



Elternzeit:

***Ein Leitfaden zur
Gestaltung der familienbedingten
Abwesenheit im Betrieb***



Rechtzeitige gemeinsame Planung schafft Klarheit für alle Beteiligten

Wenn sich Nachwuchs ankündigt, wird das Leben der werdenden Eltern völlig umgekrempelt. Es stellen sich viele Fragen, die zum einen zwischen den Partnern und zum anderen im Verhältnis zur Arbeitgeberin/zum Arbeitgeber geklärt werden müssen. Eine zentrale Frage ist das Ob und wenn ja, die Dauer der Elternzeit und/oder die Reduzierung der Erwerbstätigkeit nach der Geburt sowie die Organisation der Kinderbetreuung. Dieser Leitfaden soll Beschäftigte und Personalverantwortliche bei der gemeinsamen Planung und Gestaltung dieser Zeit unterstützen und somit zum optimalen Nutzen beitragen.

Eine frühzeitige gemeinsame Planung von Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Beschäftigten sowie die Nutzung der vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit sind entscheidend für ein erfolgreiches Zusammenspiel zwischen Elternzeit, Berufstätigkeit und Kinderbetreuung. Auch wenn noch keine verbindliche Festlegung möglich ist, können bereits erste Weichenstellungen vorgenommen werden. Bei einem Wechsel in die Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung steht dem Unternehmen die Arbeitskraft zeitlich befristet nicht zur Verfügung. Es entstehen Fluktuations-, Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten. Für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter bedeutet die Elternzeit oftmals Know-how-Verlust und eine Abkoppelung von betrieblichen Informationsflüssen. Je anspruchsvoller eine Tätigkeit ist, je häufiger die Anforderungen wechseln und je schneller sich das berufliche Umfeld entwickelt, desto nachteiliger wirkt sich eine längere Unterbrechung auf das Fachwissen aus. Um die fachliche Qualifikation während einer familienbedingten Unterbrechung zu erhalten, müssen die Instrumente so gewählt werden, dass sie zu Beschäftigten und Betrieb passen. Daher ist es wichtig, dass Mütter und Väter rechtzeitig – wenn möglich schon vor der Geburt des Kindes – zusammen mit der Arbeitgeberin/dem

Arbeitgeber, selbstverständlich auch mit Unterstützung des Betriebsrats, die ersten planenden Gespräche führen. Im Vordergrund der Gespräche sollten die Gestaltung der Elternzeit und die Planung der Rückkehr an den Arbeitsplatz stehen.

1. Wie kann die Elternzeit organisiert werden?

Sinnvoll ist es, dass sich, wenn möglich schon vor den gesetzlichen Fristen, Vorgesetzte, Personalverantwortliche, Betriebsrat und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zu einem planenden Gespräch treffen. Anhand eines Gesprächsleitfadens (siehe Anlage) können die Rahmenbedingungen zur beabsichtigten Dauer der Elternzeit, zu den angestrebten Beschäftigungszeiten, zu möglichen Vertretungsregelungen, Weiterbildungsmaßnahmen etc. besprochen werden. Weiterhin kann es im Rahmen dieses Gesprächs zu einer Verständigung über Kontakthaltmöglichkeiten kommen. Dabei tragen alle Seiten die Verantwortung für den Informationsaustausch und die aktive Kontaktpflege. Gerade bei Vollzeit-Elternzeit muss die Kommunikation besonders intensiv gepflegt werden.

2. Welche Maßnahmen und Aktivitäten sind während der Elternzeit denkbar?

Im Rahmen des planenden Gesprächs kann über die Ausgestaltung einzelner Kontakthaltmöglichkeiten gesprochen werden. Vorab ist es sinnvoll, dass beide

Seiten sich Klarheit über ihre Möglichkeiten und Wünsche verschaffen und diese in Einklang bringen. Denkbar sind dabei folgende Maßnahmen:

a) Beiderseitige Kontaktpflege

Die Varianten gegenseitiger Kontaktpflege sind vielseitig. Wichtig ist, dass Hol- und Bringschuld von beiden Partnern gleichwertig wahrgenommen werden.

Mögliche Anknüpfungspunkte für Arbeitgeber/Beschäftigte/Betriebsräte sind:

- Information der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in Elternzeit durch den Arbeitgeber über freie Stellen im Unternehmen
- Gesprächsangebote
- Fortbildungs- und Vertretungsangebote
- Einladungen zu Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltungen und Betriebsfesten
- Weiterleitung von Informationen per Post und E-Mail

Kontakthaltvarianten für die Elternzeitler sind:

- Besuche im Betrieb
- Gespräche mit Vorgesetzten, Betriebsräten und Kolleginnen/Kollegen
- Erkundigung nach betrieblichen Entwicklungen
- Beantwortung von Schreiben und E-Mails
- Teilnahme an Betriebsversammlungen und anderen betrieblichen Veranstaltungen

Firmeninterne Patenmodelle sind in vielen Betrieben erprobt und können eine sinnvolle Ergänzung für einen stetigen Kontakt und Informationsfluss über Aktuelles aus dem Unternehmen sein.



b) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Neben sogenannten Rückkehrseminaren ist das bereits bestehende Angebot von externen und internen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch für Elternzeitler geeignet, um Fachwissen zu vermitteln oder aufzufrischen. Bei der Auswahl der Fortbildungsangebote sind neben der Sachdienlichkeit auch die Anforderungen an die Vereinbarkeit mit den Familienaufgaben der Beschäftigten zu berücksichtigen. Um die Teilnahme der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in Elternzeit zu ermöglichen, sollte das Unternehmen gegebenenfalls Unterstützung bei der Suche nach einer Kinderbetreuung anbieten. Personalverantwortliche, Vorgesetzte, Betriebsräte und Beschäftigte selbst können Maßnahmen zur Wiedereingliederung vorschlagen.

Eine weitere Weiterbildungsvariante, die meist ohne großen Kosten- und Zeitaufwand zu realisieren ist, ist das Angebot von sogenannten E-Learning-Programmen. Unter E-Learning versteht man alle Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, bei denen die Lernenden einen Computer/ein Computernetzwerk sowie für Lernzwecke konzipierte Anwendungen nutzen, um neue Fähigkeiten zu erlernen und/oder ihr Wissen zu erweitern.

c) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen

Eine weitere Möglichkeit des Qualifikationserhalts besteht darin, regelmäßig für einen begrenzten Zeitraum Aufgaben im Unternehmen zu übernehmen. Urlaubsvertretungen, Unterstützung in Zeiten großen Arbeitsanfalls und eventuell Krankheitsvertretungen gehören hierzu.

d) Teilzeit während der Elternzeit

Ein kontinuierlicher Kontakt und Qualifikationserhalt kann auch durch Teilzeit während der Elternzeit erreicht werden. Hierbei ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Wochenstunden zulässig. Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit



besteht in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten zwischen 15 und 30 Wochenstunden, wenn keine dringenden betrieblichen Bedürfnisse entgegenstehen. Beide Elternteile können gleichzeitig in Teilzeit arbeiten, unabhängig davon, ob sie bei demselben oder unterschiedlichen Arbeitgebern beschäftigt sind.

e) ElterngeldPlus

Mit dem ElterngeldPlus erhalten Eltern, die frühzeitig wieder in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden in den Beruf einsteigen wollen, länger Unterstützung. Dadurch können Eltern bei gleichzeitiger Teilzeit und Elterngeldbezug einen doppelt so langen Anspruch verwirklichen.

f) Partnerschaftsbonus

Wenn die Eltern beide in einem Zeitkorridor von 25 bis 30 Stunden arbeiten, erhalten sie zusätzliche ElterngeldPlus-Monate.

g) Ausweitung der Übertragungsmöglichkeiten

Elternzeit kann grundsätzlich drei Jahre pro Elternteil genommen werden. Künftig ist es möglich, 24 Monate auf einen Zeitraum bis zum 8. Geburtstag zu übertragen, unabhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Die Flexibilisierung der Elternzeit ist erweitert worden, ohne Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Aufteilung auf drei Zeitabschnitte möglich. Eine Veränderung einmal festgelegter Abschnitte ist aber nur einvernehmlich möglich.



3. Wie wird die Rückkehr an den Arbeitsplatz organisiert?

Über gegenseitige Vorstellungen und Erwartungen sollte frühzeitig Klarheit herrschen. Die Vorteile für Beschäftigte und Arbeitgeber liegen dabei auf der Hand:

- rechtzeitige gegenseitige Information und Aussprache über die Fortsetzungsvarianten der Berufstätigkeit (Qualifikation, Arbeitsumfang, Arbeitslage) und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- bessere (auch finanzielle) Planbarkeit der Familienphase
- rechtzeitige Planung der Weiterbildung zur Vermeidung von Dequalifizierung durch Beschreibung von Mindestanforderungen durch den Arbeitgeber
- Vorschläge und Angebote (z. B. Teilzeit während der Elternzeit) durch den Arbeitgeber helfen bei Entscheidungsfindung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

Durch die gesetzlichen Möglichkeiten der Elternzeit (mehrmaliger Wechsel zwischen den Elternteilen und die Möglichkeit 24 Monate bis zum 8. Lebensjahr des Kindes in Anspruch zu nehmen) entsteht im Unternehmen ein erhöhter Personalplanungsbedarf. Auch dafür sind die Rückkehrgespräche ein sinnvolles Instrument.



Herausgeber/-in:

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, www.bavc.de und IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hannover, www.igbce.de

Stand: Februar 2016

Gesamtherstellung: BWH GmbH

Titelfoto: Katsiaryna Pakhomava/shutterstock.

Fotos: PROJECT-PHOTOS (2)/IG BCE (1)/fotolia (1)/Thomai Tsionakas (1)

Gesprächsleitfaden zur Gestaltung der Elternzeit

Der Gesprächsleitfaden hilft bei der Gestaltung des Gesprächs zur Elternzeit und der Rückkehr nach der Elternzeit und soll sowohl den Personalverantwortlichen als auch den Beschäftigten zur Vorbereitung auf die notwendigen Gespräche dienen.

Arbeitszeitregelungen:

- Wird während und nach der Elternzeit eine Vollzeit-, Teilzeit- oder keine Beschäftigung angestrebt?

- Welche Arbeitszeitverteilung – Dauer und Lage der Arbeitszeit – wird angestrebt?
 - während der Elternzeit
 - nach der Elternzeit

- Besteht die Bereitschaft, als Vertretung bei Urlaubs- oder Krankheitszeiten anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuspringen? Gegebenenfalls Aufnahme in einen bestehenden Vertretungspool?

Arbeitsorganisationsregelungen:

- Wie kann bei angestrebter Voll- oder Teilzeit während oder nach der Elternzeit die entsprechende Arbeitsorganisation aussehen?
 - Was kann von zu Hause aus erledigt werden? Wird Telearbeit gewünscht?
 - Welche Aufgaben müssen im Büro, Labor o. Ä. erledigt werden?

Elternzeitregelungen:

- Wann ist der voraussichtliche Entbindungstermin?

- Wann ist der voraussichtliche Beginn der Elternzeit? Wie lange wird voraussichtlich die Elternzeit dauern? Aufteilung der Elternzeit zwischen Eltern?

- Wie erfolgt von Seiten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin die Erhaltung von Fachwissen (Lesen von Fachliteratur, Einbindung in den Zeitschriften-Umlauf, Besuch von Informationsveranstaltungen, Seminaren etc.)

- Plant die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eine Weiterbildung/Qualifizierung oder wünscht sich der Arbeitgeber, dass dieser Zeitraum für eine weitere Weiterbildung/Qualifizierung genutzt wird? Ist Bedarf für eine Weiterbildungs- oder Qualifizierungsberatung vorhanden?

- Wie soll der Kontakt zum Betrieb verlaufen (Veranstaltungen zur betrieblichen Weiterbildung, Betriebsversammlungen, Einladung zu Meetings und Abteilungs- und Teambesprechungen, Betriebsfeiern, Versand von Firmeninformationen, Intranet-Zugang etc.)? Festhalten der gemeinsamen Planung des Kontakthaltens bzw. der Zusammenarbeit während der Elternzeit

- Bei Vorhandensein von firmeninternen Patenmodellen Interesse an Kontakt mit Paten?

Wiedereinstieg in den Beruf:

- Termin für ein Gespräch nach der Geburt des Kindes, um die weitere Perspektivenplanung zu verabreden

- Welche Arbeitszeitverteilung – Dauer und Lage der Arbeitszeit – wird angestrebt?
 - während der Elternzeit
 - nach der Elternzeit
 - Termin für die Vereinbarung eines Gesprächs nach der Geburt des Kindes, um die weitere Perspektivenplanung und gegebenenfalls neue Absprachen für die Gestaltung der Elternzeit zu treffen?

Kinderbetreuung:

- Besteht Bedarf an Unterstützung/Information bei der Suche nach Kinderbetreuungsangeboten?

- Wie wird generell während der Arbeitszeit die Kinderbetreuung organisiert?
