Beruf ⁘ Familie
Verbundprojekt

„Gute Praxis Elternzeit“

Bremer Handreichung (Stand Juli 2006)

Das „Verbundprojekt Beruf *und* Familie im Lande Bremen“ unterstützt Unternehmen bei der Konzeption und der konkreten Ausgestaltung einer familienbewussten Unternehmenspolitik. Diese Handreichung „Gute Praxis Elternzeit“ gibt Hinweise für die Vorbereitung und positive Gestaltung der Elternzeit.

Die Geburt eines Kindes ist ein wichtiges Ereignis im Leben von Frauen und Männern. Kinder bereichern und verändern das Leben, sind aber gleichzeitig auch eine Aufgabe für die Eltern und das gesamte soziale Umfeld. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht vor neuen Herausforderungen. Eine familienbewusste Unternehmenspolitik zielt darauf, die (werdenden) Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Ein wichtiger Baustein ist eine gute Gestaltung der Elternzeit zum Vorteil des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehören der Erhalt von Qualifikationen, eine verbesserte Motivation und der Dialog zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Mütter stehen vor und nach der Geburt gesetzlich unter einem besonderen Schutz. Väter und Mütter haben zudem einen Anspruch auf Elternzeit. Bei der konkreten Ausgestaltung stehen Unternehmen und Eltern große Gestaltungsspielräume offen, die sie entwickeln und positiv nutzen können. Auch nach der Elternzeit sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter familiär gefordert. Eine familienbewusste Unternehmenskultur trägt in vielfältiger Weise dazu bei, dass Mütter und Väter langfristig Beruf und Familie gut vereinbaren können.[1]

Das Bremer Verbundprojekt Beruf *und* Familie trägt bereits existierende Beispiele von guter Praxis zusammen. Hierauf aufbauend werden im folgenden wichtige Elemente einer „Guten Praxis Elternzeit“ vorgestellt.[2] Dabei sind drei Phasen zu unterscheiden: Vor der Elternzeit, während der Elternzeit und nach der Elternzeit.

Vor der Elternzeit

1. Die Bekanntgabe einer Schwangerschaft ist eine freudige Ankündigung und wird im Unternehmen entsprechend gewürdigt. Gemeinsam planen Unternehmen und die werdenden Eltern, wie die eintretenden Veränderungen für beide Seiten positiv gestaltet werden können. Wichtige Voraussetzung ist der Dialog zwischen Unternehmen und werdenden Eltern. Beide Seiten sollten ihre Vor-

1 Siehe auch Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Berlin: BMFSFJ

2 Auf dem Jour Fixe des Bremer Verbundprojektes Beruf *und* Familie am 14.3.2006 wurden Erfahrungen aus Unternehmen zu einer guten Praxis Elternzeit zusammengetragen. Die auf dieser Grundlage entwickelte „Handreichung: Gute Praxis Elternzeit“ war Gegenstand auch von Beratungen am 7.6.2006 und wurde entsprechend überarbeitet. Vorschläge zur Weiterentwicklung dieser Handreichung sind willkommen: info@berufundfamilie-bremen.de

stellungen und Wünsche darlegen und darüber sprechen, wie die gesetzlichen Regelungen (Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit etc.) angewendet werden, ob besondere betriebliche Vereinbarungen und Gepflogenheiten bestehen und wie es möglich ist, während der Elternzeit Kontakt zu halten und/oder vertretungsweise oder in Teilzeit zu arbeiten.

2. Damit die werdende Mutter/der werdende Vater sich mit den rechtlichen Bedingungen und den Unterstützungsangeboten des Staates, des Unternehmens und auch von anderen Stellen vertraut machen kann, wird ihr/ihm bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft eine entsprechende Informationsmappe zur Verfügung gestellt.[3]

3. Wenn eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter eine zu erwartende Elternschaft anzeigt, findet möglichst bald ein Perspektivengespräch zwischen ihr/ihm und der/dem Personalverantwortlichen statt. Wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter dies wünscht, können auch Betriebsrat/Gleichstellungsbeauftragte oder der Partner/die Partnerin zu diesem Gespräch eingeladen werden. Inhalte des Perspektivengesprächs sollten u.a. sein:

   - Vorstellungen und Wünsche der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zu Dauer und Lage der Elternzeit; Bereitschaft zu Vertretungseinsätzen, Teilzeitarbeit; voraussichtlicher Bedarf an Kinderbetreuung; Qualifizierung etc.

   - Vorstellungen, Wünsche und Angebote des Arbeitgebers während der Elternzeit: Kontakt zum Unternehmen; Vertretungseinsätze, Teilzeitarbeit; Qualifizierung etc.

   - Kontakt zum Unternehmen während der Elternzeit: Zusendung von aktuellen Informationen (z.B. Betriebszeitung), Zugang zum unternehmensinternen Intranet; Benennung einer Kontaktperson für die Dauer der Elternzeit („Pate/Patin"); Einladung zu Veranstaltungen z.B. Weihnachtsfeier oder besonderen Eltern-Kind-Treffen etc.

   - Vorstellungen bezüglich des Endes der Elternzeit und der Rückkehr ins Unternehmen

   - Vereinbarung eines weiteren Gesprächs nach der Geburt des Kindes

   Die Gesprächsergebnisse werden auf Wunsch protokolliert und den TeilnehmerInnen zur Verfügung gestellt.

4. Die frühzeitige Bekanntgabe der Schwangerschaft ermöglicht dem Unternehmen, die Vertretung während der Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit zu organisieren. Um einen reibungsarmen Übergang zu ermöglichen, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Elternzeit gehen, um Vorschläge für die Organisation der Vertretung und die konkrete Umsetzung z.B. Einarbeitung gebeten.

5. Viele werdende Väter wollen bei der Geburt ihres Kindes dabei sein. Durch eine entsprechend flexible Urlaubsgestaltung wird es Männern ermöglicht, die Geburt ihres Kindes mitzuerleben und im Anschluss an die Geburt die gewünschte Zeit für ihre Familie zu haben.

3 Eine Mustermappe wird im Bremer Verbundprojekt Beruf *und* Familie vorbereitet.

Während der Elternzeit

6. Die Geburt eines Kindes ist für familienbewusste Unternehmen ein freudiges Ereignis und wird entsprechend gewürdigt. Wenn die Eltern einverstanden sind, wird die Geburt im Unternehmen in geeigneter Weise bekannt gemacht. Das Unternehmen sendet den Eltern zur Geburt des Kindes Glückwünsche oder spricht diese persönlich aus.

7. Um nach der Geburt des Kindes in Verbindung zu bleiben, bietet das Unternehmen während der Elternzeit regelmäßig Gespräche an. Diese Angebote richten sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit und sollen mindestens jährlich stattfinden.

8. In diesen Gesprächen werden die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem „Elternsein" besprochen und gemeinsam überlegt, wie eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden kann. Dabei werden Ergebnisse des ersten Perspektivengesprächs (s. Pkt 3) überprüft und aktualisiert. Die Informationsmappe (s. Pkt 2) wird um aktuelle Unterlagen ergänzt. Haben sich die Wünsche und Planung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters verändert, wird gemeinsam überlegt, ob und wie diese realisiert werden können. In diesem Gespräch informiert das Unternehmen über aktuelle und zu erwartende betriebliche Entwicklungen. Insbesondere bei einer mehrjährigen Elternzeit ist zu prüfen, welche Qualifizierungen erforderlich und möglich sind, um die Rückkehr ins Unternehmen für alle Beteiligten zu erleichtern.

9. Das Unternehmen benennt und qualifiziert eine Ansprechperson für Beschäftigte in Elternzeit.

10. Eine jährliche Informationsveranstaltung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit fördert ihre Verbindung zum Unternehmen und ergänzt die persönlichen Gespräche. An diesen Treffen können auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen, die demnächst Eltern werden.

Nach der Elternzeit

11. Zum Ende der Elterzeit und rechtzeitig – etwa vier Monate – vor der Rückkehr erfolgt ein weiteres Perspektivengespräch, in dem die Wünsche und Erwartungen von Unternehmen und Mitarbeiterin/Mitarbeiter überprüft und falls notwendig, neue Absprachen zur guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen werden. Nach der Elternzeit findet eine systematische Einarbeitung statt.

12. Etwa drei Monate nach der Rückkehr ins Unternehmen erfolgt ein Auswertungsgespräch, in dem die betriebliche Organisation der Elternzeit und die Erfahrungen in der Einarbeitungsphase besprochen werden. Die Ergebnisse dieses feedbacks werden im Unternehmen für die konzeptionelle Weiterentwicklung und die konkrete Ausgestaltung von „Guter Praxis Elternzeit" genutzt.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds