



Früher beruflicher Wiedereinstieg

Wie familienfreundliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Beschäftigten rund um die Kinderpause begleiten und von einem frühen Wiedereinstieg profitieren

Mit vielen
Beispielen aus
der Praxis!

Eine Initiative von:



Bayerische
Staatsregierung



Industrie- und Handelskammern
in Bayern



Die bayerische
Wirtschaft



BAYERISCHER
HANDWERKSTAG

Inhalt

Kinderpause – ein wichtiger Lebensabschnitt für werdende Eltern und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	3
Die Väter einbeziehen	3
Den Wiedereinstieg im Blick – vor, während und nach der Pause	5
Phase I: Vor der familienbedingten Auszeit	5
Phase II: Während der familienbedingten Auszeit	6
Phase III: Nach der familienbedingten Auszeit	8
Beispiele aus der Praxis	9
• GT elektronik: Beispiel Wiedereinstiegsplanung	9
• Stadtsparkasse Augsburg: Beispiel Wiedereinstiegsplanung	10
Rechtliche Rahmenbedingungen im Mutterschutz:	11
Rechtliche Rahmenbedingungen in der Elternzeit:	11
Weiterführende Informationen	11
Servicestelle Familienpakt Bayern	12
Impressum und Quellenverzeichnis	12

Kinderpause – ein wichtiger Lebensabschnitt für werdende Eltern und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Der Wiedereinstieg nach der Kinderpause ist eine der großen Herausforderungen für Frauen in ihrem beruflichen Werdegang, denn nach wie vor nehmen sie den überwiegenden Anteil der Elternzeit. Wie werden sie Familie und Beruf vereinbaren können? Bietet der Arbeitsplatz genügend Flexibilität für die neue Lebensphase? Bieten sich trotz veränderter Lebenssituation noch die gewünschten Karrierechancen? Gleichzeitig ist die Kinderpause oft auch der Zeitpunkt für eine mögliche berufliche Neuorientierung: Nach längerer Abwesenheit nimmt die Bindung zum Arbeitsplatz ab, ein Jobwechsel erscheint daher naheliegend. Vielleicht fällt während der Auszeit auch die Entscheidung, erst einmal gar nicht in den Beruf zurückzukehren.

Für Unternehmen und Betriebe bringt ein rascher und problemloser Wiedereinstieg klare wirtschaftliche Vorteile. Jede längere Auszeit und jedes Ausscheiden ist für das Unternehmen mit einem Aufwand für Überbrückung, Qualifizierung oder Neueinstellung verbunden - und die Kosten steigen, je länger die Auszeit dauert. Daher ist ein schneller Wiedereinstieg die betriebswirtschaftlich deutlich bessere Lösung für ein Unternehmen. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung sind erfahrungsgemäß gerade kleine und mittelständische Unternehmen an der Möglichkeit eines schnellen Wiedereinstiegs ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interessiert.



Der **Arbeitskräftemangel** ist bereits jetzt ein großes Thema – und er wird in den kommenden Jahren zunehmen. Bayern und Deutschland befinden sich im demografischen Wandel: In den 2020er Jahren wird der Arbeitsmarkt vor allem vom Ausscheiden der geburtenstarken „Baby-Boomer“-Jahrgänge aus dem Erwerbsleben geprägt sein. Deren Verlust kann durch die nachrückenden Jahrgänge nicht aufgefangen werden. Es bedarf also zukunftsorientierter Strategien, um diesem Trend entgegenzuwirken. Eine davon ist die stärkere Einbindung von Mitarbeiterinnen. Das größte Arbeitskräftepotenzial liegt hierzulande bei den Frauen, die zum Teil oft nur im geringem Maße erwerbstätig sind.

Die Väter einbeziehen

Der schnelle Wiedereinstieg nach der Kinderpause betrifft nicht nur die Mütter. Eine **väterbewusste Personalpolitik** ist ebenfalls wichtiger Bestandteil einer zukunftsorientierten und familienfreundlichen Unternehmenskultur. Gemeint sind familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen und Betrieb, die gezielt Väter ansprechen und diese dabei unterstützen, die von der Mehrheit der Eltern gewünschte, **partnerschaftliche Verteilung** von beruflichen und **privaten Aufgaben** umzusetzen.



Die Corona-Pandemie hat die Entwicklung zu aktiver Vaterschaft beschleunigt. Über flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice und Arbeitszeitreduzierungen konnte ein Teil der Väter erstmals erproben, wie ein partnerschaftliches Familienmodell im Familienalltag funktioniert. Viele Väter übernahmen während der Corona-Pandemie gemeinsam mit der Mutter die zusätzliche Betreuung der Kinder, die familiären Verpflichtungen wurden gleichmäßiger aufgeteilt.

Zwei Drittel der Unternehmen betonen, wie wichtig es ist, dass sich Väter an der Kinderbetreuung beteiligen, damit nicht nur Mütter ihre Arbeitszeiten reduzieren. In der Corona-Pandemie beispielsweise reduzierte jede 5. Frau ihre Arbeitszeit, um Betreuungsaufgaben zu übernehmen.¹ Eine partnerschaftliche Arbeitsteilung kann somit einen Beitrag leisten, von dem Eltern und die Wirtschaft insgesamt profitieren. Die Bundesregierung hat auf den Wunsch der Familien nach einer partnerschaftlicheren Aufteilung von Erwerbs- und Erziehungsarbeit im Jahr 2015 durch die Einführung von ElterngeldPlus reagiert. Insbesondere werden die Pläne derjenigen Eltern anerkannt, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Die Regelungen tragen dazu bei, dass Mütter früher wieder aus der Elternzeit zurückkehren, und sie bieten Unternehmen die Chance, Wiedereinstiegsprozesse flexibler zu gestalten. Sie stellen die Unternehmen aber auch vor die Herausforderung, die unterschiedlichsten Gestaltungsmöglichkeiten erfolgreich zu steuern und Lösungen für den betrieblichen Alltag zu entwickeln.



Der optimale Wiedereinstieg sollte schon vor Antritt der Auszeit gut vorbereitet werden, indem Sie Ihre Beschäftigten aktiv in diesem Lebensabschnitt begleiten.



¹ Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, Böckler Impuls 04/2022, 2022

Den Wiedereinstieg im Blick – vor, während und nach der Pause

Bei der Gestaltung der Familienzeit und des Wiedereinstiegs stehen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verschiedenen Maßnahmen zur Verfügung, die jeweils auf die individuellen Bedürfnisse ihres Unternehmens, ihres Betriebs und ihrer Beschäftigten abzustimmen sind.

Bewährt hat sich dabei ein **dreistufiger Prozess** vor, während und nach der Auszeit:

	Phase I Vor der familienbedingten Auszeit	Phase II Während der familienbedingten Auszeit	Phase III Nach der familienbedingten Auszeit
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Information und Schaffung von Erwartungs- und Planungssicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhalt der Qualifikation und des Kontakts 	<ul style="list-style-type: none"> • Planung und Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs
Mögliche Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot eines Informations- und Planungsgesprächs • Information über rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen von Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit • Entwicklung von ersten Vorstellungen über die Elternzeit und den beruflichen Wiedereinstieg 	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot von Vertretungen und Mitarbeit in befristeten Projekten • Angebot der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen • Angebot eines Mentoringprogramms • Einladung zur Teilnahme an internen Besprechungen • Information über aktuelle Entwicklungen des Unternehmens • Angebot eines Rückkehrgesprächs 	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot von flexiblen Modellen für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation • Gleitzeitmodell • Teilzeitmodell • Jobsharing • Telearbeit/Homeoffice

Phase I: Vor der familienbedingten Auszeit

Für Unternehmen ist eine familienbedingte Auszeit ihrer Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Ungewissheit verbunden. Gleichzeitig haben die Beschäftigten ein hohes Informationsbedürfnis vor der Geburt ihres Kindes. In dieser Phase sollte es daher für Personalverantwortliche wie Beschäftigte oberstes Ziel sein, gemeinsam Erwartungs- und Planungssicherheit zu schaffen.

Hier bietet sich ein erstes **Informations- und Planungsgespräch** an – nicht nur für werdende Mütter, sondern auch für werdende Väter. Mit einem Überblick über bereits praktizierte Arbeitszeitmodelle kann das Unternehmen seine Beschäftigten bei der Orientierung und der Prüfung praxiserprobter Wiedereinstiegsmodelle unterstützen.

² Quelle: BMFSFJ, Früher beruflicher Wiedereinstieg, April 2013, 6. Auflage

In Zusammenhang mit dem Elterngeld kann ein **Informationsangebot** hilfreich sein, wie sich die Einkommenssituation des oder der Beschäftigten darstellen wird, wenn er oder sie im ersten Jahr nach der Geburt des Kindes in Teilzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Während der Elternzeit kann bis zu max. 32 Wochenstunden gearbeitet werden, bei Kindern, die vor dem 1. September 2021 geboren wurden, sind es 30 Wochenstunden.

Darüber hinaus kann die Vermittlung eines Erfahrungsaustausches zwischen erfahrenen Kolleginnen und Kollegen und werdenden Eltern dazu beitragen, dass diese eine realistische Einschätzung der Situation bekommen. **Erfolgsbeispiele** können dabei das Interesse an einem zügigen Wiedereinstieg wecken. Der Austausch kann beispielsweise in Form von Elternnetzwerken oder Informationsbörsen geschehen, die die Beschäftigten organisieren.

Übrigens: Was Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber bei Mutterschutz und Elternzeit beachten sollten, finden Sie zusammengefasst in unseren Checklisten zu den Themen **Mutterschutz** und **Elternzeit**.

www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html



Tipp:

Holen Sie sich **Informationen über rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen** von Mutterschutz, Mutterschaftsgeld, Elterngeld und Elternzeit. Diese können Sie in einer **Infomappe für werdende Eltern** zusammenstellen.

Phase II: Während der familienbedingten Auszeit

Nach der Geburt des Kindes folgt die berufliche Auszeit. Während dieser Zeit kommt es auf den **Erhalt der Qualifikation** und auf den **guten Kontakt** zwischen Unternehmen und Beschäftigten in Elternzeit an, damit keine Hemmschwelle für den Wiedereinstieg ins Berufsleben entsteht.

Meist ist kein hoher Aufwand nötig, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer familiär bedingten Auszeit den Bezug zum Unternehmen und zu ihrer Tätigkeit behalten. Reißt der Kontakt hingegen ab, so steigen häufig die emotionalen Hürden für einen Wiedereinstieg.

Beschäftigte nehmen Angebote wie **Kontakthalteprogramme** oder **Weiterbildungsmaßnahmen** in der Regel gern an. Auch Möglichkeiten, durch aushilfsweise Tätigkeiten und Vertretungen den Kontakt zum Beruf zu erhalten oder die Elternzeit mit einer Teilzeittätigkeit zu kombinieren, werden von den Beschäftigten weithin begrüßt.

Aktiv den Kontakt suchen

Der enge Kontakt zwischen Unternehmen und Beschäftigten in Elternzeit ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für einen frühzeitigen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Er verhindert das Entstehen einer großen Distanz zwischen Berufs- und Familienleben und ermöglicht einen kontinuierlichen Informationsaustausch. Der Kontakt sollte idealerweise von beiden Seiten gepflegt werden. In vielen Unternehmen steht den Beschäftigten in Elternzeit die Tür der zuständigen Kontaktperson im Personalbereich jederzeit offen. Ein **aktives Zugehen des Unternehmens** auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist jedoch hilfreich, um den Eltern das Kontakthalten zu Kolleginnen und Kollegen und zum Unternehmen zu erleichtern.

Interne Informationsmedien eignen sich gut, um den Kontakt zu Beschäftigten während der Elternzeit aufrechtzuerhalten und den Informationsfluss zu sichern. So bietet beispielsweise der **Zugang zu E-Mails und Intranet** oder die Aufnahme in den Verteiler fachspezifischer **Newsletter** gute Möglichkeiten, damit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit selbst informieren oder mit Kolleginnen und Kollegen austauschen können. Auch eine eventuell vorhandene Betriebszeitung kann das Unternehmen an die Beschäftigten in Elternzeit versenden.

Begegnungen ermöglichen

Vorgesetzte können die frischgebackenen Mütter und Väter einladen, während der Auszeit einmal den Betrieb zu besuchen und das Baby dem Team vorzustellen. Bei einer gemeinsamen Kaffeepause können so informell Neuigkeiten ausgetauscht und die Beziehungen gepflegt werden. Außerdem sollten Unternehmen zu Anlässen wie **Betriebsversammlungen, Weihnachtsfeiern oder Jubiläen** auch Beschäftigte in Elternzeit einladen. Diese Veranstaltungen sind eine gute Gelegenheit, den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu pflegen. Manche Unternehmen bieten darüber hinaus regelmäßige **Personalstammtische** oder **Elterntreffen** im Betrieb an. Hier lassen sich Kontakte zu den Personalverantwortlichen oder auch zu anderen Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit knüpfen. Ergänzende Kurzvorträge mit Bezug zur Elternzeit oder zum Thema Wiedereinstieg geben diesen Veranstaltungen ein gutes Fundament.

Eine weitere Lösung kann auch das **Mentoring** sein, in dem der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in Elternzeit eine erfahrene Kollegin oder ein erfahrener Kollege als Mentorin beziehungsweise Mentor zur Seite gestellt wird. Dabei halten die Mentorinnen und Mentoren den Kontakt zu den Beschäftigten: Sie informieren über aktuelle Entwicklungen im Unternehmen und vertreten die Interessen der Beschäftigten, etwa wenn geeignete Projekte vergeben werden.



Tipp:

Versorgen Sie Ihre Beschäftigten regelmäßig mit Informationen aus dem Betrieb. Erlauben Sie die Nutzung der betrieblichen technischen Ausstattung (wie Mail-Adresse, Handy, Laptop) während der Elternzeit.

Idealerweise sollte einige Monate vor dem Ende der Elternzeit ein **Rückkehrgespräch** stattfinden, um die Ausgestaltung des Wiedereinstiegs gemeinsam auszuloten. Dabei sollte auch die oder der direkte Vorgesetzte der Beschäftigten eingebunden werden, um die Ausgestaltung einer Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz oder die zukünftigen neuen Aufgabenbereiche gemeinsam zu besprechen. Ziel dieses Gesprächs ist es, Wünsche und Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg abzugleichen und ein für beide Seiten attraktives Arbeitsmodell zu entwickeln. Dazu gehören Stundenzahl und Arbeitszeiten, aber auch erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen.



Tipp:

Prüfen Sie vor dem Rückkehrgespräch, was Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber anbieten können, bedenken Sie dabei auch spezielle Angebote für Väter!

Phase III: Nach der familienbedingten Auszeit

Der berufliche Wiedereinstieg, sei es während oder nach der Elternzeit, macht die dritte Phase aus. In beiden Fällen besteht die gemeinsame Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte darin, möglichst frühzeitig ein geeignetes Arbeitsmodell zu finden, das die Interessen aller Beteiligten gleichermaßen berücksichtigt und die Reintegration in die Arbeitsabläufe unterstützt.

Der vorher wohlgedachte Organisationsplan kann schnell kippen – etwa, wenn das Kind oder eine Betreuungsperson erkrankt. Auch die betrieblichen Abläufe lassen sich nicht immer mit letzter Sicherheit planen und verlangen gelegentlich nach Flexibilität der Beschäftigten. Wieder ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen daher entscheidend bei der Suche nach dem geeigneten Arbeitsmodell, das die Bedürfnisse beider Seiten in ein ausgewogenes Verhältnis bringt. Je besser dieser Kompromiss gelingt, umso rascher und motivierter kehren Beschäftigte nach der familienbedingten Auszeit an den Arbeitsplatz zurück.

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit, -ort und -organisation ist den Beschäftigten besonders wichtig, falls ihre Tätigkeit dies zulässt. Von höherer Zeitsouveränität profitieren alle Beteiligten unmittelbar. So erleichtert diese die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und führt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit unter den Beschäftigten: Fehlzeiten sinken, Stresspotenziale werden verringert und Frauen trauen sich, höhere Stundenkontingente zu wählen. Auch können die Unternehmen die zeitliche Flexibilität zu einer Ausweitung der Betriebszeiten nutzen.

Über Art und Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeit und Arbeitsortgestaltung bestimmen neben den Anforderungen und Besonderheiten der Branche und des Marktes auch die individuelle Mitarbeiterstruktur, Unternehmenskultur und vor allem die Unternehmensgröße. Vielfältige Modelle bieten sich dabei zur Umsetzung an, wie z. B. Gleitzeit, diverse Teilzeitmodelle, Job-Sharing, Jahresarbeitszeit, Telearbeit/Homeoffice.



Tipp:

Denken Sie auch an Ihre Führungskräfte, die aus der Elternzeit zurückkehren und bieten Sie diesen Unterstützung durch Führen in (z. B. vollzeitnaher) Teilzeit an oder prüfen Sie, ob nicht auch ein Top-Sharing (also Job-Sharing bei Führungskräften) bei Ihnen im Unternehmen möglich ist!

Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung

Die letzten beiden Jahre der Corona-Pandemie haben gezeigt, was es bedeutet, wenn die Kinderbetreuung als wichtige Säule der Vereinbarkeit wegfällt. Die Schließung der Betreuungsstätten machte deutlich, wie wichtig eine institutionelle Kinderbetreuung im Alltag, im Notfall und auch in den Ferien für alle Beteiligten ist. Die Unternehmen haben verstanden, dass deren Bestehen ein wichtiger Produktivitätsfaktor für sie ist.³

Flexible Kinderbetreuung, die mit den Arbeitszeiten der Eltern harmoniert, ist daher auch eine der wichtigsten Voraussetzungen für den beruflichen Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes. Für die Beschäftigten tragen betriebliche Betreuungsangebote dazu bei, dass sie ihrer Arbeit sorgenfreier nachgehen können – und sie nach familiärer Auszeit rascher in den Betrieb zurückkehren können. Die Arbeitgeberattraktivität wird durch solche Angebote nachhaltig gestärkt.

³ Quelle: prognos AG im Auftrag des BMFSFJ, Erfahrungen und Impulse für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik, Juli 2021

Viele Unternehmen haben diese Vorteile bereits erkannt und in verschiedensten Modellen die Betreuungslandschaft um qualitativ anspruchsvolle Angebote bereichert: Von einer Betriebskita, der Kooperation mit privaten Dienstleistern zur Vermittlung von Betreuungspersonal oder einem Kinderbetreuungs-kostenzuschuss bis hin zur Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers, dem Einsatz von Notbetreuung oder dem Angebot eines Kinderferienprogramms. Die Bandbreite der Möglichkeiten ist dabei ebenso groß wie die Unterschiede im Bedarf, bei den Elternwünschen, der Unternehmenskultur und der vorhandenen Infrastruktur.

Weitere Informationen dazu finden Sie auch in unseren Leitfäden „**Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung**“ sowie „**Innerbetriebliche Ferienbetreuung**“.



Tipp:

Kooperieren Sie mit Unternehmen in der Umgebung und bieten Sie nach Möglichkeit eine gemeinsame Kinderbetreuung an (Regelfall, Notfall, Ferienbetreuung).

GT elektronik:

Beispiel Wiedereinstiegsplanung



„Familienfreundlichkeit bedeutet für mich, den ganzen Menschen zu sehen und individuell zu unterstützen. Dieses „Zamhaltn“ macht uns zu einem starken und erfolgreichen Team und ermöglicht, die Herausforderungen der Arbeit und des Lebens gemeinsam zu meistern – dazu gehört selbstverständlich auch die Wiedereinstiegsplanung.“

Barbara Altnöder,
Personalleiterin, GT elektronik

Das Industrieunternehmen GT elektronik produziert seit bald 40 Jahren erfolgreich induktive Bauteile für den Niederspannungsbereich. Durch Offenheit und Investitionen sorgt die unternehmensführende Familie Grundt für ein gutes Arbeitsklima in Produktion und Verwaltung: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können persönliche Zeitmodelle inkl. (Eltern-)Teilzeit absprechen. Die Verwaltung wählt individuell, auch kurzfristig, ob sie im Büro oder Homeoffice arbeiten möchte. Diese Freiräume machen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich und erleichtern den Wiedereinstieg nach der Kinderpause. Fürs Gelingen zuträglich sind eine moderne IT, die von einer Vollzeitkraft gepflegt wird, und die aktive Kommunikation, wie z. B. jährliche Mitarbeitergespräche, zweijährliche Umfragen und generell kurze Entscheidungswege mit Orientierung in Richtung Problemlösung.

Stadtsparkasse Augsburg:

Beispiel Wiedereinstiegsplanung



„Wir freuen uns, wenn Mitarbeitende nach bereits kurzer Elternzeit wieder an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren können. Ebenso respektieren wir vollumfänglich die Entscheidung für eine längere, familienbedingte Freistellung, falls dies erforderlich ist. Für den Wiedereinstieg bieten wir vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten an. Dies ist aus unserer Sicht ein sehr wichtiger Teilaspekt für die langfristige Bindung von Mitarbeitenden mit Familienaufgaben.“

Rolf Settelmeier,
Vorstandsvorsitzender, Stadtsparkasse Augsburg

Als regionales Unternehmen mit öffentlichem Auftrag legt die Stadtsparkasse Augsburg traditionell großen Wert auf Fürsorge – sowohl, wenn es um die Belange der Region, als auch die der eigenen Belegschaft geht. Dazu zählt auch Familienfreundlichkeit als Arbeitgeber. Für einen objektiven Blick auf die eigenen Maßnahmen und deren kontinuierliche Weiterentwicklung nimmt das Unternehmen seit mehr als zehn Jahren mit Erfolg am Auditverfahren des audit berufundfamilie teil.

Verschiedene Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten bilden bei der Stadtsparkasse Augsburg das strukturelle Fundament familienfreundlichen Arbeitens und erleichtern einen sanften Einstieg nach familienbedingten Auszeiten. Ein Orientierungsgespräch schafft Klarheit, wie die Rückkehr in den Job für beide Seiten am besten gelingen kann. Dass der Wiedereinstieg auch fachlich kein Sprung ins kalte Wasser wird, garantieren besondere Maßnahmen wie ein „Refresher-Workshop“. Hier referieren Führungskräfte über Neuerungen in den Arbeitsabläufen und informieren zu arbeitsrechtlichen Hilfestellungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienaufgaben. Zusätzlich bietet ein eigenes Traineeprogramm Rückkehrerinnen und Rückkehrern die Chance, Theorie und Praxiswissen des Berufsalltags über eine Dauer von einem halben Jahr und länger wieder aufzufrischen. Zudem werden neue Führungskräfte zu gesunder und familienfreundlicher Mitarbeitendenführung geschult, um Familienfreundlichkeit auch weiterhin fest in der Unternehmenskultur zu verankern.

Rechtliche Rahmenbedingungen im Mutterschutz:

Zum 1. Januar 2018 wurde der Mutterschutz in Deutschland reformiert und ein neues Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist in Kraft getreten. Mit den Neuregelungen wurden die Arbeitsbedingungen für (werdende) Mütter sowie stillende Frauen angepasst und die Rechte und Pflichten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern klar formuliert.

Eine zentrale Rolle im MuSchG nimmt der Schutz des ungeborenen Kindes, der werdenden Mutter und der stillenden Beschäftigten sowie die Fortführung der Erwerbstätigkeit im Unternehmen ein. Das MuSchG beinhaltet einen betrieblichen sowie arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz, Regelungen zum Kündigungsschutz und Leistungsrecht während der Schwangerschaft und Stillzeit, sowie nachgeburtliche Regelungen.

Unsere Checkliste „Mutterschutz“ hilft Ihnen dabei einen Überblick der gesetzlichen Bedingungen zu bewahren und bietet Ihnen gleichzeitig einen Leitfaden, um einen zielgerichteten Mutterschutz im Unternehmen umzusetzen. Die Checkliste „Mutterschutz“ wurde sowohl für Groß-, als auch Klein- und Kleinstbetriebe entworfen.

Rechtliche Rahmenbedingungen in der Elternzeit:

Elternzeit ist eine unbezahlte Freistellung zur Betreuung und Erziehung von eigenen oder auch angenommenen Kindern und gilt für jeden Elternteil. Der Gesetzgeber sichert allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf Elternzeit zu. Die Zustimmung als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ist daher nicht notwendig.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Elternzeit sind im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG geregelt:

In unserer Checkliste „Elternzeit“ haben wir Ihnen die wichtigsten Anspruchsvoraussetzungen kurz und knapp zusammengefasst.

Weiterführende Informationen

[Familienpakt Bayern, Checkliste „Wiedereinstieg von Eltern für kleine Betriebe“, 2021](#)

[Familienpakt Bayern, Kurzleitfaden „Väter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, 2018](#)

[BMFSFJ, „Früher beruflicher Wiedereinstieg“, 2013](#)

[BMFSFJ, „So sag ich's meinen Vorgesetzten?“, 2022](#)

Die Servicestelle ...



... **ist Ansprechpartnerin** für Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern.

... **bietet Erstberatung** für bayerische Unternehmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.



... **stellt Informationen** rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bereit.

... **schaft eine Plattform** zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, Initiativen und weitere beteiligte Akteure.



... führt **themenspezifische Informationsveranstaltungen, Online Seminare** und **Workshops** mit hohem Praxisbezug durch.

Wir sind für Sie da:

Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Tel.: 089/5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de



 Servicestelle
Familienpakt Bayern

Bildnachweise:

Seite 1: Freepik Company (Gpoint Studio)
Seite 4: Freepik.com (bearfotos)

Impressum:

Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:
Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Telefon +49 89 5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de
Facebook: www.facebook.com/familienpaktbayern

Quellenverzeichnis:

- Prognos AG im Auftrag des BMFSFJ: Erfahrungen und neue Impulse für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik, Juli 2021
- Prognos AG im Auftrag des BMFSFJ: „Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen“, Sept. 2020
- BMFSFJ, „Früher beruflicher Wiedereinstieg“, April 2013

Stand:

Mai 2023

Gestaltung:

Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main



www.familienpakt-bayern.de