



Beate Härer, Kornelius Knapp, Evelyn Schöndienst

Beruflicher Wiedereinstieg

Personalbindung bei Pflege- und
Familienzeit in der Sozialwirtschaft

Gleichste!!en
Bundesinitiative für Frauen
in der Wirtschaft

Debora
Fach- und Führungskräftevielfalt sichern

Inhalt

Einleitung	3
1 Seminare zum Wiedereinstieg	4
Beispiel guter Praxis: Wiedereinstiegsseminar in einer Diakoniestation	6
Beispiel guter Praxis: Wiedereinstiegsseminar für Erzieherinnen Interview mit Gabriele Beier, Evangelische Fachschule für Sozialpädagogik.	8
2 Begleitung der Elternzeit.	11
Beispiel guter Praxis: Personalbetreuung von werdenden Eltern im Beruf bei der Diakonischen Jugendhilfe Region Heilbronn	11
Checkliste für die Arbeitgeberin zu den Themen: Schwangerschaft, Elternzeit und Elterngeld	12
Checkliste – Personalgespräch für werdende Eltern	15
3 Ausblick: Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“	16
Anhang: Beteiligte Akteure	18

Einleitung

Wiedereinstieg in den Beruf braucht Ermutigung. Wir wollen für unsere diakonische Arbeit die (wieder-) gewinnen, die als gut qualifizierte Fachkräfte für einige Zeit zur Betreuung ihrer Kinder oder zur Pflegearbeit in der Familie zu Hause bleiben. Dazu braucht es manchmal für den Weg zurück in den Beruf fundierte Unterstützung, denn je länger die Auszeit dauert, desto weiter entfernen sich manche innerlich von ihrem früheren Arbeitsplatz und ihrem erlernten Beruf. Wer an seinen früheren Arbeitsplatz oder mit seiner Berufsqualifikation zurückkehrt, bringt seine Erfahrungen mit. Die beruflichen und die aus der Auszeit sind ein Gewinn für berufliche Tätigkeit. Es sind im biblischen Sinne gesprochen Gaben, die als Begabung in den Dienst für andere einfließen sollen.

Der vorliegende Leitfaden bietet den Einrichtungen und Trägern eine Arbeitshilfe, wie sie den Wiedereinstieg in den Beruf für qualifizierte Fachkräfte fördern können. Er beinhaltet auch zwei Beispiele für Wiedereinstiegsseminare in unterschiedlichen Settings.

Ein Wiedereinstieg gelingt umso leichter, je mehr der Kontakt zum Beruf und zum Dienstort während der Betreuungszeit gepflegt wird. So widmet sich der zweite Teil des Leitfadens der Frage, wie eine Begleitung der Mitarbeitenden während der Eltern- oder Pflegezeit erfolgreich sein kann. Gelingt es, den langfristigen Ausstieg zu verhindern, sichert dies die Fachkräftebasis in den Einrichtungen.

Die Themen dieses Leitfadens stehen im Kontext einer familiengerechten Personalpolitik. Indem den Betroffenen der Kontakt zur Arbeitsstätte angeboten und der Weg zum Wiedereinstieg geebnet wird, steigen die Möglichkeiten für unterschiedliche Lebensentwürfe. Aus diesem Grund wird als kleiner Exkurs auf das Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ verwiesen, das kostengünstig von Einrichtungen und Diensten erworben werden kann und das bereits einige diakonische Arbeitgeber für sich nutzen.

Entstanden ist der Leitfaden im Rahmen der Arbeitsgruppe „Einbindung von Quer- und Wiedereinsteigerinnen und -einsteigern“ im Themenfeld der Personalgewinnung in direkter Anbindung an das Projekt „Debora – Fach- und Führungskräftevielfalt sichern“.



Oberkirchenrat Dieter Kaufmann
Vorstandsvorsitzender
Diakonisches Werk Württemberg



1 Seminare zum Wiedereinstieg

von Beate Härer und Kornelius Knapp

In der Sozialwirtschaft arbeiten überwiegend Frauen; sie leisten etwa 70 Prozent der sozialen Arbeit. Häufig sind berufliche Unterbrechungen mit der Gründung von Familien und der Geburt von Kindern verbunden. Wenn die Familienphase länger dauert, fällt es häufig auch erfahrenen Fachkräften nicht leicht, wieder in den Beruf zurückzukommen. Viele Standards, Vorgehensweisen und Techniken haben sich in der Zwischenzeit verändert, sodass die Hemmungen, in den Beruf zurückzukehren, größer werden. Die Sorge, den beruflichen Anforderungen nicht gerecht werden zu können, führt dann dazu, dass trotz guter Ausbildung und langjähriger Erfahrung der Beruf gemieden wird. Es kommt zu berufsfremder Beschäftigung, etwa im Einzelhandel, oder zum Verzicht auf die Berufstätigkeit.

Ein niederschwelliges Angebot zur Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf können Seminare sein. Sie führen in die aktuelle Praxis ein, zeigen moderne Methoden und zeitgemäße Begrifflichkeiten auf. Dabei nehmen sie den Teilnehmerinnen die Angst vor dem Einstieg. Der Kontakt zu Einrichtungen und Fachkräften hilft dann, Hürden zu beseitigen und konkrete Beschäftigungsperspektiven aufzubauen.

Damit Wiedereinsteigerseminare erfolgreich sind, bedarf es verschiedener Faktoren. Für die Durchführung von Seminaren sind folgende Empfehlungen hilfreich:

Ausrichtung der Seminare:

- Der Hauptfokus sollte auf dem niederschweligen Einstieg in den Beruf liegen. Obwohl bei der Planung des Kurses immer auch weitere Ziele auftauchen werden, sollte das Hauptziel nicht aus den Augen verloren werden. Dafür wird auch erforderlich sein, bei den fachlichen Themen auszuwählen.
- Es sollte ein festes Angebot mit konkretem Termin sein, denn die Planung des Kurses „on demand“ führt dazu, dass er vermutlich nie stattfindet.
- Die Kurszeiten müssen an die Familienzeit angepasst sein (vormittags, maximal 2 bis 3 Termine pro Woche).
- Auch im eigenen Interesse des Anbieters ist es hilfreich, wenn der Kurs bei einem Träger mit akutem Personalbedarf angesiedelt ist. Das zweite Beispiel guter Praxis zeigt, dass Kurse auch an Fachschulen möglich sind.
- Wichtig ist die zeitliche Begrenzung. Etwa fünf bis sechs Wochen und ein Umfang von circa 30 bis 35 Lehrstunden sollten ausreichen.
- Die Teilnahme muss insofern unverbindlich sein, als eine Verpflichtung zur Berufsaufnahme oder eine Bindung an den Träger nicht erforderlich sind. Wird der Kurs gut geplant und durchgeführt, sind die Teilnehmerinnen ohnehin an einer Beschäftigung beim Kursanbieter interessiert.
- Der aktuelle Fachkräftebedarf bringt es mit sich, dass pädagogische und pflegerische Fachkräfte keine längeren Wege mehr auf sich nehmen. Entsprechend ist es sinnvoll, den Kurs in den Regionen anzubieten.

Inhalt:

- Bei den Teilnehmerinnen besteht ein großes Interesse an den fachlichen Themen. Allgemeine Themen wie Selbstorganisation, die neue Berufsrolle und ähnliches sind weniger stark gefragt.
- Je praxisnäher, desto interessanter ist der Kurs für die potentiellen Teilnehmerinnen. Deshalb lohnt es sich, eine Hospitation beim Träger einzuplanen.
- Der Einsatz von Lehrkräften aus der Einrichtung (Fachkräfte, PDL, WBL) und der Fachberatung unterstützen den Lerntransfer. Die Erfahrung zeigt, dass auch wenn die eigenen Mitarbeitenden sich zunächst unwohl in der Rolle der Lehrkraft sehen, sie doch einen guten Beitrag leisten. Etablierte Fachkräfte haben schon allein aufgrund ihrer Praxis die für den Kurs erforderlichen Kenntnisse.

Öffentlichkeitsarbeit und Werbung:

- Häufig scheitern die Kurse, weil nicht genügend Teilnehmerinnen gefunden werden können. Deshalb ist es wichtig, möglichst breit zu werben, z. B. über Multiplikatoren wie Gemeindehaus, Kindergärten, Familienbildungsstätte, Apotheke, Einzelhändler vor Ort, örtliche Anzeigenblätter.

Kosten:

- Für die Teilnehmerinnen sind die Kosten möglichst gering zu halten, da sie als Hürde wirken. Sie sollten je Teilnehmerin circa 250 bis 300 Euro nicht übersteigen. Besser ist die Kostenübernahme durch den Träger.
- Die Kosten für den Anbieter betragen circa 2.000 bis 5.000 Euro zuzüglich interner Personalkosten. Durch die Nutzung der eigenen Mitarbeitenden als Referenten können die Kosten deutlich reduziert und der Kontakt zu den Teilnehmerinnen erhöht werden. Darüber hinaus können von Anbietern von medizinischen Geräten und Arzneimitteln externe Referenten gewonnen werden.

O-Ton einer Teilnehmerin:

„Ich war 19 Jahre nicht fest angestellt, habe in dieser Zeit Vertretungen, Sprachförderung und diverse Zusatzqualifikationen gemacht. Derzeit arbeite ich 20 Prozent unbefristet und 12,5 Prozent Inklusionsbetreuung. Die Weiterbildung hat mich kompakt und umfassend auf den neuen Stand der Pädagogik gebracht. Dadurch habe ich mehr Sicherheit und auch Verständnis für die veränderte Teamarbeit erlangt. Für mich war das eine große Motivation zum Wiedereinstieg.“

(Gabriele Romeser, Erzieherin im Evangelische Kindergarten Arche in Reutlingen)

Die Umsetzung der Seminare zum Wiedereinstieg ist sowohl für Fachschulen als auch für soziale Einrichtungen und Dienste möglich. Das machen die beiden folgenden Beispiele guter Praxis deutlich. Es bedarf keiner großen finanziellen Ressourcen, wohl aber Engagement und Kontaktfreudigkeit. Zu Preisen von zwei Stellenanzeigen in der überregionalen Presse gelingt es den Trägern, mit den Seminaren mehrere Fachkräfte erneut für den Beruf zu begeistern, sie fachlich auf den aktuellen Stand zu bringen und für die Arbeit in der eigenen Einrichtung zu gewinnen.

Beispiel guter Praxis: Wiedereinstiegsseminar in einer Diakoniestation

von Beate Härer

„Raus aus dem Haus! ... und zurück in den Pflegeberuf!“ war die Überschrift auf den Plakaten und Flyern der Diakoniestation Teck, die 2012 den ersten Wiedereinstiegskurs anbot. Die Diakoniestation hatte wegen akutem Personalmangel beschlossen, dass die Zeit reif ist für eine neue Idee, um neue Mitarbeitende zu finden. Die Resonanz auf die Werbekampagne war sehr positiv. Gabriele Steiner, Pflegedienstleiterin der Diakoniestation, gelang es, die Frauen niederschwellig anzusprechen und sie für das Seminar zu begeistern. 17 Frauen nahmen an dem neuntägigen Seminar teil.

Ziel war es, examinierte Pflegefachkräfte – insbesondere Frauen während oder nach der Familienphase – anzusprechen und für den Wiedereinstieg zu gewinnen. Deshalb wurden die Termine und Uhrzeiten des Seminars auf diese Zielgruppe abgestimmt. Einige Unterrichtseinheiten wurden von Mitarbeitenden der Diakoniestation gestaltet. Dadurch war einerseits ein direkter Bezug zu den möglicherweise zukünftigen Kolleginnen gegeben und andererseits wurden die Inhalte sehr praxisnah vermittelt. Stets wurde auf eine ansprechende Atmosphäre bei den Treffen geachtet.

Wer beim Wiedereinstiegsseminar teilnehmen wollte, musste folgende formale Kriterien erfüllen:

- Abgeschlossene 3-jährige Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege bzw. Altenpflege
- Führerschein Klasse B
- Kirchenzugehörigkeit/ACK
- Persönliche Eignung

Für die Frauen war die Teilnahme kostenlos und absolut unverbindlich. Eine spätere Anstellung wurde vorab nicht in Aussicht gestellt. Das Seminarangebot galt auch für Personen, die sich später bei anderen Einrichtungen bewerben wollten. Vor und nach dem Seminar wurden jedoch mit allen Teilnehmende Gespräche über eine mögliche Anstellung bei der Diakoniestation geführt. Zusätzlich wurde eine Hospitation angeboten. Der Kontakt zu den Teilnehmende brach nach dem Seminar nicht ab: Sie bekamen für das folgende Jahr das Fortbildungsprogramm zugeschickt und wurden in regelmäßigen Abständen durch die Diakoniestation kontaktiert.

Profitiert hat die Diakoniestation Teck von diesem Seminar in vielen Bereichen. Der Werbeflyer mit der ungewöhnlichen Idee verhalf der Diakoniestation zu einem Imagegewinn in der Region. Vier Teilnehmende begannen während oder kurz nach dem Seminar mit einer Beschäftigung bei der Diakoniestation. Über den Bewerberpool konnten noch zehn Monate später weitere Seminarpartizipierende eingestellt werden. Die Einarbeitungszeit dieser neuen Mitarbeitenden reduzierte sich erheblich. Kosten für Stellenanzeigen entfielen völlig.

Viele Teilnehmende wurden durch das Seminar darin bestärkt, wieder in ihren Beruf zurückzukehren. Um den Frauen eine Teilzeitanstellung zu ermöglichen, wurde eine familienfreundliche Tour am Vormittag oder Abend eingeführt.

Raus aus dem Haus!

... und zurück in den Pflegeberuf!



Sie haben eine abgeschlossene Ausbildung in der Gesundheits-, Kranken- oder Altenpflege und möchten nach einer beruflichen Pause wieder voll durchstarten?

Wir machen Sie fit für Ihr Comeback... mit unserem kostenlosen Wiedereinsteigerkurs 2012!

Informationen und Anmeldung
Diakoniestation Teck
Alleenstr. 74
73230 Kirchheim/Teck
Tel.: 07021/486220
Fax.: 07021/4862228
Mail: k.dahm@ds-teck.de


Diakonie 
Station Teck

Mehr Informationen auf
www.ds-teck.de

Beispiel guter Praxis: Wiedereinstiegsseminar für Erzieherinnen

Interview mit Gabriele Beier, Evangelische Fachschule für Sozialpädagogik

von Beate Härer

Gabriele Beier ist Schulleiterin der Evangelischen Fachschule für Sozialpädagogik in Reutlingen. Seit dem Schuljahr 2011/2012 werden dort regelmäßig Seminare für Wiedereinsteigerinnen als Fortbildung angeboten.

Frage: Wie kam es zu den Wiedereinstiegsseminaren?

Gabriele Beier: Es war eine Initiative der Schulleitung und der Fachberatungen (der Landkreise Reutlingen und Tübingen auf Trägerseite), da wir den auf uns zukommenden Fachkräftemangel schon früh wahrgenommen haben.

Welche Schwierigkeiten waren zu beseitigen?

Keine, da wir gleich eine hohe Akzeptanz bei den Fachberatungen hatten. Die Referentinnen für die Weiterbildung wurden sowohl aus dem Kreis der Fachberatungen als auch der Lehrkräfte der Fachschule gewonnen. Die finanziellen Bedingungen konnten über unsere „Stiftung Praxisqualität“ abgesichert werden.

Da die Teilnehmenden keine Unterstützung durch das Arbeitsamt erhalten, haben wir den Teilnahmebeitrag sehr niedrig gehalten.

Was sind die Inhalte des Seminars?

Inhalte der (10) Module orientieren sich an den maßgeblichen Entwicklungen der Elementarpädagogik der letzten Jahre und ermöglichen eine aktive Auseinandersetzung mit den Themen der aktuellen pädagogischen Praxis:

1. Veränderte Lebenswelten
2. Orientierungsplan/Erziehungspartnerschaft
3. Rechtliche Grundlagen
4. Entwicklungsdokumentation
5. Bildungsdokumentation
6. Spiel
7. Sprachentwicklung/Sprachförderung
8. Inklusion/Integration
9. Übergang Kindergarten-Grundschule
10. Qualitätsmanagement

Welchen Nutzen haben soziale Träger und die Teilnehmenden?

Da wir die Fortbildung mit den Fachberatungen (Trägervertreter) gemeinsam konzipiert haben, gibt es eine Klammer zwischen den beiden Bereichen. Ehemalige Erzieherinnen, die bei den Trägern anrufen, werden gleich an den Kurs weiterverwiesen. Die Träger übernehmen zum Teil sogar auch die sehr geringen Teilnahmegebühren oder haben sich zur Hälfte daran beteiligt.

Der Nutzen für die Träger ist, dass Fachkräfte mit Erfahrung, wenn sie wieder einsteigen, eher eine langfristige Anstellung suchen und voraussichtlich bis zur Rente arbeiten werden.

Für die Teilnehmenden besteht der Nutzen darin ein Update aktuelle frühpädagogischer Themen innerhalb kürzester Zeit auf Basis bereits vorhandener Kenntnisse. Das erleichtert ihnen den Wiedereinstieg, beispielsweise durch mehr Sicherheit bei Vorstellungsgesprächen, höhere Kompetenz und Selbstsicherheit im Auftreten.

An der Evangelischen Fachschule für Sozialpädagogik haben seit 2011 vier Kurse stattgefunden, die von 84 Teilnehmerinnen mit pädagogischen Qualifikationen besucht wurden.

Die Teilnehmerinnen kamen in den ersten drei Durchläufen weitgehend aus der Region (71,3 % bzw. 63 Teilnehmerinnen aus den Landkreisen Reutlingen und Tübingen). Im vierten Durchlauf kam die Mehrzahl der Teilnehmerinnen aus angrenzenden Landkreisen (71,4 % bzw. 21 Teilnehmerinnen aus den Landkreisen Böblingen und Esslingen). Darüber gab es auch Teilnahmen mit langen Anfahrtswegen, beispielsweise aus den Landkreisen Rems-Murr, Calw oder Ludwigsburg.



Welche Kosten sind damit verbunden und wie wird es refinanziert?

Anfangs (Kurs 1–3) zahlten die Teilnehmenden 250 Euro. Seit dem vierten Kurs liegen die Kursgebühren bei 290 Euro. Damit sind alle Unkosten inklusive Referentinnenhonorare abgedeckt.

Wie können potentielle Teilnehmerinnen erreicht werden?

Die Werbung der Teilnehmerinnen erfolgte auf unterschiedlichen Wegen:

- Regionale Fachberatungen, die bei Anfragen gezielt auf das Angebot verweisen bzw. dies als Einstellungsbedingung oder -kriterium nennen, verbunden mit finanzieller Beteiligung und/oder Dienstbefreiung
- Information/Flyer über/an Arbeitsämter und Berufsinformationscenter, Job-Center
- Familienbildungsstätte, VHS, Stadtbibliothek
- Pfarrämter
- Rundbriefe des Evangelischen Landesverbands
- Regionale/örtliche Presse

Es ist wichtig, dass unterschiedliche Wege beschritten werden, da es nämlich nicht leicht ist, die Zielgruppe zu erreichen. Die Informationen müssen dorthin gelangen, wo die potentiellen Teilnehmerinnen zu finden sind.

Warum sollten andere Schulen Wiedereinstiegsseminare anbieten?

In Baden-Württemberg werden für den sozialen Bereich jedes Jahr viele Menschen ausgebildet. Teilweise, wie bei uns, mit sehr hohen staatlichen Kosten, da die Fachschulausbildung zur Erzieherin weitgehend keine Entlohnung der Auszubildenden vorsieht. Viele der ausgebildeten Fachkräfte sind, da es sich dabei meist um Frauen handelt, nur kurz in ihrem Beruf tätig und wechseln dann gegebenenfalls in eine Familienphase. Der „Traumberuf“ bleibt aber meist bestehen. Durch die vielen inhaltlichen und gesetzlichen/rechtlichen Veränderungen in der pädagogischen Arbeit (Implementierung/Umsetzung Bildungs- und Orientierungsplan Baden-Württemberg und damit verbunden Einführung von Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren, Inklusion etc.) fühlen sich viele ausgebildete Fachkräfte unsicher beim Wiedereinstieg, oder trauen sich ihn gar nicht erst zu. Durch ein entsprechendes Angebot können die Fachkräfte innerhalb sehr kurzer Zeit wieder auf den neuesten Stand gebracht werden. Das Grundlagenwissen, die Haltung und Einstellung zum Beruf sind ja bereits in hohem Maße vorhanden. Kurz, wir wollen den ehemaligen Erzieherinnen und Erziehern Sicherheit vermitteln, um ihre Tätigkeit, in der sie ja bereits hervorragend ausgebildet wurden, wieder aufzunehmen. Dies kann wie weitere Beispiele zeigen auch für andere sozialpädagogische, pflegende oder heilende Berufe gelten.

Welche positiven Erfahrungen und Überraschungen gab es?

Wir waren überrascht, wie viele Anmeldungen wir innerhalb kurzer Zeit nach Bekanntwerden des Angebotes hatten. Nach vier Kursen war der Bedarf in unseren beiden Landkreisen, Reutlingen und Tübingen, gedeckt (vgl. Datenmaterial im Infokasten), doch es gingen weiterhin Anfragen ein, allerdings aus anderen Landkreisen. Daher sehen wir einen sehr hohen Bedarf, dass auch andere Landkreise dieses Angebot aufnehmen und umsetzen. Zum Teil ist dies auch schon geschehen, wie etwa in Schwäbisch Hall, Freudenstadt und Göppingen.

2 Begleitung der Elternzeit

Für viele Vorgesetzte gehört es nicht zu den beliebtesten Botschaften, wenn Mitarbeiterinnen ihnen mitteilen, dass sie ein Kind erwarten. Die absehbare Arbeitsunterbrechung verleitet immer wieder zu unglücklichen Formulierungen. Diese haben häufig – sofern sie nicht sofort korrigiert oder zumindest relativiert werden – eine sehr problematische Wirkung. Alle Bemühungen des Arbeitgebers und der Führungskraft um Familienfreundlichkeit des Unternehmens sind damit schnell konterkariert.

Die unglücklichen Aussagen der Führungskräfte kommen in der Regel daher, dass sie durch den (vorübergehenden) Ausfall von Mitarbeiterinnen angesichts enger Personaldecken vor größere Herausforderungen gestellt sind. Erhalten sie für die Begleitung der Elternzeit eine Unterstützung, können sie mit entsprechenden Meldungen von Mitarbeiterinnen leichter umgehen. Der zweite Teil des Leitfadens soll in Form von Checklisten die Führungskräfte in die Lage versetzen, mit der Elternzeit gut umzugehen. Wenn es nämlich gelingt, die Zeit der Schwangerschaft und die ersten Monate der Elternschaft gut zu gestalten, fühlen sich Leistungsträgerinnen eher an das Unternehmen gebunden.

Beispiel guter Praxis: Personalbetreuung von werdenden Eltern im Beruf bei der Diakonischen Jugendhilfe Region Heilbronn

von Evelyn Schöndienst

Das vorliegende Betreuungskonzept soll es den Personalabteilungen und den Führungskräften erleichtern, mit Mitarbeitenden, die eine Familie gründen oder erweitern, gut umzugehen und sie an das Unternehmen zu binden.

Um das Betreuungskonzept so praxisnah und interessenorientiert wie möglich gestalten zu können, wurden im Voraus die Mitarbeitenden, die sich in Elternzeit befanden, befragt. Hierbei wurde beispielsweise die Zufriedenheit mit der bisherigen Betreuung erfragt und welche Veränderungen wünschenswert sind. Anhand dieser Fragebögen sowie Gesprächen mit der Personalreferentin wurde der vorliegende Leitfaden erstellt. Außerdem stützt er sich auf rechtliche Informationen über Elternzeit, Elterngeld, Schwangerschaft, Arbeitszeit et cetera. Diese Informationen werden als Grundlage des gesamten Konzeptes verstanden, welche entsprechend inhaltlich ins Betreuungskonzept eingeflossen sind.

Das Betreuungskonzept teilt sich in vier Teile:

1. Aufgaben ab Kenntnis der Schwangerschaft
2. Aufgaben während der Schwangerschaft
3. Aufgaben während der Elternzeit
4. Aufgaben ab dem Zeitpunkt des Wiedereinstiegs

Die werdenden Eltern werden mithilfe der Checkliste zu den wichtigsten Themen rund um die Schwangerschaft, die Elternzeit und das Elterngeld informiert. Darüber hinaus gibt es eine Checkliste zur Abarbeitung verschiedener Aufgaben des Arbeitgebers sowie eine Checkliste für ein Personalgespräch mit den werdenden Eltern, welches bei Kenntnis der Schwangerschaft stattfinden kann.

Entstanden ist dieses Betreuungskonzept im Rahmen der Bachelorthesis der Autorin als Abschluss des DH-Studiums der Sozialwirtschaft bei der Diakonischen Jugendhilfe Region Heilbronn e. V. Übertragungen auf andere Träger in der Sozialwirtschaft sind bei Beachtung entsprechender Rahmenbedingungen sicherlich möglich. Trotz sorgfältiger Recherche kann für Vollständigkeit und Rechtsverbindlichkeit bei allen rechtlichen Fragen keine Haftung übernommen werden.

Checkliste für die Arbeitgeberin zu den Themen: Schwangerschaft, Elternzeit und Elterngeld von Evelyn Schöndienst	
Schwangerschaft	erledigt
Bei Kenntnis der Schwangerschaft ist Folgendes zu erledigen:	
• Meldung über die Schwangerschaft beim Regierungspräsidium	<input type="checkbox"/>
• Bei Anfrage der Arbeitnehmerin den Antrag auf gesetzliche Elternzeit überreichen	<input type="checkbox"/>
• Überprüfung des Immunstatus einfordern	<input type="checkbox"/>
• Eintragung in die Elternzeitliste	<input type="checkbox"/>
• Infomappe versenden	<input type="checkbox"/>
• Kosten für Schwangerschaftsbescheinigung überweisen	<input type="checkbox"/>
Während der Schwangerschaft zu beachten ist ...	erledigt
... die Arbeitsplatzgestaltung:	
• Schutz von Leben und Gesundheit (evtl. Arbeitsplatzwechsel)	<input type="checkbox"/>
• Sitzgelegenheiten (bei werdenden Müttern, die ständig in Bewegung sind)	<input type="checkbox"/>
• Kurze Unterbrechungen (bei werdenden Müttern, die ihre Arbeit im Sitzen ausführen)	<input type="checkbox"/>
... das Beschäftigungsverbot:	
• Sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung	<input type="checkbox"/>
• Bei Gefährdung des Lebens der Mutter und des Kindes bei andauernder Beschäftigung	<input type="checkbox"/>
• Bei körperlicher Arbeit	<input type="checkbox"/>
• Nach dem fünften Schwangerschaftsmonat darf nicht mehr als vier Stunden täglich gestanden werden.	<input type="checkbox"/>
• Mütter, die nicht voll leistungsfähig sind (ärztliches Attest nötig) dürfen keine Tätigkeit ausüben, bei der sie voll leistungsfähig sein müssen.	<input type="checkbox"/>

... die Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit:	
<ul style="list-style-type: none"> • Werdende und stillende Mütter dürfen keine Mehr- und Sonntagsarbeit sowie Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr ausführen. 	<input type="checkbox"/>
... der Kündigungsschutz:	
<ul style="list-style-type: none"> • Eine Frau ist während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unkündbar (sobald die Arbeitgeberin Kenntnis hiervon hat). 	<input type="checkbox"/>
Aufklärung über die Elternzeit	erledigt
Anspruchsberechtigung Bundeselterngeld:	
<ul style="list-style-type: none"> • bei einem Beschäftigungsverhältnis 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • wenn eine Haushaltsgemeinschaft besteht 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • wenn das Kind Betreuung benötigt 	<input type="checkbox"/>
Dauer und Verteilung der Elternzeit:	
<ul style="list-style-type: none"> • Elternzeit steht beiden Elternteilen zu (ohne gegenseitige Anrechnung) 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Ab dem Tag der Geburt bzw. dem Tag der Aufnahme bis höchstens zum dritten Lebensjahr 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Mit Zustimmung Arbeitgeberin können von den drei Jahren Elternzeit zwölf Monate bis zum achten Lebensjahr übertragen werden (acht Wochen vor Ablauf des zweiten Geburtstages des Kindes sollte der Antrag für das dritte Jahr vorliegen) 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Die Elternzeit kann in zwei Abschnitte aufgeteilt werden (alles darüber hinaus mit Zustimmung der Arbeitgeberin). 	<input type="checkbox"/>
Anmeldung der Elternzeit:	
<ul style="list-style-type: none"> • sieben Wochen vor dem geplanten Antritt der Elternzeit 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • in Schriftform bei der Arbeitgeberin (erst bei Erhalt ist diese wirksam) 	<input type="checkbox"/>
Elternzeit und Teilzeit:	
<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden ist zulässig 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Es müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Arbeitgeberin beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmerinnen 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Beschäftigungsverhältnis besteht seit mindestens sechs Monaten 	<input type="checkbox"/>

<ul style="list-style-type: none"> ○ Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf 15 bis 30 Wochenstunden 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Es gibt keine betrieblichen Gründe, die gegen die Beschäftigung sprechen. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Wunsch auf Teilzeit muss im Elternzeitantrag benannt werden 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeitgeberin muss eine eventuelle Ablehnung mit schriftlicher Begründung spätestens vier Wochen nach Erhalt des Antrages mitteilen 	<input type="checkbox"/>
Kündigungsschutz:	
<ul style="list-style-type: none"> • Während der Elternzeit darf die Arbeitgeberin nicht kündigen. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Höchstens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit oder ab dem Zeitpunkt, zu dem Elternzeit beantragt wurde, darf gekündigt werden. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Kündigung in besonderen Fällen – Prüfung durch die Landesbehörde 	<input type="checkbox"/>
Elterngeldantrag:	
<ul style="list-style-type: none"> • bei der Elterngeldstelle (Landesbank) in Schriftform 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Inhalte: Nennung des Zeitraums, Unterschrift der Sorgeberechtigten, Geburtsbescheinigung des Kindes, Einkommensnachweis, Bescheinigung der Krankenkasse über Mutterschaftsgeldzahlung, Bescheinigung der Arbeitgeberin über Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach der Entbindung, Angabe über die geplante Arbeitszeit während des Bezuges des Elterngeldes 	<input type="checkbox"/>
Während der Elternzeit ...	erledigt
... sollte das Unternehmen Kontakt zu den Eltern pflegen:	
<ul style="list-style-type: none"> • über E-Mail (bspw. Stellenausschreibungen versenden und neue Informationen über das Unternehmen mitteilen) 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Einladungen zu Veranstaltungen über den Postweg oder auch per E-Mail (z. B. zur Weihnachtsfeier, Mitarbeiterinnenversammlung) 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Treffen: Jährliches Elternzeittreffen mit allen Frauen in Elternzeit 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • (Wichtig: Kinderbetreuung organisieren evtl. durch FSJlerinnen oder Praktikantinnen) 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Rund drei Monate vor Ablauf der Elternzeit Kontaktaufnahme mit der Arbeitnehmerin wegen des baldigen Ablaufs der Elternzeit und Wiedereinstieg 	<input type="checkbox"/>

Checkliste – Personalgespräch für werdende Eltern

von Evelyn Schöndienst

Ab Kenntnis der Schwangerschaft ist Folgendes zu erledigen:	erledigt
<ul style="list-style-type: none">• Wo ist die Arbeitnehmerin (AN) derzeit tätig? (Hinweis auf Sitzgelegenheiten und auf das Einhalten längerer Pausen)	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Weiß der/die derzeitige Vorgesetzte über die Schwangerschaft Bescheid?	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Ist die AN darüber informiert, dass sie möglichst ihren Urlaub und ihre Überstunden abbauen sollte?	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Hat die AN mit aggressiven Kindern oder Jugendlichen zu tun? (Arbeitsplatzwechsel)	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Einhaltung des Mutterschutzes (sechs Wochen vor und acht Wochen nach dem Geburtstermin); noch einmal genauen Termin nennen	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Hat die AN ihren Immunstatus überprüfen lassen / den Betriebsarzt konsultiert?	<input type="checkbox"/>
Während der Elternzeit ...	erledigt
<ul style="list-style-type: none">• ... steht Frau ... für die AN als Ansprechpartnerin zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• ... gibt es ... Elternzeittreffen pro Jahr – Information folgt.	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• ... wird der Kontakt zur AN gehalten (Informationen per E-Mail).	<input type="checkbox"/>
Die AN wird ca. drei Monate vor Beendigung der Elternzeit kontaktiert, um mit ihr über den Wiedereinstieg zu sprechen.	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Weiß die AN bereits, wann sie wieder in den Beruf einsteigen möchte?	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Hat die AN mit ihrer/ihrem direkten Vorgesetzten über den Wiedereinstieg gesprochen?	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Wenn ja, welche Tätigkeit möchte sie ausführen?	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Hat die AN noch Fragen oder benötigt sie noch Unterlagen von der Einrichtung?	<input type="checkbox"/>

3 **Ausblick: Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“**

Familienfreundlichkeit nach außen zeigen

von **Beate Härer**

Die Stiftung Tragwerk aus Kirchheim macht es vor, wie eine Einrichtung Familienfreundlichkeit nach außen zeigen kann. Unter den ersten Trägern des Prädikats „Familienbewusstes Unternehmen“ ist die diakonische Einrichtung der Erziehungshilfe mit einer Schule für Erziehungshilfe, einer Beratungsstelle, einer Kindertagesstätte und einer Altenhilfeeinrichtung dabei. Die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende war der Stiftung mit rund 330 Mitarbeitenden wichtig. Die Bedürfnisse der zu 75 Prozent weiblichen Mitarbeitenden änderten sich über die Jahre und deshalb wurden die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren nach und nach an heutige Bedürfnisse angepasst.

So haben Mitarbeitende die Möglichkeit Essen zu einem günstigen Preis für die eigene Familie mitzunehmen. Außerdem können Mitarbeitende Räumlichkeiten in der Einrichtung für Familienfeiern günstig mieten. Kinder der eigenen Angestellten erhalten bevorzugt einen Platz in der Kindertagesstätte, die gerade zu einer 24-Stunden-Kita ausgebaut wird.

Familienbewusste Personalpolitik gehört in Zeiten des Fachkräftemangels schon in vielen Unternehmen zum Standardrepertoire. Damit die Anstrengungen in diesem Bereich auch nach außen sichtbar werden, haben das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg sowie die Arbeitgeber und der Landesfamilienrat Baden-Württemberg im Rahmen des Projekts familyNET ein Prädikat entwickelt, mit dem das Engagement insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen sowie von Organisationen und Einrichtungen der Sozialwirtschaft zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgezeichnet und auf diese Weise sichtbar wird. Das Prädikat bewertet die Bemühungen eines Unternehmens oder einer Organisation in den folgenden zehn Handlungsfeldern: Führungskompetenz und Personalentwicklung, Arbeitsort, -zeit und -organisation, Kommunikation, geldwerte Leistungen, Service für Familien, Gesundheit und bürgerschaftliches Engagement.

Wer sich für das Prädikat interessiert, kann sich an den Landesfamilienrat Baden-Württemberg oder den Bildungsträger BBQ Berufliche Bildung GmbH wenden. Das Verfahren sieht vor, dass das Unternehmen zuerst einen kurzen Fragebogen zur Selbsteinschätzung ausfüllt. Auf Grundlage des Fragebogens findet mit der Unternehmensleitung und den Mitarbeitenden (Stichprobe) ein Interview statt. Ein Gutachtergremium bewertet dann die Familienfreundlichkeit und vergibt das Prädikat. Das Prädikat ist mit einer Jahreszahl versehen und kann jederzeit erneut beantragt werden, sodass sich ein Unternehmen nicht nach einiger Zeit erneut zertifizieren lassen muss, um das Prädikat weiterhin tragen zu dürfen.

Kontaktadresse

Landesfamilienrat Baden-Württemberg
Gymnasiumstraße 43
70174 Stuttgart
Telefon 0711 625930
info@landesfamilienrat.de
www.landesfamilienrat.de



Anhang: Beteiligte Akteure

Der vorliegende Leitfaden wurde in einer Arbeitsgruppe im Diakonischen Werk Württemberg entwickelt. Folgende Personen haben sich in der Projektgruppe „Einbindung von Quer- und Wiedereinsteiger/innen“ engagiert:

Carmen Bäuerle	BruderhausDiakonie
Gabriele Beier	Evangelische Fachschule für Sozialpädagogik
Steffen Bucher	Die Zieglerschen Hilfen im Alter
Anna Faas	Diakonie Stetten
Beate Härer	Diakonisches Werk Württemberg
Dr. Kornelius Knapp	Diakonisches Werk Württemberg
Martina Künstner	Diakonisches Werk Württemberg
Andreas Maurer	Paulinenpflege Winnenden
Edith Möhrer	Evangelisches Diakoniewerk Schwäbisch Hall
Stefanie Schneider	Diakonische Jugendhilfe Region Heilbronn
Evelyn Schöndienst	Diakonische Jugendhilfe Region Heilbronn
Stefan Siebertz	Diakonisches Werk Württemberg
Gabriele Steiner	Diakoniestation Teck
Moritz Vogel	Behindertenzentrum Stuttgart
Bettina Zagel	Stiftung Tragwerk

Hinweis zum Haftungsausschluss:

Die Inhalte des Leitfadens unterliegen einer sorgfältigen fachlichen Prüfung. Eine Haftung für die Inhalte übernehmen wir aber nicht. Die Ausführungen stellen weder eine Rechtsberatung noch eine rechtsverbindliche Auskunft dar.

Weitere Materialien aus dem Projekt „Debora – Fach- und Führungskräftevielfalt sichern“

Leitfaden 1: Diakonie in Zahlen

Daten zur Personalsituation in
Diakonischen Einrichtungen und Diensten
2011 - 2013

Leitfaden 2: Vielfalt gewinnt!

Der Weg zu mehr Familiengerechtigkeit
und Frauenförderung

Leitfaden 3: Zuerst der Mensch

Theologische Perspektiven
für Personalgewinnung und -entwicklung
in der Diakonie

Leitfaden 4: Beruflicher Wiederstieg

Personalbindung bei Pflege- und
Familienzeit in der Sozialwirtschaft

Leitfaden 5: Familiengerechtigkeit und Frauenförderung

Internet-Dossier zum Debora-Workshop
(www.diakonie-wuerttemberg.de/debora)

Leitfaden 6: Vielfalt und Kontinuität sichern – Frauen für Gremien gewinnen

Hintergründe und Empfehlungen für eine
veränderte Besetzung von Leitungsstellen

Checkliste: Vielfalt und Kontinuität sichern

15 strategische Empfehlungen
für Gremien

Sammelband: In Führung gehen

Impulse für Leitungskräfte
in Diakonie und Kirche

Impressum

Herausgeber

Diakonisches Werk der evangelischen
Kirche in Württemberg e.V.
Landesgeschäftsstelle
Heilbronner Str. 180
70191 Stuttgart
www.diakonie-wuerttemberg.de

Kontakt

Beate Härer
Telefon: 0711/1656-230
E-Mail: haerer.b@diakonie-wue.de

Lektorat und Redaktion

Dr. Susanne Mädger, Speyer,
susanne.maedger@arcor.de

Bildnachweis

© iStockphoto.com/shutter_m
© iStockphoto.com/Yuri

Grafik und Gestaltung

Niklas Wunderlich, Würzburg,
www.wunderlichundweigand.de

Erschienen

Dezember 2014

Diakonisches Werk Württemberg
Heilbronner Straße 180
70191 Stuttgart
www.diakonie-wuerttemberg.de

Diakonie 
Württemberg

Die Handreichung wurde im Rahmen des Projekts „Debora – Fach- und Führungskräftevielfalt sichern“ entwickelt. Das Projekt wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“. Entwickelt wurde das Programm vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Das Programm wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Gleichste!!en
Bundesinitiative für Frauen
in der Wirtschaft



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

 **ESF**
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION