



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE

So sag ich's meinen Vorgesetzten

Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren



Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Gemeinsam erfolgreich planen	6
	Mit gemeinsamer Planung gelingen Wiedereinstieg und familienbewusste Arbeitsmodelle	7
	Wie Ihnen der Leitfaden weiterhilft	11
2	Elternzeit und schneller Wiedereinstieg	12
	Gut organisiert mit dem 3-Phasen-Modell	13
	Wie Sie sich erfolgreich auf das Personalgespräch vorbereiten	15
	Was Sie im Gespräch beachten sollten	18
	Wie Sie sich in die Arbeitgeber-Perspektive hineinversetzen	18
	Eigene Vorschläge: was Sie einbringen können, um Elternzeit und Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten	23
3	Familienbewusste Arbeitsbedingungen	28
	Zur richtigen Zeit am richtigen Ort	29
	Gleitzzeit	30
	Teilzeit	32
	Brückenteilzeit	34
	Jobsharing	34
	Mobiles Arbeiten	36
	Das Gespräch mit den Vorgesetzten: was Sie beachten sollten, wenn Sie Ihre Arbeitszeiten flexibilisieren möchten	38
4	Impulse zu betrieblicher Vereinbarkeitspolitik	42
	Interview mit Dr. David Juncke, Experte für familienbewusste Unternehmenspolitik bei der Prognos AG	42
	Anhang: Wichtige Termine und Fristen	44

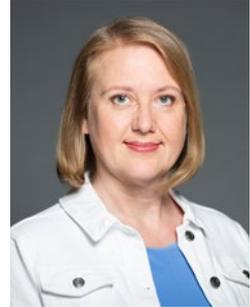


Dieser Leitfaden soll Unterstützung bei einer einvernehmlichen Gestaltung von familienbewussten Arbeitsbedingungen im betrieblichen Alltag geben. Individuelle rechtliche Auskünfte oder eine weitergehende rechtliche Beratung kann und soll er nicht leisten. Dazu wenden Sie sich an die Personalabteilung oder den Betriebsrat Ihres Unternehmens.

Liebe Leserin, lieber Leser,

Nachwuchs kündigt sich an – eine wunderschöne Nachricht für die Familie. Aber wie werden die Vorgesetzten reagieren? Ein frühzeitiges Gespräch hilft allen Beteiligten, sich auf die Veränderungen einzustellen.

Dieser Leitfaden soll Eltern dabei unterstützen, ihre Familienzeit so zu organisieren, wie sie es sich wünschen. Nach der Elternzeit geht es darum, einen guten Wiedereinstieg in den Beruf mit einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation zu finden.



Gute Kinderbetreuung, die sich jede Familie leisten kann, mit ausreichend Personal und bedarfsgerechten Öffnungszeiten, ist eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie entlastet damit auch die Verhandlungen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten über Wiedereinstieg und Elternzeit. Die Umstände der Corona-Pandemie haben den Wert von guten familienpolitischen Rahmenbedingungen nochmal deutlich werden lassen: Vereinbarkeit ist systemrelevant für unseren Arbeitsalltag. Diese Rahmenbedingungen werden wir weiter stärken, um die partnerschaftliche Vereinbarkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Für gute Vereinbarkeit brauchen Familien auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihren Beitrag dazu leisten, dass Vereinbarkeit gelingt. Deshalb arbeiten wir gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften in unserem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ daran, dass eine familienbewusste Unternehmenskultur fest verankert und gelebt wird. In vielen Unternehmen klappt das schon heute gut, weil es hilft, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Und weil die meisten Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen gern mitmachen, wenn Familie in ihrer ganzen Vielfalt wertgeschätzt und unterstützt wird.

Allen, die mit ihren Vorgesetzten über Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sprechen, wünsche ich konstruktive Gespräche und familienfreundliche Lösungen. Ich würde mich freuen, wenn diese Broschüre dabei den einen oder anderen Tipp bereithält.

Mit freundlichen Grüßen



Lisa Paus MdB
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

1

Gemeinsam erfolgreich planen



Mit gemeinsamer Planung gelingen Wiedereinstieg und familienbewusste Arbeitsmodelle

Mit der Geburt eines Kindes beginnt eine neue Lebensphase. Nicht nur die private Lebenssituation verändert sich. Mutter oder Vater zu werden, bedeutet auch einen Einschnitt in den beruflichen Alltag. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen: Die Betreuung von Kindern ist ein Thema der partnerschaftlichen Vereinbarkeit zwischen Müttern und Vätern geworden. Mehr als 42 Prozent aller Väter nutzen mittlerweile das Elterngeld. Das ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus unterstützt Eltern, die sich für eine partnerschaftliche Aufgabenteilung entscheiden, und verstärkt den Trend: Beide, Frauen und Männer, wollen heute Zeit für ihre Familie haben, aber auch ihrer Verantwortung im Beruf nachkommen. Sie möchten beides vereinbaren und stehen damit vor neuen Herausforderungen. Vielleicht fragen auch Sie sich: Wird es mir gelingen, nach der Elternzeit erfolgreich wieder in den Beruf einzusteigen? Wie kann ich es schaffen, mich um mein Kind zu kümmern und trotzdem meinen Verpflichtungen im Job gerecht zu werden? Wie kann ich meine beruflichen Ziele verfolgen, ohne dass meine Familie dabei zu kurz kommt?

Familienbedingte Auszeit und Teilzeit sind Herausforderungen für Beschäftigte und Arbeitgeber

Vielen werdenden Müttern und Vätern geht es ähnlich wie Ihnen. Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren ist eine Aufgabe, in die Sie als Eltern erst hineinwachsen müssen. Dabei helfen eine gute Planung und die offene Kommunikation mit Ihrem Arbeitgeber. Auch für Ihre Vorgesetzten und Ihr Team stellt dies eine Herausforderung dar, denn Ihre bevorstehende familienbedingte Auszeit oder Teilzeit bedeutet nicht nur für Sie als (werdende) Eltern eine neue Situation. Denn Ihre Aufgaben im Betrieb müssen anders verteilt bzw. von einer Vertretung übernommen werden. Für die Zeit Ihres Wiedereinstiegs in den Beruf gilt es, Arbeitslösungen zu finden, die möglichst den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht werden.

Immer mehr Unternehmen setzen auf Familienbewusstsein

Die Corona-Pandemie hat bei vielen Arbeitgebern dazu geführt, ein neues Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln. Denn neben einer gesicherten Kinderbetreuung brauchen Eltern flexible, familienbewusste Arbeitsbedingungen, um motiviert und stressfrei arbeiten zu können. Die betrieblichen Erfahrungen zeigen, dass es mit solchen Angeboten besser gelingt, Fachkräfte für sich zu gewinnen und zu halten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt sich daher immer stärker zu einem wichtigen Handlungsfeld der Personalpolitik. Viele Unternehmen bieten bereits vielfältige Möglichkeiten, die Arbeitszeit individuell zu organisieren, etwa durch Teilzeit- und Gleitzeitmodelle oder mobiles Arbeiten – auch wenn sich vor dem Hintergrund betrieblicher

Rahmenbedingungen nicht immer alle Möglichkeiten umsetzen lassen. Grundsätzlich gilt: Je gründlicher die Vorbereitung der Familienzeit, desto besser wird der Übergang gelingen. Das gilt sowohl für die Phase vor der Geburt als auch für die Elternzeit und den Wiedereinstieg. Je konkreter Ihre Vorstellungen sind und je verbindlicher und offener Sie diese mit Ihren Vorgesetzten besprechen, umso wahrscheinlicher ist es, dass Ihre Familienzeit reibungslos verläuft. Dieser Leitfaden will Sie dabei unterstützen, Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle gemeinsam mit Ihren Vorgesetzten zu planen und zu organisieren. Welche Vorschläge kann ich einbringen? Was sind meine Rechte? Wie sollte ich mich auf das Gespräch vorbereiten? Auf diese und viele andere Fragen finden Sie im Leitfaden Antworten.

Auf einen Blick: die wichtigsten Infos zu den Elterngeld-Varianten

| **Anspruch:** Elterngeld steht allen Eltern zur Verfügung, die ihr Kind nach der Geburt selbst betreuen und erziehen wollen und daher nicht oder nicht voll erwerbstätig sind. Für Geburten ab dem 01.09.2021 ist eine Teilzeittätigkeit bis zu 32 Wochenstunden möglich. Sollte Ihr Kind vor diesem Stichtag zur Welt gekommen sein, gilt noch die alte Höchstgrenze von 30 Wochenstunden. Zudem müssen Eltern und Kind in einem gemeinsamen Haushalt in Deutschland leben.

| **Varianten:** Elterngeld gibt es in drei Varianten:

- Basiselterngeld
- ElterngeldPlus
- Partnerschaftsbonus

Diese Varianten können Sie miteinander kombinieren. Wie lange Sie insgesamt Elterngeld bekommen, hängt davon ab, für welche Varianten Sie sich entscheiden.

| **Basiselterngeld:** Basiselterngeld können Sie für mindestens zwei und für maximal zwölf Monate nach der Geburt Ihres Kindes bekommen. Wenn beide Eltern das Elterngeld nacheinander nutzen und ihnen Erwerbseinkommen wegfällt, wird für zwei zusätzliche Monate (Partnermonate) Elterngeld gezahlt. Nehmen beide Eltern gleichzeitig Elterngeld in Anspruch, dann verbrauchen sie zusammen zwei Monate Basiselterngeld. Das Basiselterngeld kann nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes gezahlt werden; danach können Eltern nur noch das ElterngeldPlus oder den Partnerschaftsbonus beziehen.

| ElterngeldPlus: ElterngeldPlus können Sie doppelt so lange bekommen wie Basiselterngeld: Ein Monat Basiselterngeld entspricht zwei Monaten ElterngeldPlus. Wenn Sie nach der Geburt nicht arbeiten, ist das ElterngeldPlus dafür nur halb so hoch wie das Basiselterngeld. Wenn Sie nach der Geburt in Teilzeit arbeiten, kann das monatliche ElterngeldPlus genauso hoch sein wie das monatliche Basiselterngeld mit Teilzeit. ElterngeldPlus ist daher besonders lohnenswert für Eltern, die früh nach der Geburt des Kindes in Teilzeit arbeiten. ElterngeldPlus können Sie auch nach dem 14. Lebensmonat Ihres Kindes bekommen – maximal bis zum 32. Lebensmonat für Geburten ab dem 01.09.2021 und bis zu 28 Monate für Geburten bis zum 31.08.2021. Allerdings muss die Auszahlung des Elterngelds ab dem 15. Lebensmonat ohne Unterbrechung stattfinden, da sonst die übrigen Monate verfallen.

| Partnerschaftsbonus:

Für Geburten ab dem 01.09.2021: Der Partnerschaftsbonus ist ein Angebot für Eltern, die sich ihre familiären und beruflichen Aufgaben partnerschaftlich untereinander aufteilen. Als Partnerschaftsbonus erhalten Sie mindestens zwei, aber maximal vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate pro Elternteil, wenn Sie beide in zwei bis vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig 24 bis 32 Wochenstunden arbeiten. Entscheiden Sie sich für den Partnerschaftsbonus, muss dieser für zwei bis vier Monate am Stück bezogen werden. Wie ElterngeldPlus können Sie den Partnerschaftsbonus auch noch nach dem 14. Lebensmonat bekommen, maximal bis zum 32. Lebensmonat.

Für Geburten bis zum 31.08.2021: Der Partnerschaftsbonus ist ein Angebot für Eltern, die sich ihre familiären und beruflichen Aufgaben partnerschaftlich untereinander aufteilen. Als Partnerschaftsbonus können Sie und der andere Elternteil jeweils vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus bekommen, wenn Sie beide in vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten. Der Partnerschaftsbonus muss für vier Monate am Stück bezogen werden. Wie beim ElterngeldPlus können Sie den Partnerschaftsbonus auch noch nach dem 14. Lebensmonat bekommen, maximal bis zum 28. Lebensmonat.

Auf einen Blick: die wichtigsten Infos rund um die Elternzeit

- | **Anspruch:** Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen – vorausgesetzt, sie leben mit dem Kind im selben Haushalt, betreuen und erziehen es überwiegend selbst und arbeiten während der Elternzeit. Für Geburten ab dem 01.09.2021 darf maximal 32 Stunden pro Woche gearbeitet werden, für Geburten bis zum 31.08.2021 30 Stunden pro Woche. Ihre Elternzeit können Sie vor dem dritten Geburtstag Ihres Kindes nehmen. Einen Teil davon können Sie auch im Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag nehmen. Das bedeutet: Sie können Ihre Elternzeit dann nehmen, wenn Sie und Ihr Kind sie wirklich brauchen
- | **Elternzeit und Teilzeit in den ersten drei Lebensjahren des Kindes:** Sowohl für die Inanspruchnahme von Elternzeit als auch für die Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit in den ersten drei Lebensjahren des Kindes gilt eine Anmeldefrist von sieben Wochen vor deren Beginn.
- | **Elternzeit und Teilzeit zwischen drittem Geburtstag und Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes:** In dem Zeitraum zwischen drittem Geburtstag und Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes können maximal 24 Monate nicht genutzter Elternzeit genommen werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist grundsätzlich nicht erforderlich. Sowohl Elternzeit als auch die Verringerung der Arbeitszeit, die zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes beansprucht werden soll, müssen spätestens 13 Wochen vor deren Beginn angemeldet/beantragt werden. Der Arbeitgeber kann Elternzeit, die zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes beansprucht werden soll, ablehnen, wenn dem dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, es sich dabei um den „dritten Zeitabschnitt“ der Elternzeit handelt und dieser Abschnitt vollständig im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes liegt, also frühestens mit dem dritten Geburtstag des Kindes beginnt.
- | **Gemeinsame Elternzeit:** Stehen beide Elternteile in einem Arbeitsverhältnis, haben beide jeweils einen Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit – und zwar unabhängig davon, ob und in welchem Umfang der Partner seine Elternzeit nutzt. Den Eltern steht es frei, wer von ihnen Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume.
- | **Aufteilung:** Mütter und Väter können ihre jeweilige Elternzeit in drei Abschnitte pro Kind aufteilen. Eine Aufteilung auf weitere bzw. mehr als drei Zeitabschnitte ist in beiden Konstellationen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.
- | **Kündigungsschutz:** Elternzeitberechtigte sind grundsätzlich während der Elternzeit und in deren Anmeldephase vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses

besonders geschützt. Der Kündigungsschutz für Elternzeit in den ersten drei Lebensjahren des Kindes beginnt acht Wochen vor Elternzeitbeginn und für Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

| **Befristete Arbeitsverhältnisse:** Auch wenn Ihre Stelle befristet ist, können Sie Elternzeit nehmen. Dazu müssen Sie dieselben Voraussetzungen erfüllen wie bei einer unbefristeten Stelle. Da Elternzeit jedoch nur möglich ist, solange Sie Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer sind, endet Ihre Elternzeit, wenn Ihr befristeter Arbeitsvertrag ausläuft.

Wie Ihnen der Leitfaden weiterhilft

| Kapitel 2 widmet sich der Planung Ihrer familienbedingten Auszeit und Ihres Wiedereinstiegs, gibt Ihnen Argumente für die Kommunikation mit Ihrer Chefin oder Ihrem Chef an die Hand und stellt Beschäftigte vor, die von ihren positiven Erfahrungen berichten.

| In Kapitel 3 erfahren Sie alles, was Sie rund um familienbewusste Arbeitszeiten wissen müssen. Dieses Kapitel wird ergänzt durch Porträts von Menschen, die familienbewusste Arbeitszeitmodelle nutzen, um ihre beruflichen und familiären Aufgaben zu vereinbaren.

| In Kapitel 4 finden Sie ein Interview mit Herrn Dr. David Juncke, Experte für familienbewusste Unternehmenspolitik bei der Prognos AG, der seit vielen Jahren zu betrieblicher Vereinbarkeitspolitik forscht.

| Der Überblick auf Seite 44 zeigt wichtige Termine und Fristen zur Planung der Elternzeit.



Alle relevanten Informationen zu staatlichen Familienleistungen, gesetzlichen Regelungen und Unterstützungsmöglichkeiten bündelt das **familienportal.de** in einer Hand. Über die Beratung-vor-Ort-Suche können Sie durch die Eingabe Ihrer Postleitzahl Ämter und Stellen in Ihrer Nähe finden, bei denen Sie Leistungen beantragen oder weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote bekommen können.



Infos rund um eine familienfreundliche Arbeitswelt finden Sie auf den Seiten des Unternehmensprogramms **erfolgsfaktor-familie.de**. Die Seite enthält weiterführende Informationen und Leitfäden für eine familienbewusste Personalpolitik und viele erfolgreiche Beispiele aus der Praxis.

2

Elternzeit und schneller Wiedereinstieg



Gut organisiert mit dem 3-Phasen-Modell

Elternzeit ist nicht gleich Elternzeit. Jede verläuft ein wenig anders. Das geht nicht nur Ihnen so. Auch Ihr Arbeitgeber steht bei jeder Elternzeit vor unterschiedlichen Herausforderungen. Wichtig ist deshalb, ins Gespräch zu kommen, verlässliche Absprachen zu treffen und die drei Phasen des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs gut zu planen: die Zeit vor, während und nach der Elternzeit. In jeder Phase gibt es besondere Bedürfnisse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Jede sollte deshalb sorgfältig besprochen und einvernehmlich geplant werden.

Phase 1: Vor der Elternzeit: Erwartungs- und Planungssicherheit schaffen

Wenn Sie in Elternzeit gehen, stellen sich für Sie und Ihren Arbeitgeber viele Fragen: Wann kann ich später wieder einsteigen? Welche Aufgaben werde ich übernehmen? In welchem Arbeitszeitmodell kann ich wieder einsteigen? Kann ich dann auch zeitweise von zu Hause aus arbeiten? Es gibt somit viele Punkte, die zu klären sind. Vor der Elternzeit sollte es daher oberstes Ziel sein, gemeinsam Erwartungs- und Planungssicherheit zu schaffen.

Ein wichtiger Baustein dafür ist das erste betriebliche Gespräch zur Mutter- oder Vaterschaft. Dies sollte so früh wie möglich stattfinden. So sorgen Sie frühzeitig dafür, dass die betriebliche Auszeit reibungslos verläuft und Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber mit ausreichend Vorlauf die Vorbereitungen für Elternzeit und Wiedereinstieg treffen können. Gerade wenn Sie die Aufgaben in Familie und Beruf partnerschaftlich teilen möchten, können sich verschiedene Phasen der (Teilzeit-)Berufstätigkeit mit Auszeiten vom Job abwechseln. Dann sollten Sie sich besonders eng mit Ihren Arbeitgebern abstimmen, damit sich geeignete Vertretungs- und Wiedereinstiegslösungen finden lassen. Wie Sie sich auf das Gespräch vorbereiten können und was Sie dabei beachten sollten, erfahren Sie ab Seite 15.

Phase 2: Während der Elternzeit: Kontakte halten, Qualifikationen stärken

Aus den Augen, aus dem Sinn? Der gute Kontakt zum Unternehmen auch während der Elternzeit hilft Ihnen auch später beim beruflichen Wiedereinstieg. Sie bleiben dadurch weiterhin auf dem Laufenden und wissen, was im Unternehmen passiert. Um in Kontakt zu bleiben, bieten Arbeitgeber viele Möglichkeiten – vom Zugang zum Firmennetz von zu Hause aus bis hin zum Eltern-Newsletter. Fragen Sie einfach nach, welche Angebote es in Ihrem Unternehmen gibt. Und: Werden Sie selbst aktiv. Wie Vorschläge hierzu aussehen können, erfahren Sie ab Seite 23.

Wenn Sie während der Elternzeit arbeiten möchten, können Sie bis zu 32 Wochenstunden in Teilzeit tätig sein oder zum Beispiel als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung aushelfen. Sie bleiben dadurch im Thema, der Wiedereinstieg fällt leichter (Informationen dazu finden Sie in Kapitel 3).

Völlig unabhängig davon, wie Sie Ihre Elternzeit gestalten, gibt es einen Termin, der einen besonderen Stellenwert für Sie und Ihren Arbeitgeber hat: das Rückkehrgespräch. In diesem Gespräch geht es vor allem um Ihren zukünftigen Aufgabenbereich, die Lage und Länge der Arbeitszeit oder auch die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Eine gesicherte Kinderbetreuung ist für den erfolgreichen Wiedereinstieg eine wichtige Voraussetzung. Fragen Sie also, ob Ihr Arbeitgeber betriebliche Kinderbetreuung anbietet (Betriebskita, Belegplätze in einer Kita, Notfallbetreuung oder Ferienbetreuung) oder nach einem Betreuungszuschuss.

Steuerfreier Kinderbetreuungszuschuss (§ 3 Nr. 33 EStG): ein Gewinn für Beschäftigte und Betriebe:

Ihr bisheriger Bruttolohn bleibt derselbe, der Zuschuss wird Ihnen zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Lohn oder Gehalt steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt. Folgende Voraussetzungen müssen hierfür erfüllt sein:

- | Das Kind ist noch nicht schulpflichtig.
- | Der Betreuungszuschuss muss zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Lohn gezahlt werden.
- | Das Kind wird in „Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen“, wie z. B. einer Tagespflege, betreut. Das bedeutet: außerhalb des eigenen Haushalts. Die Betreuung im Haushalt, z. B. durch Tagesmütter oder -väter, genügt nicht.

Steuerfreie Leistungen für Kindernotbetreuung (§ 3 Nr. 34a EStG):

Wenn die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist, sind zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur kurzfristigen Betreuung von Kindern (Notbetreuung) der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers bis zu 600 Euro im Kalenderjahr steuerfrei. Die Betreuung kann auch im privaten Haushalt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers stattfinden.

Phase 3: Nach der Elternzeit: Beruf und Familie erfolgreich vereinbaren

Wenn Sie nach der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen, stehen Sie vor der Herausforderung, das Alltagsleben zwischen Beruf und Familie zu organisieren. Nicht immer lässt sich eine Kinderbetreuung finden, die zu Ihren Arbeitszeiten und denen Ihrer Partnerin oder Ihres Partners passen. Zudem lässt sich nicht alles im Voraus planen – so kann Ihr Kind erkranken oder die Betreuung ausfallen. Auch in Ihrem Job wird es immer wieder Situationen geben, die nicht vorhersehbar sind und in denen dann Ihre Flexibilität gefragt ist.

Flexible, familienbewusste Arbeitsmodelle helfen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber, die Bedürfnisse beider Seiten in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen. Die Möglichkeiten und Chancen dieser Modelle stellen wir Ihnen in Kapitel 3 dieses Leitfadens vor. Im Folgenden geht es zunächst um die Phase vor der Elternzeit und ein zentrales Element dabei: das Planungs- und Beratungsgespräch mit Ihren Vorgesetzten.

Wie Sie sich erfolgreich auf das Personalgespräch vorbereiten

Das gemeinsame Planungs- und Beratungsgespräch stellt wichtige Weichen für die Zukunft. Deshalb ist es wichtig, sorgfältig vorbereitet in das Gespräch zu gehen.

| **Vorab informieren:** Erkundigen Sie sich im Vorfeld des Gesprächs über die rechtlichen Rahmenbedingungen. Bei Ihren Planungen helfen Ihnen Publikationen zu Themen wie Mutterschutz, Mutterschaftsgeld, Elternzeit oder Elterngeld weiter. Verlässliche Informationen hierzu finden Sie zum Beispiel in den Veröffentlichungen des Bundesfamilienministeriums ([bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de)). Auch Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte oder die Personalvertretung können Ihnen in der Regel Auskunft geben.

| **Sämtliche Aufgaben notieren:** Für das Gespräch mit der Chefin oder dem Chef ist es nützlich, eine vollständige Liste der eigenen Aufgaben in der Tasche zu haben. Die Übersicht hilft Ihnen beiden zu überlegen, wer im Betrieb Ihre Tätigkeiten übernehmen kann.

- | **Ziele klar formulieren:** Um Ihren Verhandlungsspielraum für Elternzeit und Wiedereinstieg klar festzulegen, sollten Sie sich vorab darüber klar werden, welche Ziele Sie verfolgen und was Ihnen im Hinblick auf die Arbeitszeit besonders wichtig ist. Damit Sie Ihren Vorgesetzten im Gespräch möglichst konkrete Vorschläge machen können, klären Sie im Vorfeld mit Ihrer Partnerin oder Ihrem Partner, wie Sie die Elternzeit und die Kinderbetreuung untereinander aufteilen und die Arbeitszeiten aufeinander abstimmen können. Auch Ihre Partnerin bzw. Ihr Partner sollte ein entsprechendes Gespräch mit der bzw. dem Vorgesetzten suchen, so dass partnerschaftliche Modelle auch die Unterstützung beider Arbeitgeber finden.
- | **Über bestehende Arbeitsmodelle informieren:** Wenn Sie sich im Vorfeld einen Überblick über die Arbeitszeitmodelle in Ihrem Unternehmen verschaffen, bekommen Sie ein gutes Gefühl dafür, was möglich ist. Entscheiden Sie sich für ein bestehendes Modell, hat das für Ihr Unternehmen den Vorteil, dass es die betrieblichen Gegebenheiten – zum Beispiel saisonale Schwankungen oder Stoßzeiten – bereits berücksichtigt. Aber auch wenn Sie mit eigenen Vorschlägen auf Ihre Vorgesetzten zugehen, kann dies Erfolg versprechend sein. Wichtig ist auch hierbei: je konkreter Ihr Vorschlag, desto besser.
- | **Den richtigen Zeitpunkt finden:** Generell gilt die Regel: Finden Sie eine Balance zwischen dem Zeitpunkt, zu dem Sie emotional bereit sind, die bevorstehende Mutter- oder Vaterschaft zu kommunizieren, und dem Zeitpunkt, der eine sorgsame Planung und Umsetzung notwendiger Prozesse vor der Elternzeit erlaubt. Beachten Sie dabei: Für das Gespräch sollte die notwendige Ruhe vorhanden sein. Wenn Ihre Chefin oder Ihr Chef wegen unvorhergesehener Ereignisse gerade nicht den Kopf frei hat, ist es sinnvoll, die Unterredung auf einen Alternativtermin zu verschieben.

Auf einen Blick:

Wichtige Akteurinnen und Akteure beim Thema Elternzeit

Im Unternehmen gibt es mehrere Personen, die bei der Abstimmung von Elternzeit und Wiedereinstieg eine Rolle spielen. Sie können Ihnen auf unterschiedliche Weise weiterhelfen oder für den Ablauf wichtig sein.

Vorgesetzte: Auch wenn es schon Strukturen und Prozesse rund um die Elternzeit gibt, sollte eine frühzeitige und direkte Abstimmung mit der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten erfolgen.

Personalabteilung: Für eine Vielzahl von Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen sowie zum Ablauf der Elternzeit und des Wiedereinstiegs sind Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter die besten Ansprechpersonen. Das vertrauliche Gespräch kann hilfreich sein, um Informationen zur Vorbereitung auf die Unterredung mit Ihrer Chefin oder Ihrem Chef einzuholen.

Kolleginnen und Kollegen:

Unter den Kolleginnen und Kollegen gibt es in fast jedem Unternehmen erfahrene Eltern. Ein Austausch mit ihnen lohnt sich. Denn sie können durch ihren Erfahrungsschatz wertvolle Tipps geben. Unternehmen unterstützen diesen Austausch in Form von Elternnetzwerken oder Patenschaften. Auch im betriebsinternen Intranet oder auf dem Schwarzen Brett finden sich häufig hilfreiche Informationen.

Gleiches gilt für die Personalabteilung Ihrer Partnerin bzw. Ihres Partners – machen Sie sich bei beiden schlau, vor allem wenn Sie eine partnerschaftliche Lösung anstreben, in der beide Elternteile die Elternzeit aufteilen bzw. auch beide in Teilzeit wiedereinsteigen möchten. Gute Lösungen finden sich oft, wenn alle Beteiligten an einem Tisch zusammenkommen.

Betriebsrat bzw. die/der Gleichstellungsbeauftragte: Der Betriebsrat bzw. die Gleichstellungsbeauftragte können, falls notwendig, als Unparteiische in den betrieblichen Entscheidungs- und Gestaltungsprozess rund um die Elternzeit involviert werden. Zudem können beide nachhaltig die Ausrichtung und Einstellung des Betriebes zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv beeinflussen.

Was Sie im Gespräch beachten sollten

Ziel des Gesprächs ist es, dass Sie und Ihre Vorgesetzten Planungssicherheit erhalten. Wenn Sie unsicher sind, ist es hilfreich, sich für den Gesprächseinstieg ein paar Sätze zurechtzulegen. Das gibt Ihnen Ruhe und Sicherheit.

Auch Ihre innere Einstellung zum Gesprächsinhalt ist von großer Bedeutung. Dass Sie Mutter oder Vater werden, ist eine frohe Botschaft – und das sollten Sie auch so kommunizieren. Entschuldigen Sie sich keinesfalls für die Elternzeit. Denn wenn Sie sich besorgt und negativ zeigen, kann das Gefühl allzu leicht auf Ihre Chefin oder Ihren Chef überspringen. Sie sind zusammengekommen, um gute Lösungen für Ihre Elternzeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden. Wenn Sie das Thema positiv und lösungsorientiert angehen, wird das gelingen.

Wie Sie sich in die Arbeitgeber-Perspektive hineinversetzen

Wenn Ihre Chefin oder Ihr Chef von Ihrem Mutter- oder Vaterglück erfährt, wird sich neben Freude voraussichtlich auch ein wenig Unsicherheit einstellen. Ihre Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass es in ihrem Bereich gut läuft. Somit stellt der vorübergehende Verzicht auf Ihre fachliche Kompetenz und Ihr betriebliches Wissen eine Herausforderung dar. Dazu kommt die Frage, ob und wie es denn nach dem Wiedereinstieg weitergeht und wie die Kinderbetreuung (verlässlich) geregelt werden kann.

Für Ihre Chefin oder Ihren Chef gibt es deshalb zunächst einige offene Fragen – und gegebenenfalls auch Bedenken. Denken Sie daran, dass er oder sie eine geeignete Vertretungslösung finden muss und dafür verlässliche Absprachen mit Ihnen treffen möchte, die die Erwartungen beider Seiten klären und Planungssicherheit gewähren. Versuchen Sie deshalb, sich in die Perspektive des Arbeitgebers hineinzuversetzen. Als Hilfe dafür finden Sie auf den folgenden Seiten eine Liste möglicher Bedenken. Sie erhalten in der Übersicht Anregungen, wie Sie im Gespräch auf einzelne Punkte eingehen und Ihren Vorgesetzten Sicherheit geben können.



Karsten Schmidt

Abteilungsleiter, Digital Competence Center STIHL

Herr Schmidt ist Vater von zwei Kindern. Nach der Geburt seiner Kinder nahm er jeweils zwei bis drei Monate Elternzeit. Seitdem arbeitet er bereits seit sieben Jahren teilweise aus dem Homeoffice.

Wie haben Sie damals das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten zur Elternzeit geführt?

Ich habe einen tollen Vorgesetzten. Wir haben im Vorhinein häufig über dieses Thema gesprochen. Um ihn darauf einzustellen, sprach ich bereits ein Jahr vor der Elternzeit mit ihm über Homeoffice. Ihn davon zu überzeugen war eine gute Vorbereitung für das Gespräch über Elternzeit. Als es dann so weit war, habe ich ihn nur noch darüber informieren müssen, dass ich in Elternzeit gehen werde. Damals war ich die erste Führungskraft überhaupt bei STIHL, die teilweise im Homeoffice arbeitete.

Welche Herausforderungen sind Ihnen bezüglich Homeoffice/ Elternzeit begegnet?

Herausforderungen gab es vor allem bei dem Thema Homeoffice. Manche Chefs mussten erst verstehen, dass ich auch von zu Hause aus genauso gut arbeite wie vor Ort im Büro. Dafür muss man robust und beide Seiten müssen kompromissbereit sein. Mit meinen Mitarbeitenden gab es kein Problem, für sie ist eine funktionierende Struktur und Ansprechbarkeit der Führungskraft die Hauptsache. Die ist für sie erhalten geblieben.

Wie war der Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit?

Das war kein Problem. Nach wenigen Wochen war ich in den Themen schon wieder drin und die Arbeit vom Homeoffice aus hat sich gut eingespielt.

Wie wichtig war das betriebliche Kita-Angebot für Ihre Familie?

Das war ein sehr wichtiges Angebot, denn ohne Kinderbetreuung hätten meine Frau und ich nicht arbeiten können. Es hat außerdem geholfen, dass die Betreuung von STIHL bezuschusst wurde und vor allem qualitativ hochwertig ist. So ist man sich sicher, dass die Kinder gut aufgehoben sind.

Wollen Sie noch etwas zu dem Thema loswerden?

Mein Appell ist: Einfach loslegen. Egal wo in der Hierarchie, überall sitzen Mamas und Papas, die alle die gleichen Probleme und Bedürfnisse haben.

STIHL ist ein international tätiger Motorsägen- und Motorgerätehersteller aus Waiblingen/Baden-Württemberg mit sieben Standorten und 20.094 Mitarbeitenden weltweit, davon fast 6.159 in Deutschland.



Checkliste:

Gute Argumente für Ihr Personalgespräch

Mögliche Bedenken – und wie Sie darauf eingehen können.

#1 Kommt die/der Beschäftigte nach der Elternzeit wieder

- Freude auf den Wiedereinstieg vermitteln
- Konkrete Ideen zum Wiedereinstieg erläutern: Wollen Sie zum Beispiel die bisherigen Aufgaben oder neue Tätigkeiten übernehmen?

#2 Wie „ersetzen“ wir die/den Beschäftigte(n)?

- Aufgaben und Verantwortlichkeiten komplett auflisten
- Erläutern, wer im Team Ihre Aufgaben übernehmen könnte

#3 Was muss vor der Elternzeit noch unbedingt erledigt werden?

- Liste mit Aufgaben erstellen, die vor der Elternzeit erledigt werden müssen, und diese nach Prioritäten ordnen

#4 Wie und wann geschieht die Übergabe?

- Konkrete Vorschläge zu zeitlicher und inhaltlicher Gestaltung der Übergabe machen: Welche Aufgaben müssen übergeben werden und bis wann? Wie soll die Übergabe verlaufen?

#5 Ist die/der Beschäftigte in der Elternzeit in dringenden Fällen erreichbar?

- Wohlüberlegte Entscheidung Ihrerseits
- Wenn es für Sie in Ordnung ist, sollten Sie auch eine Vorstellung davon haben, wie solche Anfragen gehandhabt werden sollen. Wollen Sie zum Beispiel über das Handy oder nur per E-Mail erreichbar sein?

#6 Hat sie/er Interesse an einer Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit?

- Wohlüberlegte Entscheidung Ihrerseits – es kommt oft gut an, den Kontakt zu halten und das Team weiter zu unterstützen sowie die Kinderbetreuung zu „testen“. Gerade das ElterngeldPlus macht es Müttern und Vätern leichter, Elterngeld und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren
- Wenn eine Teilzeitbeschäftigung infrage kommt, sollten Sie konkrete Ideen zur Gestaltung einbringen (zum Beispiel in Teilzeit und/oder im Homeoffice eine Auswahl bisheriger Aufgaben weiterführen/Vertretung im Krankheitsfall)

#7 Wie lange wird die/der Beschäftigte in Elternzeit sein?

- Geben Sie Ihre zu diesem Zeitpunkt beste Einschätzung
- Versichern Sie Ihrer/Ihrem Vorgesetzten, so früh wie möglich Bescheid zu geben, falls sich der Zeitpunkt ändern sollte, und vermeiden Sie möglichst eine „Salamitaktik“, indem Sie Ihre Elternzeit in mehreren kleinen Schritten verlängern

#8 Wie verhindern wir einen Qualifikationsverlust? Hat sie/er Interesse an einer Weiterbildung in der Elternzeit?

- Wohlüberlegte Entscheidung Ihrerseits – wie hoch ist das Risiko im Hinblick auf Dauer der Elternzeit und Arbeitsumfeld?
- Im Falle einer Zustimmung sollten Sie konkret Ideen zur Gestaltung einbringen (zum Beispiel Wunschinhalte der Weiterbildung)



Paula Richter

Leiterin Personal, IMM electronics GmbH

Ihr Unternehmen beschäftigt viele Mitarbeitende in Produktion und Außendienst. Welche Möglichkeiten gibt es hier, um Eltern- oder Pflegezeit und den Wiedereinstieg gut zu regeln?

Richtig, ca. 60 Prozent unserer Arbeitsplätze sind nicht homeofficefähig. Individuelle Lösungen sind hier unser Ansatz. Das beginnt mit Teilzeitregelungen, die wir immer gewähren, und umfasst auch Elternzeitregelungen. Dabei passen wir die Arbeitszeit auch abweichend von unseren Kernarbeitszeiten individuell an die persönliche Lebenssituation an und genehmigen kurzfristige Verschiebungen der Urlaubsplanungen, um unvorhergesehene Herausforderungen bewältigen zu können.

Welche Bedeutung hat aktive Kommunikation bei der Umsetzung Ihrer Modelle?

Kommunikation spielt die zentrale Rolle. Wir haben extra eine Stabsstelle mit angegliederter Arbeitsgruppe im Unternehmen etabliert, die sich mit Maßnahmen zur Umsetzung von Vereinbarkeit befasst. Es gibt feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Mitarbeitenden und eine Unternehmensvereinbarung, die unterschiedliche Möglichkeiten aufzeigt als Handlungsrahmen. Gute Planung ermöglicht Vieles. Meine Kollegin Peggy Drechsel, Leiterin Controlling, wünschte sich beispielsweise, nach vier Monaten voller Elternzeit wieder in Elternzeit einsteigen zu können. Wir haben dann gemeinsam ein Modell entwickelt, bei dem sie nach Abstimmung auch ihr Neugeborenes mit zur Arbeit bringen konnte. Um Verständnis für dieses Modell zu erlangen, war Kommunikation unabdingbar.

Welche Herausforderungen entstehen durch Eltern- bzw. Pflegezeit und Wiedereinstieg?

Die größte Herausforderung ist die Unvorhersehbarkeit. Das bedeutet, dass es nicht für alles Standardprozesse gibt und alle einen hohen Grad an Flexibilität und Verständnis aufbringen müssen. Aber wir stellen uns dieser Herausforderung und versuchen täglich die unterschiedlichen Interessen unter einen Hut zu bekommen.

IMM electronics GmbH ist ein weltweit agierender mittelständischer Dienstleister in Electronic Engineering and Manufacturing Services inklusive Aftersales-Service und Logistik aus Mittweida/Sachsen. Das Unternehmen beschäftigt 150 Mitarbeitende.

Eigene Vorschläge: was Sie einbringen können, um Elternzeit und Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten

Wenn Sie auf Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten zugehen, ist für sie oder ihn zunächst unklar, wie Ihre Aufgaben während Ihrer Abwesenheit erledigt werden sollen. Mit eigenen Ideen und Vorschlägen zeigen Sie von Anfang an, wie Lösungswege aussehen können. Das gibt Ihren Vorgesetzten Sicherheit und zeigt, dass Sie sich einbringen. Im Folgenden haben wir zusammengestellt, welche Vorschläge Sie machen können und was Sie dabei beachten sollten.

| Die Übergabe reibungslos gestalten

Mit Blick auf die Zeit, in der Sie nicht im Unternehmen sein werden, ist auch die Übergabe Ihrer Aufgaben ganz entscheidend. Ihrem Arbeitgeber ist es ein wichtiges Anliegen, dass Ihre Aufgaben nahtlos fortgeführt werden. Für Ihre Vertreterin oder Ihren Vertreter ist die Übergabe eine unverzichtbare Hilfe für die neue Tätigkeit. Gern gesehen sind deshalb Vorschläge, wie sich die Übergabe zeitlich und inhaltlich gestalten lässt.

| Den Kontakt halten

Wenn Sie mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten auch in der Elternzeit in Kontakt bleiben, pflegen Sie Ihre sozialen Beziehungen und bleiben auf dem Laufenden. Auch für diesen Austausch sollten Sie eigene Vorschläge einbringen: Wie häufig möchten Sie während der Elternzeit bei der Arbeit vorbeischauchen? Auf welchem Weg soll der Informations- und Erfahrungsaustausch stattfinden: per E-Mail, via Intranet, durch regelmäßige persönliche Treffen? Wer soll Ihre Kontaktperson während der Elternzeit sein?

| Während der Elternzeit arbeiten

Falls Sie sich entschließen, in der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten, sollten Sie konkrete Vorstellungen haben, welche Aufgaben Sie auf stundenreduzierter Basis weiterhin erfüllen können – entweder im Büro oder aber auch von zu Hause aus. Viele Arbeitgeber haben im Zuge der Corona-Pandemie neue Möglichkeiten geschaffen. Gerade in der Elternzeit lassen sich so Wegezeiten von und zur Kinderbetreuung verringern – und im Notfall sind Sie schneller zur Stelle.

| Während der Elternzeit die Qualifikationen erweitern

Wollen Sie sich während der Elternzeit weiterbilden, stellen sich zum Teil ähnliche Fragen wie zum Thema Teilzeit. Möchten Sie beispielsweise Ihr bisheriges Wissen in Ihrem Bereich vertiefen, auffrischen oder ganz neue Inhalte erschließen? Auch auf diese Fragen sollten Sie Antworten parat haben. Wichtig ist hierbei: Möchten Sie nach dem Wiedereinstieg die bisherige Tätigkeit wieder aufnehmen, oder kommt für Sie eine neue Aufgabe in Betracht? Vielleicht ist Ihnen Letzteres lieber, weil Sie sich inhaltlich neu orientieren möchten. In diesem Fall sollten Sie sich überlegen, welche Inhalte für eine Weiterbildung infrage kommen. Zudem sollten Sie vorab klären, ob die von Ihnen gewünschte Weiterbildung über betriebliche Angebote abgedeckt werden kann oder ob sich dafür ein externer Dienstleister anbietet. Machen Sie sich zudem schon einmal Gedanken, ob Sie einen Teil der Kosten übernehmen können und dies auch möchten.

Zusammenfassend sollten Sie am Gesprächsende nochmals deutlich machen: Ihnen ist es wichtig, dass Elternzeit und Wiedereinstieg für beide Seiten gut verlaufen. Dafür werden Sie sich engagieren. Vermitteln Sie Ihren Vorgesetzten die Botschaft: Sie freuen sich sowohl auf die Elternzeit als auch auf den zukünftigen Wiedereinstieg.



Nina Straßner

Head of Diversity & People Programs SAP Germany

„Das Thema Familie und berufliche Vereinbarkeit nimmt erst dann wirklich Fahrt auf, wenn es kein ‚Geschlecht‘ mehr hat. Wenn uns spontan beide Elternteile einfallen, wenn es um Care-Arbeit und genauso um Karrierethemen geht.“

Welche Rolle spielen berufstätige Väter bei Ihnen?

Männer sollten am Arbeitsplatz aus vollem Herzen „Vater“ werden und sein können. Sie sollen in dieser persönlichen Eigenschaft sichtbar sein und der Familie einen hohen Stellenwert einräumen können – und zwar ohne Sorge vor Nachteilen. Nur so kann es auch für Mütter im Beruf einfacher werden. Selbstverständlich ist die gesetzliche Elternzeit hier ein gutes Mittel, jedoch sind die Dauer der Elternzeit und auch die Verteilung unter Müttern und Vätern noch sehr unterschiedlich. Auch nach der Elternzeit sind langfristige Umverteilungen der Care-Arbeit nicht häufig.

Welche zusätzlichen Maßnahmen ergreift SAP, um die Vereinbarkeit zu fördern?

SAP hat sich daher für eine zusätzliche Möglichkeit parallel zur gesetzlichen Elternzeit entschieden: die Väterzeit. Gleichgeschlechtliche Paare und Väter können während des achtwöchigen Mutterschutzes der Partnerin ihre Arbeitszeit um 20 Prozent reduzieren, ohne dabei Gehaltseinbußen hinnehmen zu müssen. Die gewonnene Zeit können sie verteilen, wie es am besten zur individuellen Familiensituation passt. Gerade am Anfang stellen sich Weichen.

Wie wirkt sich die Väterzeit aus?

Mit der Väterzeit erreichen wir, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch seitens männlicher Mitarbeiter thematisiert wird und die Diskussion an den heimischen Küchentisch kommt. Familien sind individuell, Mütter und Väter auch. Arbeitgeber sollten darauf reagieren können, die Väterzeit lohnt sich für alle.

SAP ist ein weltweit tätiges Unternehmen aus Walldorf/Baden-Württemberg, das Software für die Steuerung von Geschäftsprozessen anbietet. Rund um die Welt arbeiten hier 105.000 Mitarbeitende, davon mehr als 25.000 in Deutschland.



Checkliste:

Was Sie vor dem Personalgespräch beachten sollten

#1 Frühzeitig das Gespräch suchen

Gehen Sie so früh wie möglich auf Ihre Vorgesetzten zu, damit alle Seiten früh genug planen können.

#2 Sämtliche Aufgaben auflisten

Machen Sie eine Aufstellung aller Tätigkeiten, für die Sie zuständig sind. So können Sie gemeinsam überlegen, wer welche Aufgaben übernehmen kann.

#3 Über Arbeitszeitmodelle informieren

Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Arbeitszeitmodelle Ihres Unternehmens. So wissen Sie bereits, welche Möglichkeiten Ihnen offenstehen.

#4 Ziele klar formulieren

Wann wollen Sie wieder einsteigen?
Mit wie vielen Stunden?
Je konkreter Ihre Vorstellungen für die Elternzeit und den Wiedereinstieg sind, desto besser können alle planen.

#5 Eigene Ideen einbringen

Ob für die Übergabe oder die Vertretung – bringen Sie eigene Vorschläge ein. So tragen Sie dazu bei, dass alles reibungslos läuft.

#6 Weiterbildung klären

Wenn Sie die Elternzeit dafür nutzen möchten, sich weiterzubilden, informieren Sie sich vorab über Inhalte, Anbieter und Kosten.

#7 Kolleginnen und Kollegen einbeziehen

Sprechen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen darüber, wie Ihre Aufgaben verteilt werden könnten, und erhalten Sie dadurch Ideen für Vertretungslösungen.

#8 Sie haben eine frohe Botschaft

Gehen Sie positiv und lösungsorientiert in das Gespräch. In Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen werden Sie eine gute Lösung finden.

Weiterführende Informationen:

„Elterngeld und Elternzeit – für Geburten ab 01.09.2021“, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2022.

„Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – für Geburten bis 31.08.2021“, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2021.

Die Publikationen sind abrufbar unter [bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de).

3

Familienbewusste Arbeitsbedingungen



Zur richtigen Zeit am richtigen Ort

Wer nach der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigt, steht vor der Herausforderung, die Anforderungen am Arbeitsplatz mit den familiären Bedürfnissen zu vereinbaren: Was kann ich machen, wenn die Kita am frühen Nachmittag schließt? Wie gehe ich damit um, wenn die Betreuungseinrichtung weit von meinem Arbeitsplatz entfernt ist und ich in Zeitnot gerate? Welche Möglichkeiten habe ich, wenn mein Kind noch klein ist und ich mehr Zeit mit ihm verbringen möchte?

Auch falls Sie pflegebedürftige Angehörige haben, stellen sich ähnliche Fragen. Zum Beispiel dann, wenn für Arzttermine längere Mittagspausen nötig sind oder wenn Ihre Angehörigen vormittags längere Zeit Ihre Hilfe benötigen.

Der Schlüssel für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wenn Sie Betreuungs- oder Pflegeaufgaben haben, sind familienbewusste Arbeitsbedingungen ein zentraler Schlüssel, um die familiären mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Es gibt unterschiedliche Hebel, an denen Sie und Ihre Vorgesetzten ansetzen können, um Ihre Arbeitsbedingungen familienbewusst zu gestalten: Die Länge der Arbeitszeit kann angepasst werden – wobei Teilzeitarbeit nicht der klassische „Halbtagsjob“ sein muss, auch sogenannte vollzeitnahe Modelle mit 70 oder 80 Prozent der betrieblich vereinbarten Regelarbeitszeit werden von vielen Eltern genutzt. Weitere Hebel sind die Lage der Arbeitszeiten, die Verteilung der Arbeitstage über die Woche und der Arbeitsort. Diese lassen sich so ausgestalten, dass Ihre familiäre Verantwortung berücksichtigt wird, ohne berufliche Aspekte aus dem Blick zu verlieren.

In diesem Kapitel stellen wir Ihnen die vier familienbewussten Arbeitsmodelle vor, die am weitesten verbreitet sind: Gleitzeit, Teilzeit, Jobsharing und mobiles Arbeiten. Sie erfahren, welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten und was organisatorisch zu beachten ist. Zudem erhalten Sie Tipps, wie Sie sich auf das Gespräch mit Ihren Vorgesetzten vorbereiten.



Gleitzeit

Gleitzeit ist in vielen Unternehmen bereits bewährte Praxis. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können im Rahmen betrieblicher Regeln Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen. Dabei kann die Länge der Arbeitszeiten beibehalten oder verringert werden. Gleitzeit verschafft Beschäftigten und Arbeitgebern somit größere zeitliche Flexibilität. Denn dadurch lassen sich die Arbeitszeiten an den jeweiligen Bedarf anpassen. Beschäftigte können sich so Freiraum verschaffen, wenn kurzfristig familiäre Verpflichtungen entstehen.

Organisatorische Voraussetzungen

| Wenn die Arbeitszeiten individuell ausgestaltet werden sollen, müssen Sie sich gut mit Ihren Kolleginnen und Kollegen abstimmen, damit Prozesse im Unternehmen reibungslos laufen.

Rechtliche Rahmenbedingungen¹

| Ihnen steht bei einer Arbeitszeit zwischen sechs und neun Stunden eine mindestens 30-minütige und bei einer Arbeitszeit über neun Stunden eine 45-minütige Ruhepause zu.

| Bei einer Gleitzeitregelung wird in der Regel in der Betriebsvereinbarung eine Kernzeit festgelegt. In dieser müssen Sie anwesend sein.

¹ Die Gleitzeit oder gleitende Arbeitszeit wird in der Regel durch eine Betriebsvereinbarung (im öffentlichen Dienst durch Dienstvereinbarung) geregelt. Das Modell soll Beschäftigten helfen, ihre Arbeitszeiten frei zu bestimmen, soweit die Kernarbeitszeit nicht betroffen ist. Die Höchstgrenzen der Arbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz dürfen nur eingeschränkt durch vertragliche Vereinbarungen überschritten werden.



Karin Münstermann

CSR-Koordinatorin, Bernd Münstermann GmbH & Co. KG

Jede Familie hat andere Bedürfnisse und steht vor ganz unterschiedlichen Herausforderungen, auf die eingegangen werden muss.

Mit individuellen und flexiblen Lösungsansätzen wollen wir unsere Mitarbeitenden ermutigen, sich eine angemessene Auszeit von beruflichen Tätigkeiten für ihre Familie zu nehmen. Offene und transparente Unternehmenskommunikation und großes Verständnis für die Bedürfnisse von Familien ist dabei das A und O. „Familie“ ist auch „Arbeit“.

Dass unsere Mitarbeitenden über ihre flexiblen Möglichkeiten sowohl für die Eltern- als auch Pflegezeit Bescheid wissen, zeigt sich am Beispiel einer Kollegin: In individueller Absprache mit ihrem Vorgesetzten beantragte sie zuerst eine Elternzeit von drei Jahren, stieg dann aber – auf eigenen Wunsch – bereits nach anderthalb Jahren wieder mit einer 20-Stunden-Stelle ein. Sie gab ihr Kind zu einer Tagesmutter, die von uns vermittelt wurde. Sie berichtete mir, dass die enge Zusammenarbeit zwischen den Kolleginnen und Kollegen und deren Verständnis und Einsatz füreinander ihr den Druck nehmen, sich zwischen Familie und Beruf entscheiden zu müssen. In Notfällen springt man füreinander ein und findet auch kurzfristig Ersatz.

Mitarbeitende von zu pflegenden Angehörigen unterstützen wir durch drei ausgebildete Mitarbeitende als Pflegeguides, die gezielt die Kontakte zu sozialen Einrichtungen, Beratung und konkrete Hilfen vermitteln können.

Die Bernd Münstermann GmbH aus Telgte/Nordrhein-Westfalen ist in der Konstruktion und Fertigung von Sonderanlagen tätig. Die Belegschaft umfasst 240 Mitarbeitende.

Teilzeit

Unter Teilzeit wird jedes Arbeitsverhältnis verstanden, dessen Arbeitszeit geringer ist als die betrieblich vereinbarte Regelarbeitszeit. Das Spektrum reicht von zeitlich sehr geringen bis zu vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnissen (über 30 Stunden). Auf Grundlage einer vereinbarten Jahresarbeitszeit sind zwei Varianten möglich: erstens eine gleichbleibende Anzahl von Wochenstunden und zweitens eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr.

Organisatorische Voraussetzungen

- | Damit Teilzeitmodelle gelingen, sind klare Absprachen wichtig. Das gilt insbesondere dafür, wie Aufgaben verteilt und wie Anwesenheit und Vertretungsregeln gestaltet werden.
- | Zentral ist auch, dass Führungskräfte das Arbeitsmodell unterstützen und Kolleginnen sowie Kollegen es akzeptieren.

Rechtliche Rahmenbedingungen¹

- | Einen Anspruch auf eine geringere Arbeitszeit haben Sie grundsätzlich dann, wenn Ihr Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung). Außerdem muss Ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden haben.
- | Während der Elternzeit kann Ihr Arbeitgeber Ihnen nur in Ausnahmefällen kündigen. Der besondere Kündigungsschutz beginnt, sobald Sie Ihre Elternzeit anmelden, aber frühestens eine Woche vor dem Beginn der Anmeldefrist (s. Seite 44 Übersicht Fristen).
- | Sie erhalten einen Lohnanteil, der mindestens dem Anteil Ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin oder eines vergleichbaren Arbeitnehmers entspricht.
- | Wenn Sie Ihre Arbeitszeit verringern wollen, müssen Sie dies spätestens drei Monate vorher schriftlich oder mündlich anmelden. Dabei müssen Sie auch angeben, um wie viele Stunden Sie verringern wollen.

1 Für Teilzeitmodelle außerhalb der Elternzeit gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Darüber hinaus sind die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (bmas.de) anwendbar. Auch tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeit müssen beachtet werden.

Eine verlässliche Kinderbetreuung für den erfolgreichen Wiedereinstieg – lokale Bündnisse für Familie helfen weiter

Wer nach einer familienbedingten Auszeit wieder in den Beruf einsteigen möchte, benötigt eine verlässliche Kinderbetreuung. Doch welche Angebote gibt es vor Ort? Und: Welche Betreuungslösung passt am besten zu den Arbeitszeiten beider Elternteile?

Lokale Bündnisse für Familie sind ideale Ansprechpartner für Mütter und Väter, die den Wiedereinstieg in den Beruf planen. Sie geben einen Überblick über die Angebote vor Ort – von der Tagesmutter oder dem Tagesvater über die Nachmittagsbetreuung bis hin zur Ferienfreizeit. Dafür gestalten sie unter anderem Betreuungswegweiser im Internet, organisieren Informationsbörsen oder bieten Servicestellen mit gezielter Beratung. Bundesweit setzen sich rund 520 lokale Bündnisse für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.

Welches lokale Bündnis in Ihrer Nähe aktiv ist, erfahren Sie unter:

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de



Brückenteilzeit

Grundsätzlich ist zu empfehlen, die Teilzeitbeschäftigung nach der Elternzeit befristet zu vereinbaren, um so das Risiko auszuschließen, später unter Umständen nicht wieder auf die ursprüngliche Stundenzahl aufstocken zu können. Wer bei einem Arbeitgeber mit mehr als 45 Beschäftigten arbeitet, dem ermöglicht die ebenfalls im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerte „Brückenteilzeit“ eine zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit. Die reduzierte Arbeitszeit ist von mindestens einem Jahr bis maximal fünf Jahren möglich und kann zwölf Monate nach Beendigung erneut beantragt werden. Auch tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeit müssen beachtet werden.

Jobsharing

Jobsharing ist ein Teilzeitmodell, bei dem sich zwei Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen. Die Arbeitszeiten werden durch die beiden Partnerinnen und Partner festgelegt. Dabei sollte das Pensum langfristig weitgehend gleichmäßig verteilt sein.

Organisatorische Voraussetzungen

- | Sie brauchen eine Kollegin oder einen Kollegen, mit der oder dem Sie sich gut ergänzen: Sie haben ähnliche Qualifikationen, aber möglichst verschiedene Zeitbedürfnisse. Außerdem sollten Sie sich gut verstehen und aufeinander verlassen können, um die nötige Koordination gemeinsam zu bewältigen.
- | Zudem müssen Sie sowohl untereinander als auch mit den anderen Kolleginnen und Kollegen gut kommunizieren können, damit aus der Doppelbesetzung kein Nachteil für die betrieblichen Abläufe entsteht.

Rechtliche Rahmenbedingungen¹

- | Sie und Ihre Vorgesetzte oder Ihr Vorgesetzter können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen. In der Regel können Sie sich mit Ihrer Jobsharing-Kollegin oder Ihrem Jobsharing-Kollegen über die Aufteilung der Arbeitszeit selbst einigen.
- | Sie dürfen nicht gekündigt werden, wenn Ihre Jobsharing-Kollegin oder Ihr Jobsharing-Kollege das Arbeitsmodell nicht mehr nutzen will.
- | Zumeist müssen Sie zustimmen, dass Sie Ihre Kollegin oder Ihren Kollegen vertreten, wenn sie oder er verhindert ist.

¹ Auch hier gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie eventuell bestehende Tarifverträge.



Diana Kortmann

Bereichsleitung, Lebenshilfe Langenhagen Wedemark

Vom Minijob zur Bereichsleitung: Diana Kortmann startet mit ein paar Stunden während ihrer Elternzeit und leitet nun im Jobsharing-Modell einen eigenen Bereich bei der Lebenshilfe Langenhagen Wedemark.

Einstieg im Rahmen eines Minijobs

Frau Kortmann, Erzieherin und Dipl.-Sozialpädagogin, stieg während ihrer ersten Elternzeit mit einem Minijob bei der Lebenshilfe ein. Mit fünf Stunden pro Woche unterstützte sie bei der Konzeptüberarbeitung des Krippenbereichs. Frau Kortmann war begeistert von dieser Möglichkeit und Unterstützung und blieb im Unternehmen.

Aufstieg dank Jobsharing

Nach ihrer zweiten Elternzeit stieg Frau Kortmann mit 16,5 Stunden wieder im Gruppendienst ein. Sie blieb im Gespräch mit ihrer Vorgesetzten und äußerte den Wunsch nach mehr Verantwortung. Als die Stelle als Leitung des heilpädagogischen Bereichs vakant war, bewarb sie sich unter der Bedingung, diese nicht (wie vorgesehen) in Vollzeit zu übernehmen. Gemeinsam entschied man sich für das Modell des Jobsharings. Die Vollzeitstelle wird hierbei auf mindestens zwei Mitarbeitende aufgeteilt. Um ihr berufliches und privates Leben besser zu vereinbaren, kann Frau Kortmann von weiteren Maßnahmen wie Homeoffice, Gleitzeit oder der Floating-Vereinbarung, bei der die Arbeitszeit je nach Bedarf der Kita und zeitlichen Ressourcen der Mitarbeitenden zwischen 20 und 25 Stunden betragen kann, profitieren.

Mehr Flexibilität mit dem Kombi-Job-Modell

Sollte Frau Kortmann ihre Stunden weiter aufstocken wollen, bietet die Lebenshilfe auch hier eine flexible Möglichkeit: das Kombi-Job-Modell. Hier erbringen Mitarbeitende in zwei verschiedenen Teilzeitstellen ihre gewünschte Gesamtarbeitszeit. So tritt beispielsweise eine junge Hochschulabsolventin, die in Vollzeit arbeiten möchte, eine auf 20 Stunden angelegte Stelle als Koordinatorin des Familienunterstützenden Dienstes an. Die restlichen 18 Stunden werden im Bereich Wohnen mit Assistenz abgeleistet.

Die Lebenshilfe Langenhagen Wedemark ist ein Träger in der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe. Insgesamt betreuen ca. 200 Mitarbeitende insgesamt mindestens 450 Menschen in elf verschiedenen Einrichtungen.

Mobiles Arbeiten

Während der Corona-Pandemie sind mobiles Arbeiten und Homeoffice in den Fokus gerückt. Unter mobilem Arbeiten versteht man das telekommunikationsgestützte Arbeiten an einem flexiblen Ort außerhalb des Unternehmens, meistens von zu Hause aus. Die Erfahrungen aus der Pandemie haben zu einem Kulturwandel in vielen Unternehmen und in den Köpfen von Führungskräften geführt. Denn Homeoffice ermöglicht eine flexiblere Arbeitsorganisation, die mehr Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet, z. B. durch verkürzte Wegezeiten. Während in der Pandemie viele zu Hause arbeiteten, wird es in der Folge wieder um alternierende Homeoffice-Modelle gehen. Mobiles Arbeiten wird häufig als ergänzende Option gewünscht, die das Arbeiten in Präsenz nicht vollkommen ersetzen soll. Wie Sie persönlich das hybride Arbeiten aus Homeoffice und Präsenz gestalten, stimmen Sie individuell mit Ihrem Arbeitgeber ab.

Organisatorische Voraussetzungen

- | Es ist nicht zwingend notwendig, dass Sie durchgängig persönlich anwesend sind, um die Aufgaben zu erledigen.
- | Alle (oder zumindest die allermeisten) Informationen, die Sie benötigen, um Ihre Aufgaben zu erledigen, stehen Ihnen elektronisch unter Berücksichtigung von Datenschutzerfordernissen zur Verfügung.
- | Ihre Arbeitsergebnisse lassen sich elektronisch übermitteln.
- | Mobiles Arbeiten erfordert geeignete räumliche Voraussetzungen (Arbeitsplatz, Telekommunikationsanschlüsse).

Rechtliche Rahmenbedingungen¹

- | Mobiles Arbeiten ist gesetzlich nicht geregelt. Es gibt weder einen gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten noch eine Pflicht, an mobilem Arbeiten teilzunehmen.
- | Telearbeit ist im Vergleich zu mobilem Arbeiten in der Arbeitsstättenverordnung definiert. Man versteht darunter einen vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten. Bedingungen der Telearbeit müssen arbeitsvertraglich festgelegt werden.

Mehr Informationen zu Rechten und Pflichten beim mobilen Arbeiten finden Sie auf den Seiten des Bundesarbeitsministeriums ([bmas.de](https://www.bmas.de)).

1 Mobiles Arbeiten als solches ist nicht gesetzlich fixiert. In der Regel sollten die Bedingungen durch eine Betriebsvereinbarung (im öffentlichen Dienst durch Dienstvereinbarung) festgehalten werden. Es sollten Regelungen enthalten sein über die Arbeitszeit, den Arbeits- beziehungsweise Einsatzort, Kostenerstattungen und eventuell Haftungsfragen. Für alle Arbeitsmodelle in Kombination mit Teilzeit gelten zusätzlich die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Darüber hinaus sind die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes anwendbar.



Robert Duchstein

Geschäftsführer, Buchhandlung Reuffel in Koblenz

Interview mit Robert Duchstein, Geschäftsführer der Buchhandlung Reuffel in Koblenz

Wie regeln Sie Elternzeit und Wiedereinstieg?

Wichtig sind gute Planungsstrukturen und klare Verantwortlichkeiten. Unsere Geschäftsführung und unsere Führungskräfte sind regelmäßig im Austausch, um vorausschauend und kurzfristig planen zu können. Für reibungslose Abläufe rotieren unterschiedliche Teams und unsere digitale Einsatzplanung erleichtert viel. Eine gute Personalausstattung ist wesentlich, damit Abwesenheiten gut abgefangen werden können. Da beim Wiedereinstieg Teilzeit die Regel ist, wird der andere Teil von Azubis oder aus dem Personalbestand ergänzt.

Welche Bedeutung hat aktive Kommunikation?

Eine aktive Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, in beide Richtungen, ist das A und O. Wir leben eine Kultur des Miteinanders, persönliche Bedürfnisse werden berücksichtigt. Das ist eine gute Basis für Auseinandersetzungen, die Kommunikation fällt so allen leichter. Unsere Mitarbeitenden haben sehr unterschiedliche Lebenswege und es soll für jeden möglich sein, zu leben, wie er oder sie möchte. Während der Elternzeit den Kontakt zu halten, ist bei uns ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Wie funktionieren Elternzeit und Wiedereinstieg in Ihrem Team?

Einer Teamleitung wollten wir z. B. nach anderthalb Jahren die Rückkehr ermöglichen und haben eine Stellvertretung eingesetzt. Die Stellvertretung ist in der Abwesenheit gewachsen und hat eigene Ambitionen. Wir haben uns hier für eine neue Konstellation aus Leitung und Stellvertretung entschieden. Auch die Stellvertretung behält bestimmte Kompetenzen bei.

Ein weiteres Beispiel ist unser kaufmännischer Leiter, der nach einem kleinen Mädchen noch Zwillinge bekommen hat. Seine Rolle ist für die Stabilität des Unternehmens entscheidend, und wir haben uns in diesem Fall auf vier Mal einen Monat Elternzeit, verteilt über einen Zeitraum von 14 Monaten, geeinigt. Es ist wichtig, dass Mitarbeitende ihre Vorstellungen und Wünsche äußern und der Arbeitgeber sagt, was machbar ist.

Das Unternehmen Reuffel ist eine inhabergeführte Buchhandlung mit sechs Standorten in Deutschland. Rund 100 Mitarbeitende sind hier insgesamt beschäftigt.

Das Gespräch mit den Vorgesetzten: was Sie beachten sollten, wenn Sie Ihre Arbeitszeiten bzw. Ihren Arbeitsort flexibilisieren möchten

Richtig umgesetzt sind familienbewusste Arbeitsbedingungen für Sie und Ihre Vorgesetzten von Vorteil: Sie erhalten die notwendige Flexibilität und Verlässlichkeit, um Zeit mit der Familie zu verbringen. Ihre Vorgesetzten können sich auch in Zukunft auf Sie als qualifizierte und motivierte Fachkraft verlassen. Nicht zuletzt der Arbeitsalltag unter Pandemiebedingungen hat gezeigt, dass flexible Arbeitsbedingungen keine Ausnahme für Mütter und Väter mehr sind, sondern – gerade auch im Hinblick auf die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten – mehr und mehr zur Selbstverständlichkeit für Beschäftigte in allen Lebenslagen werden. Gerade junge Fachkräfte fordern solche Möglichkeiten immer deutlicher ein. Gehen Sie also mit dem Bewusstsein in das Gespräch, dass Sie keine Unmöglichkeiten fordern, und bleiben Sie, auch wenn Sie schon eine klare Vorstellung haben, kompromissbereit.

Denn die Umstellung Ihres Arbeitsmodells wirft für Sie und Ihre Vorgesetzten einige Fragen auf, die auch unterschiedliche Antworten nach sich ziehen können. Klären Sie diese Fragen für sich vor dem Gespräch und zeigen Sie Ihren Vorgesetzten, dass Sie sich intensiv mit der Thematik beschäftigt haben.

| Welches Arbeitsmodell passt am besten zur familiären Situation?

Das passende Arbeitsmodell hängt sowohl vom dem Alter Ihrer Kinder und den Betreuungsmöglichkeiten als auch von Ihrer persönlichen Karriereplanung ab. Welche Vorstellungen und Möglichkeiten sieht Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin, berufliche und familiäre Aufgaben partnerschaftlich zwischen Ihnen beiden aufzuteilen? Entscheiden Sie daher sorgfältig, ob und in welchem Umfang Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren (Teilzeit oder Brückenteilzeit), zeitlich verteilen (Gleitzeit), räumlich verteilen (Telearbeit/Homeoffice) oder mit einer Kollegin oder einem Kollegen teilen (Jobsharing) möchten.

| Welche Modelle wurden in Ihrem Unternehmen bereits eingesetzt?

Der Erfolg familienbewusster Arbeitsmodelle hängt von der Art Ihrer Tätigkeit und der Kultur in Ihrem Unternehmen ab. Informieren Sie sich, welche Arbeitsmodelle bereits erfolgreich in Ihrem Unternehmen genutzt wurden. Erfolgreiche Beispiele helfen, Ihre Vorgesetzten zu überzeugen, und erleichtern Ihnen die Umstellung Ihrer Arbeitsbedingungen. Auch wenn Sie und Ihr Unternehmen im Zuge der Corona-Pandemie gute Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice gemacht haben, machen Sie sich klar, dass dies in Ihrer neuen Situation ggf. nicht genauso gut funktioniert. Homeoffice kann Wegezeiten verkürzen und Arbeitszeiten flexibilisieren, aber keine fehlende Kinderbetreuung kompensieren.

| Wie werden die Aufgaben auch zukünftig erfolgreich erledigt?

Machen Sie sich Gedanken darüber, welche Ihrer Aufgaben Sie mit reduzierter Arbeitszeit noch bewältigen und welche Aufgaben Sie abgeben können. Für Letztere sollten Sie Vorschläge machen, wie und von wem sie zukünftig erledigt werden können. Was können Sie gut im Homeoffice erledigen bzw. macht Homeoffice es sogar möglich, dass Sie weiter Vollzeit arbeiten können? Für ein Jobsharing sollten Sie bereits eine Kollegin oder einen Kollegen gefunden und die Arbeitsteilung mit ihr oder mit ihm grob abgestimmt haben.

| Was sind Ihre Rechte und Pflichten?

Die Einführung familienbewusster Arbeitsbedingungen wird in Deutschland z. B. durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz rechtlich unterstützt. Im Gesetz werden aber auch Pflichten für Beschäftigte definiert. Informieren Sie sich gut über die gesetzlichen Rahmenbedingungen.

| Mit welchen Argumenten können Sie überzeugen?

Legen Sie sich vor dem Gespräch mit Ihrer Chefin oder Ihrem Chef die wichtigsten Argumente für die Flexibilisierung Ihrer Arbeitszeiten bzw. die Verlagerung von Tätigkeiten ins Homeoffice zurecht.

| Auf welche Bedenken sollten Sie vorbereitet sein?

Wenn Sie ein familienbewusstes Arbeitsmodell nutzen, bringt dies neben Vorteilen auch Herausforderungen für Ihre Vorgesetzten mit sich. Auf der folgenden Seite finden Sie mögliche Bedenken von Vorgesetzten sowie Anregungen, wie Sie darauf eingehen können.



Checkliste:

Gute Argumente für Ihr Personalgespräch

#1 „Wenn ich Ihnen jetzt den Einstieg in ein Teilzeitmodell genehmige, werden Sie sicher nicht mehr zur Vollzeitarbeit zurückkehren.“

„Ich möchte später wieder in Vollzeit arbeiten – wenn mein Kind etwas älter ist.“

#2 „Wenn Sie von zu Hause aus arbeiten, kann ich Ihren Fortschritt überhaupt nicht überblicken.“

„Lassen Sie uns Ziele vereinbaren, an denen der Arbeitsfortschritt gemessen wird – genau wie bei der Arbeit im Büro.“

#3 „Wenn jeder arbeitet, wann er möchte: Wie soll dann die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen funktionieren?“

„Wir können Besprechungs- oder Kernzeiten festlegen, zu denen alle anwesend sind.“

#4 „Wenn ich für einen Arbeitsplatz zwei Leute einstelle, entstehen mir doppelt so hohe Lohnnebenkosten.“

„Bedenken Sie aber auch, dass in Teilzeit arbeitende Beschäftigte produktiver, effizienter und innovativer sind. Außerdem können wir uns gegenseitig kompetent vertreten, wenn einer krank oder im Urlaub ist.“

#5 „Das wird garantiert Probleme geben, wenn Sie sich einen Arbeitsplatz teilen.“

„Mit einem Konzept, das die Abstimmung und Vertretung klar regelt, können wir Probleme von Anfang an vermeiden.“

Weiterführende Informationen:

- „**Teilzeit – alles, was Recht ist**“, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019
- Flyer „**Brückenteilzeit**“, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019
- „**Nur das Ergebnis zählt! Leitfaden für mobiles Arbeiten in Betrieben**“, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2019
- „**Väter und Vereinbarkeit – Leitfaden für eine väterorientierte Personalpolitik**“, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2019

Die Publikationen sind abrufbar unter bmas.de und bmfsfj.de

Bürgertelefon zum Thema Teilzeit:

Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales können Sie sich zum Thema Teilzeit unter der Telefonnummer 030 / 221 911 005 informieren.

Das Bürgertelefon ist montags bis donnerstags zwischen 8 und 20 Uhr erreichbar.



4

Impulse zu betrieblicher Vereinbarkeitspolitik – Interview mit Dr. David Juncke

Welche großen Entwicklungen konnten Sie in den letzten Jahren bei der partnerschaftlichen Vereinbarkeit feststellen? Welche Trends sind zu erkennen und wo bleibt noch Handlungsbedarf?

Wir sehen den Wunsch vieler junger Familien, Beruf und Familie partnerschaftlich aufzuteilen. Klare Indikatoren dafür sind zum einen der zunehmende Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen und dabei Elterngeld beziehen und sich damit Zeit für ihre Kinder nehmen. Mittlerweile liegt die Väterbeteiligung beim Elterngeld bei über 42 Prozent, Tendenz weiter steigend. Zum anderen sind immer mehr Mütter auch dann erwerbstätig, wenn die Kinder noch klein sind. Doch es überwiegt in fast der Hälfte aller Paarfamilien das Modell, wonach der Vater in Vollzeit und die Mutter in Teilzeit erwerbstätig ist. Und in rund einem Viertel der Familien ist der Vater Alleinverdiener.

Wie verändert die aktive Vaterschaft Arbeitsmodelle? Nehmen Väter jetzt beispielsweise mehr Teilzeit oder mobiles Arbeiten in Anspruch?

Väter nutzen immer häufiger Angebote familienbewusster Personalpolitik – und auch Unternehmen halten zunehmend für Väter spezifische Unterstützung bereit. Doch entgegen dem Ausbau familienbewusster Personalmaßnahmen sind die Unternehmen noch nicht durchgängig in ihrer Unternehmenskultur auf Vereinbarkeit ausgerichtet. Das zeigt sich zum Beispiel in der Vollzeit- und Präsenzkultur, im Verhalten von Führungskräften und mit Blick auf Karrierepfade. Die Möglichkeit, dass Väter in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten, besteht in vielen Unternehmen nicht.

Unsere Arbeitswelt verändert sich derzeit rasant durch die digitale und ökologische Transformation, die demografische Entwicklung und auch durch die Corona-Pandemie. Was bedeutet dies für das Thema Vereinbarkeit?

Diese Megatrends haben eine große Bedeutung für die Vereinbarkeit und konkret auch für die betriebliche Personalpolitik. Offensichtlich wird dies am Fachkräftemangel, der eines der größten Risiken der deutschen Wirtschaft ist. Attraktive Arbeitsbedingungen – und dazu gehört auf jeden Fall betriebliches Familienbewusstsein – tragen zur Fachkräftesicherung bei. Gleichzeitig bieten die Digitalisierung und die ökologische Transformation neue Chancen zur Ausgestaltung des Familienbewusstseins. Durch die



Arbeit im Homeoffice kommen ländliche Räume zunehmend als Wohnorte für Familien in Frage. Zudem kann das klimaschädliche und zeitraubende Pendeln zur Arbeitsstätte reduziert werden. Daraus ergeben sich positive Effekte für die Klimabilanz und Familien haben mehr Zeit zur Verfügung. Schließlich bietet die Corona-Pandemie neue Chancen für Vereinbarkeit. Am offensichtlichsten sind diese in Bezug auf Homeoffice und mobile Arbeit sowie hinsichtlich eines zunehmenden Engagements der Väter für familiäre Aufgaben. Außerdem sind 80 Prozent der Unternehmen laut unseren Untersuchungen der Auffassung, dass betriebliche Vereinbarkeitspolitik auch nach der Corona-Krise einen hohen Stellenwert im Unternehmen haben wird.

Was können Sie Beschäftigten mit auf den Weg geben, die Flexibilität mit ihrem Unternehmen aushandeln müssen?

Seid selbstbewusst, verhandelt selbstbewusst! Betriebliches Familienbewusstsein ist ein Wettbewerbsfaktor um Arbeitskräfte. Unternehmen, die auf diesen Wettbewerbsfaktor verzichten, werden perspektivisch ihr Personal nicht halten können. Umgekehrt trägt ein familienbewusstes Unternehmen zur Mitarbeiterbindung bei. Das rechnet sich betriebswirtschaftlich.



Anhang:

Wichtige Termine und Fristen



Vor der Geburt

Nach der Geburt

Bekanntgabe der Schwangerschaft

#1

Vorgesetzte und Personalbereich über voraussichtlichen Geburtstermin informieren

#2

Informations- und Planungsgespräch vereinbaren

#3

Zeit bis zu Mutterschutzfristen planen (Übergabe, verbleibende Aufgaben)

Ab 7 Wochen vor der Geburt

#4

Väter müssten nun Elternzeit anmelden, wenn diese direkt nach der Geburt beginnen soll (beachten, dass die Anmeldefrist 13 Wochen beträgt, wenn die Elternzeit ab dem dritten Geburtstag des Kindes genommen werden soll)

#5

Mutterschaftsgeld bei gesetzlicher Krankenkasse beantragen: ärztliche Bescheinigung oder Zeugnis einer Hebamme über Entbindungstermin vorlegen

#6

Ggf. Teilzeitwunsch mitteilen

Nach der Geburt

#7

Kopie der Geburtsurkunde an Krankenkasse schicken

#8

Kindergeld bei Familienkasse der zuständigen Arbeitsagentur beantragen (bei späterem Antrag rückwirkende Zahlung nur für die letzten sechs Monate)

#9

Elterngeld bei Elterngeldstelle beantragen (bei späterem Antrag rückwirkende Zahlung nur für die letzten drei Monate)

Vor dem Wiedereinstieg

Nach dem Wiedereinstieg

Etwa 1 Woche nach der Geburt

#10

Mütter müssen Personalbereich schriftlich über Rückkehr informieren bzw. Elternzeit sieben Wochen vor deren Beginn anmelden, wenn diese direkt nach dem Mutterschutz beginnen soll

#11

Ggf. Teilzeitwunsch mitteilen (Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit in Elternzeit gilt als angenommen, wenn er in einer Elternzeit vor dem dritten Geburtstag des Kindes nicht binnen vier Wochen vom Arbeitgeber schriftlich aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt wird)¹

#12

Mutterschutz endet (in der Regel acht Wochen nach der Geburt)

Vor dem Wiedereinstieg/Ende der Elternzeit

#13

Antrag auf Teilzeit nach Elternzeit stellen

#14

Rückkehrgespräch führen

#15

Ggf. Weiterbildung planen

Vor dem 3. Geburtstag des Kindes

#16

Ggf. Elternzeit-Wunsch nach dem 3. Geburtstag (für max. 24 Monate) mit einer Frist von 13 Wochen anmelden

#17

Ggf. Teilzeitwunsch anmelden (Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit in Elternzeit gilt als angenommen, wenn er in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes nicht binnen acht Wochen vom Arbeitgeber schriftlich aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt wird)¹

¹ Dies gilt nur für Geburten ab 01.07.2015 sowie bei Vorliegen des Rechtsanspruches auf Verringerung der Arbeitszeit.

Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“!



Profitieren Sie von den Angeboten der kostenlosen Mitgliedschaft:



Werbung für Ihr Engagement: Machen Sie als Mitglied Ihren Einsatz für eine familienfreundliche Unternehmensführung sichtbar: Nutzen Sie das Mitgliederlogo in Ihrer Außenkommunikation.



Erfahrungen teilen: Tauschen Sie sich im Netzwerk mit anderen Unternehmen aus. Suchen Sie über die Unternehmensdatenbank gezielt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in Ihrer Nähe.



Beratung und Information: Das Netzwerkbüro berät Sie regelmäßig über Publikationen, Veranstaltungen und Neuigkeiten. Auch für konkrete eigene Fragen steht Ihnen unsere Beratung zur Verfügung.



Zielgruppenspezifische Angebote: Greifen Sie auf Informationen, Tipps und spezielle Services zu, wie zum Beispiel zielgruppenspezifische Veranstaltungsformate.



Termine: Informieren Sie sich über aktuelle Termine und Veranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in unserem Kalender.



Veranstaltungen: Das Netzwerkbüro stellt Ihnen kompetente Referentinnen und Referenten zum Thema „familienbewusste Unternehmensführung“, vermittelt Kontakte zu Expertinnen und Experten und führt auch selbst Veranstaltungen durch.

Melden Sie sich direkt an unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wird im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag e. V. unterstützt.

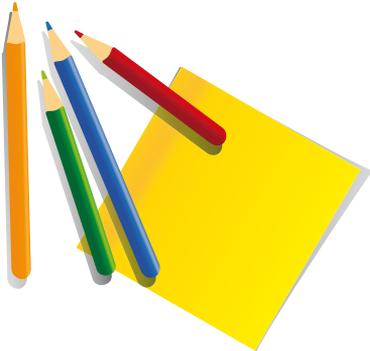


Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bietet Unterstützung für familienfreundliche Unternehmen

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist die bundesweit größte Vernetzungs- und Austauschplattform für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich für eine familienbewusste Personalpolitik interessieren und engagieren. Das Netzwerk wurde 2007 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag gegründet. Mit der kostenfreien Mitgliedschaft zeigen Unternehmen, welche Bedeutung sie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beimessen, und profitieren dabei von einem breiten Angebot für die betriebliche Vereinbarkeitsarbeit. Das Unternehmensnetzwerk zählt bereits mehr **als 8.000 Mitglieder**.

Weitere Informationen finden Sie hier:
erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken

Notizen



Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montags–donnerstags 9–18 Uhr
Fax: 030 185554400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 2BR99

Stand: Juni 2022, 9. aktualisierte Auflage

Konzeption, Redaktion: Edelman, Berlin/Roland Berger

Gestaltung: Edelman, Berlin/RitterSlagman, Hamburg

Überarbeitung: Hirschen Group

Bildnachweis Lisa Paus: Bundesregierung/Steffen Kugler

Bildnachweise: S. 5: Bundesregierung/Steffen Kugler; S. 19: STIHL; S. 22: IMM electronics GmbH; S. 25: SAP; S. 31: Münstermann; S. 35: Lebenshilfe Langenhagen Wedemark; S. 37: Kai Myller; S. 43: Prognos AG

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von montags bis freitags zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

 Engagement

 Familie

 Ältere Menschen

 Gleichstellung

 Kinder und Jugend