

Wenn Beschäftigte Eltern werden – So bereiten sich Unternehmen vor

Wenn Beschäftigte Eltern werden, kommen auf Unternehmen neue Herausforderungen zu. Wer auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch zeitweise – verzichten muss, weiß: Es geht Wissen verloren, Teamstrukturen verändern sich, eventuell müssen neue Beschäftigte eingearbeitet und integriert werden. Das alles kostet Zeit und Geld, aber es lohnt sich, beides zu investieren!



Aus- und Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit funktionieren umso reibungsloser, je besser die Phasen davor, währenddessen und danach strukturiert und begleitet werden.

Bekanntgabe der Schwangerschaft und erstes Gespräch

Auch wenn es wichtig ist, die Übergabe des Arbeitsplatzes gut zu gestalten und die zukünftige Zusammenarbeit zu verabreden, gilt es am Anfang, der Mitarbeiterin zu gratulie-

ren und ihr die Unterstützung des Unternehmens zu signalisieren. „Wir freuen uns mit Ihnen!“, sollte deshalb die Devise sein, wenn eine Mitarbeiterin ihrer Firma mitteilt, dass sie schwanger ist. In einem ersten Austauschgespräch, das am besten schon wenige Wochen später stattfindet, kann dies noch einmal bekräftigt werden. Sinnvoll ist es, die wesentlichen Fragen zur Gestaltung der Übergabe und der zukünftigen Zusammenarbeit anhand einer Checkliste gemeinsam zu besprechen und festzuhalten. Sie wird von der Mitarbeiterin nach dem ersten Gespräch ausgefüllt und dient so als Gesprächsgrundlage für den zweiten Termin.

MUTTERSCHUTZ PER GESETZ:



Unternehmen sind verpflichtet, die zuständige Aufsichtsbehörde über eine Schwangerschaft zu informieren, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterin umgehend zu beurteilen und ggf. erforderliche Maßnahmen bzw. Veränderungen vorzunehmen.

Beratung und Vordrucke dazu im Internet unter www.brd.nrw.de (Suchbegriff: Mutterschutz) und www.mags.nrw/mutterschutz; den „Leitfaden zum Mutterschutz“ finden Sie als PDF oder Broschüre unter www.bmfsfj.de.

zurückkommen möchte, kann sie auch zu Teambesprechungen eingeladen werden oder kleinere Einsätze übernehmen. Ungefähr sechs bis acht Wochen vor der Rückkehr ist es empfehlenswert, diese in einem persönlichen Gespräch vorzubereiten. Dabei sollte geklärt werden, ob alles wie geplant stattfinden kann oder ob sich die Situation und damit die Bedarfe verändert haben. Absprachen, die vor Beginn der Elternzeit getroffen und in der Checkliste festgehalten wurden, können dann noch einmal angepasst werden. Das Rückkehrgespräch schafft eine positive Grundstimmung und dient als Grundlage für eine weitere für beide Seiten gewinnbringende Zusammenarbeit.

Zweites Gespräch zur gemeinsamen Planung

Einige Wochen vor dem geplanten Mutterschutzbeginn sollten beide Seiten die Übergabe des Arbeitsplatzes planen und sich über die Vorstellungen der Zusammenarbeit nach Mutterschutz und Elternzeit verständigen. Mit Hilfe der ausgefüllten Checkliste können in diesem zweiten Gespräch die Wünsche der Mitarbeiterin auf ihre betriebliche Umsetzbarkeit hin geprüft werden. Am Ende sollte eine tragfähige Vereinbarung stehen, die auch protokolliert wird. Ab und an sollte nachgefragt werden, ob die Übergabe bis zum Start des Mutterschutzes gut funktioniert, und bei kurzfristigem Ausfall der Mitarbeiterin eine Vertretung sichergestellt sein.

Kontakt während der Elternzeit und Rückkehrgespräch

Vor allem wenn eine längere Elternzeit genommen wird, ist es sinnvoll, mit der Mitarbeiterin in Kontakt zu bleiben. Hier haben sich Patensysteme bewährt, die leicht realisierbar und höchst effektiv sind. Über sie kann sichergestellt werden, dass wesentliche Informationen aber auch Einladungen zu Betriebsfesten weitergegeben werden. Falls die Mitarbeiterin bereits während der Elternzeit schrittweise wieder in den Berufsalltag

Beschäftigte werden Eltern – Praxis-Leitfaden für kleine und mittelständische Unternehmen



Unsere Broschüre bietet praktische Tipps, konkrete Arbeitshilfen und weiterführende Informationen für Unternehmen und werdende Eltern. Darüber hinaus dient die „Checkliste Vereinbarkeit“ beiden Seiten als Gesprächsgrundlage und dokumentiert die getroffenen Vereinbarungen.

Der Praxis-Leitfaden für Unternehmen sowie der separate Informationsteil für werdende Eltern können kostenfrei bestellt oder auf unserer Internetseite heruntergeladen werden:

www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann » Für Unternehmen » Vereinbarkeit Beruf & Familie

JETZT INFORMIEREN:

Haben Sie Fragen? Möchten Sie Unterstützungsmaßnahmen angehen? Dann kontaktieren Sie uns! Wir informieren und beraten kleine und mittelständische Unternehmen kostenfrei.

www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann

Herausgeber:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf
 Düsseldorf und Kreis Mettmann
 c/o Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH
 Konrad-Adenauer-Platz 9
 40210 Düsseldorf

Verantwortlich:

Claudia Diederich, Geschäftsführerin
 Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH

Text:

Stefanie Kühn

Fotos:

Fotolia.com, © RTimages

So erreichen Sie uns:

Tel.: 02 11 . 17302 27

Email: competentia@zwd.de

Web: www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann

[kompetenzzentrumduesseldorf](https://www.facebook.com/kompetenzzentrumduesseldorf)

[kfbdu](https://twitter.com/kfbdu)

bit.ly/xingkfbdu