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

I Gemeinsam erfolgreich 6
Mit gemeinsamer Planung gelingen Wiedereinstieg und familienbewusste Arbeitsmodelle 7
Wie Ihnen der Leitfaden weiterhilft 9

II Elternzeit und schneller Wiedereinstieg 10
Gut organisiert mit dem 3-Phasen-Modell 11
Wie Sie sich erfolgreich auf das Personalgespräch vorbereiten 13
Wie Sie sich in die Arbeitgeber-Perspektive hineinversetzen 16
Was Sie im Gespräch beachten sollten 16
Eigene Vorschläge: Was Sie einbringen können, um Elternzeit und Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten 20
Beispiel 1: Zusammen mit seinen Kolleginnen und Kollegen fand Tobias Rossnagel eine Vertretungslösung 22
Beispiel 2: Ulrike Pferner arbeitete während der Elternzeit und hielt Kontakt zum Unternehmen 23

III Familienbewusste Arbeitsbedingungen 26
Zur richtigen Zeit am richtigen Ort 27
Gleitzeit 28
Teilzeit 30
Jobsharing 32
Telearbeit 34
Das Gespräch mit den Vorgesetzten: Was Sie beachten sollten, wenn Sie Ihre Arbeitszeiten flexibilisieren möchten 36

IV Wissen im Netzwerk teilen 40
„Wir sind ein wichtiges Sprachrohr für Mütter und Väter" – Interview mit Lilian Matischok 41

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 Leserinnen, liebe Leser,

unsere Gesellschaft ist darauf angewiesen, dass Menschen in der Familie Verantwortung füreinander übernehmen und dies mit den Anforderungen im Beruf in Einklang bringen können. Beides braucht Zeit. Die Elternzeit ermöglicht es Müttern und Vätern, sich in den ersten Monaten nach der Geburt in Ruhe um den Nachwuchs zu kümmern. Später helfen familienbewusste Arbeitszeiten berufstätigen Eltern und Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen, Zeit für die Familie zu haben.

Individuelle Arbeitszeitmodelle anzubieten und Eltern während einer familienbedingten Auszeit und beim Wiedereinstieg zu begleiten, wird für Unternehmen angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels immer wichtiger. Insofern überrascht es nicht, dass die Zahl der Arbeitgeber wächst, die Familienfreundlichkeit in ihre Unternehmenskultur integrieren. Dennoch fühlen sich noch zu viele Eltern unwohl, wenn sie ihren Arbeitgeber von der bevorstehenden Mutter- oder Vaterschaft informieren wollen oder sich mehr Zeit für ihre Familie nehmen möchten.

Dieser Leitfaden zeigt: Gemeinsam mit dem Arbeitgeber lassen sich gute Lösungen finden, durch die der Wiedereinstieg und familienfreundliche Arbeitsmodelle gelingen. Der Leitfaden gibt Ihnen Tipps für Ihre Gespräche mit Vorgesetzten, Sie erfahren mehr über Ihre Rechte und Pflichten während der Elternzeit und der Zeit danach. Und Sie lernen Menschen kennen, die Familie und Beruf erfolgreich vereinbaren. Ich würde mich freuen, wenn Ihnen diese Broschüre hilft, Ihre Familienzeit so zu gestalten, wie Sie es sich wünschen!



Dr. Kristina Schröder
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

I

Gemeinsam erfolgreich



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. Zunächst gibt die familienbedingte Auszeit während der Elternzeit die Möglichkeit, sich intensiv um das Kind zu kümmern. Und die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen: Die Betreuung von Kindern ist kein Thema mehr, das nur Frauen angeht. Bereits mehr als jeder vierte Vater nimmt – unterstützt durch das Elterngeld – die Betreuung seines Kindes wahr. Beide, Frauen und Männer, wollen Zeit für ihre Familie haben.

Gleichzeitig wollen Eltern aber auch ihren Verpflichtungen im Beruf nachkommen. Junge Frauen und Männer wollen sich heute nicht mehr zwischen Familie und Beruf entscheiden. 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 hilft eine gute Planung – und die offene Kommunikation mit Ihrem Arbeitgeber. Denn Ihre bevorstehende familienbedingte Auszeit oder Teilzeit bedeutet nicht nur für Sie als werdende Eltern eine neue Situation. Auch für Ihre Vorgesetzten und Ihr Team stellt dies eine Herausforderung dar. So bedeutet Ihre Auszeit beispielsweise für Ihren Arbeitgeber den vorübergehenden Verzicht auf Ihre Kompetenzen und Fähigkeiten.

Im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit können Sie bis zu drei Jahre lang beruflich pausieren, um sich auf die Betreuung Ihres Kindes zu konzentrieren (siehe Kasten unten). In dieser Zeit müssen Ihre Vorgesetzten dafür Sorge tragen, dass Ihre Aufgaben im Betrieb von einer Vertretung übernommen werden. Für die Zeit Ihres Wiedereinstiegs in den Beruf gilt es, Arbeitszeitlösungen zu finden, die möglichst den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht werden.

Immer mehr Unternehmen setzen auf Familienfreundlichkeit

Viele Arbeitgeber haben die Zeichen der Zeit erkannt und Familienfreundlichkeit zu einem Schwerpunkt ihrer Personalpolitik gemacht. Immer mehr Unternehmen bieten vielfältige Möglichkeiten, die Arbeitszeit individuell zu organisieren, etwa durch Teilzeit-, Gleitzeit- oder Telearbeitsmodelle. Zwar werden sich nicht in jedem Unterneh-

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, sie betreuen und erziehen es überwiegend selbst und arbeiten während der Elternzeit maximal 30 Stunden pro Woche.
- **Dauer**: Der Anspruch besteht bis zum dritten Geburtstag des Kindes. Stimmt der Arbeitgeber zu, können Sie bis zu zwölf Monate auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen.
- **Doppelte Erwerbstätigkeit**: Sind beide Elternteile erwerbstätig, haben beide Anspruch auf Elternzeit – und zwar unabhängig davon, in welchem Umfang der Partner die Elternzeit nutzt. Sie können die Elternzeit untereinander aufteilen, sich abwechseln oder sie gleichzeitig nutzen.
- **Aufteilung**: Mütter und Väter können die Elternzeit in zwei Abschnitte aufteilen. Bei der schriftlichen Anmeldung müssen Sie festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Sie Elternzeit nehmen wollen. Das dritte Jahr kann unmittelbar im Anschluss an die bereits genutzte Elternzeit – unter Einhaltung der siebenwöchigen Anmeldefrist – beansprucht werden.
- **Kündigungsschutz**: Elternzeitberechtigte sind grundsätzlich ab Anmeldung der Elternzeit (frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit) bis zum Ablauf der angemeldeten Elternzeit vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses geschützt.

men alle Möglichkeiten umsetzen lassen. So wird es für einen kleinen Betrieb vermutlich eine größere Herausforderung bedeuten, einen Beschäftigten zu ersetzen. Doch auch kleine Betriebe sind zunehmend bemüht, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

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 Ihrem Vorgesetzten besprechen, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, 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.

Wie Ihnen der Leitfaden weiterhilft

Der **erste Teil** 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.

Im **zweiten Teil** 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.

Im **dritten Teil** erfahren Sie schließlich, wie Mütter und Väter von unternehmenseigenen Elternnetzwerken profitieren können. Beispielhaft zeigen wir Ihnen, wie Netzwerke Eltern helfen, ihre Interessen im Unternehmen voranzubringen. Vielleicht ist das auch für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen eine interessante Option.

II

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.

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? 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 berufliche Auszeit reibungslos verläuft und Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber mit ausreichend Vorlauf die Vorbereitungen für Elternzeit und Wiedereinstieg treffen können. Wie Sie sich auf das Gespräch vorbereiten können und was Sie dabei beachten sollten, erfahren Sie ab Seite 13.

Während der Elternzeit: Kontakt halten, Qualifikation stärken

Aus den Augen, aus dem Sinn? Der gute Kontakt zum Unternehmen auch während der Elternzeit hilft Ihnen 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, wel-

che Angebote es in Ihrem Unternehmen gibt. Und: Werden Sie selbst aktiv. Wie Vorschläge hierzu aussehen können, erfahren Sie ab Seite 20.

Ihre Elternzeit ist vor allem für Sie und Ihr Neugeborenes gedacht. Wenn Sie aber auch während der Elternzeit arbeiten möchten, können Sie bis zu 30 Wochenstunden in Teilzeit tätig sein. Auch eine Aushilfstätigkeit kommt infrage, zum Beispiel als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung. Sie bleiben dadurch im Thema, der Wiedereinstieg fällt leichter. (Informationen dazu, was bei einer Teilzeitbeschäftigung zu beachten ist, 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. Darin stimmen Sie mit Ihrer Personalbetreuerin oder Ihrem Personalbetreuer den Wiedereinstieg ab. In dem 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 frühzeitig nach betrieblich unterstützter Kinderbetreuung oder einem Betreuungszuschuss (siehe Kasten unten).



Kinderbetreuungszuschuss: Ein Gewinn für Beschäftigte und Betriebe

Es lohnt sich für beide Seiten, einen Teil des Arbeitsentgeltes als Betreuungszuschuss zu zahlen: Ihr bisheriger Bruttolohn bleibt derselbe, der Zuschuss wird Ihnen zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Lohn oder Gehalt steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt. Eine betragsmäßige Begrenzung besteht dabei nicht, jedoch müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Das Kind ist noch nicht schulpflichtig und/oder noch keine 6 Jahre alt.
- 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. Kosten für Notbetreuung sind nicht steuerlich begünstigt.

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 erhalten Sie zum Beispiel in den Veröffentlichungen des Bundesfamilienministeriums (siehe Literaturliste auf Seite 25). Auch Personalverantwortliche 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. Dadurch wird auf einen Blick klar, für welche Bereiche Sie zuständig sind. 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 besonders wichtig ist. Wollen Sie beispielsweise möglichst schnell nach dem Wiedereinstieg mit großer Stundenzahl starten oder lieber schrittweise erhöhen? Damit Sie Ihren Vorgesetzten im Gespräch möglichst konkrete Vorschläge machen können, klären Sie im Vorfeld mit Ihrer Partnerin oder Ihrem Partner, wie Sie die Kinderbetreuung untereinander aufteilen und die Arbeitszeiten aufeinander abstimmen können.



„Vor dem Personalgespräch sollte man bereits genau wissen, was man will: Wann komme ich zurück, mit wie vielen Stunden und wie geht es danach weiter? Mir war es sehr wichtig, guten Kontakt zur Abteilung zu halten. So liefen Elternzeit und Wiedereinstieg genau so ab, wie ich es mir vorgestellt hatte.“

Olga Titov, Marketing-Spezialistin, Deutsche Postbank AG

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.

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, muss in der Regel die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte zustimmen, welches Modell machbar ist.

Personalabteilung: Für eine Vielzahl von Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen sowie zum Ablauf der Elternzeit und des Wiedereinstiegs sind Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter die besten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. 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 (siehe Kapitel 4) oder Patenschaften. Auch im betriebsinternen Intranet oder auf dem Schwarzen Brett finden sich häufig hilfreiche Informationen.

Betriebsrat: Der Betriebsrat kann, falls notwendig, als unparteiischer Akteur in den betrieblichen Entscheidungs- und Gestaltungsprozess rund um die Elternzeit involviert werden. Zudem kann er nachhaltig die Ausrichtung und Einstellung des Betriebes zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv beeinflussen.

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.

Was Sie im Gespräch beachten sollten

Ziel des Gespräches 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 positiv und lösungsorientiert das Thema 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 betriebsspezifisches Wissen eine Herausforderung dar.

Für Ihre Chefin oder Ihren Chef gibt es deshalb zunächst einige offene Fragen – und gegebenenfalls auch Bedenken. 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.

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 – von der Tagesmutter oder dem Tagesvater über die Nachmittagsbetreuung bis hin zum Kinderhotel. Dafür gestalten sie unter anderem Betreuungswegweiser im Internet, organisieren Informationsbörsen oder bieten Servicestellen mit gezielter Beratung. Darüber hinaus haben die Partnerinnen und Partner in Lokalen Bündnissen bereits zahlreiche eigene Betreuungsangebote entwickelt. Bundesweit setzen sich rund 670 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**

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 in der Firma 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
- Wenn eine Teilzeitbeschäftigung infrage kommt, sollten Sie konkrete Ideen zur Gestaltung einbringen (zum Beispiel in Teilzeit 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

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

- Wohlüberlegte Entscheidung Ihrerseits
- Im Falle einer Zustimmung sollten Sie konkrete Ideen zur Gestaltung einbringen (zum Beispiel Wunschinhalte der Weiterbildung)

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 den 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 in der Firma vorbeischauen? 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 übernehmen können. Alternativ lohnt es sich zu überlegen, für welche neuen Aufgaben Sie sich interessieren. Das ist insbesondere dann relevant,

„Bereits vor der Freistellungsphase ist es unser Ziel, mit den Beschäftigten und Vorgesetzten den Wiedereinstieg so konkret wie möglich zu planen. Unsere Erfahrung hat gezeigt: Der Wiedereinstieg klappt umso reibungsloser, je konkreter die beziehungsweise der Beschäftigte die eigenen Vorstellungen zum Rückkehrzeitpunkt, Arbeitszeitvolumen und zur Lage der Arbeitszeit äußert. Das erleichtert die Planung und gibt beiden Seiten Sicherheit."



Rainer Konder, Bereichsleiter Personalentwicklung, Führungskräfte und Arbeitsbedingungen, Deutsche Postbank AG

wenn Sie als Vertretung im Krankheitsfall einspringen. Denn dann kommen häufig neue Aufgaben auf Sie zu.

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 Dienstleiter 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.

Gemeinsam geplant: Zusammen mit seinen Kolleginnen und Kollegen fand Tobias Rossnagel eine Vertretungslösung



Tobias Rossnagel,
Personalreferent,
Vodafone D2 GmbH

Als Referent in der Personalabteilung von Vodafone D2 weiß Tobias Rossnagel, was einem Personalverantwortlichen beim Thema Elternzeit und Wiedereinstieg wichtig ist. Deshalb stimmte er sich vor dem Personalgespräch zu seiner sechsmonatigen Elternzeit mit Kolleginnen und Kollegen ab. Gemeinsam fanden sie eine Lösung, die er seinem Chef präsentierte.

Rossnagel schlug als Elternzeit-Vertretung einen Kollegen vor, der schon befristet in der Abteilung gearbeitet hatte. Er sollte die wichtigsten Arbeitsbereiche übernehmen. Die restlichen Tätigkeiten konnte er an eine Kollegin abgeben. Der Personalchef nahm sich eine Woche Bedenkzeit – und folgte dann dem Vorschlag. Damit war Tobias Rossnagel einer der ersten Männer in seiner Abteilung, die eine familienbedingte Auszeit nahmen.

Planbarkeit und Verlässlichkeit sind wichtig

„Ich würde jedem empfehlen, gut vorbereitet in das Gespräch zur Elternzeit zu gehen“, so Rossnagel. „Dazu gehört es auch, die Kolleginnen und Kollegen mit einzubeziehen. Für einen Personalverantwortlichen ist Planbarkeit und Verlässlichkeit wichtig, gerade wenn es sich um lange Zeiträume handelt. Wenn man das berücksichtigt und selbst Alternativen aufzeigt, wie eine Auszeit überbrückt werden kann, findet man auch gemeinsam eine gute Lösung.“

Nach der Elternzeit kehrte Rossnagel mit 30 Wochenstunden wieder in seinen alten Job zurück. Einen Tag pro Woche blieb er zu Hause, um seine Tochter zu betreuen. Ursprünglich war diese Lösung auf zwei Jahre angelegt. Mittlerweile hat Familie Rossnagel einen geeigneten Betreuungsplatz für die Tochter gefunden. So konnte Tobias Rossnagel schon ein halbes Jahr früher als geplant wieder in Vollzeit arbeiten.

Auf dem Laufenden geblieben: Ulrike Pferner arbeitete während der Elternzeit und hielt Kontakt zum Unternehmen

Als Ulrike Pferner 2010 in Elternzeit ging, war der Übergang gut geklärt. Ein halbes Jahr vorher hatte sie ihren Chef angesprochen und ihm von der Schwangerschaft erzählt. „Da ich eine Lösung parat hatte, fiel mir das Gespräch relativ leicht“, sagt sie. Ulrike Pferner hatte sich überlegt, wer ihre Aufgaben übernehmen könnte – und so arbeitete sie eine Kollegin schon innerhalb kurzer Zeit ein. Da für die Übergabe genug Zeit zur Verfügung stand, verlief der Wechsel problemlos.



Ulrike Pferner, Assistentin der Geschäftsführung, Bauunternehmen Krieger + Schramm

Einen Teil der Aufgaben erledigte Ulrike Pferner auch während ihrer Elternzeit. „Ich bin dadurch im Thema geblieben“, sagt Pferner. „Das hat mir die Rückkehr sehr erleichtert.“ Da sie vor allem Tätigkeiten ohne festen Abgabetermin übernahm, konnte sie ihre Arbeit flexibel einteilen.

Im Vorfeld die Kinderbetreuung abgeklärt

Bis zu ihrer Rückkehr blieb sie stets auf dem Laufenden. Wenn sie mit ihrem Sohn im Kinderwagen einen kleinen Spaziergang machte, schaute sie immer mal wieder im Büro vorbei. Auch durch das Mitarbeitermagazin und Firmenfeste fiel es ihr leicht, gut informiert zu bleiben und Kontakt zu Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu halten.

Drei Monate vor ihrem Wiedereinstieg setzte sie sich mit ihrem Chef zusammen. Im Vorfeld hatte sie bereits geklärt, wie sie die Kinderbetreuung regeln würde und konnte so konkrete Arbeitszeiten vorschlagen. Um sich tagsüber noch um ihren Sohn kümmern zu können, arbeitete sie zunächst 10 ihrer 30 Wochenstunden von zu Hause aus. Mittlerweile hat sie ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden erhöht. „Elternzeit und Wiedereinstieg haben somit wunderbar funktioniert“, sagt Ulrike Pferner.



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 Literatur:

„Elterngeld und Elternzeit“, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2012

„Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern“, Hrsg.: BMFSFJ, 2011

„Erfolgreicher Wiedereinstieg – Ein Leitfaden für Berufsrückkehrende“, Hrsg.: Bundesagentur für Arbeit, 2011

Die Publikationen sind abrufbar unter www.bmfsfj.de beziehungsweise www.arbeitsagentur.de

III

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 noch 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 – wobei Teilzeitarbeit nicht der klassische „Halbtagsjob“ sein muss, auch sogenannte vollzeitnahe Modelle mit 70 oder 80 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit werden von vielen Eltern genutzt. Weitere Hebel sind die Lage der Arbeitszeiten, die Verteilung der Arbeitstage unter der 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 Telearbeit. 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.



„Die umfangreichen Angebote zur Arbeitszeitgestaltung bei Siemens – wie zum Beispiel Teil- und Gleitzeit – ermöglichen es mir, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Die Auflösung herkömmlicher Arbeitszeiten erlaubt es, persönliche Umstände zu berücksichtigen und kurzfristig auf familiäre Situationen zu reagieren. Größtmögliche Flexibilität zeichnet die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle bei Siemens aus. Die Vertrauensarbeitszeit und individuelle Vereinbarungen mit meiner Führungskraft unterstützen mich, meine berufliche Aufgabe und private Verpflichtungen miteinander zu verbinden."

Marion Brandstetter, Mitarbeiterin Personalorganisation, Siemens AG

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 dadurch 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 Rahmenbedingungen[1]

- 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.



„Flexible Arbeitszeitmodelle sind die Antwort auf eine veränderte Arbeitswelt. Beim Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte setzt Siemens auf innovative und individuelle Lösungen bei der Arbeitszeitgestaltung. Als attraktiver Arbeitgeber unterstützt Siemens seine Mitarbeiter mit vielseitigen Arbeitszeitmodellen und berücksichtigt damit auch die unterschiedlichen Lebensphasen und Anforderungen der Mitarbeiter – beruflich wie privat. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit stellt somit einen Gewinn für Unternehmen und Beschäftigte dar.“

Brigitte Ederer, Personalvorstand, Siemens AG

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 Anwesenheits- und Vertretungsregeln gestaltet werden.
- Zentral ist auch, dass Führungskräfte das Arbeitsmodell unterstützen und Kolleginnen sowie Kollegen es akzeptieren.

Rechtliche Rahmenbedingungen[2]

- 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.
- Sie dürfen nicht gekündigt werden, weil Sie sich weigern, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln.
- 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.

2 Für alle Teilzeitmodelle gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Darüber hinaus sind die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes anwendbar. Auch tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeit müssen beachtet werden.

Frühzeitig Planungssicherheit geschaffen: Durch ihr Teilzeitmodell kann Jana Gieske Beruf und Familie gut vereinbaren



Jana Gieske,
Teamleiterin Werbung,
Globus Handelshof GmbH & Co. KG

Für Jana Gieske, Teamleiterin Werbung bei der Globus Handelshof GmbH & Co. KG, verlief das Gespräch über ihr künftiges Arbeitsmodell mit ihrem Chef sehr angenehm. Rund sechs Wochen nach der Geburt traf sie sich mit ihm, um die Zeit nach der Elternzeit zu planen. Bereits vor der Geburt hatten sie geklärt, dass sie in einem Teilzeitmodell zurückkommen würde. „Das Gespräch war sehr unproblematisch, weil mein Chef selber zwei Kinder hat", sagt Jana Gieske.

Sie schlug vor, nach acht Monaten wieder als Führungskraft in Teilzeit zurückzukommen. Wie die Arbeitszeiten genau aussehen sollten, klärten sie ab, als klar war, wie die Betreuungszeiten der Kita aussehen würden. Alle Informationen zu ihrer Rückkehr hielten die beiden schriftlich fest. „Das war für mich gut, denn so hatte ich Planungssicherheit", sagt Jana Gieske.

Auch die Abstimmung mit den Kolleginnen und Kollegen lief unproblematisch. Eine Kollegin übernahm Aufgaben, die Jana Gieske vorher verantwortet hatte. Und auch bei den Arbeitszeiten nehmen ihre Kolleginnen und Kollegen Rücksicht auf sie. Seit ihrer Rückkehr arbeitet Jana Gieske montags bis freitags von 8.30 bis 15 Uhr, insgesamt 130 Stunden pro Monat. Sitzungen werden deshalb nicht mehr in den Nachmittag gelegt, damit sie rechtzeitig ihre Tochter abholen kann.

Arbeitszeitmodell ermöglichte den Wiedereinstieg

„Ohne das Modell wäre ich nicht wieder eingestiegen, denn sonst wäre mein Kind auf der Strecke geblieben", erzählt Jana Gieske. Ihre Tochter geht mittlerweile in die Schule. Von den familienbewussten Zeiten profitiert Jana Gieske aber immer noch, da das Betreuungsangebot in ihrer Gegend nicht ausreichend ist.

Jobsharing

Jobsharing ist ein Teilzeit-Modell, 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 Rahmenbedingungen[3]

- 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.

3 Auch hier gelten die Regelungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sowie eventuell bestehende Tarifverträge.

Die Chemie stimmt: Mit ihrer Kollegin teilt sich Ivonne Rutz eine Führungsposition

Ivonne Rutz fühlte sich im Job unterfordert. Sie wollte ein paar Jahre nach der Geburt ihres Sohnes mehr Verantwortung übernehmen. Einer Kollegin bei der Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG ging es ähnlich. Als sie in einer Zeitschrift das Jobsharing-Modell kennenlernten, bei dem sich zwei Beschäftigte auch in Führungspositionen eine Stelle teilen können, sahen sie ihre Chance.



Ivonne Rutz,
Filialleiterin,
Iwan Budnikowsky
GmbH & Co. KG

Sie entwarfen ein Konzept, bei dem sie sich die Leitung einer Filiale des Einzelhändlers teilen würden. In dem Konzept stellten sie genau dar, wer welche Aufgaben übernehmen würde, wie die Arbeitszeiten aussehen würden und warum sie für ein Jobsharing-Modell geeignet sind. „Wir hatten bereits in verschiedenen Filialen in unterschiedlichen Positionen zusammengearbeitet und wussten daher: Die Chemie zwischen uns stimmt“, erzählt Ivonne Rutz.

Genau ausgearbeiteter Vorschlag überzeugt die Vorgesetzten

Ihr Konzept packten die beiden in eine Power-Point-Präsentation und stellten es der Bezirks- und Personalleitung vor. „Dass wir unseren Vorschlag so genau ausgearbeitet hatten, kam sehr gut an“, erzählt Ivonne Rutz. Und so übernahmen sie ein paar Monate später die Leitung einer neuen Filiale.

Das Arbeitsmodell von Ivonne Rutz hat sich auch vier Jahre nach dem Start nicht geändert. Sie arbeitet 80 Stunden pro Monat, in der Regel zweieinhalb Tage die Woche. An welchen Tagen sie in der Filiale ist, klärt sie mit ihrer Kollegin ab. Die genauen Arbeitszeiten stimmt sie auf den Bedarf in der Filiale und die Bedürfnisse ihrer Familie ab. „Das Modell ist für mich ideal, weil so weder mein Sohn noch die Karriere zu kurz kommt“, sagt Ivonne Rutz.

Telearbeit

Unter Telearbeit versteht man das telekommunikationsgestützte Arbeiten an einem flexiblen Ort außerhalb des Unternehmens, meistens von zu Hause aus. Für Telearbeit wird häufig auch der Begriff „Home-Office" benutzt. In der Regel werden nur bestimmte Tage in der Woche als Telearbeitstage festgelegt, während die restliche Zeit am eigentlichen Arbeitsplatz gearbeitet wird.

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 zur Verfügung.
- Ihre Arbeitsergebnisse lassen sich elektronisch übermitteln.
- Telearbeit erfordert geeignete räumliche Voraussetzungen (Arbeitsplatz, Telekommunikationsanschlüsse).

Rechtliche Rahmenbedingungen[4]

- Sie haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Telearbeit und sind auch nicht verpflichtet, an Telearbeit teilzunehmen.
- Es gilt das Prinzip der Freiwilligkeit. Der Betriebsrat hat bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen ein Mitbestimmungsrecht.

4 Die Telearbeit als solche ist nicht gesetzlich fixiert und wird in der Regel durch eine Betriebsvereinbarung (im öffentlichen Dienst durch Dienstvereinbarung) geregelt. In Telearbeitsverträgen sollten deshalb 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.

Mehr Freiraum geschaffen: Sein Telearbeitsmodell gibt Kuppusamy Ravindran mehr Flexibilität

Bei Kuppusamy Ravindran muss es oft sehr schnell gehen. Er ist bei der Münchner ConSol* Software GmbH nicht nur Softwareentwickler, sondern auch Kundenbetreuer. Und seine Kundinnen und Kunden benötigen manchmal dringend seine Hilfe als Computerexperte. Ravindran muss deshalb flexibel sein und auch mal zu später Stunde weiterhelfen.



Kuppusamy Ravindran, Softwareentwickler, ConSol* Software GmbH

Auf der anderen Seite gibt ihm sein Arbeitgeber Freiraum, um für seine Familie da zu sein. Und zwar mithilfe eines individuell mit ihm abgestimmten Telearbeitsmodells: An vier von fünf Tagen in der Woche erledigt Ravindran seine Aufgaben von zu Hause aus. So spart er sich den Weg zum Büro und hat mehr Zeit für seine beiden Söhne. Zudem kann er durch das Arbeitsmodell flexibler reagieren, wenn zum Beispiel eines der Kinder krank ist. Das ist ein großer Vorteil, denn auch seine Frau ist berufstätig.

Ergebnisse zählen – nicht der Arbeitsort

Als Ravindran als fester Mitarbeiter bei dem IT-Dienstleister startete, konnte er sofort das Telearbeitsmodell nutzen. Er war kurz vorher zum zweiten Mal Vater geworden. Beruf und Familie zu vereinbaren, wurde für ihn und seine Frau schwieriger. Deshalb war es ihm wichtig, von zu Hause aus zu arbeiten. „Mir gibt dieses Modell die Flexibilität, die ich brauche“, sagt Ravindran. „Und meinem Geschäftsführer kommt es auf Produktivität und Ergebnisse an – nicht darauf, wo ich arbeite.“ Für beide Seiten war das Arbeitsmodell also genau das Richtige.

Wichtig sei, schon im Vorfeld zu klären, wie man während der Arbeitszeiten stets gut erreichbar ist und sich im Team austauschen kann, sagt Ravindran. In seinem Team wird dafür ein Chat-System genutzt. Sein Arbeitsmodell hilft ihm somit, Beruf und Familie gut zu vereinbaren.

Das Gespräch mit den Vorgesetzten: Was Sie beachten sollten, wenn Sie Ihre Arbeitszeiten 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.

Die Umstellung Ihres Arbeitsmodells wirft für Sie und Ihre Vorgesetzten jedoch auch einige Fragen auf. 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 Alter Ihrer Kinder und den Betreuungsmöglichkeiten als auch von Ihrer persönlichen Karriereplanung ab. Entscheiden Sie daher sorgfältig, ob und in welchem Umfang Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren (Teilzeit), zeitlich verteilen (Gleitzeit), räumlich verteilen (Telearbeit) 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 sowie den Kommunikationsflüssen 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.

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. Für Letztere sollten Sie Vorschläge machen, wie und von wem

Argumentationssammlung

- „Ich bin zufriedener, wenn ich mich um meine Familie kümmern kann, und arbeite dann auch besser."
- „Ich bin entspannter, wenn ich weiß, dass ich – insbesondere in Notsituationen – flexibel arbeiten und mich so am Arbeitsplatz ganz auf die Arbeit konzentrieren kann."
- „Es ist bewiesen, dass Beschäftigte motivierter und produktiver sind, wenn ihnen die Möglichkeit gegeben wird, ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten."
- „Auch Sie als Arbeitgeber können so flexibler planen und auf Schwankungen in der Nachfrage reagieren."

sie zukünftig erledigt werden können. Für ein Jobsharing sollten Sie bereits eine Kollegin oder einen Kollegen gefunden und die Arbeitsteilung mit ihm oder mit ihr grob abgestimmt haben.

Was sind Ihre Rechte und Pflichten?
Die Einführung familienbewusster Arbeitsbedingungen wird in Deutschland rechtlich unterstützt. Im Gesetz werden aber auch Pflichten für Beschäftigte definiert. Informieren Sie sich gut über die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Erste Informationen finden Sie auf den Seiten 28 bis 34 sowie bei den Literaturhinweisen auf Seite 39.

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 zurecht. Im Kasten oben finden Sie erste Vorschläge.

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 den folgenden Seiten finden Sie mögliche Bedenken von Vorgesetzten sowie Anregungen, wie Sie darauf eingehen können.



Checkliste:

Gute Argumente für Ihr Personalgespräch

Mögliche Bedenken – und wie Sie darauf eingehen können.

#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.“

#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 Literatur:

„Familienbewusste Arbeitszeiten. Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis“, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012

www.erfolgsfaktor-familie.de/arbeitszeiten

„Teilzeit – alles, was Recht ist. Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011

Bürgertelefon zum Thema „Teilzeit“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales informiert unter der Telefonnummer 030/221 911 005 zum Thema „Teilzeit“.

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

IV

Wissen im Netzwerk teilen

In Unternehmen sind Eltern so gut wie nie allein. Denn fast immer gibt es andere Mütter und Väter, die vor den gleichen Herausforderungen stehen. In einigen Unternehmen haben sich deshalb Elternnetzwerke gegründet. Hier tauschen die Mitglieder Tipps und Informationen aus und unterstützen sich. Vor allem aber sammeln sie gute Ideen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stoßen Veränderungen im Unternehmen an. Sie stärken damit die Interessen der Mütter und Väter und geben ihnen eine Stimme. Wie Elternnetzwerke funktionieren können und wie Beschäftigte davon profitieren, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.



„Wir sind ein wichtiges Sprachrohr für Mütter und Väter“

Im Jahr 2006 startete das Netzwerk Family@Bosch, mittlerweile sind über 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Robert Bosch GmbH Mitglieder. Im Interview erzählt **Lilian Matischok**, eine der Organisatorinnen von Familiy@Bosch, wie die Beschäftigten vom Netzwerk profitieren, wie es organisiert ist und welche Ideen der Mitglieder in die Unternehmenspolitik eingeflossen sind.

Frau Matischok, wie funktioniert das Elternnetzwerk bei Bosch, und wie helfen Sie den Beschäftigten?

Wir haben ein Kernteam von 20 Männern und Frauen, die sich ehrenamtlich engagieren. Wir treffen uns etwa alle zwei Monate und organisieren regelmäßig Informationsveranstaltungen für Beschäftigte. Dabei geht es um Themen wie Teilzeit, flexibles Arbeiten oder Angehörigenpflege. Auch über das Intranet informieren wir die Kollegen, zum Beispiel zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder zu haushaltsnahen Dienstleistungen. Wir sind damit für viele, die sich über Vereinbarkeit von Beruf und Familie informieren wollen, die erste Anlaufstelle. Teil unserer Arbeit ist außerdem ein regelmäßiger, meist informeller Austausch mit der Personalabteilung.



Welche Themen und Ideen aus dem Netzwerk wurden zum Beispiel vom Unternehmen aufgegriffen?

Unsere Arbeit hat beispielsweise beim Thema Teilzeit etwas bewirkt. Wir hatten eine Veranstaltung zu diesem Thema organisiert und sehr große Resonanz bekommen. Die Personalabteilung am Standort hat

daraufhin das Thema stärker aufgegriffen und bietet jetzt regelmäßig Informationsveranstaltungen an. Außerdem sind die Ergebnisse einer unserer Befragungen zur Teilzeit in einen Steuerkreis auf Geschäftsführungsebene eingeflossen. Seitdem gibt es mehr Teilzeitangebote in der unternehmensinternen Stellenbörse, weil Stellen systematisch danach geprüft werden, ob sie teilzeitgeeignet sind. Für unser Netzwerk und die Diversity-Beauftragten am Standort ist das ein großer Erfolg.



Lilian Matischok,
Mitglied bei „family@bosch“, Robert Bosch GmbH

Welches Thema spielt in Ihrem Netzwerk gerade eine wichtige Rolle?

Flexibles, familienfreundliches Arbeiten ist auf jeden Fall ein wichtiges Thema. Denn erstens ist vielen nicht bekannt, welche Möglichkeiten es schon gibt. Deshalb bündeln wir die vorhandenen Informationen und stellen sie den Kollegen zur Verfügung. Zweitens ist es ein Thema, zu dem wir vielfach noch Mut machen müssen. Das ist vielleicht sogar der wichtigere Aspekt. Denn viele Angebote werden nicht in Anspruch genommen, weil Beschäftigte sich nicht trauen. Sie fragen sich zum Beispiel, wie der Chef oder die Kollegen reagieren werden, wenn sie ein flexibles Arbeitsmodell nutzen wollen.

Und wie kann ihnen in diesem Fall das Netzwerk weiterhelfen?

Im Netzwerk können sie sich mit Kolleginnen oder Kollegen austauschen, die solch ein Modell bereits nutzen und sich auskennen. Das kann in einem Telefonat am Abend oder bei einem Mittagessen sein. Solche persönlichen Erfahrungen weiterzugeben ist eine wichtige Aufgabe unseres Netzwerks.

Wie werden Sie vom Unternehmen bei Ihrer Arbeit unterstützt?

Die Firma stellt uns Räume für Veranstaltungen zur Verfügung. Außerdem erhalten wir ein kleines Budget. Es ist auch in Ordnung, wenn wir während der Arbeitszeit mal ein Telefonat für das Netzwerk führen. Der größte Teil der Arbeit für das Forum findet allerdings außerhalb der Arbeitszeit statt.

Wenn Sie zurückblicken auf die fünf Jahre, in denen Sie sich für das Netzwerk engagiert haben: Hat sich der Zeitaufwand gelohnt und steht er im Verhältnis zum Nutzen?

Persönlich profitiere ich sehr, da es mir Spaß macht, Menschen zusammenzubringen und ich viel über das Unternehmen gelernt habe. Zwar kostet das Engagement natürlich Zeit, aber ich ziehe auch einiges an Energie daraus. Als Team sind wir davon überzeugt, dass unsere Arbeit bei Bosch viel bewirkt. Denn wir sind das Sprachrohr, das Bedarfe direkt von der Basis an offizielle Stellen im Unternehmen weiterspielen kann. Sich an uns zu wenden, fällt vielen leichter als eine offizielle Stelle anzusprechen. Das hilft vielen.

„Gerade der informelle Austausch ist sehr wichtig" – Das Elternnetzwerk bei Henkel

Was Mütter und Väter gemeinsam bewegen können, wenn sie sich zusammenschließen, zeigt das Beispiel des Elternnetzwerks bei Henkel. Mehrere Beschäftigte waren auf der Suche nach einer Nachmittagsbetreuung für ihre Kinder im Grundschulalter. Gemeinsam fanden sie schließlich eine Schule in der Nähe des Unternehmenssitzes in Düsseldorf. Dort wird optional eine erweiterte Betreuungszeit bis 18 Uhr angeboten.

Die Arbeit des Netzwerks geht aber noch weit darüber hinaus. Eine Arbeitsgruppe organisiert Veranstaltungen wie beispielsweise eine Familienolympiade und stellt im Intranet Informationen für Eltern zusammen. Väter profitieren in einer weiteren Arbeitsgruppe vom Erfahrungsaustausch unter Vätern, zum Beispiel zum Thema Elternzeit. Zudem treffen sich die Mitglieder des Netzwerks regelmäßig zum Erfahrungsaustausch. „Gerade dieser informelle Austausch ist ganz wichtig für viele Eltern", sagt Astrid Bosten, Managerin in der Abteilung „Global Diversity & Inclusion" bei Henkel. „Denn auf diese Weise erhalten sie schnell und unkompliziert Antworten auf ihre Fragen und wissen gleichzeitig: Gemeinsam können wir etwas bewegen."

Anhang:

Wichtige Termine und Fristen



Vor der Geburt — *Nach der Geburt*

Mutterschutz - Mutterschut

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)

7 Wochen vor der Geburt

#4
Elternzeit anmelden, wenn diese direkt nach Geburt beginnen soll

#5
Mutterschaftsgeld bei Krankenkasse beantragen: ärztliche Bescheinigung des Entbindungstermins vorlegen

#6
ggf. Teilzeitwunsch mitteilen

6 Wochen vor der Geburt

Nach der Geburt

#7
Kopie der Geburtsurkunde an Krankenkasse schicken

#8
Kindergeld bei Familienkasse der zuständigen Arbeitsagentur beantragen

#9
Elterngeld bei Elterngeldstelle beantragen (bei späterem Antrag rückwirkende Zahlung nur für letzte drei Monate)



Bis 1 Woche nach der Geburt

#10
Personalbereich schriftlich über Rückkehr informieren bzw. Elternzeit anmelden, wenn diese direkt nach dem Mutterschutz beginnen soll

#11
ggf. Teilzeitwunsch mitteilen

8 Wochen nach der Geburt

#12
In der Regel: Mutterschutz endet

3 Monate vor Wiedereinstieg/ Ende der Elternzeit

#13
Antrag auf Teilzeit nach Elternzeit stellen

#14
Rückkehrgespräch führen

#15
ggf. Weiterbildung planen



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
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Zertifikat seit 2003
audit berufundfamilie

Bezugsstelle:
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0180 5 778090*
Fax: 0180 5 778094*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 201 791 30
Fax: 030 18555-4400
Montag bis Donnerstag 9 – 18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115**
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR99
Stand: Dezember 2012
Konzeption, Redaktion: ergo Kommunikation, Berlin / Roland Berger Strategy Consultants
Gestaltung: ergo Kommunikation, Berlin / RitterSlagman, Hamburg
Druck: schmitzdruck&medien GmbH & Co. KG, Brüggen

Bildnachweise:
S. 3: BMFSFJ/L. Chaperon; S. 14, 22: „Erfolgsfaktor Familie“; S. 17: ©IStockphoto.com/vga-jic; S. 21: Deutsche Postbank AG; S. 23: Bauunternehmen Krieger + Schramm GmbH & Co. KG; S. 28/29: Siemens AG; S. 31, 33, 35, 42: privat; alle Illustrationen: „Erfolgsfaktor Familie“

* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.
** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de; 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION