfrist
- offene Urlaubsansprüche der Mitarbeiterin bis dahin
- Umgang mit etwaigen Überstunden bis zum Eintritt der Mutterschutzfrist
- voraussichtlich letzter Arbeitstag

Um sich mit den bevorstehenden personellen Veränderungen beschäftigen zu können, kann zunächst eine umfassende Bestandsaufnahme hinsichtlich des Arbeitsplatzes der Mitarbeiterin hilfreich sein. Grundlage dafür bilden die wesentlichen Eckdaten in Bezug auf den Arbeitsplatz und das Tätigkeitsprofil, wozu beispielsweise gehören kann:

Die in dieser Bestandsaufnahme erfassten Details sind hilfreich, um den anstehenden Veränderungsbedarf zu erfassen und ggf. auftretende Fragestellungen zu klären.

Insbesondere diejenigen Schritte, deren Planung und Umsetzung einige Vorlaufzeit benötigen, wie beispielsweise die Neustrukturierung von Arbeitsabläufen oder die Rekrutierung und Einarbeitung der Vertretung, können so systematisch angegangen werden. Die Checkliste „Bestandsaufnahme des Arbeitsplatzes“ im Anhang beinhaltet viele relevante Aspekte und Fragen zur Stellenbeschreibung und kann für die Bestandsaufnahme herangezogen werden.

Personalgespräche – Perspektiven entwickeln

Ziel eines strategischen Wiedereinstiegsmanagements ist unter anderem, Verbindlichkeit und Transparenz des Prozesses für beide Seiten herzustellen. Frühzeitige Gespräche zwischen der Beschäftigten und der Personalabteilung in Bezug auf die Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg sind daher sinnvoll, um die Vorstellungen und Möglichkeiten auf beiden Seiten zu klären und eine Lösung zu entwickeln, die beiden Seiten gerecht wird.

Eine offene und vertrauensvolle Kommunikationskultur wirkt sich positiv auf den gesamten Prozess der Aus- und Wiedereinstiegsplanung aus. Denn Erfahrungen zeigen, dass der Austausch gegenseitiger Erwartungen Planungssicherheit für beide Seiten schafft – eine gute Grundlage für die weitere Zusammenarbeit.

Wir empfehlen daher, dass sich Personalverantwortliche nach der Schwangerschaftsanzeige Zeit für ein bis zwei weitere Gespräche bis zum Beginn der Mutterschutzfrist nehmen. Viele Informationen können dadurch frühzeitig transportiert werden und hilfreich sein, um die Entscheidungs- und Planungsprozesse gut zu gestalten.

Erstes Personalgespräch nach Bekanntgabe der Schwangerschaft

Ziel des ersten Personalgesprächs ist es, über folgende drei Punkte zu informieren:

Jetzt ist ein guter Zeitpunkt, die familienfreundlichen Angebote des Unternehmens vorzustellen und über Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sprechen. Die Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort spielen hier in der Regel die Hauptrolle und sind der Mitarbeiterin eventuell bereits bekannt. Darüber hinausgehende familienorientierte Unterstützungsangebote des Unternehmens wie die Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen oder haushaltsnahen Dienstleistungen, finanzielle Zuschüsse oder Beratungsangebote werden vielleicht erst jetzt relevant und können an dieser Stelle erläutert werden, sofern diese vom Unternehmen geleistet werden. Siehe ausführlich hierzu den Abschnitt „Beruflichen Wiedereinstieg fördern“.

Ein zweites wesentliches Ziel dieses Personalgesprächs ist es, mit der Mitarbeiterin zu besprechen, ob und ggf. in welcher Form ein Kontakt zum Unternehmen während der Elternzeit gewünscht wird. Soweit die soziale Teilhabe am Betriebsgeschehen (z.B. in Form von Kontaktabsprachen während der Elternzeit) betroffen ist, kann diese Verabredung ganz informell gestaltet werden.

Wenn eine Form von Beschäftigung in Teilzeit während der Elternzeit gewünscht wird, sollte dies entsprechend besprochen und vorbereitet werden. Die Checkliste „Gestaltung der Elternzeit“ (siehe Anhang) kann der Beschäftigten im Rahmen dieses Gesprächs ausgehändigt und ggf. schon besprochen werden.

Wenn die Mitarbeiterin schon jetzt bereit und in der Lage ist mitzuteilen, ob und ggf. in welchem zeitlichen Umfang sie nach Ende der Mutterschutzfrist Elternzeit in Anspruch nehmen wird, kann dies für die Ausgestaltung der Vertretungsregelung hilfreich sein. Gleichwohl besteht keine Verpflichtung zur verbindlichen Aussage über die Inanspruchnahme der Elternzeit in diesem Stadium der Schwangerschaft. Dies muss die Beschäftigte erst sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit angeben (§ 16 Abs. 1 Nr. 1 BEEG – Bundeselternzeit und Elterngeldgesetz).



Im Rahmen des ersten Personalgesprächs kann zusätzlich zur Vermittlung der oben genannten Informationen und vorbereitend für die weitere Planung eine Checkliste „Gestaltung des Wiedereinstiegs“ (siehe Anhang) überreicht werden, auf deren Grundlage später die Modalitäten des Wiedereinstiegs vereinbart werden können.

Die Beschäftigte hat so die Möglichkeit, sich noch deutlich vor Beginn der Mutterschutzfrist in Ruhe Gedanken zu den Möglichkeiten und Rahmenbedingungen des Wiedereinstiegs in die Erwerbstätigkeit zu machen. Sie kann eigene Erkundigungen zu Betreuungsangeboten einholen, weitere Rahmenbedingungen im privaten Umfeld klären und sich anhand der Fragen auf der Checkliste so weit vorbereiten, dass sie bei einem weiteren Gespräch oder auch sonst innerhalb der Frist die erforderlichen Angaben mitteilen kann.

Zweites Personalgespräch

Einige Wochen nach dem Erstgespräch und möglichst vor Beginn der Mutterschutzfrist kann ein weiteres Personalgespräch geführt werden, in dem eine Feinabstimmung zwischen den Wünschen der Mitarbeiterin und den Möglichkeiten und Grenzen ihrer Realisierung im Unternehmen erfolgen kann. Ziel sollte eine tragfähige und realistische Lösung für die kurz- und mittelfristige Zusammenarbeit sein.

Ergebnisse sichern

Die Gesprächsergebnisse sollten in einem konkreten Vorschlag dokumentiert werden. Somit liegt eine verlässliche Vereinbarung für alle Fragen rund um die Elternzeit und deren Gestaltung sowie den Wiedereinstieg vor.

Wenn noch kein abschließendes Ergebnis erreicht werden konnte, empfiehlt es sich, in jedem Fall in Kontakt zu bleiben. Weitere Gespräche zur Erarbeitung von Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg sind dann zu einem späteren Zeitpunkt möglicherweise sinnvoll und zielführend.

TIPP

Falls bis zum Beginn der Schutzfrist keine Möglichkeit zum Abbau von Urlaub oder Überstunden bestand, kann dies unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist geschehen – bei vollem vorherigem Lohn/Gehalt. Die Elternzeit beginnt dann erst im Anschluss an diesen Zeitraum. Genauso wie die Zeit des Mutterschutzes wird allerdings diese Urlaubszeit auf die Dauer der Elternzeit angerechnet.

Elternzeit gestalten statt Auszeit verwalten

Ein erfolgreicher Wiedereinstieg wird erleichtert, wenn es gelingt, die Bindung der Beschäftigten in Elternzeit an das Unternehmen während der Elternzeit aufrechtzuerhalten, und der Bezug zu ihrer Tätigkeit und dem betrieblichen Umfeld bestehen bleibt. Der Aufwand dafür besteht überwiegend in der Organisation dieser Maßnahmen.

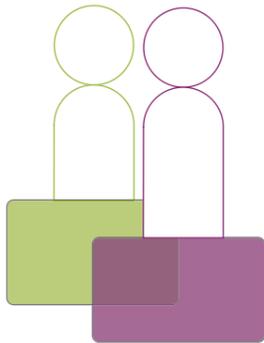
Alle im Folgenden skizzierten Maßnahmen zur Gestaltung der Elternzeit zwischen der Beschäftigten und dem Unternehmen haben aus beiderseitiger Sicht positive Effekte:

- Das enge Kontakthalten mit der Beschäftigten in Elternzeit stärkt auf verschiedenen Ebenen die Bindung an und Identifikation mit dem Unternehmen.
- Soweit interne Instrumente (z.B. Fortbildungen über Personalentwicklungsprogramme) genutzt werden können, sind sie zudem kostengünstig umzusetzen.
- Die laufenden Informationen über die Entwicklungen im Unternehmen erleichtern den Wiedereinstieg erheblich.
- Zufriedene Beschäftigte bleiben gesünder und produktiver – und das gegebenenfalls trotz weiterer Belastungen durch Schlafmangel und andere Herausforderungen, die das junge Familienleben den frischgebackenen Eltern stellt.
- Das vorhandene Wissen, die vorhandene Expertise und Erfahrung sowie hilfreiche Kontakte bleiben dem Unternehmen durch einen zeitnahen Wiedereinstieg langfristig erhalten.





In Verbindung bleiben: Aufbau eines Kontaktsystems



Entscheidet sich die Arbeitnehmerin für die Inanspruchnahme von Elternzeit, gilt es, den Kontakt zwischen der Mitarbeiterin und dem Unternehmen strategisch zu organisieren. Die Checkliste „Gestaltung der Elternzeit“ im Anhang gibt Anregungen, welche Vereinbarungen getroffen werden können. Die Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Kontakts reichen von Maßnahmen der reinen Information über betriebliche Belange bis hin zur Teilhabe der Beschäftigten an betrieblichen Ereignissen und Prozessen. Hier finden Sie Anregungen, die mit wenig Aufwand umgesetzt werden können:

Maßnahmen zur Information der Beschäftigten in Elternzeit:

- 🕒 Zusendung der Betriebs-/Kundenzeitschrift
- 🕒 Aufnahme in den Mail-Verteiler (z.B. für betriebsinterne Newsletter/Rundmails)
- 🕒 Ermöglichung des Zugangs zum Intranet
- 🕒 Dialogveranstaltungen für Beschäftigte in Elternzeit zur Information über Aktuelles und Neuerungen im Betrieb
- 🕒 Bekanntgabe von Stellenangeboten mit ausdrücklicher Einladung zur Bewerbung auch während der Elternzeit
- 🕒 Einführung eines Patinnen- und Paten-Systems

Maßnahmen zur Teilhabe der Beschäftigten in Elternzeit:

- 🕒 Einladungen zu Betriebs- oder Abteilungsversammlungen
- 🕒 Einladungen zu Teambesprechungen – freiwillige Teilnahme ermöglichen
- 🕒 auf Wunsch der Beschäftigten in Elternzeit: punktueller Einsatz im Unternehmen (z.B. vorübergehende Vertretung bei Krankheits- oder Urlaubszeiten sowie Einsatz in Phasen der Mehrarbeit)
- 🕒 Einbeziehung in betriebliche Entscheidungen von langfristiger Tragweite und Bedeutung
- 🕒 Einladung zu Betriebsfesten und -veranstaltungen wie z.B. dem Tag der offenen Tür, Weihnachtsfeiern, Sommerfesten, Abteilungstreffen oder Ausflügen
- 🕒 Organisation von Treffen für Beschäftigte in Elternzeit

TIPP: PATINNEN-ODER PATENSYSTEM

Für Beschäftigte in Elternzeit, die den persönlichen Kontakt zum Unternehmen halten möchten, kann die Benennung einer Patin oder eines Paten sinnvoll sein. Im Regelfall handelt es sich dabei um eine Kollegin oder einen Kollegen aus der Abteilung oder dem Team. Optimalerweise hat diese Person selbst Erfahrungen mit familienbedingten Abwesenheiten gemacht.

Beschäftigung während der Elternzeit

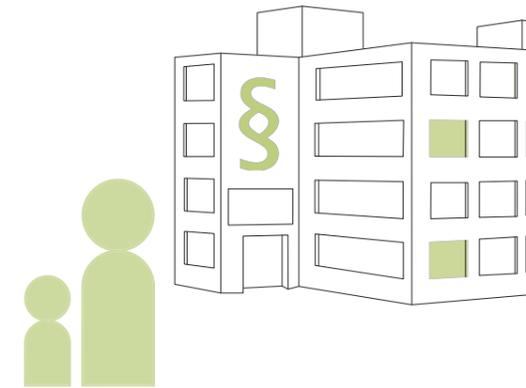
Trotz einer guten Vertretungsregelung für die Abwesenheitsphase der Beschäftigten in Elternzeit kann es vorkommen, dass etwa aufgrund von Auftragsspitzen, Urlaubs- oder Krankheitsfällen unvorhergesehener Personalmangel eintritt. Punktuell kann dies von Beschäftigten in Elternzeit aufgefangen werden, wenn sie dazu bereit und in der Lage sind. Daher ist es sinnvoll, die Bereitschaft zur Übernahme von Vertretungen bereits im Vorfeld abzuklären.

Darüber hinaus kann von Beginn an vereinbart werden, dass im Laufe der Elternzeit eine Beschäftigung in Teilzeit wiederaufgenommen wird. Beide Möglichkeiten bieten den Vorteil, dass das Fachwissen erhalten und die Routine am Arbeitsplatz bestehen bleibt, sodass der spätere Wiedereinstieg leichter gelingt.

Für die Beschäftigte kommen noch zusätzliche Vorteile hinzu: der Erwerb von Rentenpunkten und die dauerhafte Existenzsicherung – auch der Familie.

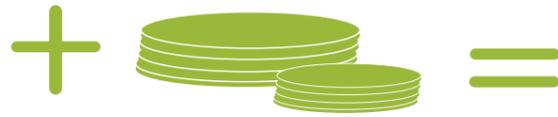
Beschäftigte haben unter bestimmten Voraussetzungen einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden pro Woche während der Elternzeit. Nach § 8 TzBfG (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) ist dies unter folgenden Umständen der Fall:

- 🕒 Die Antragstellerin befindet sich in Elternzeit.
- 🕒 Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- 🕒 Das Unternehmen beschäftigt mehr als 15 Mitarbeitende (ohne Auszubildende).
- 🕒 Der Teilzeit in der Elternzeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen; ein solcher betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG).
- 🕒 Die regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate zwischen 15 und 30 Wochenstunden betragen.
- 🕒 Einhaltung der Frist: Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit ist bis spätestens acht Wochen vor der geplanten Aufnahme der Arbeit schriftlich beim Vorgesetzten einzureichen. Hierauf muss der Arbeitgeber mindestens einen Monat vor der beantragten Änderung reagiert haben, insbesondere wenn er diesen Antrag ablehnen möchte. Ansonsten gilt der Antrag als angenommen.



GUT ZU WISSEN

Finanzielle Auswirkungen der Erwerbstätigkeit während der Elternzeit: Das dadurch erzielte Einkommen wird auf das Elterngeld angerechnet, siehe § 3 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz). Hilfreich ist hier der „Elterngeld-Rechner mit Planer“ des Familienministeriums: www.familienwegweiser.de/ElterngeldrechnerPlaner



ElterngeldPlus

Mit der Einführung von ElterngeldPlus im Sommer 2015 sind vielfältige Möglichkeiten zur flexiblen und individuellen Gestaltung der Elternzeit entstanden: Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus, welche eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit zwischen Müttern und Vätern erlauben. Die Unternehmen profitieren vor allem davon, dass junge Mütter eher und mit höheren Stundenkontingenten schon während der Elternzeit in Teilzeit tätig sind. In diesem Fall sind der regelmäßige Austausch und der Kontakt zum Unternehmen automatisiert und es bedarf kaum einer zusätzlichen Organisation eines Wiedereinstiegs nach der Elternzeit.

Im Einzelnen eröffnen die Regelungen von ElterngeldPlus beispielsweise folgende Möglichkeiten:

- Nutzen Beschäftigte ElterngeldPlus, wird der Bezugszeitraum verdoppelt und gleichzeitig die Höhe des Elterngeldes halbiert. Dadurch wird es Beschäftigten ermöglicht, in Teilzeit tätig zu sein und den Elterngeldbezug über einen längeren Zeitraum auszuschöpfen.
- Arbeiten beide Elternteile vier aufeinanderfolgende Monate zwischen 25 bis 30 Wochenstunden, erhalten sie für diesen Zeitraum den Partnerschaftsbonus und damit jeweils vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate.

Es gibt zahlreiche und häufig sehr individuelle Kombinationsmöglichkeiten, von denen Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen profitieren können. Im Folgenden werden zwei Beispiele exemplarisch angeführt.

Beispiel 1: Mögliche Kombination Elterngeld, ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus

Mutter	volles Elterngeld		ElterngeldPlus und Teilzeit																Partnerschaftsbonus – ElterngeldPlus je Elternteil – Teilzeit 25 bis 30 h			
Vater	volles Elterngeld (Partnermonate)	Vollzeit																				
Lebensmonate des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Quelle: www.elterngeld-plus.de



GUT ZU WISSEN

Verhältnis von Mutterschaftsgeld zu Elterngeld und Elternzeit: Der Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung von Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfrist als gesetzliches Beschäftigungsverbot vor und nach der Geburt richtet sich an die Krankenkasse und nicht den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin. Der Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit wird zwar mit dem Tag der Geburt begründet, aber sowohl das Mutterschaftsgeld als auch die Mutterschutzfrist werden hiergegen angerechnet. Die Ansprüche der Beschäftigten auf Elternzeit und Elterngeld wirken sich also zeitlich durch das Beschäftigungsverbot (Mutterschutzfrist) und finanziell durch den Anspruch auf Mutterschaftsgeld mindernd aus.

Die Mutter nimmt nach der Geburt sechs Monate Elternzeit, um das Kind zu Hause zu betreuen, und erhält das entsprechende Elterngeld. Danach nimmt sie ihre Erwerbstätigkeit in Teilzeit wieder auf und bezieht (ergänzend) ElterngeldPlus.

Der Vater nimmt in den ersten zwei Monaten nach der Geburt ebenfalls Elternzeit und kehrt danach in Vollzeit zurück an seinen Arbeitsplatz.

Wenn das Kind 18 Monate alt ist, reduziert der Vater seine Arbeitszeit für vier Monate auf 25–30 Wochenstunden. Die Mutter arbeitet nun 25 Stunden pro Woche. Damit hat das Paar Anspruch auf vier Partnerschaftsbonus-Monate, sodass die Familie in dieser Zeit trotz Teilzeittätigkeit abgesichert ist.

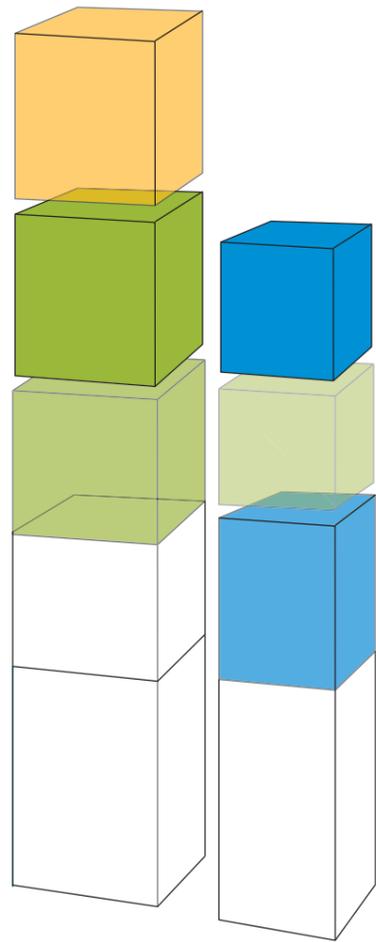
Während der ersten zehn Monate nimmt die Mutter in vollem Umfang Elternzeit und Elterngeld in Anspruch. Im Anschluss daran kehrt sie in Teilzeit zurück in das Unternehmen und erhält ElterngeldPlus. Der Vater ist in den ersten zehn Monaten weiterhin in Vollzeit berufstätig und reduziert nun seine Arbeit auf 25 Wochenstunden. Auch er bezieht nun ElterngeldPlus. Dadurch haben die beiden Anspruch auf den vollen Partnerschaftsbonus von jeweils vier zusätzlichen Monaten.

Weitere Informationen sowie die Möglichkeit, im „Elterngeldrechner“ die individuellen Ansprüche auf Elterngeld bzw. ElterngeldPlus zu errechnen, finden Interessierte auf der Webseite des BMFSFJ: www.elterngeld-plus.de

Beispiel 2: Mögliche Kombination Elterngeld, ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus

Mutter	volles Elterngeld										ElterngeldPlus und Teilzeit				Partnerschaftsbonus – ElterngeldPlus je Elternteil – Teilzeit 25 bis 30 h			
Vater	Vollzeit																	
Lebensmonate des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Quelle: www.elterngeld-plus.de



Qualifizierung während der Elternzeit

Elternzeitbedingte Unterbrechungen können insbesondere bei längerer Dauer zu einer Stagnation der spezifischen Fachkenntnisse führen. Dies gilt insbesondere für Wirtschaftszweige, die einer schnellen Entwicklung unterliegen und wo eine regelmäßige Anpassung der vorzuhaltenden Qualifikationen erforderlich ist, um diesen Entwicklungsprozess weiter mitzugestalten.

Auch die unternehmenseigene Dynamik wie Umverteilung oder Neuzuschnitt der Arbeitsaufgaben, Einführung neuer Software oder Erweiterung der Angebotspalette bedürfen einer ständigen Angleichung der Fertigkeiten und Kenntnisse. Beschäftigte, die diesen Prozess ohne Unterbrechungen erleben, nehmen diese unternehmenseigene Dynamik sukzessive und kaum merklich wahr. Anders als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einer gewissen Zeit ihre Erwerbstätigkeit wiederaufnehmen und die Veränderungen der Gesamtsituation als Ganzes wahrnehmen.

Um einer Dequalifizierung während der Elternzeit entgegenzuwirken, ist es daher ratsam, auch Beschäftigte in Elternzeit an internen und externen Fortbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Insbesondere dann, wenn diese Kenntnisse für die Tätigkeit der Beschäftigten langfristig von Bedeutung sind, fördert dies den reibungslosen Wiedereinstieg.

Genauso kann ein Angebot zur Weiterbildung während der Elternzeit erfolgen, wenn beispielsweise bereits absehbar ist, dass die Mitarbeiterin einen anderen Tätigkeitsbereich übernehmen soll. Kosten für Überbrückung und Nachqualifizierung können auf diese Weise reduziert werden.

GUT ZU WISSEN

Über Förderprogramme wie den Bildungsscheck NRW oder die Bildungsprämie können Zuschüsse für berufliche Qualifizierungsmaßnahmen auch für Beschäftigte in Elternzeit beantragt werden. Informationen zu den Voraussetzungen und zur Förderhöhe erteilen die Regionalagenturen NRW oder die Bildungsscheckberatungsstellen NRW.

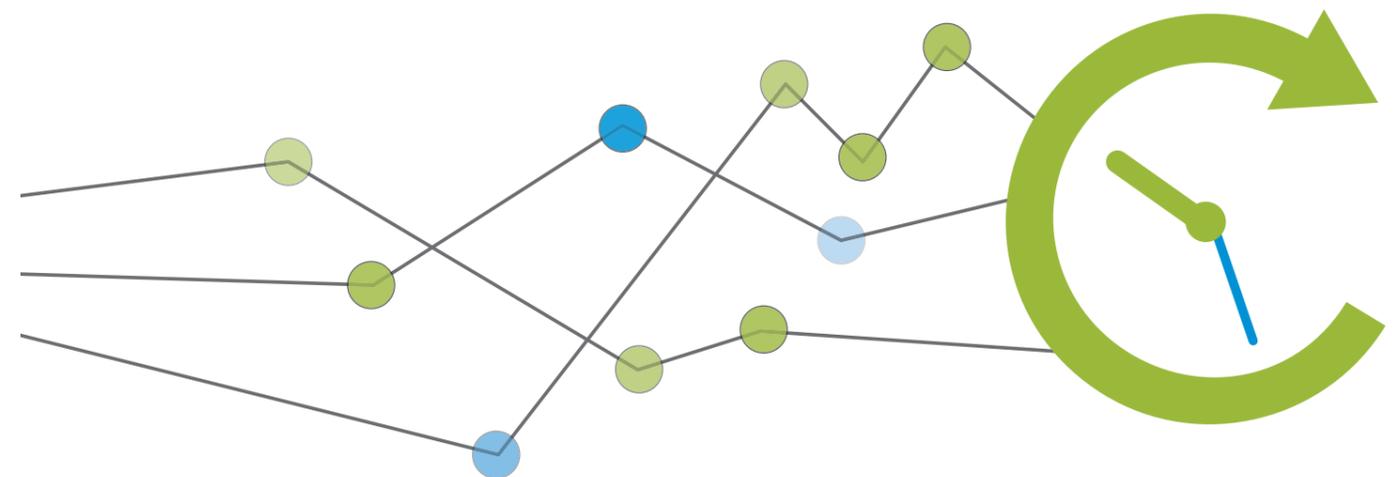
Beruflichen Wiedereinstieg fördern

Auf der Basis der Personalgespräche vor Eintritt der Mutterschutzfrist ist ein Fahrplan erstellt worden, wann und mit welchem Stundenumfang die Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit wiederaufnimmt. Nur dringende betriebliche Gründe aufseiten des Unternehmens können hier Änderungen rechtfertigen. Ansonsten wird sich die Beschäftigte darauf verlassen, dass diese Vereinbarung auch umgesetzt wird.

Etwa ein bis zwei Monate vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz ist es sinnvoll, in einem kurzen Gespräch einzelne Modalitäten durchzusprechen:

- Wann und wo bekommt die Beschäftigte die erforderlichen Schlüssel, Passwörter, Sicherheitskleidung o.ä. Informationen, um die Tätigkeit wiederaufzunehmen?
- Wie erfolgt die Rückübergabe der Tätigkeiten von der Vertretung?

Gerade wenn es um die Regelung von – möglicherweise nur vorübergehend – reduzierter Arbeitszeit geht, ist es sinnvoll, im Voraus zu vereinbaren, wie flexibel die Arbeitsleistung in Bezug auf Zeit und Ort erbracht werden kann. Im Schichtbetrieb oder bei Angewiesenheit auf Öffnungszeiten liegen andere Rahmenbedingungen vor als bei Bürotätigkeiten. Zu empfehlen ist, dass beide Seiten offen darüber sprechen, wie viel Flexibilität auf beiden Seiten gewünscht ist und tatsächlich zugestanden werden kann.





Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Kooperation mit Kindertagespflegepersonen

Die sichere Unterbringung und Versorgung der Kinder während der Arbeitszeit ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass Beschäftigte ihrer Berufstätigkeit überhaupt nachgehen können. Hierbei können Unternehmen durch vielfältige Möglichkeiten dazu beitragen, dass die Kinder ihrer Beschäftigten gut betreut werden, während die Eltern erwerbstätig sind.

Bereitstellung von Belegplätzen

Diese familiennahe und flexible Betreuungsform wird von Eltern sehr kleiner Kinder oft geschätzt. Aber auch für kleine und mittelständische Unternehmen ist die Zusammenarbeit mit Tagespflegepersonen attraktiv: Sie lässt sich flexibel gestalten, ist kostengünstiger als eine betriebseigene Kita und organisatorisch in absehbarer Zeit realisierbar. Je nach Bedarf kann auch eine Festanstellung der Tagesmütter oder -väter sinnvoll sein.

Zuschuss zur Kinderbetreuung

Unternehmen können Eltern mit dauerhaften Betreuungsangeboten unterstützen und Plätze in bestehenden Betreuungseinrichtungen im näheren Umfeld belegen. Die Anzahl der Belegplätze wird zwischen dem Unternehmen und einer oder mehreren Betreuungseinrichtungen vereinbart. Die Aufwendungen für Belegplätze können steuermindernd geltend gemacht werden (§ 3 Nr. 33, 34a EStG).

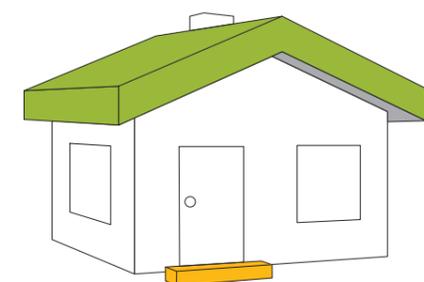
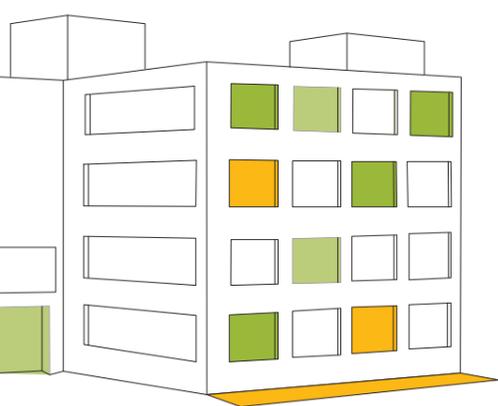
Durch finanzielle Zuschüsse können Unternehmen einen großen Effekt bei ihren Beschäftigten erzielen. Denn wenn durch einen finanziellen Zuschuss die Kinderbetreuung gesichert ist oder die Haushaltskasse entlastet wird, hat das eine positive Wirkung auf die Beschäftigten und damit auch auf ihre Arbeit. Kosten für die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist, dass der Zuschuss zusätzlich zum normalen Arbeitslohn gewährt wird (§ 3 Nr. 33 EStG).

Die Tagesmutter sagt kurzfristig krankheitsbedingt ab oder die Kita wird bestrickt – die Ursachen für einen vorübergehenden Betreuungseingpass lassen sich spontan häufig nicht lösen. Zur Überbrückung kann die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers sinnvoll sein. Die Vorteile liegen auf der Hand: Der Arbeitgeber kann verbindlicher mit dem Einsatz der Beschäftigten rechnen. So sind eine bessere Planbarkeit und ein Entschärfen von Personalengpässen garantiert. Die Mitarbeitenden nehmen das Engagement als positives Signal für eine familienfreundlichere Infrastruktur wahr.

Selbst eine gut organisierte Betreuung kann auf eine harte Probe gestellt werden, wenn diese plötzlich ausfällt. Meistens kommt dann das private Netzwerk zum Einsatz, was aber nicht immer möglich ist. Solche Notfälle kommen für einzelne Beschäftigte nur selten vor. Zudem ist es für sie schwierig und teuer, eine schnelle Alternativlösung zu finden. Unternehmen können ihre Mitarbeitenden an dieser Stelle effektiv unterstützen, wenn sie ihnen die Leistungen eines Familienservices zur Verfügung stellen. Dieser kümmert sich bei Notfällen um kurzfristige Betreuungsangebote. In einigen Kommunen bieten zudem Babysitter-Börsen, Tagesmütter oder andere Organisationen schnelle Hilfe an.

Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Notfallbetreuung



Arbeitszeitmodelle

Bei der Entscheidung über den Zeitpunkt der Rückkehr in den Beruf kann die Möglichkeit von (vorübergehender) Teilzeitarbeit ein wesentlicher Faktor werden. Denn zum einen decken die vorhandenen Angebote der Kinderbetreuung eine Vollzeitätigkeit nicht immer vollständig ab, besonders wenn noch Fahrzeiten hinzukommen. Zum anderen besteht aber auch häufig der Wunsch, neben dem Wiedereinstieg in den Beruf trotzdem Zeit für den Nachwuchs bzw. die junge Familie zu haben.

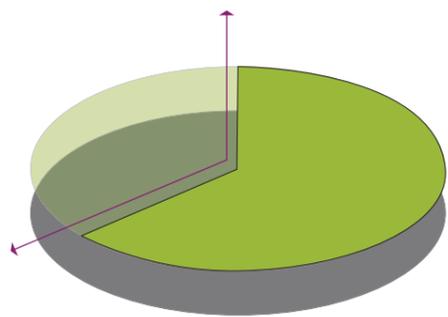
Verschiedene Arbeitszeitmodelle können die Umsetzung dieses Wunsches erheblich erleichtern. Dabei sind zahlreiche Varianten denkbar, die ganz individuell nach den Bedürfnissen des Unternehmens und der Beschäftigten ausgewählt oder miteinander kombiniert werden können.

Zu betonen ist in diesem Zusammenhang, dass Teilzeitmodelle nicht zwingend die Reduzierung auf die Hälfte der üblichen Arbeitszeit bedeuten müssen, sondern oftmals eine Reduzierung auf 25–35 Stunden der Wochenarbeitszeit für die Vereinbarung von Beruf und Familienarbeit ausreicht. Für viele Arbeitnehmerinnen ist dies attraktiv, denn zum einen können sie so einen größeren Anteil ihrer früheren Tätigkeit weiterhin ausführen und zum anderen müssen sie weniger Gehaltseinbußen gegenüber dem vollen Gehalt hinnehmen. Solche Varianten sind ebenfalls für Väter interessant, da sie auf diese Weise berufliche und familiäre Verpflichtungen wahrnehmen können.

In jedem Fall ist zu überdenken und idealerweise ausdrücklich zu vereinbaren, wer während der reduzierten Arbeitszeit die Aufgaben und Tätigkeiten übernimmt, für die nunmehr keine Zeit bleibt.

Die Einzelheiten in Bezug auf die folgenden Arbeitszeitmodelle sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt.

Das bekannteste Modell ist die klassische Teilzeit, bei der die tägliche Arbeitszeit um einzelne Stunden reduziert wird. Es wird also anstatt eines üblichen 8-Stunden-Tages eine geringere regelmäßige tägliche Arbeitszeit vereinbart (z.B. 8.00–13.00 oder 8.00–14.00 Uhr). Dieses Modell ist sowohl für die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite sehr gut planbar, stößt aber schnell an Grenzen, wenn die Arbeitskraft ausnahmsweise zu einer anderen Zeit gebraucht wird.



Klassische Teilzeit



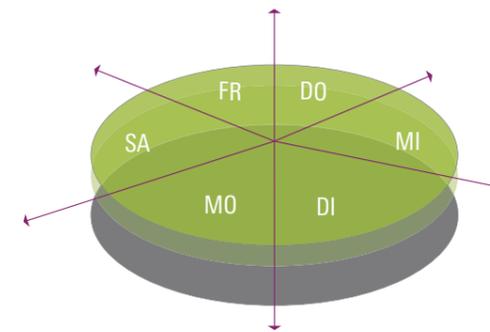
Bei der variablen Teilzeit wird die wöchentliche Arbeitszeit ebenfalls auf eine bestimmte Stundenzahl unterhalb des vollen Stundenumfangs reduziert. Deren Ableistung wird jedoch variabel in Absprache mit den Personalverantwortlichen auf die einzelnen Wochentage verteilt. Hierbei sind besonders viele Varianten denkbar – sei es, dass die Arbeitsstunden gleichmäßig oder auch ungleichmäßig auf alle Tage oder nur drei bis vier Tage pro Woche verteilt werden, ggf. auch jede Woche wechselnd. Je mehr Flexibilität hier eingeräumt wird, desto mehr Möglichkeiten hat die Beschäftigte, ihre Aufgaben zeitnah zu erledigen. Zielvereinbarungen bzw. eine Ergebnisorientierung können hier unterstützen. Der etwas höhere Verwaltungsaufwand wird schnell dadurch aufgewogen, dass die erfahrene Fach- oder Führungskraft überhaupt wieder zur Verfügung steht. Außerdem ermöglicht dies ein hohes Maß an Kundenorientierung sowie Abstimmung auf individuelle Erfordernisse der Betriebsabläufe.

Schon während der Elternzeit ist es möglich, mit reduzierter Stundenzahl die frühere Berufstätigkeit wiederaufzunehmen, sogar bis zu 30 Stunden pro Woche. Diese kann schrittweise wieder erhöht werden, bis die endgültig anvisierte Zielstundenzahl erreicht wird.

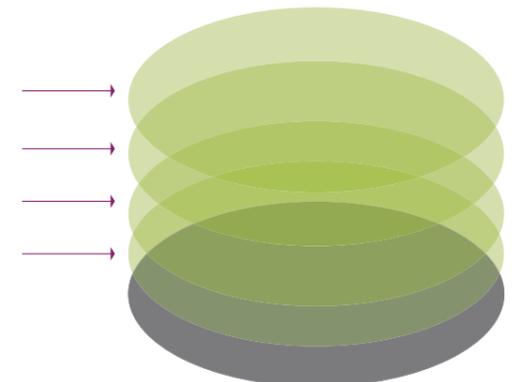
Sowohl die Dauer der stufenweisen Erhöhung der Arbeitszeit als auch die tatsächliche Höhe der langfristig anvisierten Arbeitszeit können individuell festgelegt werden. Aufgrund des organisatorischen Aufwands ist eine mittelfristige gemeinsame Planung einer solchen Wiedereinstiegsphase zwischen Beschäftigter und Personalverantwortlichen sinnvoll, zumal ggf. die Einstellung von Vertretungs- oder Ergänzungskräften über einen längeren Zeitraum erforderlich werden kann.

Wichtig ist hierbei zu bedenken, dass genauso wie bei der Arbeitszeitreduzierung der Anstieg der Aufgaben und Tätigkeiten entsprechend der Zunahme der Arbeitszeit gestaltet werden sollte.

Variable Teilzeit



Abgestufte Teilzeit





Vollzeitnahe Teilzeit ←

Mit diesem Begriff wird regelmäßig eine Wochenarbeitszeit ab 30 Stunden umschrieben, sodass der Teilzeitumfang der vollen Stundenzahl nahe kommt. So bleibt vor allem Fach- und Führungskräften die Möglichkeit, weiterhin ihre anspruchsvolle und hoch qualifizierte Tätigkeit auszuüben und trotzdem Zeit für familiäre Verpflichtungen zu haben.

Dies kann auch für ältere oder chronisch kranke Beschäftigte ein attraktives Modell sein, wenn gesundheitliche Einschränkungen eine Vollzeittätigkeit nicht mehr zulassen.

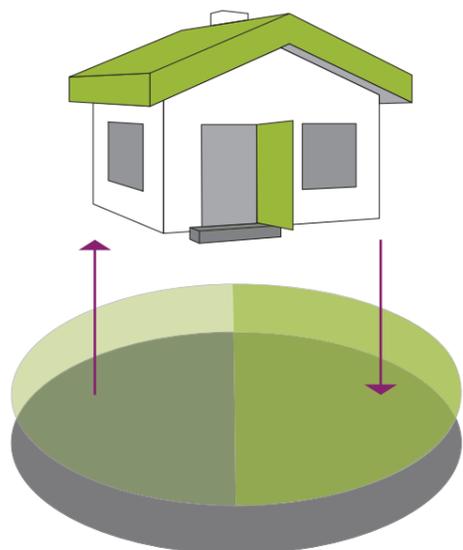
Teilzeit Home ←

Eine weitere Komponente der Arbeitsgestaltung ist es, abgesehen von zeitlichen Voraussetzungen auch den Ort der Arbeitsleistung zu flexibilisieren. Wenn Teile der wöchentlichen Arbeitszeit auch zu Hause erbracht werden können, entfallen Fahrtkosten und -zeiten, sodass vor allem wertvolle zeitliche Kapazitäten für die Familienarbeit frei werden.

Vereinbarungen bezüglich der Arbeitszeit stellen die Erreichbarkeit im Homeoffice sicher, sodass die Zusammenarbeit gewährleistet ist. Weiterhin bestehende feste Arbeitstage im Unternehmen halten die Einbindung in die betrieblichen Abläufe aufrecht. Gleichzeitig bringt diese Form der Arbeitsflexibilisierung der Beschäftigten hilfreiche Entspannung und stärkt so die langfristige Bindung an das Unternehmen sowie die Motivation der Beschäftigten.

Denkbar ist selbstverständlich auch eine Kombination der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, sodass individuelle Modelle vereinbart werden können.

Wichtig ist bei diesem Modell, dass auch Grenzen für die Erreichbarkeit und Verfügbarkeit vereinbart werden, um Überbelastungen zu verhindern.



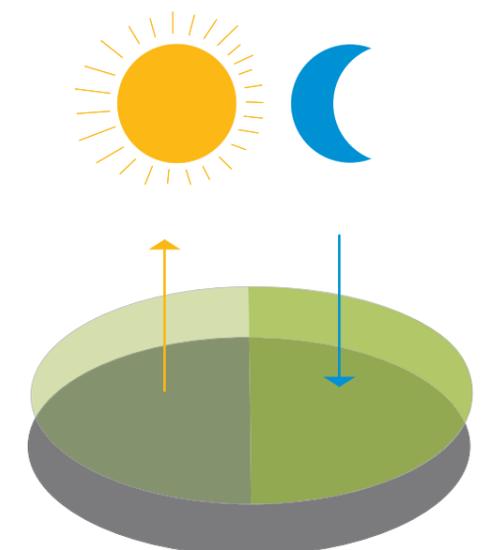
Bei diesem Arbeitszeitmodell teilen sich zwei Beschäftigte eigenverantwortlich eine Stelle; in der Regel erfolgt dies zu gleichen Anteilen. Bei dieser Aufteilung können auch Teilzeitbeschäftigte Vollzeitprojekte übernehmen und verantwortlich leiten. Gerade in Unternehmen mit langen Servicezeiten kann das Modell Jobsharing zur besseren Kundenorientierung beitragen. Gleichzeitig ermöglicht es für die Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität bei Aufrechterhaltung der Entscheidungsfreiräume.

Voraussetzung für das Gelingen sind regelmäßige Abstimmung und Informationsaustausch. Diese besondere Form der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsplatzteilung ist in § 13 TzBfG geregelt.

Komplizierter kann die Reduzierung der Arbeitszeit sein, wenn es sich um Schichtarbeit handelt. Aber auch hier sind je nach Betriebsablauf Lösungen denkbar. Beispielsweise kann eine zusätzliche Mittelschicht mit reduzierter Arbeitszeit eingeführt werden. Ausgedünnte Schichten können für Teilzeit genutzt werden, sodass etwa geringere Schichtstärke in der Nacht oder am Wochenende herrscht. Denkbar ist auch, dass sich entweder zwei Personen mit ähnlichen Teilzeitbedürfnissen eine Stelle teilen (Jobsharing) oder dass zusätzliche Freischichten eingeführt werden.

→ Jobsharing

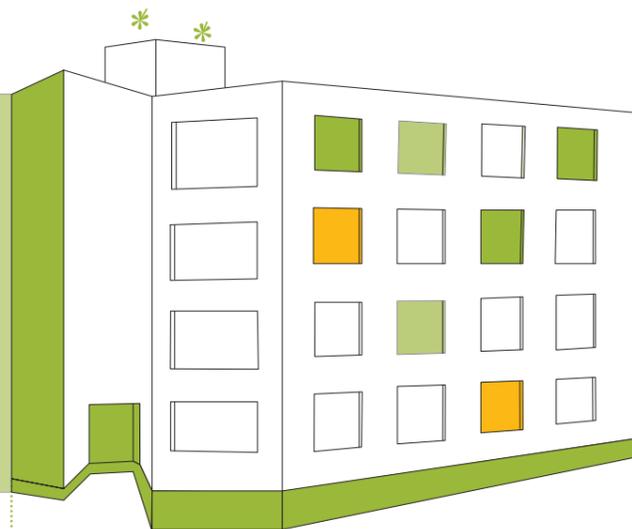
→ Teilzeit in Schichtarbeit





Familienfreundliche Maßnahmen

Eine gesicherte und gut organisierte Kinderbetreuung – angepasst an das jeweilige Arbeitszeitmodell – ist eine wesentliche Voraussetzung, um familiäre und berufliche Anforderungen im Alltag miteinander zu vereinbaren. Dennoch bleibt dies eine Herausforderung. Um ihre Mitarbeiterinnen weiter zu unterstützen, können Unternehmen bei der Bewältigung alltäglicher Aufgaben entlasten. Damit werden zusätzliche Freiräume geschaffen, die der Produktivität zugutekommen. Weitere positive Effekte sind eine höhere Motivation der Beschäftigten und ein verbessertes Image des Unternehmens.



MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
	*				*	
		*				
	*			*		

Unternehmen können familienunterstützende Dienstleistungen anbieten oder Kooperationen mit Dienstleistern vor Ort eingehen. Haushaltsnahe Dienstleistungen können dabei eine ebenso große Rolle spielen wie Betreuungs- und Vermittlungsangebote. Auch die Zusammenarbeit mit einer Reinigung, einem Fahrdienst oder einem Einkaufsservice kann Beschäftigte bei einem engen Zeitplan deutlich entlasten.

Die Möglichkeit, Speisen für Familienmitglieder aus der Betriebskantine mit nach Hause zu nehmen oder gemeinsam mit den Familienangehörigen dort zu essen, schafft mehr Zeit mit und für die Familie.

Zwölf Wochen Schulferien decken sich nicht mit dem üblichen Urlaubsanspruch. Die Sicherstellung der Betreuung in den Ferien stellt eine große Herausforderung für berufstätige Eltern dar.

Der Erwerb von Belegrechten oder eine Kooperation mit kommunalen, kirchlichen oder regionalen Trägern, die Ferienbetreuung vor Ort anbieten, können Unternehmen unterstützen.

Für junge Eltern, die nicht auf familiäre Strukturen zurückgreifen können, kann auch dieses Angebot sinnvoll sein – beispielsweise um einen Seminarbesuch oder anderweitige Aktivitäten in den Abendstunden oder am Wochenende gewährleisten zu können. Hierzu können Unternehmen die Kontaktdaten von ehemaligen Beschäftigten im Ruhestand oder von älteren Kindern, Verwandten oder Bekannten von Beschäftigten, die Babysitting übernehmen möchten, zur Verfügung stellen.

→ Externe familienunterstützende Dienstleistungen

→ Mahlzeiten bereitstellen

→ Ferienbetreuung

→ Babysitter-Börse





In eigener Sache

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL

Zu den strategischen Partnerinnen und Partnern gehören:

- Gleichstellungsstellen
- Wirtschaftsförderungen
- kleine und mittlere Unternehmen
- Regionalagentur OWL
- Kammern
- Hochschulen
- Arbeitsagenturen
- Jobcenter
- Gewerkschaften und Initiativen

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OstWestfalenLippe verfolgt das Ziel, die beruflichen Chancen von Frauen und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in OstWestfalenLippe nachhaltig zu verbessern. Deshalb steht der Dialog mit der Wirtschaft im Mittelpunkt des Handelns, um das bisher ungenutzte weibliche Fachkräftepotenzial deutlich besser zu nutzen. In Kooperation mit den Wirtschaftsförderungen und den Gleichstellungsstellen der Kreise in OWL und der Stadt Bielefeld bringt das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL die Perspektiven von Wirtschafts- und Frauenpolitik zusammen. Durch die Trägerschaft der OstWestfalenLippe GmbH ist das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL in die regionalen Netzwerkstrukturen eingebunden. Das macht eine enge Zusammenarbeit mit der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft und vielen regionalen Partnerinnen und Partnern möglich.

Gemeinsam werden Synergiepotenziale genutzt und konkrete Angebote konzipiert und realisiert:

- Veranstaltungen und Workshops in Zusammenarbeit mit Unternehmen
- Vernetzung regionaler Akteurinnen und Akteure
- Auszeichnungen und Siegel zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“
- Studien, Broschüren und Leitfäden zur Orientierung für Unternehmen
- Sprechstunden für Unternehmen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“

Aktuelle Informationen zu unseren Veranstaltungen, Projekten und Angeboten gibt es auf den Webseiten www.frau-beruf-owl.de und www.competentia.nrw.de.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL ist Teil der Landesinitiative Frau und Wirtschaft. Trägerin ist die OstWestfalenLippe GmbH in Kooperation mit der Stadt Bielefeld und den Kreisen Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Minden-Lübbecke und Paderborn. Mit den regionalen Kompetenzzentren Frau und Beruf leistet das Land Nordrhein-Westfalen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen.

Impressum

Herausgeberin

Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL
OstWestfalenLippe GmbH
Turnerstraße 5–9, 33602 Bielefeld
Telefon: 0521 96733-294
Mail: competentia@ostwestfalen-lippe.de
www.frau-beruf-owl.de
www.competentia.nrw.de

Verantwortlich

Herbert Weber
Geschäftsführer der OstWestfalenLippe GmbH
Eva Leschinski
Leiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf OstWestfalenLippe

Redaktion

Eva Leschinski
Christina E. Rouvray
Meike Stühmeyer-Freese

Design und Layout

www.colibridesign.de

Druck

Hans Gieselmann Druck und Medienhaus GmbH & Co. KG

Stand: Juli 2018



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL wird gefördert durch:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Trägerin:



Gesellschaft zur Förderung der Region mbH

