
Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Gefördert durch



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative



Fachlich begleitet durch



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Allgemeine Bedeutung

- Deutschland kann es sich nicht mehr leisten, auf die Arbeitskraft sehr gut ausgebildeter Frauen zu verzichten
- Rund die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland ist lediglich teilzeitbeschäftigt - und das zu einer, im EU-Vergleich, sehr geringen Wochenstundenzahl
- Ziel muss daher sein, Frauen verstärkt in vollzeitnahe Beschäftigung zu integrieren und längere Erwerbsunterbrechungen zu vermeiden
- Das würde nicht nur im Kampf gegen den Fachkräftemangel helfen, sondern zugleich dazu beitragen, dass Frauen bei der Karriere und den Verdienstmöglichkeiten mit den Männern gleichziehen

Bedeutung von Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

- Neben einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist Kinderbetreuung der bedeutendste Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Insbesondere für Unternehmen mit einer jungen Belegschaft ist es wichtig, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer Elternzeit (möglichst) schnell in den Betrieb zurückkehren
 - Wiedereingliederung nimmt genauso viel Zeit und Geld in Anspruch wie die Akquise von neuem Personal
- Betriebliche oder arbeitsplatznahe Betreuungsangebote für Kinder können zur Entlastung junger Fachkräfte führen
 - Volle Motivation und Konzentration auf die beruflichen Aufgaben ist wieder möglich
 - Fehlzeiten nehmen ab
 - Reduzierung der Kosten durch Vertretung
 - Verbesserung der Unternehmensleistung, des Arbeitsklimas und der Zufriedenheit der Belegschaft

Bedeutung von Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

- Im Wettbewerb um Personal sind familienbewusste Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Mitbewerberinnen und Mitbewerbern überlegen
- Die Unternehmen zeigen soziale Verantwortung und werden als innovativ wahrgenommen
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber profitieren infolge einer sicheren und betriebsnahen Betreuungssituation:
 - Betreuungsangebote gewährleisten Planungssicherheit, nachhaltige Mitarbeiterbindung und gezielte Personalentwicklung
- Unternehmen stehen hinsichtlich der Kinderbetreuung zahlreiche Möglichkeiten zur Verfügung:
 - Neben einer Betriebs-KiTa für größere Unternehmen liegen auch Modelle von externen Anbietern für kleinere Unternehmen vor
 - Hinzu bieten sich, neben betriebsinternen Regelungen, Zusammenschlüsse oder Kooperationen mehrerer Unternehmen im Umkreis an

Planung des Aus- und Wiedereinstiegs

- Geplant werden sollte sowohl die Zeit vor dem Mutterschutz als auch danach bzw. während und nach der Elternzeit
- Klare Regelungen unterstützen sowohl die Beschäftigten als auch das Unternehmen
- Ablaufplan: Was muss wann beachtet werden?

Mutterschutz und Elternzeit

- Mutterschutz: 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin (freiwillig) und 8 Wochen danach (verpflichtend)
- Elternzeit:
 - bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats
 - auf maximal 3 Jahre begrenzt
 - Anmeldung der Elternzeit spätestens 8 Wochen vor Beginn
 - Langfristige Planung notwendig
- Teilzeit in der Elternzeit
 - Zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche
 - Schrittweiser Wiedereinstieg über Stundenstaffelung
 - Netzwerke während der Elternzeit mit anderen Eltern im Unternehmen
 - Telefonkonferenzen vor dem Wiedereinstieg, um die Mitarbeitenden in Elternzeit über neue Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten
- Unterstützend bei der Planung die Checkliste

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

Arbeitszeitgestaltung

- Teilzeit in verschiedenen Formen
 - Vorteil: weniger Arbeitszeit und mehr Zeit für die Familie
 - Nachteil: weniger Gehalt und später eine geringere Rente
- Gleitzeit (mit / ohne Kernarbeitszeit)
 - Flexibler Arbeitsbeginn und flexibles Arbeitsende
- Vertrauensarbeitszeit
 - Dieses Modell ermöglicht größtmögliche Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung.
 - Weder die Arbeitszeit, noch die Anwesenheitspflicht wird erfasst
- Langzeitkonten
 - Grundlage für den unterschiedlichen Arbeitsanfall im Jahresverlauf oder einen zeitweiligen oder vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben bieten

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

Arbeitsortgestaltung

- Home-Office
 - Entweder ganze Tage oder Teile der Arbeitszeit von Zuhause
 - Zeitlich flexibel
- Telearbeit (mobiles Arbeiten)
 - Nicht vom Büro aus, sondern ortsflexibel durch einen Laptop, Handy etc.
 - Die Absprache von Arbeitsergebnissen und Zielen sind eine wichtige Voraussetzung

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

Notfallbetreuung

- Die größten Probleme für berufstätige Eltern entstehen, wenn das aufgebaute Organisations- und Betreuungsstruktur durch einen Notfall aus dem Gleichgewicht gerät (z.B. Tagesmutter hat Grippe, KiTa wegen Krankheit geschlossen)
- Schnelle und unbürokratische Hilfe durch Notfallbetreuung durch die Unternehmen:
 - Notfall-Tagesmütter und -Tagesväter können direkt über den Betrieb, oder eine hierfür verantwortliche Person kontaktiert und vermittelt werden
- Oder durch externe Dienstleistung: Hierbei können Unternehmen dauerhaft Notfall-Kontingente vorhalten, die dann im Bedarfsfall abgerufen werden.
 - Allerdings ist zu beachten, dass die Nutzung externer Betreuungsdienstleister zwar einen hilfreichen Mehrwert für berufstätige Mütter und Väter darstellt, aber für das Unternehmen mit höheren Kosten verbunden ist als die Einrichtung einer Regelbetreuung

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

Babysitterbörse

- Eine sinnvolle Alternative, wenn keine dauerhafte Kinderbetreuung besteht
- Sie bedarf keiner regelmäßigen Nutzung, aber kann in Notfallsituationen herangezogen werden, um Engpässe auszugleichen und eine flexible stundenweise Betreuung zu gewährleisten
- Praktische Unterstützung bei der Findung einer qualifizierten, flexiblen Betreuungsperson durch die Unternehmen durch:
 - Feste Ansprechperson im Betrieb mit Babysitter-Kartei
 - Herstellung von Kontakten zwischen Beschäftigten und Anbietern
- Das Angebot ist breit gefächert und variabel einsetzbar, z.B. bei Überstunden im Nachmittagsbereich, kurzfristige Abend-Termine, auch das „Ins-Bett-Bringen“ ist möglich

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

Belegplätze

- Anmieten und Bereitstellung von Betreuungsplätzen in bestehenden KiTas durch die Unternehmen
- Abstimmung von passgenauen Versorgungsmodellen für die Beschäftigten:
 - Durch Vereinbarung der Voraussetzungen der Belegung und der Höhe der Beteiligung an den Kosten der Einrichtung mit dem Einrichtungsträger
 - Auch Umfang und Dauer können vertraglich vereinbart und flexibel angepasst werden
 - Mithilfe von Geld- oder Sachspenden oder Investitions- bzw. Betriebskostenzuschüsse

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

Ferienbetreuung

- Schulferien stellen besondere Herausforderung bei der Kinderbetreuung dar
- Eine betrieblich unterstützte Ferienbetreuung kann eine große Erleichterung für Beschäftigte darstellen
- Eine Ferienbetreuung ist grundsätzlich gut planbar, da Ferientermine über Jahre hinaus bekannt sind
- Zudem bleiben Kosten und Organisationsaufwand durch die zeitliche Begrenzung überschaubar
- Bei der Planung sollte genügend Vorlaufzeit eingeplant werden, um öffentliche und rechtliche Vorgaben ohne Zeitdruck erfüllen zu können.
- Neben einer Bedarfsermittlung und der Auswahl einer geeigneten Betreuungsperson, sind auch Absprachen mit dem Jugendamt und die Klärung des Versicherungsschutzes für Kinder und Betreuungspersonal im Betreuungszeitraum erforderlich

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

Betrieblich unterstützte Großtagespflege

- Bietet die Möglichkeit einer dauerhaften und direkten Nähe zur Arbeitsstätte bei der Betreuung
- Eine Tagesmutter oder ein Tagesvater betreuen in den Räumlichkeiten eines Unternehmens bis zu fünf Kinder
- Bei der Großtagespflege besteht die Möglichkeit bis zu neun Kinder von zwei bis drei Betreuungspersonen unterzubringen. Bei mehr als neun handelt es um eine „Einrichtung“, zu deren Führung es einer Genehmigung zum Betrieb von Einrichtungen bedarf
- Die Unternehmen stellen in der Regel die Räumlichkeiten für die Betreuung zur Verfügung
- Weitere Möglichkeiten, wie Unternehmen eine Großtagespflege betrieblich unterstützen können:
 - Subventionierung von Elternbeiträgen
 - Zahlung von Zuschüssen zu Versicherung
 - Übernahme von Personalkosten

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

Eltern-Kind-Büro

- Bietet Eltern die Möglichkeit in Notfällen (z.B. KiTa-Schließung, Schulausfall etc.) ihr Kind mit zur Arbeitsstelle zu bringen und dort selbst für die Betreuung zu sorgen
- In solchen Fällen ist ein Eltern-Kind-Zimmer am Arbeitsplatz eine hilfreiche Lösung
 - Dieser Raum ist zusätzlich zur üblichen Büroausstattung mit Spielzeug, Büchern etc. bestückt
- Angebot soll nur im absoluten Notfall genutzt werden und darf keine Dauerlösung sein
- Es zeigt sich, dass sich die Fehltage im Unternehmen mit der Bereitstellung einer solchen Einrichtung deutlich reduzieren und sich in der Regel niemand von den mitgebrachten Kindern gestört fühlt

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kindern & Beruf

Eltern-Kind-Büro

- Vorab gilt es organisatorische Aspekte hinsichtlich der Bedarfe der Eltern zu beachten:
 - Funktionale Ausstattung und Gestaltung des Raumes, um Arbeiten und Kinderbetreuung optimal zu kombinieren
 - Kindersicherheit der technischen Geräte
 - Regelungen von versicherungsrechtlichen Fragen der Aufsichtspflicht und Haftung

Literatur

a tempo beratung & coaching, WFG Kreis Unna, Wirtschaftsförderung Dortmund & Medienbüro Lübbers, 2012 in: Wirtschaftsförderung Dortmund & Frau.Innovation.Wirtschaft (Hrsg.), Beruflichen Aus- und Wiedereinstieg strukturiert bestreiten. Handlungsleitfaden für Unternehmen. Erweiterte III. Ausgabe. Online abrufbar unter: <https://docplayer.org/7691604-Beruflichen-aus-und-wiedereinstieg-strukturiert-gestalten-handlungsleitfaden-fuer-unternehmen.html>

Anke Jauer & Carmen Radeck, 2013 in: Kompetenzzentrum Frau & Beruf, Westfälisches Ruhrgebiet (Hrsg.), Im Job alles geben – zu Hause pflegen. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als Thema für Arbeitgeber. Auflage Dezember 2013. Online abrufbar unter: http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Westfaelisches_Ruhrgebiet/interessantes/publikationen/Im_Job_alles_geben_-_zu_Hause_pflegen.pdf

Maresa Feldmann, o.J.: Beruflicher Wiedereinstieg. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Online abrufbar unter: <https://docplayer.org/122427651-Beruflicher-wiedereinstieg-zwischen-wunsch-und-wirklichkeit-maresa-feldmann.html>

Katja Sträde & Julia Marie Schmidt, 2015 in: Kompetenzzentrum Frau & Beruf, Westfälisches Ruhrgebiet (Hrsg.), Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung im Kreis Unna. Übersicht verschiedener Lösungsmöglichkeiten. Auflage Januar 2015. Online abrufbar unter: http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Westfaelisches_Ruhrgebiet/interessantes/publikationen/Betrieblich_-unterstuetzte_Kinderbetreuung.pdf