

Ideen und Regelungen für Unternehmen mit Eltern in Elternzeit

<p><i>Gesetzliche Aspekte + Arbeitsmanagement</i></p>	<p>Der gesetzliche Rahmen zur Elternzeit, festgehalten im Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz (BEEG), umfasst die folgenden rechtlichen Mindeststandards:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jedes Elternteil hat Anspruch auf 36 Monate Elternzeit, die durch vollständigen Ausstieg oder Reduzierung genommen werden kann. - 12 bzw. 24 Monate (für Geburten ab 01.07.2015) sind flexibel zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes einsetzbar. - Die Ankündigung der Elternzeit durch den Arbeitnehmer muss sieben Wochen (bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes) bzw. 13 Wochen (zwischen 3. und 8. Geburtstag des Kindes) im Voraus erfolgen. - Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. <p>Die Mindeststandards lassen viel Raum zur individuellen Ausgestaltung der Elternzeit zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Es können sehr flexible Absprachen getroffen werden, die auf die Bedürfnisse sowohl der Eltern als auch des Unternehmens reagieren. Es wird jedoch empfohlen, Vereinbarungen schriftlich festzuhalten.</p> <p>Ein Beschäftigter kann z.B. durch stufenweises Aufstocken der Stundenzahl langsam, aber frühzeitig, aus der Elternzeit zurückkehren. Auch kurzfristiges Einspringen des Mitarbeiters im Unternehmen, wenn gerade „Not am Mann“ ist, ist ein Beispiel für individuelle Absprachen zur Elternzeitgestaltung.</p>
<p><i>Kommunikation</i></p>	<p>Regelmäßige Kommunikation und Kontakt zwischen Unternehmen und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in Elternzeit sind wichtig, damit ein möglichst reibungsloser Wiedereinstieg nach der Elternzeit möglich ist. Bereits vor der Elternzeit sollte intensiv über Vorstellungen und gemeinsame Lösungen für die vollständige oder teilweise Auszeit diskutiert werden.</p> <p>Während der Elternzeit sind sowohl Unternehmen als auch Eltern in der Verantwortung, den Kontakt zu pflegen.</p> <p>Kontaktpflege Unternehmensseite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsangebote • Einladungen zu Betriebsfesten und Betriebsversammlungen • Zusendungen von Informationen per E-Mail oder Post, Zugang zu internen Informationsquellen / Intranet • Besuche • evtl. Mentorinnen und Mentoren <p>Kontaktpflege Eltern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besuche im Betrieb

	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten • Beantwortung von E-Mails und Anrufen • Teilnahme an Betriebsfesten und Veranstaltungen • Interesse an betrieblicher Entwicklung
<p><i>Qualifikationserhalt & -entwicklung</i></p>	<p>Je anspruchsvoller eine Tätigkeit ist, je häufiger die Anforderungen wechseln und je schneller sich das berufliche (Um-)Feld entwickelt, desto nachteiliger wirkt sich eine längere Auszeit auf das Fachwissen aus. Fort- und Weiterbildungen können helfen, die fachliche Qualifikation während einer familienbedingten Auszeit zu erhalten.</p> <p>Eine Möglichkeit ist die Teilnahme an hausinternen Fortbildungen. Diese haben gleich mehrere Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es werden ganz gezielt unternehmensrelevante Inhalte vermittelt. • Es besteht Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten. • Neuigkeiten aus dem Betrieb werden vermittelt. <p>Eventuell bietet die Elternzeit auch die Chance, dass die Fachkraft sich gewinnbringend für das Unternehmen weiterqualifiziert und dann mit neuen Kompetenzen und Fachwissen zurückkehrt. Hier bieten sich berufs begleitende Fortbildungen an, die oft an Abenden und Wochenenden stattfinden, sodass die Kinderbetreuung durch den Partner übernommen werden kann.</p>
<p><i>Vertretungsregelungen</i></p>	<p>Nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Geburt ihres Kindes eine vollständige Auszeit, stellt sich die Frage, wie sie in dieser Zeit vertreten werden können.</p> <p>Eine Möglichkeit ist die Neueinstellung einer befristeten Elternzeitvertretung. Im Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz ist geregelt, wie die Befristung im Rahmen einer Vertretung aussehen kann (BEEG Abschnitt 4 § 21).</p> <p>Je kürzer eine Elternzeit, umso weniger lohnt sich der Aufwand und viele Arbeitgeber scheuen die Kosten der Suche und Einarbeitung einer Vertretungskraft. Eine Möglichkeit, diese Kosten zu umgehen, liegt darin, unternehmensintern nach einer Vertretung zu suchen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es bereits jemanden im Team oder Unternehmen, der oder die in Teilzeit arbeitet und Stunden aufstocken möchte? • Gibt es Nachwuchskräfte, die testweise eine Leitungsposition als Elternzeitvertretung einnehmen können? <p>So kann durch die Organisation der Elternzeit nebenbei ein Zusatznutzen im Bereich der Personalentwicklung entstehen.</p>