



Familienbewusste Personalpolitik in klein- und mittelständischen Unternehmen

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen wie der Demografische Wandel und der Fachkräftemangel stellen auch kleine und mittelständische Unternehmen vor die Aufgabe ein zeitgemäßes Personalmanagement zu etablieren. Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte kann sich kein Unternehmen mehr leisten an einer starren, unflexiblen Personalpolitik festzuhalten. Durch familienfreundliche Angebote, die zu einer leichteren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben beitragen, profitieren beide Seiten gleichermaßen.



In unserer **Factsheet-Reihe** rund um das Thema familienbewusste Personalpolitik möchten wir Sie auf verschiedene Maßnahmen, mit denen Sie sich als attraktiver und moderner Arbeitgeber positionieren und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv mitgestalten können, aufmerksam machen.

Elternzeit und Wiedereinstieg gut organisieren – ein kleiner Leitfaden

Eine Schwangerschaft, der Mutterschutz und eine mögliche Elternzeit im Anschluss so wie der Wiedereinstieg in den Job stellen kein unlösbares Problem dar, sind jedoch auch keine Selbstläufer: Beide Seiten – Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer – müssen zu einer gelingenden Organisation beitragen. Kommunikation, Kooperation und ein praktisches Konzept tragen wesentlich zu einem reibungsloseren Wiedereinstieg bei.

- **Basis** Die Grundlagen für einen gelungenen Aus- und Wiedereinstieg sind Verlässlichkeit zum einen und Flexibilität zum anderen. Das Unternehmen wie auch Mütter und Väter wünschen sich Absprachen, auf die man sich verlassen kann. Flexibilität kann dennoch für beide Seiten nützlich sein. Unternehmen wünschen sich häufig flexible Arbeitskräfte, sollten sich jedoch auch selbst flexibel zeigen können, wenn aufgrund der neuen Situation andere Arbeitszeitmodelle o.ä. gefragt sind. Beide Seiten sollten versuchen, sich in die andere Position hineinzusetzen.
- **Teamarbeit** Wiedereinstieg ist eine gemeinsame Aufgabe: Das heißt, die Personal- oder Firmenleitung, die Führungskräfte, die Kolleginnen und Kollegen und die oder der betroffene Angestellte werden eingebunden. Das Team gehört von Anfang an dazu, denn gerade Kolleginnen und Kollegen müssen die Lösungen mittragen und sollten daher am Prozess beteiligt sein.
- **Erste Schritte** Ab dem Zeitpunkt, an dem die Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft verkündet, heißt es Mit- und Umdenken: Der Mutterschutz setzt schon lange vor der Entbindung ein. Außerdem gelten für Schwangere besondere Bestimmungen, die z.B. die Arbeitszeit betreffen. Eine Schwangerschaft muss nach gesetzlichen Vorgaben außerdem dem zuständigen Amt für Arbeitsschutz gemeldet werden.



- **Gespräche** Das A und O ist die richtige und frühzeitige Kommunikation. Beide Seiten sind hier gleichermaßen gefragt. Die Zeit von der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zum Mutterschutz vergeht schnell, z.B. wenn die Schwangere noch Resturlaub hat. Ein **erstes Planungsgespräch** sollte also möglichst zeitnah erfolgen. Gehen Sie dabei ruhig selbst auf die Mitarbeiterin zu und machen ihr deutlich, dass Ihnen sehr an einer weiteren Zusammenarbeit gelegen ist. Stellen Sie in einem ersten Gespräch heraus, wie ihr Unternehmen Familienfreundlichkeit lebt und welche Möglichkeiten es gibt, Familie und Beruf besser mit einander zu vereinbaren. Klären Sie ab, welche groben Vorstellungen die Mitarbeiterin bezüglich ihrer Weiterarbeit hat. Achten Sie darauf, die Mitarbeiterin nicht mit Fragen zu überfallen, die Sie noch nicht beantworten kann und verlangen Sie keine verbindlichen Zusagen. Geben Sie Ihr Zeit sich mit ihrem Wiedereinstieg zu beschäftigten ohne Druck auszuüben. Ermutigen Sie sie über ihre Zukunft im Unternehmen nach zu denken. Besprechen Sie, was Sie als Arbeitgeber tun können, aber geben Sie auch keine falschen Versprechen. Bieten Sie ihr beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit an.



Kündigen Sie ein **zweites Planungsgespräch** an. Zur Vorbereitung des Gespräches können Sie eine Checkliste aushändigen. Die Mitarbeiterin muss sich so konkreter mit Ihrer beruflichen Zukunft beschäftigen und Sie können gut informiert ins Gespräch gehen. Abgefragt werden sollte die jetzige Arbeitsplatz Situation – wo ist die Mitarbeiterin tätig, wie sieht ihre Tätigkeit aus und wie wird die Vertretung aktuell geregelt. Zu klären wäre außerdem wie eine Einarbeitung der Vertretung aussehen könnte und wie lange diese dauern würde. Gibt es außerdem Projekte oder Aufgabe, die vor dem Mutterschutz nicht mehr fertig gestellt werden können? Grundsätzlich sollte natürlich auch geklärt werden, für wie lange die Elternzeit geplant ist und ob Sie während der Elternzeit weiter arbeiten möchte (z.B. in regelmäßiger Teilzeit, als Urlaubsvertretung o.ä.) Die Vereinbarungen sollten Sie schriftlich fixieren und beide Seiten sollten unterschreiben. Darüber hinaus könnten Sie Tipps und Hinweise zum Thema Kinderbetreuung zusammentragen und Ihren Elternzeitler an die Hand geben.

Ein **Rückkehrgespräch** ist auf jeden Fall sinnvoll, insbesondere natürlich, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längere Zeit nicht im Unternehmen gearbeitet hat. Spätestens zwei Monate vor dem Wiedereinstieg sollten Sie klären, ob eine spezielle Einarbeitung nötig ist, wie lange diese dauern wird, wer Sie übernimmt und ob gegebenenfalls eine Weiterbildung nötig ist. Außerdem sollte überprüft werden, ob die vorher getroffenen Vereinbarungen von beiden Seiten gehalten werden können.

- **Kontakt halten** Je enger der Kontakt zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und dem Unternehmen während der Elternzeit ist, desto weniger mögliche Hürden stehen einem gelungenen Wiedereinstieg im Weg. Selbst, wenn Mutter oder Vater ein Jahr oder noch länger Elternzeit nehmen, lohnt es sich in Verbindung zu bleiben. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bleiben Teil des Teams und sind über aktuelle Entwicklungen informiert. Nach der Elternzeit können Sie schneller in den Arbeitsalltag integriert werden. Um die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter mit ein zu beziehen, könnte die Person weiterhin an Teambesprechungen teilnehmen, in die Kopie wichtiger E-Mails gesetzt werden oder Zugriff auf das Intranet erhalten. Zu Feiern oder Ausflügen sollte die Person natürlich weiterhin eingeladen werden, schließlich ist sie Teil des Teams. Ebenfalls wäre es sinnvoll Mitarbeitergespräche zu führen – die vorher getroffenen Vereinbarungen können von beiden Seiten überprüft werden und





die Rückkehr gegebenenfalls weiter geplant werden. Trotz aller positiven Absichten, sollten Sie darauf achten, dass bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nicht der Eindruck entsteht, nur mit einer weiteren intensiven Beschäftigung mit der Arbeit ist eine friedliche Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich. Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht auf den alten Arbeitsplatz zurückkehren, könnten Sie Hospitationen in andere Abteilungen anbieten, damit die Person schon einmal die neuen Kollegen und das neue Tätigkeitsfeld kennenlernt. In größeren Unternehmen wäre es zudem sinnvoll halbjährig Info-Veranstaltungen anzubieten, bei denen die Elternzeitler die wichtigsten Neuerungen im Unternehmen erfahren.



- **Paten** Eine weitere Möglichkeit den Kontakt zwischen Unternehmen und Elternzeitler zu halten, ist ein Informationsaustausch über Paten. Die Patin oder den Paten legt das Unternehmen fest, damit der Kontakt strukturiert und fachgebunden ablaufen kann. Alle Neuigkeiten aus dem Unternehmen werden von der Patin oder dem Paten weitergeleitet.
- **Weiterbildung** Bei der Durchführung und Planung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sollten Sie Ihre Elternzeitler nicht vergessen. Laden Sie Mütter und Väter ebenfalls zur Teilnahme an Fortbildungen ein. Online- oder Inhouse-Seminare bieten sich hierfür besonders an. Auch in der Wiedereinstiegsphase können Weiterbildungen hilfreich sein.
- **Personalmanagement** Wiedereinsteigerinnen sind eine wichtige Personalressource. Daher sollte das Thema Teil eines strategischen Personalmanagements sein. Es lohnt sich zum Beispiel Berufsrückkehrerinnen im Auge zu behalten, wenn für das Unternehmen Neueinstellungen geplant sind. Das Unternehmen sollte sein Wiedereinstiegsmanagement transparent gestalten und auch innerhalb des Betriebs bewerben, damit die Elternzeitler nach der Familienauszeit nicht abwandern.
- **Potenzial Wiedereinstieg** Wollen sich Mütter oder Väter nach der Elternzeit neuen beruflichen Herausforderungen stellen und entscheiden sich für einen Arbeitsplatzwechsel, sind Sie wertvolle Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt. Berufsrückkehrende sind häufig sehr gut organisiert und arbeiten schnell. Sie bringen viele Schlüsselqualifikationen mit wie ein Plus an Kreativität, Effektivität, Spontaneität, Flexibilität oder Kommunikationsfähigkeit. Sie wissen häufig genau was sie können und wollen noch einmal mit viel Motivation neu durchstarten. Das Personalmanagement sollte Berufsrückkehrende bei der Rekrutierung daher unbedingt berücksichtigen. Eine Möglichkeit hierfür wäre die gezielte Ansprache von Berufsrückkehrenden auf Jobmessen und in Stellenanzeigen.

Kontakt:
Carina Schwarz
Tel. 02323 / 16 - 3174
carina.schwarz@herne.de
<http://www.competentia.nrw.de/>