



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE



ElterngeldPlus: Neue Chancen für Betriebe und Beschäftigte

Ein Wegweiser für Unternehmen

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	4
Einleitung: Wie der Wegweiser weiterhilft	5
1 ElterngeldPlus – ein Plus für Familien und Unternehmen	6
Elterngeld: Ein erfolgreiches Instrument	6
ElterngeldPlus: Das Erfolgsinstrument weitergedacht	8
2 ElterngeldPlus – die Regelungen im Einzelnen und mögliche Auswirkungen für die Unternehmen	10
2.1 ElterngeldPlus: Teilzeitarbeit wird attraktiver	10
So sieht der neue Bezugsrahmen aus: Doppelt so lang	10
... halb so hoch (pro Monat)	10
2.2 Partnerschaftsbonus: Beide arbeiten in vollzeitnaher Teilzeit – mit einem Plus für vier weitere Monate	12
Was sich sonst noch ändert: Flexiblere Elternzeit	14
3. ElterngeldPlus – so klappt die Umsetzung im Betrieb	15
3.1 Auf flexible Arbeitsbedingungen setzen	16
So funktioniert Teilzeit problemlos auch im Schichtbetrieb	17
Rahmenbedingungen richtig setzen	18
3.2 Auf umfassende Kommunikation bauen – gutes Wiedereinstiegs- und Vertretungsmanagement sichert den Erfolg	18
Vor der Elternzeit: Planungssicherheit schaffen	19
Während der Elternzeit: Kontakt halten	23
Nach der Elternzeit: Im Gespräch bleiben	23
3.3 Gezielte Unterstützungsangebote für mehr Partnerschaftlichkeit unterbreiten	23
Möglichkeiten und Förderung der betrieblichen Kinderbetreuung nutzen	24
3.4 Eine familienfreundliche Unternehmenskultur fördern – für einen respektvollen Umgang im Betrieb und mehr Flexibilität für alle	25
Mit mehr Väterfreundlichkeit punkten	25
Führungskräfte(n) zeigen: Familienphasen sind keine Karrierebremsen	26
Checkliste I: Ist Ihr Unternehmen bereit für das ElterngeldPlus?	27
Checkliste II: Wo steht Ihr Unternehmen im Einzelnen?	28
Checkliste III: Was sind die wichtigsten Termine und Fristen?	29
Informieren Sie sich und Ihre Beschäftigten!	30

Einleitung: Wie der Wegweiser weiterhilft

Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht Beschäftigte und Betriebe etwas an. Dieser Wegweiser richtet sich in erster Linie an Unternehmensverantwortliche, vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Er ist ein Wegweiser rund um Elterngeld und Elternzeit – mit umfangreichen Informationen und praxisnahen Anregungen und Anstößen. Er zeigt auf, welche positiven Effekte die heutigen Elterngeldregelungen haben, welchen zusätzlichen Nutzen das ElterngeldPlus den Beschäftigten und den Betrieben bringt und wie beide am meisten vom ElterngeldPlus profitieren können.

- | In **Kapitel 1** erfahren Sie, was das Elterngeld(Plus) bringt – für Eltern und Unternehmen. Die einfache Antwort vorab: einen früheren beruflichen Wiedereinstieg junger Eltern und eine Ausweitung ihrer Erwerbstätigkeit allgemein.
- | In **Kapitel 2** finden Sie eine detaillierte Übersicht zu den Regelungen des ElterngeldPlus und des Partnerschaftsbonus sowie zu weiteren Neuerungen bei der Elternzeit.
- | In **Kapitel 3** lernen Sie Maßnahmen und Modelle aus der unternehmerischen Praxis kennen, die die neuen Regelungen des ElterngeldPlus optimal flankieren. Dazu werden Vorschläge präsentiert, wie Sie zum Beispiel durch flexible Arbeitsbedingungen ein geeignetes Vereinbarkeitsklima schaffen.
- | In **Kapitel 4** zeigen Ihnen drei Checklisten, wie Sie Ihr Unternehmen optimal auf das ElterngeldPlus vorbereiten können.



Weitere Informationen zum ElterngeldPlus und zu erfolgreichen Unternehmensbeispielen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit finden Sie auf der Website von „Erfolgsfaktor Familie“ (www.erfolgsfaktor-familie.de) und unter www.elterngeld-plus.de



Auch im Newsletter von „Erfolgsfaktor Familie“ können Sie sich regelmäßig von guten Beispielen inspirieren lassen und Neuigkeiten rund um die Themen partnerschaftliche Vereinbarkeit und Arbeitgeberattraktivität erfahren. Abonnieren Sie den Newsletter unter www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter

1.

ElterngeldPlus – ein Plus für Familien und Unternehmen

Wenn Beschäftigte Eltern werden, stellt sich die Frage, wie sich Familiengründung und berufliches Engagement gut miteinander verbinden lassen. Zeit für die Familie zu haben, ohne dass berufliche Nachteile entstehen – das ist der Wunsch vieler junger Eltern. Diesen auch zu erfüllen, so weit es die betrieblichen Abläufe zulassen, liegt im ureigenen Interesse der Unternehmen. Dadurch, dass sie an Attraktivität gewinnen, gelingt es ihnen viel leichter, qualifizierte Beschäftigte dauerhaft an sich zu binden und weiter zu fördern. Die Elternzeit führt zu Unterbrechungen, aber diese sind klar abgesprochen – und in der Regel auch kurz, wenn Unternehmen intelligente Modelle für den Wiedereinstieg anbieten. Unter dem Strich erleben Unternehmen, die die Vereinbarkeit wertschätzen und ermöglichen, hoch motivierte und leistungsfähige Beschäftigte, weil diese sich durch familienfreundliche Rahmenbedingungen gut auf ihre Tätigkeit konzentrieren können.

Elterngeld: Ein erfolgreiches Instrument

Die Einführung von Elternzeit und Elterngeld war mit der Idee verbunden, zwei Ziele von Vätern und Müttern gleichzeitig zu erreichen: Zeit für die Familie zu gewinnen, aber eben auch Zeit für den Beruf und die berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Der Plan ist aufgegangen. Die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Betriebe reißt nach der Familiengründung immer seltener ab. Viele Unternehmen berichten, dass die Dauer der Abwesenheit von Müttern gesunken ist: von den früher im sogenannten Erziehungsurlaub üblichen 36 Monaten auf 12 bis 18 Monate in der Elternzeit.

” Drei Jahre setzen unsere Eltern nur noch im Ausnahmefall aus, die meisten sind nach einem Jahr wieder da. “

Thomas Brugger, kaufmännischer Geschäftsführer,
Brugger GmbH Magnetsysteme



Zur weiteren Bilanz gehören folgende Entwicklungen:

Die Neuregelungen zu Elternzeit und Elterngeld mit Beginn des Jahres 2007 haben zu einer deutlich höheren Erwerbstätigkeit von Müttern geführt – also ähnlich gewirkt wie der Ausbau der Kinderbetreuung.¹ Was Unternehmen dabei besonders schätzen: Das Elterngeld hat zu einem früheren beruflichen Wiedereinstieg von Müttern nach dem ersten Geburtstag des Kindes beigetragen (siehe folgende Abbildung).² 2012 standen dem Arbeitsmarkt dadurch 74.000 Erwerbspersonen mehr zur Verfügung als 2006.³

Verändert hat sich zudem der Umfang von Teilzeitjobs. Zwischen dem dritten und fünften Lebensjahr der Kinder arbeiten Mütter nun häufiger in vollzeitnaher Teilzeit.⁴

Zudem trug das Elterngeld dazu bei, dass Mütter häufiger zum alten Arbeitgeber zurückkehrten: Der Anteil der Rückkehrerinnen stieg um 10 Prozent.⁵



Weiterführende Literatur:

„Elterngeld Monitor“. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2012

Die Wirtschaft war schon vor der Einführung des Elterngeldes von den positiven Effekten überzeugt. 60 Prozent der Personalverantwortlichen hielten es für eine gute Sache.⁶ Schon nach einem Jahr Praxistext mit den oben beschriebenen Entwicklungen war die Zufriedenheitsquote weiter deutlich auf 80 Prozent angestiegen.⁷ Genutzt wird das Elterngeld inzwischen von Eltern, die in allen Wirtschaftszweigen arbeiten, unabhängig von der Größe der Unternehmen und vom Standort in den neuen oder den alten Bundesländern. Mit der Einführung des ElterngeldPlus wird das bisherige Elterngeld nun auch „Basiselterngeld“ genannt.

1 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Elterngeld Monitor, 2012

2 Vor Einführung des Elterngeldes arbeiteten nur 33 Prozent der Mütter mit einjährigen Kindern – 2012 waren es mit 41 Prozent schon deutlich mehr, insbesondere im Stundenumfang zwischen 20 und 35 Wochenstunden. Bei den Müttern zweijähriger Kinder gab es einen noch größeren Anstieg der Erwerbstätigkeit: von 42 Prozent im Jahr 2006 auf 54 Prozent im Jahr 2012. BMFSFJ, ElterngeldPlus und Partnerschaftlichkeit, 2014; BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

3 Mütter von Kindern unter drei Jahren, in Vollzeitäquivalenten gerechnet. BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

4 Mit etwa 30 Stunden pro Woche. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Social Norms and Mothers' Labor Market Attachment. The Medium-run Effects of Parental Benefits, 2014

5 Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Social Norms and Mothers' Labor Market Attachment. The Medium-run Effects of Parental Benefits, 2014

6 Institut für Demoskopie Allensbach, Elterngeld und Elternzeit: Einstellungen der Verantwortlichen in deutschen Wirtschaftsunternehmen, 2006

7 Erfolgsfaktor Familie, Elterngeld ein Jahr nach der Einführung in den Chefetagen der deutschen Wirtschaft akzeptiert, 2008

ElterngeldPlus: Das Erfolgsinstrument weitergedacht

Seit der Einführung des Elterngeldes haben sich die Wünsche und Bedürfnisse junger Paare und Familien in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterentwickelt. Der Trend bei jungen Eltern geht hin zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung, bei der sich beide Elternteile Hausarbeit und Erwerbstätigkeit gleichmäßig teilen. 60 Prozent der jungen Eltern wünschen sich dies.⁸ Während die Mütter gern ein deutliches Mehr im Beruf hätten, würden die Väter ihre Arbeitszeit gern ein wenig reduzieren. Zwei Drittel der Mütter, die länger als ein halbes Jahr Elternzeit genommen haben, hätten sich gewünscht, früher wieder in den Beruf einzusteigen – gescheitert sind sie daran, dass es den passenden Job nicht gab oder dass die nötigen flexiblen Arbeitszeiten nicht möglich waren.⁹ Im Gegenzug würden drei Viertel der Väter gerne etwas weniger arbeiten.¹⁰ Dabei stoßen sie auf aufgeschlossene Personalverantwortliche: 90 Prozent von diesen geben nämlich an, dass ihre männlichen Beschäftigten mit individuell abgestimmten Arbeitszeiten produktiver wären.¹¹ Wenn Frauen und Männer ihre Wünsche tatsächlich umsetzen würden und könnten, stünde unter dem Strich ein deutliches Plus beim Arbeitskräfteangebot.¹²

Unternehmen, die diesen Wünschen entgegen kommen, können sich also im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte als attraktive Arbeitgeber positionieren. Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ist 90 Prozent der Eltern bei der Wahl des Arbeitgebers genauso wichtig wie oder sogar wichtiger als das Gehalt.¹³

Als politische Antwort auf den verstärkten Wunsch nach partnerschaftlicher Vereinbarkeit hat die Bundesregierung das ElterngeldPlus als Weiterentwicklung des bisherigen Elterngelds eingeführt. Das ElterngeldPlus schafft für Eltern drei Anreize:

(Früherer) Wiedereinstieg in Teilzeit. Stärker als das bisherige Elterngeld schafft das ElterngeldPlus einen Anreiz für die Verbindung von Elterngeldbezug und Teilzeiterwerbstätigkeit. Dadurch wird es insbesondere für Mütter attraktiver, auch früher wieder in den Beruf einzusteigen. Eine früh wieder aufgenommene Tätigkeit in Teilzeit lässt sich gegebenenfalls besser mit der Betreuung des eigenen Nachwuchses verbinden als ein Einstieg in Vollzeit.

Höherer Erwerbsumfang während des Partnerschaftsbonus. Zuletzt arbeiteten Mütter von einjährigen Kindern durchschnittlich 10 Stunden pro Woche.¹⁴ Durch die Untergrenze von 25 Wochenstunden beim Partnerschaftsbonus steigt der Anreiz für junge Mütter, mit deutlich längeren Arbeitszeiten wieder in den Beruf einzusteigen.

8 Umfrage Familien in Deutschland (FiD), in Schröder, M., Siegers, R., Spieß, C. K.: Familien in Deutschland (FiD) – Enhancing Research on Families in Germany, SOEPpapers Nr. 556, 2012

9 BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

10 Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2012

11 BMFSFJ/BPM, Einschätzung der Personalverantwortlichen zur Väterorientierung in deutschen Unternehmen, 2014

12 BMAS, Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung, 2015

13 BMFSFJ, Personalmarketingstudie, 2012

14 BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014. Daten von 2012. In den neuen Bundesländern lag die Zahl mit rund 16 Stunden dabei deutlich höher als im früheren Bundesgebiet mit weniger als 9 Stunden.

Partnerschaftliche Aufgabenteilung – in der Familie und im Beruf. Der Partnerschaftsbonus schafft den besonderen Anreiz, insbesondere auch für Väter, für mindestens vier Monate mit bis zu 30 Stunden weiterzuarbeiten, statt für einige Monate ganz auszusteigen.

” Große Teilzeit ist gut – für Mütter und Väter. Momentan ist der Umfang der Teilzeit während der Elternzeit eher gering, 50 Prozent oder darunter. Wir begrüßen es, wenn durch das ElterngeldPlus künftig mehr Teilzeit in großem Umfang gearbeitet wird. Ob das Mütter tun oder Väter, ist uns egal. “



Dr. Ralf Dingeldein, Geschäftsführer,
Willenbrock Fördertechnik Holding GmbH

Das ElterngeldPlus rechnet sich auch für Unternehmen – und zwar im Schnitt sogar noch mehr als das bisherige Elterngeld. Denn lange Auszeiten sind gerade in kleineren Unternehmen ein Problem, da ein Ersatz kaum oder nur mit hohem finanziellen Aufwand gefunden werden kann. Ein früher Wiedereinstieg, insbesondere gut qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bedeutet für das Unternehmen

| geringere personelle Fluktuation,

| niedrigere Kosten für die Wiedereingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern,

| weniger Aufwand und Kosten für Überbrückungen oder Wiederbesetzungen,

| reduzierten Verlust an Wissen und Kontakten der Beschäftigten.



Weiterführende Literatur:

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen: Status quo und betriebswirtschaftliche Effekte“. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP), 2013

2.

ElterngeldPlus – die Regelungen im Einzelnen und mögliche Auswirkungen für die Unternehmen

Eltern, deren Kinder am oder nach dem 1. Juli 2015 geboren werden¹⁵, können das neue ElterngeldPlus beantragen. Nicht alle werden die Leistung nutzen – auch die bestehenden und erfolgreich in die betriebliche Praxis integrierten Regelungen zum Elterngeld bleiben in Kraft. Doch die Unternehmen sollten vorbereitet sein. Neben dem ElterngeldPlus mit seinen veränderten Regelungen und Möglichkeiten wird auch ein ganz neues Instrument eingeführt: der Partnerschaftsbonus. Es folgt ein detaillierter Blick auf alle Neuerungen.

2.1 ElterngeldPlus: Teilzeitarbeit wird attraktiver

Mit dem ElterngeldPlus können Mütter und Väter Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit künftig einfacher miteinander kombinieren – sie können doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe) erhalten und so ihr Elterngeldbudget deutlich besser ausschöpfen. Auch mit dem bisherigen Elterngeld ist zwar eine Teilzeittätigkeit möglich.¹⁶ Dabei ist aber bislang der Bezug von Elterngeld auch in Teilzeit auf 12 Monate pro Elternteil begrenzt, es wird ein ganzer Monat verbraucht. Diesen Nachteil hebt das ElterngeldPlus auf. Eltern, die frühzeitig in Teilzeit wieder in den Beruf einsteigen, bekommen länger finanzielle Unterstützung.

So sieht der neue Bezugsrahmen aus: Doppelt so lang ...

Das neue ElterngeldPlus kann ein Elternteil für maximal 24 Monate erhalten – das ist doppelt so lange wie das Basiselterngeld. Ein Elterngeld-Monat entspricht also zwei ElterngeldPlus-Monaten.¹⁷ Zwei weitere Monate Basiselterngeld bzw. vier Monate ElterngeldPlus gibt es für den anderen Elternteil, wenn auch dieser sich an der Betreuung des Kindes beteiligt und sich das Erwerbseinkommen der Eltern durch das Elterngeld in mindestens zwei Monaten mindert – diese Monate sind in vielen Unternehmen auch als Väter-Monate bekannt. Elterngeld-Monate und ElterngeldPlus-Monate können dabei kombiniert werden (siehe Beispiele in Abbildung 2).

... halb so hoch (pro Monat)

ElterngeldPlus kann doppelt so lange bezogen werden wie Elterngeld – in maximal halber Höhe des monatlichen Elterngeldsatzes ohne Erwerbstätigkeit. Es eignet sich daher vor allem als Ergänzung zu einem Teilzeiteinkommen, wobei die Bezieherinnen und Bezieher maximal 30 Wochenstunden arbeiten dürfen.¹⁸

15 Das „Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ wurde am 18. Dezember 2014 vom Bundestag verabschiedet und ist zum 1. Januar in Kraft getreten. Die wichtigsten Regelungen des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und der flexibleren Elternzeit gelten erst für Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden.

16 Ein Elternteil kann mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen; zwei weitere Monate gibt es, wenn sich auch der andere Elternteil an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt.

17 Allerdings müssen Mutterschutzmonate im Basiselterngeld genommen werden, sodass bei Bezug von Mutterschaftsleistungen nach der Geburt nur noch insgesamt 20 ElterngeldPlus-Monate verbleiben.

18 Dennoch ist der Bezug von ElterngeldPlus auch ohne Erwerbstätigkeit möglich.

Die genaue monatliche Höhe des ElterngeldPlus bei Teilzeittätigkeiten berechnet sich wie bisher beim Elterngeld: Vom Einkommen, das durch die Teilzeittätigkeit wegfällt, werden mindestens 65 Prozent ersetzt. Maximal aber stehen monatlich wie erwähnt 50 Prozent des „klassischen“ Elterngelds zur Verfügung. Die folgende Darstellung verdeutlicht die Berechnung.

Berechnung des ElterngeldPlus mit Teilzeittätigkeit in drei Schritten – Beispiel				
Berechnung des Elterngelds ohne Einkommen nach Geburt				
1.	Einkommen vor Geburt	davon 65 %	= Elterngeld pro Monat	= Elterngeld gesamt (× 12)
	1.400 EUR	× 65 %	= 910 EUR	= 10.920 EUR
Berechnung des Elterngelds mit Teilzeittätigkeit				
2.	Einkommen vor Geburt	Einkommenswegfall aufgrund Teilzeit	davon 65 %	= Elterngeld pro Monat
	1.400 EUR	= 1.000 EUR	× 65 %	= 650 EUR
				= Elterngeld in Teilzeit gesamt (× 12)
				= 7.800 EUR
Berechnung des ElterngeldPlus mit Teilzeittätigkeit				
3.	Elterngeld in Teilzeit	Höchstens halb so hoch wie das normale Elterngeld ohne Erwerbstätigkeit	= ElterngeldPlus pro Monat	= ElterngeldPlus gesamt (× 24)
	650 EUR	= 910 EUR/2 = 455 EUR	= 455 EUR	= 10.920 EUR

Für die Beratungsgespräche mit ihren Beschäftigten müssen Personalverantwortliche die Auswirkungen des ElterngeldPlus auf deren Einkommenssituation kennen.¹⁹ Konkret bedeuten die Neuregelungen beim ElterngeldPlus für Beschäftigte unabhängig von deren individuellem Gehalt:

- | Teilzeit lohnt sich mehr als früher.
- | Das Plus an Elterngeld lässt sich nicht im monatlichen Vergleich ablesen, sondern wird erst in der Gesamtbetrachtung sichtbar.
- | Teilzeitbeschäftigte können bei entsprechender Stundenzahl nun über 24 Monate als ElterngeldPlus den Betrag erhalten, den sie als klassisches Elterngeld über 12 Monate erhalten würden, wenn sie nicht erwerbstätig wären. Das war in der bisherigen Elterngeldregelung so nicht möglich – wer dort in Teilzeit arbeitet, verliert einen Teil seines Elterngeldanspruchs. Damit bekamen Teilzeitbeschäftigte weniger staatliche Unterstützung als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der Geburt des Kindes ganz aus dem Beruf ausstiegen. Diese Benachteiligung endet mit dem ElterngeldPlus. Künftig kann das Gesamteinkommen (ElterngeldPlus und Erwerbseinkommen) über zwei Jahre gesehen höher sein als im bisherigen Elterngeldbezug.

¹⁹ Dabei ist auch zu beachten, dass Beschäftigte gegebenenfalls schon während der Schwangerschaft die Lohnsteuerklasse wechseln sollten, um maximal vom ElterngeldPlus zu profitieren.

Die folgende Abbildung stellt noch einmal beispielhaft dar, wie Teilzeittätigkeiten beim neuen ElterngeldPlus an Attraktivität gewinnen.²⁰

Auswirkungen des ElterngeldPlus auf das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten – Beispiele

Rahmendaten (Berechnungshilfen)	pro Monat [EUR]	ElterngeldPlus [EUR]	Erwerbseinkommen [EUR]	Gesamteinkommen [EUR]
		40 % Teilzeit	455 ¹⁾ 4.368 EUR mehr als mit Elterngeld (546 EUR × 12)	560 1.015
Einkommen vor der Elternzeit:	1.400			
Ersatz durch Elterngeld:	65 %			
Elterngeld ohne Erwerbsarbeit:	910 <i>10.920 im Jahr</i>	50 % Teilzeit	455 ²⁾ 5.460 EUR mehr als mit Elterngeld (455 EUR × 12)	700 1.155
ElterngeldPlus max.:	455 <i>50 % des monatl. Elterngeld</i>			
Einkommenswegfall 40-%-Teilzeit:	840	75 % Teilzeit	227,50 ³⁾ 2.730 EUR mehr als mit Elterngeld (227,50 EUR × 12)	1.050 1.277,50
Einkommenswegfall 50-%-Teilzeit:	700			
Einkommenswegfall 75-%-Teilzeit:	350			

1) Max. 10.920 EUR gesamt (× 24) 2) Max. 10.920 EUR gesamt (× 24) 3) Max. 5.460 EUR gesamt (× 24)

2.2 Partnerschaftsbonus: Beide arbeiten in vollzeitnaher Teilzeit – mit einem Plus für vier weitere Monate

Mit den neuen Regelungen tritt auch der neue Partnerschaftsbonus in Kraft. Dieser schafft für beide Eltern einen Anreiz für vollzeitnahe Teilzeit (25 bis 30 Wochenstunden) während des ElterngeldPlus-Bezugs.

Konkret gibt der Partnerschaftsbonus jedem Elternteil vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate, wenn Mutter und Vater gleichzeitig für vier aufeinander folgende Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten.²¹ Dadurch wird schon während des Elterngeldbezugs eine Erwerbstätigkeit in substanziellem Umfang gefördert. Der Partnerschaftsbonus kann vor dem Elterngeld(Plus)-Bezug, währenddessen oder danach in Anspruch genommen werden. Es ist Eltern also frei überlassen, zu welchem Zeitpunkt im Elterngeldbezug sie ihre Arbeitszeit entsprechend anpassen. Ein Elternteil kann auch nur den Partnerschaftsbonus für vier Monate in Anspruch nehmen, ohne weitere ElterngeldPlus-Monate. Wenn ein Elternteil aber den Partnerschaftsbonus mit Elterngeld(Plus) kombiniert, darf es ab dem 15. Lebensmonat keine zeitliche

20 Damit die Darstellung besser nachvollziehbar ist, berücksichtigt die Beispielrechnung keine steuerlichen Effekte durch eine Teilzeittätigkeit, sowohl beim Erwerbseinkommen als auch bei der Höhe des Elterngelds/des ElterngeldPlus. Diese müssen zur individuellen Berechnung mit berücksichtigt werden, zum Beispiel mithilfe des Teilzeit-Rechners des BMAS: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit-und-Arbeitszeitmodelle/Teilzeitrechner/inhalt.html>. Die grundsätzlichen Schlussfolgerungen sind durch diese Vereinfachung nicht betroffen.

21 Beide Elternteile müssen dies nachweisen. Die Höhe des Elterngelds in einem Partnerschaftsbonus-Monat wird genauso berechnet wie in einem ElterngeldPlus-Monat.

Lücke zwischen ElterngeldPlus-Bezug und Partnerschaftsmonaten geben.

Der Partnerschaftsbonus gilt auch für Alleinerziehende. Sie erhalten ebenfalls vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate, wenn sie für vier aufeinander folgende Monate in Teilzeit zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten.

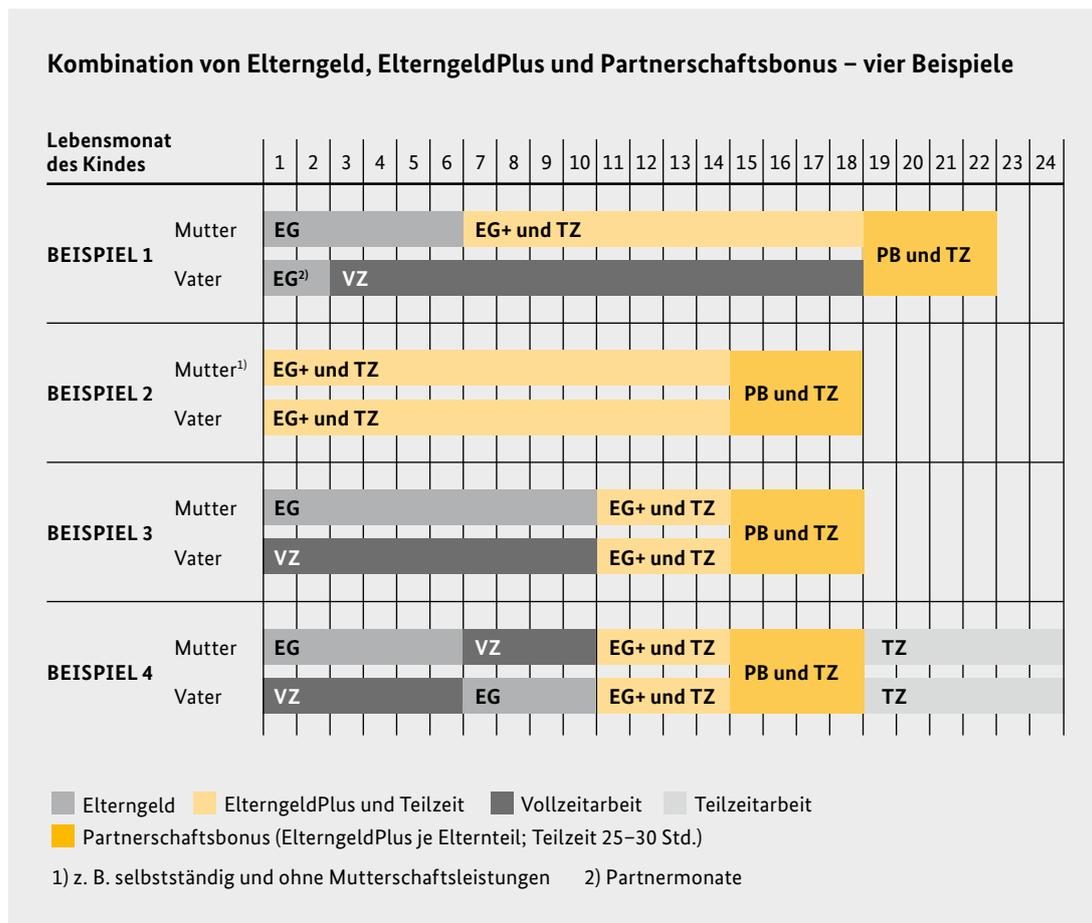
Durch das neue ElterngeldPlus und den neuen Partnerschaftsbonus ergeben sich künftig vielfältige Möglichkeiten für die Beschäftigten und die Unternehmen, den ElterngeldPlus-Bezug zu gestalten (siehe folgende Abbildung).²² Eine gute, möglichst frühzeitige und einvernehmliche Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer gewinnt dadurch an Bedeutung (siehe dazu auch Kapitel 3).



Weiterführende Literatur:

„Elterngeld-Rechner mit Planer“. BMFSFJ:

www.familien-wegweiser.de/ElterngeldrechnerPlaner



²² Jeder Elternteil kann für sich einen Antrag auf Elterngeld stellen. Der jeweilige Antrag kann bis zum Ende des Elterngeldbezuges geändert werden, jedoch i. d. R. nur für noch nicht ausgezahlte Monatsbeträge. Monate, in denen bereits ElterngeldPlus bezogen wurde, können nachträglich in Elterngeldmonate umgewandelt werden.

Was sich sonst noch ändert: Flexiblere Elternzeit

Für Arbeitgeber sind zudem einige wichtige rechtliche Details der neuen Elternzeitregelungen relevant. Im Einzelnen verändert sich gegenüber der bisherigen Rechtslage Folgendes:

| Künftig können bis zu 24 Monate Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genommen werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich. Damit Unternehmen sich rechtzeitig darauf einstellen können, wird die Anmeldefrist für die Elternzeit in diesem Zeitraum auf 13 Wochen erhöht.

| Außerdem kann die Elternzeit nun in drei statt bisher zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Der Arbeitgeber kann jedoch den dritten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt.

| Zustimmungsfiktion bei Teilzeit während der Elternzeit: Möchten Eltern während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, so gilt der Antrag nun als angenommen, wenn er zwischen Geburt und drittem Geburtstag des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags bzw. in einer Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags vom Arbeitgeber abgelehnt wird. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Ablehnung vor einem Arbeitsgericht Klage einreichen.

| Längere Bezugsdauer: Eltern können das ElterngeldPlus, anders als das Elterngeld, auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus beziehen. Entsprechend müssen auch die Elternzeitvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten getroffen werden. Allerdings darf der Bezug von ElterngeldPlus ab dem 15. Lebensmonat nicht mehr unterbrochen werden.

3.

ElterngeldPlus – so klappt die Umsetzung im Betrieb

Mit dem ElterngeldPlus werden viele junge Eltern bereits in der Elternzeit und damit früher wieder in den Beruf einsteigen. Sie werden dies häufig in Teilzeit tun – und insbesondere in vollzeitnaher Teilzeit. Auch Väter werden diese Modelle vermehrt nachfragen. Elternzeiten werden partnerschaftlicher zwischen Müttern und Vätern aufgeteilt – so steigt der Bedarf an flexiblen Arbeitsbedingungen.

Unternehmen haben dadurch die Chance, sich durch familienfreundliche Angebote und eine familienfreundliche Kultur als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

Es gibt vier Ansatzpunkte für Unternehmen, die Neuregelungen des ElterngeldPlus auf betrieblicher Seite aufzunehmen und im Sinne der Beschäftigten zu befördern:

| **Flexible Arbeitsbedingungen**

| **Wiedereinstiegsmanagement/verbindliche Vertretungsregelungen**

| **Gezielte Unterstützungsangebote**

| **Eine vereinbarkeitsbewusste Unternehmenskultur**

Zu allen vier Punkten bietet dieses Kapitel konkrete Arbeitshilfen und gibt Hinweise auf weitere Leitfäden zu verwandten Themen. Viele Unternehmen sind bereits gut aufgestellt und tauschen sich in ganz Deutschland in verschiedenen Netzwerken und Initiativen aus. Dazu zählen das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und die „Lokalen Bündnisse für Familie“ des Bundesfamilienministeriums.



Im Unternehmensnetzwerk von „Erfolgsfaktor Familie“ können Sie vom Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen profitieren – auch zum ElterngeldPlus. Werden Sie Mitglied: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk



Möchten Sie sich wie 7.400 andere Unternehmen mit Betrieben, Kammern, Gewerkschaften, Kommunen und zivilgesellschaftlichen Akteuren vor Ort über die besten Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf austauschen, kontaktieren Sie Ihr „Lokales Bündnis für Familie“: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

3.1 Auf flexible Arbeitsbedingungen setzen

Mit dem ElterngeldPlus wird es für Eltern attraktiver als bisher, in Teilzeit zu arbeiten – während der Elternzeit oder auch danach in vollzeitnaher Teilzeit. Die Nachfrage nach flexiblen, temporären Teilzeitmodellen wird steigen – von Müttern und von Vätern. Und es wird dann vor allem um Modelle mit Umfängen von 20 Wochenarbeitsstunden oder mehr gehen. Mütter werden ihre bisherigen Arbeitszeiten ausdehnen wollen. Väter kommen quasi von der anderen Seite, sie planen etwas weniger Stunden als Vollzeit ein.

Viele Unternehmen beschäftigen sich bereits seit Jahren mit der Frage, wie Arbeitszeitmodelle so ausgestaltet werden können, dass sie familiären Anforderungen gerecht werden – und gleichzeitig gut in die betrieblichen Abläufe zu integrieren sind. Die gesammelten Erfahrungen werden nun umso wertvoller sein.

” Es liegt nur teilweise am Elterngeld, ob Eltern in Teilzeit oder vollzeitnaher Teilzeit zurückkehren können. Die Frage ist eher, ob die betrieblichen Möglichkeiten, tatsächlich in Teilzeit wieder einzusteigen, gegeben sind.“

Olaf Guttzeit, Head of CoE Life Balance & Disability Management,
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG



Gefragt sind individuelle, flexible Arbeitszeitlösungen. Die Unternehmen sollten möglichst alle Hebel für bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle nutzen: die Länge und Lage der Arbeitszeiten, die Verteilung der Arbeitstage in der Woche und der Arbeitsort. Zu den besonders relevanten Arbeitszeitlösungen zählen dabei vor allem verschiedene flexible Modelle, mit denen die vielfältigen Möglichkeiten des ElterngeldPlus in der Familienphase gelebt werden können:

Klassisches Teilzeitmodell. Das klassische Teilzeitmodell sieht eine reduzierte tägliche Arbeitszeit an allen Wochentagen vor und ist aufgrund der regelmäßigen Verteilung der Arbeitsstunden und der damit verbundenen besseren Planbarkeit in aller Regel für alle Seiten am einfachsten umzusetzen. Gerade vollzeitnahe Modelle beeinflussen die betrieblichen Abläufe kaum.

Variables Teilzeitmodell. Beim variablen Teilzeitmodell wird die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit auf zwei bis fünf Tage verteilt. Dabei kann die tägliche, wöchentliche oder monatliche Stundenzahl variieren. Das variable Teilzeitmodell eignet sich besonders gut, wenn die Nachfrage der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten und ein unterschiedlich starker Arbeitsanfall im Betrieb (zum Beispiel durch saisonale Schwankungen in der Auftragslage) zueinander passen.

Abgestufte Teilzeit. Die abgestufte Teilzeit ermöglicht einen sanften Einstieg in Phasen. In einer ersten Phase arbeiten die Beschäftigten nur wenige Stunden pro Woche. Die Stundenzahl wird dann in einem oder in mehreren Schritten aufgestockt. Gerade diese abgestufte Teilzeit ist in vielen Unternehmen ein gängiges Angebot zur Wiedereinstiegsförderung. Sie

ermöglicht beiden Seiten ein „Ausprobieren“ der neuen Situation und eine graduelle Anpassung, zum Beispiel in Anlehnung an die Eingewöhnungsphase des Kindes in der Betreuungseinrichtung.

Vollzeitnahe Teilzeit. Sie umfasst zwischen 60 und 80 Prozent der Vollzeitarbeitszeit. Dabei können Beschäftigte entweder die tägliche Arbeitszeit reduzieren – oder sie kombinieren freie Tage mit Tagen, an denen sie Vollzeit arbeiten.

Teilzeit mit Jobsharing. Hierbei teilen sich zwei Beschäftigte eine Stelle. Voraussetzung dafür ist, dass beide ähnliche Qualifikationen mitbringen und zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten möchten. Dies erfordert ein hohes Maß an Vertrauen und Zuverlässigkeit bei beiden Personen.

Flexible Arbeitszeit in Verbindung mit flexiblem Arbeitsort. Mithilfe entsprechender IT-Ausstattung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten nutzen und von zu Hause arbeiten. Dadurch wird es zum Beispiel möglich, kleine Teilzeitmodelle aufzustocken, wenn etwa ausreichende Kinderbetreuungsangebote fehlen. Väter können sich so familiär stärker einbringen, auch bei vollzeitnahen Modellen.



Weitere Informationen, Leitfäden und Praxisbeispiele finden Sie unter www.erfolgsfaktor-familie.de/arbeitszeiten

So funktioniert Teilzeit problemlos auch im Schichtbetrieb

Nicht in jedem Betrieb ist alles möglich, branchenspezifische und betriebliche Anforderungen müssen immer berücksichtigt werden. Aber auch im Schichtbetrieb sind flexible Modelle und Teilzeit durchaus machbar:

- | Freischichten oder verkürzte Schichten bieten sich als Modelle an, möglich sind auch geteilte Schichten.
- | Eine individuelle Planung kann durch die Mitsprache der Beschäftigten bei der Schichtplanung, die Nutzung von IT-Tools oder eine Börse zum Schichttausch gut gelingen.

” Familienbewusste und individuelle Arbeitszeiten im Schichtdienst sind für uns kein Tabu. Wir realisieren passgenaue Einzellösungen in Voll- und Teilzeit. Flexible Arbeitszeitinstrumente wie Arbeitszeitkonten, Jokertage, Wunschdienstplanung und flexible Anfangs- und Endzeiten sind Bestandteile unseres gelebten betrieblichen Alltags. “



Birgit Becker, Fachreferentin Arbeitszeitgestaltung, Fraport AG

Rahmenbedingungen richtig setzen

Mit dem ElterngeldPlus gewinnen auch drei weitere Aspekte zusätzlich an Bedeutung – unabhängig davon, welches Arbeitszeitmodell im Unternehmen genutzt oder eingeführt werden soll. Unternehmen sollten sicherstellen, dass ...

- | ... **die Personalsteuerung über Budgets erfolgt, nicht über die Anzahl der Köpfe** – damit wirken sich Voll- und Teilzeitstellen nicht mehr unterschiedlich auf das Ergebnis aus.
- | ... **es ein verbindliches Regelwerk gibt, das einen effizienten und familienbewussten Umgang mit der Zeit der Beschäftigten fördert.** E-Mails und Telefonate müssen am Wochenende oder Feiertagen nicht beantwortet werden – ausgenommen bei Bereitschaftsdiensten. Besprechungen finden nur innerhalb der geregelten Betreuungszeiten statt, das heißt zum Beispiel: nicht nach 18 Uhr oder an Brückentagen.
- | ... **neue Arbeitszeitmodelle mit grundsätzlicher Offenheit erprobt und bei Bedarf angepasst werden.** Nicht jedes Modell passt zu jedem Unternehmen, nicht jeder Wunsch kann erfüllt werden. So manches Modell wird in der Praxis zu nicht voraussehbaren Schwierigkeiten führen und nachträglich angepasst werden müssen. Dennoch lohnt es sich für die Unternehmen, offen für neue Arbeitszeitideen zu sein und zu prüfen, was im Betriebsalltag tatsächlich umsetzbar ist.

3.2 Auf umfassende Kommunikation bauen – gutes Wiedereinstiegs- und Vertretungsmanagement sichert den Erfolg

Um mit den neuen Möglichkeiten des ElterngeldPlus Planungssicherheit für Beschäftigte und Unternehmen zu gewährleisten, ist eine klare, kontinuierliche und transparente Kommunikation unerlässlich. Denn mehr noch als bisher gilt: Elternzeit ist nicht gleich Elternzeit. Jede verläuft ein wenig anders – für Beschäftigte und Arbeitgeber.

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. Jeder Abschnitt sollte deshalb sorgfältig besprochen und einvernehmlich geplant werden. Verlässliche, allseits bekannte Rahmenbedingungen für Familienpausen können auch durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geschaffen werden.

” Wir haben eine Betriebsvereinbarung für den Standort München abgeschlossen, die in Deutschland einmalig ist: Wer innerhalb der ersten zwölf Monate nach der Geburt des Kindes mit mindestens 21 Stunden wieder einsteigt, hat Anspruch auf seinen konkreten Arbeitsplatz. Dies gibt beiden Seiten Planungssicherheit. Seit Inkrafttreten der Regelung ist erkennbar, dass kurze Elternzeiten deutlich zunehmen – im Jahr 2013 von 53 auf 71 Prozent. “



Tanja Steidle, Head of Staffing & Employee Support, Munich RE



Weiterführende Literatur:

„Beruf und Familie im Unternehmen zum Thema machen“.
BMFSFJ und DIHK, 2014

Vor der Elternzeit: Planungssicherheit schaffen

Vor der Elternzeit sollte es oberstes Ziel sein, sich über die gegenseitigen Erwartungen auszutauschen und am Ende Planungssicherheit für beide Seiten zu schaffen. Mit dem ElterngeldPlus wird die Arbeitszeitgestaltung in der Elternzeit vielfältiger – und damit auch die Notwendigkeit für die Unternehmen, die Vertretung zu organisieren. Unternehmen sollten daher wie bisher möglichst lange vor der Familienphase folgende Fragen mit den Beschäftigten klären:

- | **Wie soll die Elternzeit genutzt werden** – und wie werden Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus kombiniert? Hier empfiehlt sich der Gebrauch des ElterngeldPlus-Rechners des BMFSFJ (siehe Seite 13).
- | **Wann soll der Wiedereinstieg erfolgen?**
- | **Welche Aufgaben soll der/die Beschäftigte dann übernehmen?**
- | **In welchem Arbeitszeitmodell ist der Wiedereinstieg geplant?**
- | **Wie gelingt eine gute Übergabe an die Vertretung – und wie soll der Kontakt gehalten werden?**

Zudem ist es wichtig, dass dabei

- | **klare Absprachen erfolgen und die Aufgabenmenge angepasst wird** – auch wenn die Arbeitszeit nur geringfügig reduziert wird;
- | **bei Interesse beide Elternteile teilnehmen können**, da die familiären Absprachen an Bedeutung gewinnen, unter anderem wegen des Partnerschaftsbonus;
- | **die Absprachen möglichst schriftlich festgehalten werden**, damit sie auch bei einem Führungswechsel weiterhin uneingeschränkt Anerkennung finden. Durch die längere Bezugsdauer des ElterngeldPlus ist dies noch wichtiger als bisher.

Planung ist alles

Gemeinsames Planungsgespräch bei der Wintershall Holding GmbH, Kassel

Die Wintershall Holding GmbH mit rund 1.200 Beschäftigten in Kassel (weltweit rund 2.400) bietet ihren Beschäftigten bereits vor Beginn der Elternzeit eine umfassende Beratung an. Meist kommen die werdenden Eltern schon zu Beginn der Schwangerschaft für ein erstes Beratungsgespräch zum „Work & Life Service“ des Unternehmens. Dort erhalten sie eine umfassende Beratung zu allen Fragen rund



um die Elternzeit: Wie lange soll die berufliche Auszeit dauern? Wie kann der Wiedereinstieg gelingen? Welche Arbeitszeitmodelle bietet Wintershall? Welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung und finanziellen Förderung gibt es? Zu Beginn des Planungsprozesses kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Anliegen in den Work & Life Service und bringen dann, mit Tipps und Informationen versorgt, ihre Vorstellungen bei ihren Vorgesetzten ein. So haben die meisten bereits sehr konkrete Ideen von der Gestaltung der Elternzeit sowie der Zeit danach. Dies ist eine solide Basis einer erfolgreichen Besprechung des Themas mit dem Vorgesetzten.

Info: www.wintershall.com

Der organisatorische und planerische Aufwand vor der Elternzeit ist meist überschaubar. Er zahlt sich später aus, weil die Beschäftigten schnell und reibungslos ins Unternehmen zurückkehren können – ob in Voll- oder in Teilzeit. Zu den Notwendigkeiten in dieser Vorphase der Elternzeit gehört es auch, ein Vertretungsmanagement zu betreiben.

Teilzeit in der Elternzeit wird im Zuge des ElterngeldPlus zunehmen und häufiger auch in mehreren Intervallen ausgeübt werden. Das Vertretungsmanagement in Unternehmen sollte darauf ausgerichtet sein, reibungslose betriebliche Abläufe sicherzustellen. Wichtig sind mit Blick auf das ElterngeldPlus vor allem fünf Aspekte:

Einen festen Vertretungspool schaffen. Für kürzere familienbedingte Auszeiten wird es schwieriger sein, auf dem Arbeitsmarkt Vertretungskräfte zu finden. Unternehmen sollten deshalb einen ausreichend großen, festen Vertretungspool aufbauen, um flexibel auf kurze Auszeiten oder Arbeitszeitverkürzungen der Beschäftigten reagieren zu können.

Elternzeitvertretung als Chance für die Personalentwicklung begreifen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich in neuen Aufgaben beweisen. Ausgelernte Azubis oder Trainees können als Vertretung an neuen Aufgaben wachsen. Bei versetzter Elternzeit ist es möglich, auch flexible Arbeitszeitwünsche mehrerer Beschäftigter aufeinander abzustimmen. Gerade in Schichtbetrieben können auch Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter eingebunden und unter Umständen fest übernommen werden.

Nach Bedarf und Möglichkeit bereits in Teilzeit Beschäftigte stärker einbinden. Wenn junge Eltern während der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, können Betriebe andere Teilzeitbeschäftigte unter Umständen für eine zeitweise Ausweitung ihrer Arbeitszeit gewinnen. Viele in Teilzeit Beschäftigte würden gerne mehr arbeiten; sie können zumindest vorübergehend die entsprechenden Arbeitsstunden übernehmen.

Für die Teilzeit in der Elternzeit Aufgaben passgenau festlegen. Wenn Beschäftigte in der Elternzeit in Teilzeit arbeiten möchten, kann es nötig sein, Aufgaben für diese Zeit anders zu verteilen, zumal bei Teilzeittätigkeiten mit geringem Stundenumfang. Für den Zeitraum der Teilzeitbeschäftigung wird beispielsweise eine volle Vertretung eingestellt – während der oder die Teilzeitbeschäftigte etwa blockweise Aufgaben übernimmt (siehe auch das folgende Praxisbeispiel der Reha Fit GmbH).

Für die Einarbeitung ausreichend Zeit vorsehen. Idealerweise sollte die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber über einen ausreichend langen Zeitraum die Vertretung selbst einarbeiten. Mindestens ist für eine erfolgreiche Vertretung eine ausführliche Übergabe nötig. Im Einverständnis mit der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber ist es auch möglich, bestimmte Erreichbarkeitszeiten während der Elternzeit für Rückfragen und bei Schwierigkeiten festzulegen.

Die Elternzeit möglichst auf eine verfügbare Vertretung ausrichten. An einer funktionierenden und erfolgreichen Vertretungsregelung haben sowohl der Betrieb als auch die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber ein großes Interesse. Im Dialog kann daher besprochen werden, wie die Wünsche zur Inanspruchnahme der Elternzeit möglichst optimal mit einer verfügbaren Vertretungslösung in Einklang zu bringen sind. Das ElterngeldPlus bietet den Beschäftigten große Flexibilität – diese sollte auch in diesem Fall als Chance verstanden werden.

Auf den Ausgleich zwischen Beschäftigten mit und ohne Familie achten. Die legitimen Interessen von Beschäftigten ohne Kinder sollten bei Vertretungsregelungen ebenso berücksichtigt werden wie die Interessen von jungen Eltern, um Unzufriedenheit und Konflikte unter Kolleginnen und Kollegen zu vermeiden.

Durch ein kluges Vertretungsmanagement können auch Lösungen gefunden werden, die sogar Beschäftigte in Elternzeit einbinden. Ein Praxisbeispiel:

Qualifizierte Springer

Vertretungsmöglichkeiten bei der Reha Vita GmbH in Cottbus

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie begleitete das Ehepaar Seifert, Gründer und Geschäftsführer des 1999 gegründeten ambulanten Reha-Zentrums Reha Vita GmbH mit 65 Beschäftigten, davon 70 Prozent Frauen, von Anfang an. Annett und Christian Seifert sind selbst Eltern zweier schulpflichtiger Kinder und kennen die Anstrengungen, die es erfordert, berufliches Engagement und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Für sie war und ist es daher selbstverständlich, auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dieser Herausforderung zu unterstützen.

Dabei haben sie jedoch durchaus auch den Nutzen für das Unternehmen im Auge: Denn gut ausgebildete Physiotherapeuten sind nicht einfach zu finden, und die Seiferts sind froh um jede qualifizierte Kraft, die sie über die Elternzeit hinweg an das Unternehmen binden können. Rund 70 Prozent der Beschäftigten arbeiten mittlerweile in Teilzeit, die Rückkehrquote liegt bei 100 Prozent. Mit internen Weiterbildungsangeboten und Vertretungseinsätzen gibt Reha Vita seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit die Möglichkeit, auch während ihrer familiär bedingten Auszeit in den Praxisalltag hineinzuschnuppern und fachlich am Ball zu bleiben.

Eine Kollegin, die seit einem Jahr in Elternzeit ist, probiert zurzeit ein solches Vertretungsmodell für sich aus. Da sie einen längeren Anfahrtsweg hat und sich ein stundenweiser Einsatz für sie nicht rentiert, vertritt sie einen Kollegen während seiner zehntägigen Weiterbildung in Vollzeit. In Kürze ist dann ein Wiedereinstieg mit 15 bis 20 Wochenstunden geplant. „Für uns ist diese Lösung optimal“, zieht Christian Seifert Bilanz. „Eltern und Unternehmen profitieren beide von der hohen Flexibilität, die Springer- und Teilzeitmodelle bieten.“ Für die Seiferts steht außer Frage, dass sich eine familienfreundliche Personalpolitik für alle Beteiligten lohnt. Sie sind daher noch einen Schritt weitergegangen und haben die Reha Vita GmbH im Rahmen des audits berufundfamilie® der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung zertifizieren lassen.

Info: www.reha-vita.de



Während der Elternzeit: Kontakt halten

Während der Elternzeit gilt es für Unternehmen beim noch flexibleren ElterngeldPlus, die Kommunikation mit den Beschäftigten nicht abreißen zu lassen. Für Unternehmen stehen dabei zwei Aspekte im Vordergrund:

Bleibt es bei der ursprünglichen Planung zur Elternzeit oder gibt es von Beschäftigtenseite den Wunsch, über eine Änderung zu sprechen? Da Elterngeldbezug und Erwerbsarbeit mit der Neuregelung über einen längeren Zeitraum geplant werden können als bisher, ist eine regelmäßige Abstimmung entscheidend. Das Unternehmen muss informiert bleiben. Auch Pläne zur Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus können sich ändern, da sie maßgeblich von den Wünschen und Plänen des Partners abhängen.

Wie kann der Kontakt am besten gehalten werden? Das fällt relativ einfach bei Elterngeld-Plus-Beschäftigten, die schon bald nach der Geburt mit einer Teilzeittätigkeit wieder einsteigen wollen – dies abzustimmen, schafft quasi automatisch einen Austausch. Schwieriger wird das Kontakthalten während klassischer Elterngeld-Monate ohne Berufstätigkeit. Hier gilt es, Möglichkeiten und Anlässe zu organisieren – zum Beispiel über einen Intranetzugang oder Einladungen zu Weiterbildungen und Betriebsveranstaltungen.

Nach der Elternzeit: Im Gespräch bleiben

Nach der Elternzeit rückt noch stärker als bisher die Frage in den Vordergrund: Wie gut funktioniert das gewählte Modell von Arbeits- und Familienzeit? Neue Konstellationen werden mit dem ElterngeldPlus für mehr Beschäftigte wahrscheinlicher, sei es die Mutter mit einem Kind unter einem Jahr, die bereits wieder in Teilzeit einsteigt, oder der Vater, der seine Arbeitszeit phasenweise auf 25 bis 30 Wochenstunden reduziert. Im Interesse der Mitarbeiterbindung während dieser Phasen sollte überprüft werden, ob die Bedingungen für alle Beteiligten passen. Durch aktive Gesprächsangebote signalisieren Unternehmen, dass sie die Beschäftigten in dieser herausfordernden Phase unterstützen.

Weiterführende Literatur:



„Früher beruflicher Wiedereinstieg – ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten“. BMFSFJ, 2013

3.3 Gezielte Unterstützungsangebote für mehr Partnerschaftlichkeit unterbreiten

Da es mit dem ElterngeldPlus für junge Familien deutlich attraktiver geworden ist, dass beide Partner Teilzeit arbeiten, gewinnen entsprechende weitere Unterstützungsangebote der Unternehmen an Bedeutung. Damit leisten die Betriebe einen Beitrag dazu, Eltern im familiären Alltag zu entlasten und im Notfall keinen Konflikt zwischen familiären und beruflichen Belangen aufkommen zu lassen.

Bereits heute unterstützen viele Unternehmen ihre Beschäftigten mit verschiedenen Angeboten dabei, trotz Familienphase in substanziellem Umfang berufstätig zu sein. Zu den wichtigsten Unterstützungsangeboten zählen insbesondere

- | die **Unterstützung bei der Kinderbetreuung**,
- | die **Vermittlung von Haushaltshilfen** oder anderen haushaltsnahen Dienstleistungen,
- | die **Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers**.



Weiterführende Literatur:

„Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“. BMFSFJ, DIHK und berufundfamilie gGmbH, 2015 (Neuaufgabe)

Möglichkeiten und Förderung der betrieblichen Kinderbetreuung nutzen

Damit beide Partner Familie und Beruf vereinbaren können, ist gerade eine gesicherte Kinderbetreuung eine wesentliche Voraussetzung. Wenn Beschäftigte Schwierigkeiten haben, ihre Kinder betreuen zu lassen, können auch Unternehmen helfen:

- | **Es muss dabei nicht immer eine eigene Einrichtung sein** – auch für kleinere Unternehmen gibt es Möglichkeiten, Beschäftigten durch Kooperationsverträge mit Kindergärten in der Nähe Belegplätze für die Kinder zu sichern oder mit Tagespflegepersonen zusammenzuarbeiten.
- | **Die Förderung von Elterninitiativen oder die Beauftragung von Familiendienstleistern sind weitere Möglichkeiten**, das Betreuungsangebot auszubauen. Gerade zu diesen Themen finden Unternehmen in den „Lokalen Bündnissen für Familie“ viele andere Betriebe mit gemeinsamen Zielen oder bereits guten Erfahrungen.
- | **Das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ des Bundesfamilienministeriums unterstützt Unternehmen, die im Betrieb oder in Zusammenarbeit mit Betreuungseinrichtungen neue Plätze schaffen wollen.** Das Programm unterstützt die Einrichtung betrieblicher Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren. Unternehmen aller Größen und Branchen können sich an diesem Programm beteiligen und erhalten finanzielle Unterstützung.



Weitere Informationen, Handreichungen und Förderanträge finden Sie unter:
www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung

3.4 Eine familienfreundliche Unternehmenskultur fördern – für einen respektvollen Umgang im Betrieb und mehr Flexibilität für alle

Mit dem ElterngeldPlus werden für Eltern flexiblere, vielfältigere Arbeitszeitmodelle attraktiver. Auch Unternehmen profitieren, wenn Mütter und Väter bessere berufliche Optionen haben. Dennoch ist klar: Gerade in der Startphase wird das ElterngeldPlus in vielen Unternehmen auch Veränderungen und Umstellungen mit sich bringen. Gerade deshalb kommt es auf gemeinsames Wollen an, auf ein Geben und Nehmen auf beiden Seiten. Kurz: Es muss eine kooperative und respektvolle Unternehmenskultur gelebt werden.

Veränderungen und Flexibilität führen dann zum beiderseitigen Vorteil, wenn auch beiderseitiges Vertrauen besteht. Es geht um das Vertrauen der Unternehmensleitungen, dass Beschäftigte auch in der Familienphase zum Erfolg der Firma beitragen wollen und können. Gleichzeitig müssen die Beschäftigten Vertrauen gewinnen, dass familiäres Engagement vom Betrieb so weit wie möglich berücksichtigt und auch gewürdigt wird. In einer solchen Vertrauenskultur werden beide Seiten quasi automatisch Verständnis entwickeln, wenn im Zuge von Neuerungen durch das ElterngeldPlus nicht alles von Anfang an ganz rund und reibungslos läuft. Unternehmensleitung und Beschäftigte werden in dieser Situation die Motivation haben, gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Mit mehr Väterfreundlichkeit punkten

Durch das ElterngeldPlus gewinnt auch das Thema Väterfreundlichkeit an zusätzlicher Bedeutung. Auch sie sollte Teil der Unternehmenskultur sein. Schon die zwei Partnermonate nach der bisherigen Elterngeldregelung, die von immer mehr Vätern genutzt werden, haben in vielen Unternehmen kleine Kulturrevolutionen ausgelöst. Mit dem ElterngeldPlus werden sich noch mehr Väter aktiver familiär einbringen wollen – und sei es nur durch eine vorübergehende Reduzierung um einige Stunden, etwa während der Partnerschaftsbonus-Monate. Unternehmen können einfach und mit wenig Aufwand ihre Väterfreundlichkeit steigern und so bei männlichen Beschäftigten und potenziellen Bewerbern punkten:

Väter und ihre Lebenssituation kennenlernen. Viele Personalverantwortliche wissen nicht, ob ihre männlichen Beschäftigten Kinder haben und welche Betreuungsaufgaben sie gegebenenfalls übernommen haben.²³ Bei mittleren und großen Unternehmen ist dies noch häufiger der Fall. Dieses Wissen ist aber unbedingte Voraussetzung für eine vorausschauende Personalplanung – denn künftig werden mehr Väter andere Arbeitszeitmodelle nachfragen, um sich stärker in der Familienarbeit einzubringen.

Väter gezielt ansprechen und deren Familienarbeit wertschätzen. Daneben sollte ein Klima geschaffen werden, in dem Väter das Gefühl vermittelt bekommen, in ihrer Lebenssituation von Führungskräften und anderen Beschäftigten verstanden und akzeptiert zu werden. Das gilt vor allem dann, wenn sich Väter im Zuge des ElterngeldPlus für reduzierte Arbeitszeiten entscheiden. Schon die Kommunikation darüber und die Wortwahl sind wichtig. Es sollten

23 BMFSFJ mit Bundesverband der Personalmanager (BPM), Umfrage unter 1.737 Personalverantwortlichen, 2014

Begriffe wie „Vollzeit light“ oder „reduzierte Vollzeit“ gebraucht werden. Diese drücken eine höhere Wertschätzung für die Entscheidung der Männer aus als der Begriff Teilzeit, der bei männlichen Beschäftigten eher negativ besetzt ist, weil er vermeintlich für ein nachlassendes berufliches Engagement steht.



Weiterführende Literatur:

„Familienbewusste Personalpolitik für Väter – so funktioniert’s“:
BMFSFJ, 2014

Führungskräfte(n) zeigen: Familienphasen sind keine Karrierebremsen

Führungskräften kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht zu zeigen, dass Teilzeit, Elternzeit und generell neue, vereinbarkeitsorientierte Arbeitsmodelle im Unternehmen akzeptiert sind und gefördert werden. Führungskräfte sind dabei nicht nur als Organisatoren und Umsetzer, sondern gerade auch als Vorbilder gefragt. Idealerweise gehen männliche Führungskräfte als aktive Väter voran und nutzen zum Beispiel die Möglichkeiten des ElterngeldPlus.

Wer nicht ganz aussteigen kann oder will, reduziert zumindest für einige Zeit die Arbeitszeit. Wenn solche Vorbilder entsprechend kommuniziert werden, zeigen sie: Phasen in Teilzeit sind keine Karrierebremsen. Familienphasen sind für das Unternehmen ein Gewinn, weil Führungskräfte und Beschäftigte ihre sozialen Fähigkeiten und ihr Organisationstalent fördern. Aus weiblichen und männlichen Führungskräften, die Vereinbarkeit vorleben, werden prägende Köpfe einer familienfreundlichen Unternehmenskultur.

Checkliste I: Ist Ihr Unternehmen bereit für das ElterngeldPlus?

#1 Führungskräfte informieren

In vielen Unternehmen finden Gespräche über Elternzeit zunächst mit den Vorgesetzten statt. Stellen Sie daher sicher, dass diese informiert sind – etwa mit diesem Wegweiser oder weiteren Informationen auf www.erfolgsfaktor-familie.de.

#2 Flexible Arbeitszeitmodelle ausweiten

Schaffen und erweitern Sie attraktive Arbeitsbedingungen und flexible, passgenaue Arbeitszeitmodelle – und steigern Sie so auch Ihre Arbeitgeberattraktivität.

#3 Vertretungsmanagement prüfen

Überprüfen Sie, ob das betriebliche Vertretungsmanagement entsprechend flexibel ausgerichtet und ausreichend ausgestattet ist.

#4 Wiedereinstiegsmanagement aktiv nutzen

Bieten Sie regelmäßigen Austausch mit Ihren Beschäftigten vor, während und nach der Elternzeit an – um Planbarkeit zu gewährleisten und die Beschäftigten eng an das Unternehmen zu binden.

#5 Unterstützungsangebote ausbauen

Ob allein oder in Ihrem Lokalen Bündnis für Familie: Schaffen Sie weitere Unterstützungsangebote für Ihre Beschäftigten, zum Beispiel in Form betrieblicher Kinderbetreuung – so können Ihre Beschäftigten für Familie und Unternehmen da sein.

#6 Partnerschaftliche Kultur fördern

Schaffen Sie eine familienfreundliche Kultur des gegenseitigen Vertrauens – zum Beispiel über Führungskräfte als Vorbilder und mit Väterfreundlichkeit als Hebel.

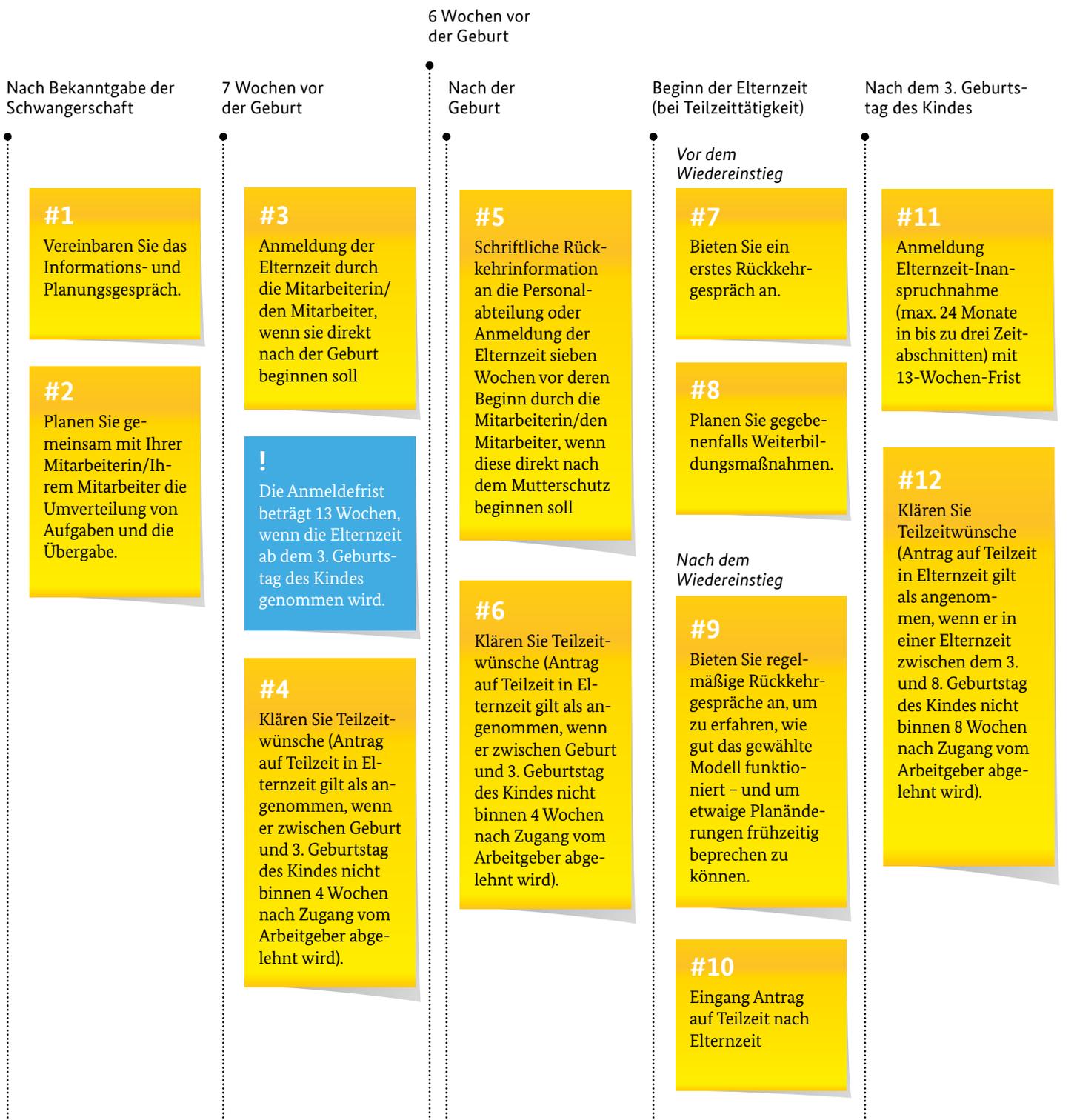
#7 Beschäftigte informieren

Informieren Sie Ihre Beschäftigten über das ElterngeldPlus und über Ihre passenden Angebote – unter www.elterngeld-plus.de und bei den Elterngeldstellen finden Beschäftigte Antworten auf alle Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Checkliste II: Wo steht Ihr Unternehmen im Einzelnen?

	Gibt es bereits	Interesse seitens der Beschäftigten besteht	Ist geplant
Flexible Arbeitsbedingungen			
Klassische Teilzeit (Seite 16)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Variable Teilzeit (16)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abgestufte Teilzeit (16)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeitnahe Teilzeit (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit mit Jobsharing (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexible Arbeitszeiten mit flexiblem Arbeitsort (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Schichtbetrieben: Freischichten (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Schichtbetrieben: verkürzte/geteilte Schichten (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Schichtbetrieben: Mitsprache der Beschäftigten bei Schichtplanung (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Schichtbetrieben: Nutzung von IT-Tools (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Schichtbetrieben: Tauschbörse zum Schichttausch (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalsteuerung über Budgets (18)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbindliches Regelwerk für familienbewussten Umgang mit Zeit (18)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluation und Anpassung bei neuen Arbeitszeitmodellen (18)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedereinstiegs- und Vertretungsmanagement			
Vor der Elternzeit: Planungsgespräch (20)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fester Vertretungspool (20)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertretung als Personalentwicklungsinstrument (21)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeit für Einarbeitung von Vertretungen vorgesehen (21)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausgleich zwischen Beschäftigten mit und ohne Kinder (21)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Während der Elternzeit: etwaige Planänderungen seitens der Beschäftigten besprechen (23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Während der Elternzeit: Kontakt halten (23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nach der Elternzeit: mehrere Rückkehrgespräche (23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützungsangebote			
Unterstützung bei der Kinderbetreuung (etwa mit BMFSFJ-Förderprogramm) (24)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen (etwa Haushaltshilfen) (24)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eltern-Kind-Arbeitszimmer (24)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmenskultur			
Kultur des beiderseitigen Vertrauens (25)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Väter kennen (25)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Väter gezielt ansprechen (25)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskräfte als Vorbilder (auch in Kommunikation) (26)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Checkliste III: Was sind die wichtigsten Termine und Fristen?



Informieren Sie sich und Ihre Beschäftigten!

Das Bundesfamilienministerium hat weitere Publikationen zum ElterngeldPlus veröffentlicht, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Arbeitgeber. Alle Publikationen finden Sie zum Download auf www.elterngeld-plus.de. Unter www.bmfsfj.de können Sie alle Publikationen auch bestellen.



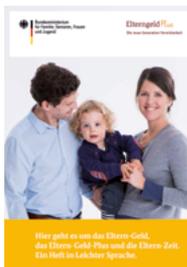
Erklärfilm für Unternehmen



Erklärfilm für Eltern



Info-Flyer für Unternehmen



Info-Broschüre für Eltern
(12 Seiten)

Auch auf Englisch, Türkisch und
in leichter Sprache erhältlich



Planer ElterngeldPlus
(Stecktafel)



Ausführliche Info-Broschüre
für Eltern
(150 Seiten)



Info-Flyer für Eltern

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
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 17 91 30
Montag bis Donnerstag von 9 bis 18 Uhr
Fax: 030 185 55 - 44 00
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de



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

Artikelnummer: 2BR142

Stand: August 2015

Konzeption und Redaktion, Gestaltung: BMFSFJ, ergo Kommunikation Berlin, Roland Berger Strategy Consultants

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 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.115.de.



Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ wird im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei.
Mehr zum ESF unter: www.esf.de.