

Starke Unternehmen für Familien



Informationen für Unternehmen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Deutschland Land der Ideen



Ausgewählter Ort 2011

Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit ist „Ausgewählter Ort 2011“ im Land der Ideen. Damit ist sie Preisträger im Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“, der von der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ in Kooperation mit der Deutschen Bank durchgeführt wird. Unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten rückt der Wettbewerb Ideen und Projekte in den Mittelpunkt, die die Zukunft Deutschlands aktiv gestalten. Als „Ausgewählter Ort“ ist die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit im Jahr 2011 Botschafter für das Land der Ideen und repräsentiert das Innovationspotenzial Deutschlands.



Liebe Leserinnen und Leser,

das Zusammenspiel von Berufs- und Familienleben gewinnt zunehmend an Bedeutung. Zwischen den Ansprüchen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach Qualifikation, Einsatzbereitschaft und Mobilität der Beschäftigten und dem Wunsch der Erwerbstätigen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht oft ein Zielkonflikt.

So ist die Verunsicherung bei werdenden Eltern und bei Arbeitgebern, besonders in kleinen und mittleren Betrieben, vor der Geburt des Kindes oft gleichermaßen groß. Wie kann man die Betreuung des Kindes und die Aufgaben im Betrieb miteinander in Einklang bringen? Wie kann man den Arbeitsplatz während Mutterschutz und Elternzeit besetzen? Es ist eine Zeit, in der sich vieles verändert – für die Eltern wie für die Unternehmen.

Immer mehr Brandenburger Unternehmen haben aber erkannt, dass von einer familienbewussten Personalpolitik nicht nur die Beschäftigten profitieren, sondern auch die Unternehmen. Eine familienbewusste Unternehmenskultur hilft Beschäftigten, die Erwerbsarbeit mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren. Das Ergebnis: Fehlzeiten sinken, Motivation und Produktivität steigen.

Vor allem alleinerziehende Mütter und Väter brauchen unsere Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Erwerbstätigkeit ist für sie sehr wichtig, um finanziell unabhängig und ihrem Kind ein Vorbild zu sein. In Brandenburg gehört jede vierte Familie zur Gruppe der Alleinerziehenden. Etwa 90 Prozent von ihnen sind Frauen.

Die Kinder von heute sind die Fachkräfte von morgen. Auch davon profitieren die Unternehmen. Unser Land braucht Nachwuchs, um sich sozial und ökonomisch




weiterentwickeln zu können. Der Kampf um Fachkräfte ist bereits heute sichtbar. Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit bietet sowohl den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen als auch werdenden Eltern eine umfassende Beratung an und informiert rund um das Thema „Mutterschutz und Elternzeit“. Die Servicestelle zeigt, dass auch kleine und mittelständische Unternehmen mit kreativen Lösungen und geringen Kosten die Ausfallzeiten vor und nach der Geburt des Kindes überbrücken können.

Die wichtigsten Auskünfte und praktischen Hinweise sind in dieser Informationsbroschüre zusammengestellt, die bereits in zweiter Auflage erscheint – von der Ankündigung der Schwangerschaft bis zur Planung der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Sie enthält Anregungen und konkrete Beispiele dafür, wie sich Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren lassen.

Für unser gemeinsames Anliegen zu einer familienfreundlichen Gesellschaft wünsche ich Ihnen die nötige Tatkraft und viel Erfolg. Ich hoffe, dass Ihnen diese Broschüre dabei ein hilfreicher Begleiter sein wird.

Günter Baaske
Minister für Arbeit, Soziales, Frauen
und Familie des Landes Brandenburg



Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
---	------------------	---

INFORMATIONEN

2	Inhaltlicher Überblick	10
1	Rechtsgrundlagen	10
2	Personalersatz für die Überbrückungszeit – es gibt Fördermöglichkeiten	16
3	Elternzeit für Beschäftigte	18
4	Individuelle Lösungen für individuelle Unternehmen und Familien	20
1	Arbeitszeit – flexibel, zuverlässig, reduziert	20
2	Flexible Arbeitsorte – das Ergebnis zählt	22
3	Praktische Möglichkeiten der Kinderbetreuung	23
4	Fördermöglichkeiten für Unternehmen und Beschäftigte	26

SERVICE

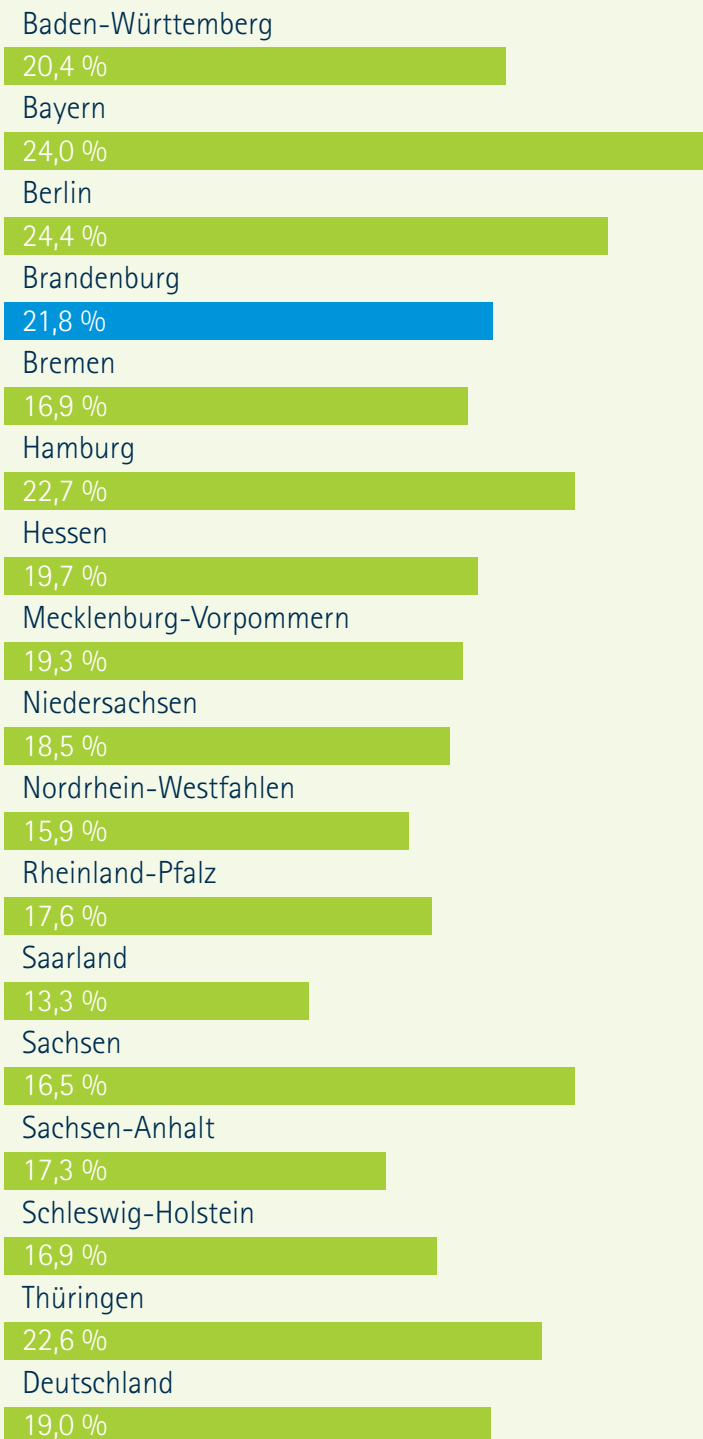
5	Familienfreundliche Brandenburger Unternehmen – Beispiele	28
1	mp-tec GmbH & Co. KG, Eberswalde	28
2	Pflegedienst Hagen Wunderlich, Forst	28
3	Hoffmann & Ewert, Eberswalde	29
4	Christoph Mietke GmbH & Co. KG, Potsdam	29
6	Zum Weiterlesen	30
1	Publikationen	30
2	Informationsportale	33
7	Kontakt – Wir sind für Sie da! Sprechen Sie uns an!	34

ANHANG

Die Seiten zum Herausnehmen und praktische Hilfen		35
1	Alles auf einen Blick	35
2	Gesprächsleitfaden „Mutterschutz und Elternzeit“	37
3	Angaben für die Personalakte	43
4	Zeitleiste	45

1

Inanspruchnahme von Elterngeld durch den Vater 2010 in Prozent



Einleitung

Eine Mitarbeiterin meldet ihre Schwangerschaft. Was für die (werdenden) Eltern ein freudiges Ereignis ist, ist für Unternehmen oft eine Herausforderung:

Ersatz einer eingearbeiteten Arbeitskraft, Kündigungsschutz, Anrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach der Elternzeit und vieles mehr. Diese Rechte der Beschäftigten erfordern häufig organisatorische und planerische Umstrukturierungen. In den letzten Jahren haben viele Unternehmen erkannt, dass es sich durchaus lohnt, in eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu investieren – auch in Brandenburg. Wir stellen Ihnen einige Beispiele im Kapitel 5 vor.

Auch Väter nutzen Elternzeit

Immer mehr Väter nehmen inzwischen Elternzeit, um sich aktiv um ihren Nachwuchs zu kümmern:

In Brandenburg haben im zweiten Quartal 2010 21,8 Prozent der Väter Elterngeld beantragt. Diese Männer haben sich mindestens zwei Monate bei einem Lohnersatz von 67 Prozent des bisherigen Nettoeinkommens um ihre Kinder gekümmert. Experten gehen davon aus, dass dieser Anteil weiter steigen wird. Es gibt viele Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, es aber derzeit nicht wagen, weil sie berufliche Nachteile befürchten. Doch Unternehmen, die es jungen Vätern erschweren in Elternzeit zu gehen, werden feststellen, dass diese jungen Familien dann dorthin gehen, wo sie bessere Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden.



Rund um Mutterschutz und Elternzeit sind rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen zu beachten, die jedoch viel Gestaltungsspielraum lassen, sodass Unternehmen davon profitieren können.

Die Agentur für Arbeit bietet umfangreiche Leistungen rund um die Personalsuche. Im Kapitel 2 erläutern wir, wie Ihnen diese Leistungen bei der Suche nach Personalersatz für die in Elternzeit befindlichen Beschäftigten nützlich sein können. Das Team der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit wird Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite stehen.

In den Kapiteln 3 und 4 finden Sie Anregungen und Ideen, wie die Rückkehr Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der familienbedingten Auszeit gestaltet werden kann. Bedenken Sie: Je schneller Beschäftigte mit ihrem Erfahrungswissen an den Arbeitsplatz zurückkehren, desto weniger Aufwand entsteht mit der Überbrückung durch Ersatzkräfte. Überlegen Sie gemeinsam mit den Beschäftigten, wie es gehen kann.

Für den besseren Überblick in der Info-Broschüre und zur praktischen Unterstützung rund um Gesetze, Pflichten und Fristen finden Sie im Service-Teil dieser Broschüre einen Gesprächsleitfaden „Mutterschutz und Elternzeit“, eine Anlage für die Personalakte der Beschäftigten sowie einen Überblick zu Terminen und Fristen.



Zudem finden Sie im Kapitel 5 Brandenburger Beispiele, die zeigen, wie kleinere Unternehmen sehr erfolgreich familienbewusste Personalpolitik umsetzen.

Haben Sie weiteren Informationsbedarf zu einzelnen Themen? Es gibt eine Vielzahl weiterführender Publikationen. Im Kapitel 6 stellen wir Ihnen eine Auswahl mit kurzer Inhaltsbeschreibung und einige Links zu themenbezogenen Internetangeboten vor.

Wir stehen Ihnen gern persönlich beratend zur Seite.

Sie erreichen uns telefonisch über unsere Hotline:

0331 6002-266

oder im Internet auf

➔ www.arbeitswelt-elternzeit.de

Sprechen Sie uns an.

1

Vorteile der familienbewussten Unternehmensführung

Familienbewusste Personalpolitik hat positive Auswirkungen auf das Personalmarketing von Unternehmen. Das ist in Anbetracht des drohenden Fachkräftemangels in Deutschland ein wichtiger Faktor.

Bei einer repräsentativen Umfrage in Deutschland unter jungen Berufstätigen zwischen 24 und 39 Jahren stimmten 90 Prozent der Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren und 70 Prozent der Beschäftigten ohne Kinder folgender Aussage zu: „Bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers spielt für mich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt.“

Quelle: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften (siehe Publikationen)

Angesichts des auch in Brandenburg bereits spürbaren Fachkräftemangels werden insbesondere die folgenden zwei Punkte für Unternehmen immer wichtiger. Wie sieht es mit den Kosten aus?

Wie können diese gesenkt werden?

Während der Elternzeit muss das Unternehmen nicht nur auf eine eingearbeitete Arbeitskraft mit Betriebs-Know-how verzichten, sondern es entstehen auch Kosten für die Personalwiederbeschaffung bzw. durch eine vorübergehend unbesetzte Stelle.

Die Kosten, die für eine Elternzeitvertretung anfallen, sind deutlich niedriger, je kürzer die Stammkraft sich in der Elternzeit befindet. Es ist also eindeutig: Je schneller Eltern aus der Familienzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren, desto geringer sind die Kosten für Unternehmen.

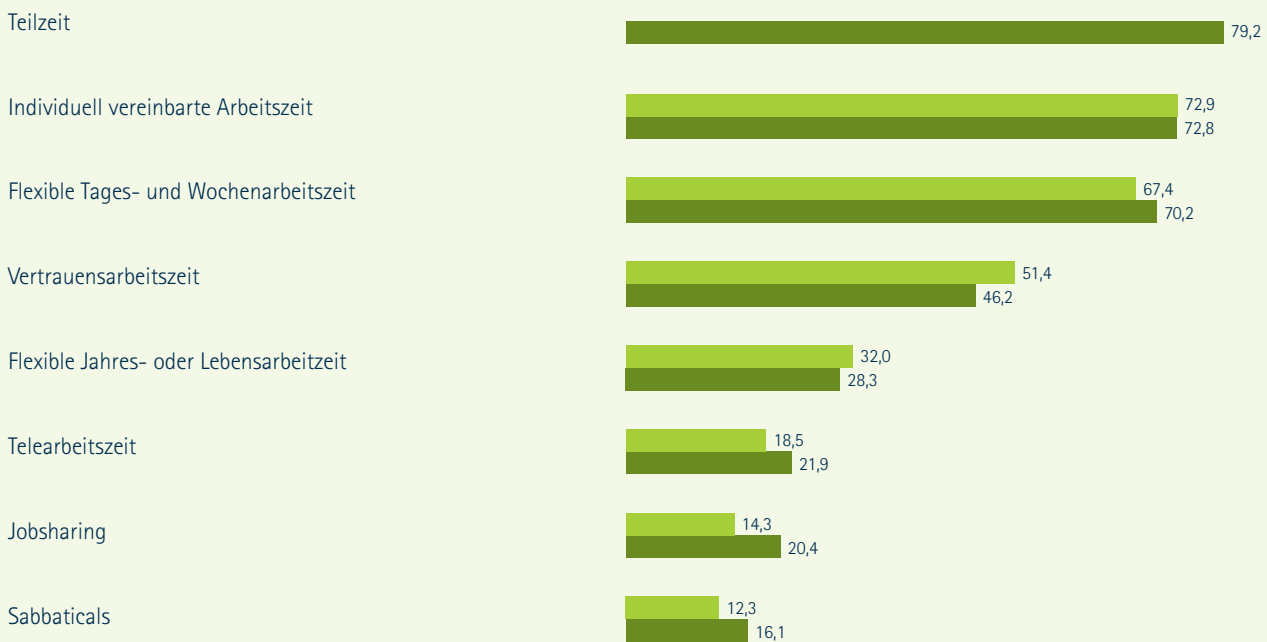
Überdies sind langjährige und erfahrene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unverzichtbar für ein gutes Betriebsergebnis. Damit ist die langjährige Mitarbeiterbindung durch Familienfreundlichkeit im Betrieb ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg und bietet sowohl Ihnen, als auch den Beschäftigten Sicherheit, die sich in der Motivation und in der Einstellung unmittelbar zeigt.

Im Folgenden finden Sie die rechtlichen Rahmenbedingungen zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Rückkehr an den Arbeitsplatz.

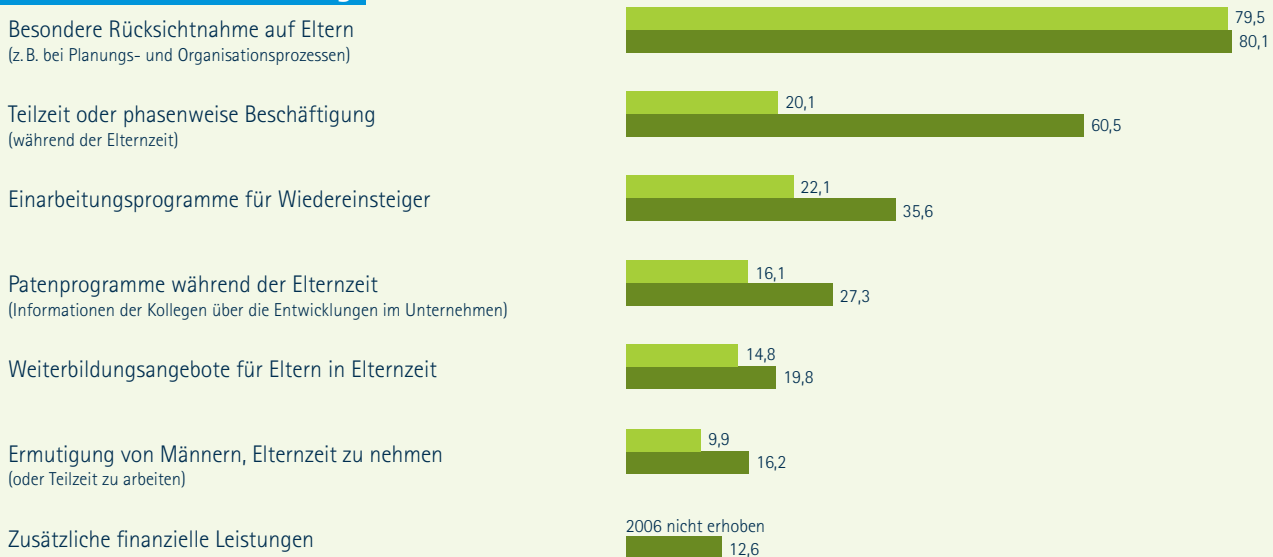


Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, in Prozent ■ 2006 ■ 2009

Arbeitszeitflexibilisierung, Telearbeitszeit



Elternzeit, Elternförderung



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2006 und 2009

2

Inhaltlicher Überblick

1 Rechtsgrundlagen

Je mehr Klarheit beide Parteien darüber gewinnen, was auf Seiten des Betriebes und der Familie gewünscht und möglich ist, desto geringer wird die Unsicherheit

Die Ankündigung der Geburt eines Kindes bzw. Geschwisterkindes ist sehr erfreulich, führt aber auch zu zahlreichen Fragen auf Beschäftigten- und Unternehmensseite. Die zukünftigen Eltern stehen vor einer einschneidenden Veränderung in ihrem Leben und es tauchen viele Fragen auf, z.B.: Wie wird sich unser Alltag verändern, wie wird es finanziell funktionieren, wie wollen wir als Paar die Familienaufgaben und den Einkommenserwerb aufteilen, welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung gibt es, und was ist das Beste für unser Kind?

Auch auf der Seite der Unternehmen ergeben sich Fragen, wie zum Beispiel: Wie lange wird meine Mitarbeiterin nach der Geburt bzw. mein Mitarbeiter für die Elternzeit ausfallen, wie können die betrieblichen Abläufe in dieser Zeit sichergestellt werden, in welchem Umfang wird die Arbeitskraft wieder einsteigen, wie kann das organisatorisch umgesetzt werden, welche Kosten kommen auf die Firma zu?

Das beginnt mit Planungsgesprächen, sobald eine Schwangerschaft bekannt wird. Je offener sich die Beteiligten mit ihren jeweiligen Prioritäten zeigen, desto besser können gemeinsame, tragfähige Lösungen gefunden werden. Oft reicht ein einzelnes Gespräch hierfür nicht, sondern es wird sich ein individueller Prozess ergeben. Erst wenn eine Planung erstellt wurde, wie lange eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter in Elternzeit sein wird und wie sie bzw. er zurückkehren wird, kann nach einer passgenauen Überbrückungslösung gesucht und eine geeignete Ersatzkraft entsprechend eingestellt werden.

Jetzt sollten Sie Folgendes erledigen:



- Informationen an die direkt Vorgesetzte / den direkt Vorgesetzten der Schwangeren
- Nachricht an den Betriebsrat
- Meldung an das Landesamt für Arbeitsschutz nach § 5 Abs. 1 S. 3 MuSchG: *„Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen.“*

Detaillierte Infos und das Meldeformular zum Anzeigen der Schwangerschaft finden Sie im Internet:

⇒ <http://bb.osha.de>

Landesamt für Arbeitsschutz
Postfach 90 02 36
14438 Potsdam
Telefon: 0331 - 86 83 - 0
Fax: 0331 - 86 43 35



Grundsätzlich gilt ein Beschäftigungsverbot innerhalb der Mutterschutzfristen. Auch während der Schwangerschaft kann ein allgemeines oder ein individuelles Beschäftigungsverbot vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin, dem Arzt oder der Ärztin ausgesprochen werden.

Es sind dabei besondere Schutzbestimmungen zu beachten

- z. B. bei erhöhter Unfallgefahr, bei Umgang mit gesundheitsgefährdenden Stoffen und schwerer körperlicher Arbeit
- für Nacht- (20:00-06:00 Uhr), Sonn- und Feiertagsarbeit, bei Akkord- und Fließbandarbeit sowie bei Mehrarbeit: mehr als 8,5 Stunden täglich und 90 Stunden/Doppelwoche sind unzulässig
- für bestimmte Arbeiten, die den direkten Kontakt mit Menschen erfordern (z. B.: medizinisches und pädagogisches Personal)

Weitere Hinweise zum Mutterschutzgesetz und zu tätigkeitsbezogenen Beschäftigungseinschränkungen sind bei der zuständigen Aufsichtsbehörde, dem Landesamt für Arbeitsschutz erhältlich:

⇒ <http://bb.osha.de>

Freistellungen für die Untersuchungen

Eine Schwangere ist vom Unternehmen für Vorsorgeuntersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherungen unter Lohnfortzahlung freizustellen.

Kündigungsschutz

Sobald die werdende Mutter das Unternehmen über die Schwangerschaft informiert bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung unzulässig. Ab Beantragung der Elternzeit und bis zu deren Ende ist die Kündigung von Elternzeitlern grundsätzlich nicht zulässig. Die Schutzfrist vor Beginn der Elternzeit ist jedoch auf acht Wochen beschränkt. In besonderen Fällen ist es möglich, eine Kündigung seitens des Unternehmens vom Landesamt für Arbeitsschutz für zulässig erklären zu lassen.

Fristen Mutterschutz

Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und endet in der Regel acht Wochen nach der Entbindung. Vor der Entbindung kann die Schwangere beschäftigt werden, wenn sie dieses ausdrücklich wünscht. Sie kann diese Erklärung jederzeit widerrufen. Nach der Entbindung besteht während der Schutzfrist ein absolutes Beschäftigungsverbot. Wenn der Entbindungstermin vor dem errechneten Termin liegt, verlängert sich die Acht-Wochenfrist nach der Geburt um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.



Wichtig zu WISSEN!

Rechtliche Rahmenbedingungen: MuSchG, BEEG

2

Mutterschaftsgeld

Während der Mutterschutzfrist (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) erhält die Mitarbeiterin von ihrer Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld in Höhe von bis zu 13 Euro pro Tag bzw. max. 390 Euro im Monat auf Antrag. Das Unternehmen ist gesetzlich dazu verpflichtet, den Differenzbetrag zwischen diesen 13 Euro und dem auf einen Kalendertag entfallenden Nettoarbeitsentgelt als Zuschuss zu zahlen.

Referenzzeitraum

Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt wird auf der Basis der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist (Referenzzeitraum) berechnet. Wird der Lohn wöchentlich abgerechnet, werden die letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist zugrunde gelegt. Tage, an denen ohne Verschulden der Arbeitnehmerin kein oder nur ein vermindertes Arbeitsentgelt gezahlt wurde (z. B. Kurzarbeit oder Krankengeldbezug), bleiben außer Betracht. Der verringerte Gesamtlohn wird durch die geringere Anzahl an Tagen geteilt.

Ermittlung des Bruttoentgelts

Zu berücksichtigen ist zunächst das gesamte Bruttoentgelt im Referenzzeitraum. Dazu zählen auch Zulagen und Zuschläge. Verdiensterhöhungen, die während des Mutterschaftsurlaubs wirksam werden und nicht nur vorübergehend sind, müssen ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einbezogen werden.

Berechnung des Nettoentgelts

Von dem Gesamt-Bruttoentgelt aus dem Referenzzeitraum müssen die jeweils fälligen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden.

Berechnung des Arbeitgeberzuschusses

Das Gesamt-Nettoentgelt aus dem Referenzzeitraum wird durch 90 geteilt. Zieht man vom Ergebnis (max.) 13 Euro (tägliches Mutterschaftsgeld) ab, so erhält man den Zuschuss, den Sie als Unternehmen pro Tag leisten müssen. Der Arbeitgeberzuschuss ist steuer- und beitragsfrei.

Die Krankenkasse erstattet dem Unternehmen auf schriftlichen Antrag die entstandenen Kosten über das U2-Umlageverfahren.

Mutterschutzlohn

Beschäftigte Frauen erhalten bei einem Beschäftigungsverbot sowie bei teilweisen Arbeitseinschränkungen (Teilbeschäftigungsverbot) außerhalb der Schutzfristen Mutterschutzlohn.

Er entspricht der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft. Verdiensteinbußen durch das Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit oder der Mehrarbeit, der Sonntags- und Nacharbeit wirken sich nicht negativ auf die Berechnung aus. Die Krankenkasse erstattet Ihnen auf Antrag die entstanden Kosten über das U2-Umlageverfahren. Wenden Sie sich hierfür an die zuständige Krankenkasse der Arbeitnehmerin.



Fristen Elternzeit

Elternzeit muss bis spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn schriftlich durch die Beschäftigten angemeldet werden. Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, wobei die Mutterschutzfrist auf diese Maximaldauer angerechnet wird. Väter haben diesen Anspruch ab Geburt des Kindes und können gleichzeitig mit der Mutter oder unabhängig von ihr Elternzeit nehmen. Mit der Anmeldung der Elternzeit legen sich die Beschäftigten fest, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Spätere Änderungen dieser Festlegung (Verlängerung oder Verkürzung) bedürfen der Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten kann mit Zustimmung des Unternehmens zu einem späteren Zeitpunkt genommen werden (max. jedoch bis zum vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes).

Teilzeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit, auch in der Zeit des Bezuges von Elterngeld, besteht für Beschäftigte ein Anspruch auf Teilzeitarbeit von max. 30 Stunden wöchentlich, wenn die Anspruchsvoraussetzungen nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG § 15 Abs. 7) gegeben sind. Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis ein halbes Jahr besteht und das Unternehmen mehr als 15 Beschäftigte hat. Der Anspruch auf Verrin-



gerung der Arbeitszeit muss dem Unternehmen mindestens 7 Wochen vor Antritt der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt werden. Der Umfang und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit sollen im Antrag enthalten sein. Das Unternehmen sollte sich innerhalb von 4 Wochen dazu äußern. Sind Sie als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin nicht einverstanden, kann der Antrag nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich abgelehnt werden. Im Gegensatz zu § 8 Abs. 4 TzBfG genügen für die Ablehnung eines Anspruchs auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit während der Elternzeit nicht nur betriebliche Gründe, sie müssen vielmehr dringend sein, d.h. von besonderem Gewicht.

Über die Arbeitszeit und deren Verteilung sollen Unternehmen und Beschäftigte eine gegenseitige Vereinbarung treffen. Auch für die Dauer der Teilzeitarbeit in der Elternzeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz.

Tipp: Weisen Sie die Beschäftigten darauf hin, dass das Einkommen aus der Teilzeitarbeit bei der Berechnung des Elterngeldes angerechnet wird.

-  Weiterlesen: Mutterschutzgesetz
-  Weiterlesen: Befristete Arbeitsverhältnisse

2

Urlaubsansprüche während der Schwangerschaft und der Mutterschutzfristen

Die Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und der Mutterschutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten. Auch während dieser Zeiten erwirbt die Arbeitnehmerin Urlaubsansprüche.

Dieser Urlaub ist übertragbar und kann auch nach der Elternzeit durch die Beschäftigte genommen werden.

Urlaubsansprüche während der Elternzeit

Während der Elternzeit kann der Urlaub anteilig für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden. Dies gilt jedoch nicht, wenn während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit ausgeübt wird.

Elterngeld

Elterngeld wird dem betreuenden Elternteil als Entgeldersatzleistung durch den Bund gezahlt. Es beträgt für nichterwerbstätige Elternteile mindestens 300 Euro, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen und höchstens 1.800 Euro. Bei Einkommen zwischen 1.000 und 1.200 Euro wird durch das Elterngeld 67 Prozent des Einkommens ersetzt. Bei einem Einkommen von unter 1.000 Euro steigt die Ersatzrate schrittweise auf bis zu 100 Prozent. Für Nettoeinkommen ab 1.200 Euro und mehr vor der Geburt des Kindes sinkt die Ersatzrate des Elterngeldes moderat von 67 auf 65 Prozent (bei Voreinkommen von 1.240 Euro und mehr zu 65 Prozent, bei Voreinkommen von 1.220 Euro zu 66 Prozent).

Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Elternpaare, die im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von mehr als 500.000 Euro und bei Alleinerziehenden von mehr als 250.000 Euro erzielt haben.

Wer erhält Mutterschaftsgeld?

Status	Versicherungsform	Bezugsstelle	Höhe	Besonderheiten
Arbeitnehmerinnen	Arbeitnehmerinnen mit Krankengeldanspruch , die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind	<ul style="list-style-type: none"> Krankenkasse + Arbeitgeber in Form als Arbeitgeberzuschuss 	<ul style="list-style-type: none"> Bis max. 13 Euro pro Tag Differenz zum bisherigen durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt 	
Arbeitnehmerinnen (Bsp.: private Krankenversicherung)	Arbeitnehmerinnen, die privat versichert sind	<ul style="list-style-type: none"> Bundesversicherungsamt + Arbeitgeber in Form als Arbeitgeberzuschuss 	<ul style="list-style-type: none"> Einmalig bis max. 210 Euro Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt 	
Arbeitnehmerinnen mit befristeten Arbeitsverhältnissen, Befristung läuft nach Beginn der Mutterschutzfrist aus	Arbeitnehmerinnen, die Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse sind und Krankengeldanspruch haben	<ul style="list-style-type: none"> Krankenkasse + Arbeitgeber in Form als Arbeitgeberzuschuss danach Krankenkasse 	<ul style="list-style-type: none"> Bis max. 13 Euro pro Tag Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt In Höhe des Krankengeldes 	<p>Achtung: bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>Achtung: erst ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>
Arbeitnehmerinnen mit einer geringfügigen Beschäftigung, die familienversichert sind	Frauen, die familienversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung sind und eine geringfügige Beschäftigung ausüben	Bundesversicherungsamt	Einmalig bis max. 210 Euro	
Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft zulässig gelöst wird (Bsp.: Betriebsstilllegung, Insolvenz)	Nach der jeweiligen Versicherungsform unterschiedliche Bezugsstelle und Höhe des Mutterschaftsgeldes	Krankenkasse oder Bundesversicherungsamt	Nach der jeweiligen Versicherungsform unterschiedliche Bezugsstelle und Höhe des Mutterschaftsgeldes	<p>Achtung: Eine zulässige Auflösung liegt vor, wenn das Unternehmen nach Zustimmung der Aufsichtsbehörde (z.B.: bei Betriebsstilllegung) gekündigt hat. Kann ein Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin wegen Insolvenz die Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nicht erfüllen, gilt die gleiche Regelung. In diesem Fall tritt das Bundesversicherungsamt oder die Krankenkasse ein.</p>
Frauen, die Arbeitslosengeld I beziehen	Bezieherinnen von Arbeitslosengeld I, die Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse mit Krankengeldanspruch sind	Krankenkasse	Entspricht der Höhe der bisherigen Zahlung des Arbeitslosengeldes	Es muss ein tatsächlicher Anspruch auf Bezug von Arbeitslosengeld bei Beginn der Schutzfrist vorliegen. Siehe: www.arbeitsagentur.de -> Anspruchsvoraussetzungen
Frauen in der beruflichen Weiterbildung nach SGB III	Bezieherinnen von Arbeitslosengeld I, die Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse mit Krankengeldanspruch sind	Krankenkasse	Mutterschaftsgeld in Höhe der bisherigen Zahlung des beruflichen Weiterbildungsgeldes nach SGB III	Es muss ein tatsächlicher Anspruch auf Bezug von beruflichem Weiterbildungsgeld nach SGB III bei Beginn der Schutzfrist vorliegen.
Frauen, die Arbeitslosengeld II beziehen	Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen ohne Krankengeldanspruch sind	Arbeitsgemeinschaften oder zugelassene kommunale Träger (Arge, Job Center)	Zusätzlicher Mehrbedarf zum individuellen Bedarfsregelsatz in Höhe von 17 %	Zusätzlicher Mehrbedarf ab 13. Schwangerschaftswoche bis zum Entbindungstag (darüber hinaus können auf Antrag gesonderte Leistungen bei kommunalen Trägern beantragt werden; Erstausrüstung, Bekleidung).
Frauen mit einer geringfügigen Beschäftigung, die Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung sind ohne Krankengeldanspruch (z.B. Studierende)	Frauen, die Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch sind und eine geringfügige Beschäftigung ausüben	Krankenkasse	Bis max. 13 Euro pro Tag	
Frauen ohne Arbeitsverhältnis (z.B.: Selbstständige)	Frauen, die freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung sind und mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind und denen ein Verdienstaufschlag entsteht	Krankenkasse	Höhe des Krankengeldes	Achtung: Selbstständige Frauen, die privat krankensichert sind, erhalten kein Mutterschaftsgeld

! In allen Fällen gilt: Bitte überprüfen Sie den Versicherungsstatus und sprechen Sie mit der zuständigen Krankenkasse oder privaten Versicherung bzw. dem Bundesversicherungsamt.

2

2 Personalersatz für die Überbrückungszeit – es gibt Fördermöglichkeiten

Nach den Gesprächen und Planungen mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die eine familienbedingte Auszeit planen, wissen Sie, für welchen Zeitraum eine Ersatzkraft benötigt wird. Sie können nun beginnen, eine Personalvertretung zu suchen, wie Sie auch bei sonstigen Neueinstellungen vorgehen. Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit unterstützt auf Ihren Wunsch in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit die Suche nach einer geeigneten Ersatzkraft.



Bei der Suche nach einer Ersatzkraft erhalten Sie kompetente Hilfe von der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit bietet Ihnen zur Unterstützung ein umfangreiches Spektrum an Personaldienstleistungen an. Sie erhalten kostenlos professionelle Beratung und Unterstützung aus einer Hand durch einen persönlichen Ansprechpartner vor Ort. Der Arbeitgeber-Service unterstützt beispielsweise bei der Erarbeitung eines Stellenanforderungsprofils und führt nach Ihren Wünschen eine Bewerbervorauswahl durch.

Einarbeitung bzw. Vertretung ohne doppelte Personalkosten möglich

Sofern Sie mit Hilfe der Agentur für Arbeit eine passende Kraft gefunden haben, können Sie diese beispielsweise in Ihrem Betrieb je nach individuellem Fall im Rahmen einer Trainingsmaßnahme testen, das heißt die Eignung der Kandidatin oder des Kandidaten prüfen. Die aktuelle Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber können noch vor der familienbedingten Auszeit die Einarbeitung der Ersatzkraft unterstützen.

Dies ist auch eine mögliche Lösung für den Fall, dass bereits vor Beginn des Mutterschutzes Vertretungen der schwangeren Beschäftigten erforderlich werden.

In speziellen Fällen kann es zu einer Unterstützung mit Hilfe von Eingliederungszuschüssen kommen, beispielsweise wenn Sie Personen einstellen, die aus unterschiedlichen Gründen nur sehr schwer auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen. Die Höhe und Dauer dieser Zuschüsse orientieren sich „je nach Einzelfall“ am zu erwartenden Aufwand bezogen auf den zu besetzenden Arbeitsplatz.



Ein schneller und flexibler Weg mit Hilfe der Agentur für Arbeit neues Personal zu finden, ist die JOBBÖRSE im Internet. Unter www.arbeitsagentur.de können Sie Ihre freien Stellen direkt bei Ihrer Arbeitsagentur melden oder Ihre Stellenangebote als registrierter Nutzer selbst erfassen und pflegen. Sie finden einen umfangreichen Bewerberpool, in dem Sie mit komfortablen Suchfunktionen auf schnellstem Wege geeignete Arbeitssuchende finden.

**Bundesagentur für Arbeit –
Professionelle Personaldienstleistungen
für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen**

Telefon-Hotline: 01801 66 44 66*

➔ www.arbeitsagentur.de
Hier finden Sie viele Informationen
und die JOBBÖRSE.

* Festnetzpreis 3,9 ct/min;
Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min

Befristete Arbeitsverträge

Möchten Sie die Ersatzkraft genau für die geplante Familienzeit der oder des Beschäftigten einstellen, sind bei der Formulierung des Arbeitsvertrages die Vorschriften des Arbeitsrechts zu berücksichtigen. Grundlage hierfür ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das als sachlichen Befristungsgrund u.a. die Beschäftigung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin zur Vertretung anerkennt.

Schriftliche Vereinbarung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.

Sachlicher Befristungsgrund

Es muss ein sachlich zu rechtfertigender Grund für die Befristung vorliegen, z.B. Vertretung eines anderen Beschäftigten. Daneben ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes unter den Voraussetzungen des TzBfG § 14 Abs. 2 bis 3 möglich.



**Wichtig zu
WISSEN !**

Rechtliche
Rahmenbedingungen:
TzBfG

3 Elternzeit für Beschäftigte

Bleiben Sie in Kontakt mit den Beschäftigten in Elternzeit! In größeren Firmen bietet sich zum Kontakthalten das Zusenden der Mitarbeiterzeitung nach Hause und ein Internetzugang zum betriebseigenen Intranet an, um Angestellte in Elternzeit über die wichtigsten Ereignisse im Unternehmen auf dem Laufenden zu halten. Die Einladung zu Firmen- und Abteilungsfeierlichkeiten und Ähnlichem ist für den persönlichen Kontakt hilfreich.

Bleiben Sie in Kontakt mit den Beschäftigten in Elternzeit

Wichtige E-Mails können den Elternzeitlern ebenso zugehen. Manche Personalabteilungen bieten einen speziellen Kontaktservice für Elternzeitler an. Info-Briefe werden versendet und es wird regelmäßig nachgefragt, ob Teilnahmeinteresse an Weiterbildungen und anderen Veranstaltungen besteht.





Für kleinere Unternehmen bietet es sich an, dass die Führungskraft selbst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Laufenden hält. Alternativ können Kollegen-Patenschaften übernommen werden: Ein Kollege oder eine Kollegin übernimmt in diesem Fall die Information des Elternzeitlers und hält den persönlichen Kontakt.

Die Rückkehr erleichtern

Je intensiver Beschäftigte in der Familienzeit über betriebliche Vorgänge informiert bleiben, desto leichter fällt die Rückkehr in den Arbeitsprozess. Aus diesem Grund ist es auch nützlich, Elternzeitler in Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren bzw. frühzeitig zu überlegen, welche Weiterqualifizierung für einen reibungslosen Wiedereinstieg förderlich ist.

Planen Sie rechtzeitig die Rückkehr und die Wiedereinarbeitung der Beschäftigten ein. Vereinbaren Sie vor der Rückkehr ein Personalgespräch mit den Beschäftigten, um organisatorische Fragen zu besprechen. Klären Sie, an welchem Arbeitsplatz der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin eingesetzt wird sowie die wöchentliche Arbeitszeit und besprechen Sie mögliche Qualifizierungsmaßnahmen.

Erkrankung des Kindes von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Beschäftigte haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Pflege und Betreuung ihres erkrankten bzw. pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres, wenn keine im Haushalt lebende Person das Kind beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann. Hierzu muss von den Beschäftigten ein ärztliches Attest vorgelegt werden.

Der Freistellungszeitraum beträgt für

- Elternpaare:
pro Kind und Elternteil zehn Arbeitstage im Kalenderjahr, bei mehr als zwei Kindern maximal 25 Arbeitstage je Elternteil
- Alleinerziehende:
pro Kind 20 Arbeitstage im Kalenderjahr, bei mehr als zwei Kindern maximal 50 Arbeitstage

Bei Freistellung zur Betreuung des erkrankten Kindes zahlt die gesetzliche Krankenkasse ihren Versicherten Krankengeld auf Antrag (innerhalb der oben genannten Freistellungszeiträume). Die Höhe des Krankengeldes entspricht 70 Prozent des regelmäßigen Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 90 Prozent des Nettoeinkommens.



Wichtig zu WISSEN!

Rechtsgrundlage:
Freistellung von der Arbeit zur Pflege kranker Kinder (§ 45 SGB V)

4

Individuelle Lösungen für individuelle Unternehmen und Familien

1 Arbeitszeit – flexibel, zuverlässig, reduziert

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit gilt als das wichtigste Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Je nach Anforderung der Stelle, der Branche, des Unternehmens, also der individuellen Arbeitsplatzsituation, lassen sich passende Arbeitszeitmodelle finden. Dies hat klare Vorteile für den Betrieb: Personalkapazitäten können in Teams optimal an den Bedarf angepasst werden, so kann eine höhere Motivation der Beschäftigten und damit eine bessere Ergebnisqualität erreicht werden. Dennoch muss es einen Interessenausgleich zwischen Unternehmen und Beschäftigten geben.

Eltern brauchen zuverlässige und planbare Absprachen. Gerade in der Rückkehrphase von Eltern nach einer familienbedingten Auszeit kann ein gestaffelter Wiedereinstieg in Teilzeit eine Lösung sein, die es den Beschäftigten erleichtert, schneller ins Unternehmen zurückzukehren. Das kann beispielsweise heißen, dass Beschäftigte zunächst:

- für zwei Monate 15 Stunden/Woche arbeiten, dann
- zehn Monate 20 Stunden/Woche und
- anschließend auf 30 Stunden/Woche aufstocken.

Gleitzeit

Gleitzeitregelungen legen im Regelfall eine sogenannte „Kernzeit“ fest (etwa 09:00–15:00 Uhr), in der alle Arbeitskräfte anwesend sind (klassische Gleitzeit). Die Arbeitszeiten vor und nach der Kernzeit sind den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überlassen, doch müssen sie sich insgesamt an die vereinbarte Wochen-Arbeitszeit halten.

Teilzeit

Teilzeitarbeit ist vereinbart, wenn die Arbeitszeit geringer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit. Teilzeit ist demzufolge nicht zwingend ein „Halbtagsjob“ mit 20 Stunden/Woche, sondern kann sich auch im Bereich von beispielsweise 80 Prozent der Regelarbeitszeit bewegen. Der Durchschnitt der gewünschten Erwerbsstunden liegt Untersuchungen zufolge bei Frauen und Männern mit Familienaufgaben bei ca. 31 Stunden/Woche.

Es existieren mehrere Varianten der Teilzeitarbeit. Die klassische Variante sieht eine reduzierte tägliche Stundenzahl vor und ist aufgrund der regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit in aller Regel für beide Seiten am einfachsten umzusetzen.

Beim variablen Teilzeitarbeitsmodell wird die reduzierte Arbeitszeit auf 2 bis 5 Tage wöchentlich verteilt. Dieses Modell eignet sich besonders gut in Betrieben, mit unterschiedlich stark anfallenden Arbeitsanfall. Abgestufte Teilzeitvarianten ermöglichen gerade jungen Eltern den Wiedereinstieg in das Berufsleben. In der ersten Phase arbeiten die Beschäftigten nur wenige Stunden pro Woche. Die Stundenzahl wird dann in ein oder mehreren Schritten aufgestockt.



Arbeitsplatzteilung

Arbeitsteilung ist eine moderne Form der Teilzeitarbeit. Mehrere Beschäftigte teilen sich bei diesem Modell einen Arbeitsplatz. Die Beschäftigten erledigen die Arbeiten, die in ihrem jeweiligen Zeitabschnitt anfallen in eigener Verantwortung. Ist ein Beschäftigter an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen Beschäftigten zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der Vertretung zugestimmt haben. (TzBfG § 13) Dieses Modell bietet für Unternehmen eine attraktive Möglichkeit, gerade hochqualifiziertes Personal durch das Angebot einer anspruchsvollen Tätigkeit an das Unternehmen zu binden, mit der Aussicht, die Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt gegebenenfalls wieder aufstocken zu können. Ein besonderer Vorteil für das Unternehmen ist, dass es keine Umverteilung von Aufgaben und Kompetenzen zu fürchten hat, wenn Führungskräfte in Teilzeit arbeiten und Krankheits- oder Urlaubsvertretungen unkompliziert gelöst werden können.

Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten registrieren die tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Als Grundlage dient die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Negative oder positive Abweichung müssen in einem bestimmten Zeitraum ausgeglichen werden. Arbeitszeitkonten bieten auf der einen Seite die Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und

damit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Andererseits bergen sie auch das Risiko, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit temporär überschritten wird und die Arbeitszeit damit nicht planbar ist.

Vertrauensarbeitszeit

Im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit wird auf eine formale Zeiterfassung verzichtet. Entscheidend für die Leistungsbeurteilung ist das Ergebnis, nicht die Anwesenheit. Die Beschäftigten haben ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Dies kann zu einer optimalen Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen, aber auch zum „Arbeiten ohne Ende“, wenn die Ergebniserwartung zu hoch und/oder nicht transparent und realistisch vereinbart wurde.

Pausenzeiten

Auch Pausenzeiten können flexibel in Lage und Länge gestaltet werden, um unvorhergesehene oder regelmäßige familiäre Verpflichtungen mit der Berufstätigkeit verbinden zu können.

Sonderurlaub

Sonderurlaub, der unbezahlt gewährt wird, kann in Ausnahmesituationen eine große Unterstützung für Beschäftigte sein.

4

Wichtig zu
WISSEN!



Voraussetzungen für einen Anspruch auf Teilzeit nach der Elternzeit:


Nach der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in dem Unternehmen beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht.

Fristen für Beantragung der Teilzeit nach der Elternzeit:

Beschäftigte müssen die Verringerung der Arbeitszeit und deren Umfang spätestens drei Monate vor deren gewünschten Beginn geltend machen. Das Unternehmen hat den Beschäftigten spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich seine Entscheidung mitzuteilen.

Ablehnung Teilzeit-Antrag aus betrieblichen Gründen:

Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Weiterlesen: 
Teilzeit- und
Befristungsgesetz

2 Flexible Arbeitsorte – das Ergebnis zählt

Die Kommunikationstechnik eröffnet viele Möglichkeiten, nicht nur am Firmensitz zu arbeiten, sondern auch an anderen Orten. Diese Flexibilität bietet Lösungen für Beschäftigte mit Familienpflichten.

In einer zunehmend auf Dienstleistung und Wissensarbeit ausgerichteten Wirtschaft gibt es immer mehr Tätigkeiten, die einen festen Arbeitsort nicht voraussetzen. Auch im produzierenden Gewerbe gibt es beispielsweise kaufmännische Tätigkeiten, die im Homeoffice erledigt werden können. Es stellt sich aber nicht nur die Frage, ob die zu verrichtenden Tätigkeit auch außerhalb des Firmengebäudes möglich ist. Ein weiterer Aspekt ist beispielsweise, dass Angestellte, die an flexiblen Orten tätig sein wollen, in der Lage sein müssen, eigenverantwortlich und selbstständig zu arbeiten.

Notwendig ist eine klare Fokussierung auf die Arbeitsergebnisse und ein gutes Vertrauensverhältnis zu den Beschäftigten. Die wesentlichen Formen der Telearbeit sind:

Teleheimarbeit

Der Arbeitsplatz ist regulär und dauerhaft in den Wohnräumen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin eingerichtet. Am Unternehmensstandort gibt es keinen Arbeitsplatz für diese Beschäftigten. Hier ist die Gefahr der Isolation besonders hoch, da eine Kommunikation mit Vorgesetzten und Kollegen nur über die technische Infrastruktur stattfindet.



Alternierende Telearbeit

Der bzw. die Angestellte arbeitet teils zu Hause und teils in den Räumen des Unternehmens. Parallel zum Arbeitsplatz in den Wohnräumen der/des Beschäftigten besteht auch im Unternehmen ein Arbeitsplatz, den sich ggf. auch mehrere ArbeitnehmerInnen nach Absprache teilen können. Hierbei handelt es sich um die am stärksten verbreite Form der Telearbeitsplätze.

Mobile Telearbeit

Hier ist der Arbeitsort komplett flexibel. Der oder die Beschäftigte verfügt über die technischen Voraussetzungen, sodass sowohl zu Hause als auch beim Kunden oder in der Firma gearbeitet werden kann. Dabei ist ein externer Zugriff auf das Unternehmensnetzwerk möglich. Praktiziert wird dies bisher insbesondere von Berufsgruppen mit viel Reisetätigkeit, wie Vertreter und Berater.

Um die Vorteile von Telearbeit für eine familienbewusste Personalpolitik zu nutzen, sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Vorhandensein geeigneter Räumlichkeiten beim Beschäftigten
- Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin unter entsprechender Kosten-Nutzen-Abwägung
- Klare Vereinbarungen zu Kommunikation, Arbeitsergebnissen, Fristen und Terminen etc.
- Beachtung der Aspekte des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und versicherungstechnischer Fragen.



3 Praktische Möglichkeiten der Kinderbetreuung

Ohne eine qualifizierte Kinderbetreuung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unmöglich. Die öffentliche Infrastruktur erfüllt aber nicht immer die Bedürfnisse von Beschäftigten und deren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen – insbesondere hinsichtlich der zeitlichen Flexibilität. Bevor Unternehmen hier aktiv werden, sollte der tatsächliche Bedarf der Beschäftigten abgefragt werden. Insbesondere gilt dies bei größeren Investitionen.

Folgende Möglichkeiten gibt es, wie die Arbeitgeberseite den Bereich Kinderbetreuung unterstützen kann:

In-house-Betreuung

Bei akuten Betreuungsengpässen ist es für viele Unternehmen eine einfache Lösung, dass Eltern die Kinder mit an den Arbeitsplatz bringen. Die Kinder sind beaufsichtigt und die Beschäftigten können ihre Aufgaben zumindest teilweise erledigen.

4

Beratungs- und Vermittlungsservice

Eltern möchten natürlich die beste Betreuung für das Kind auswählen. Die Beratung zu vorhandenen Möglichkeiten und die Vermittlung von passenden Lösungen ist dabei eine große Entlastung für Mütter und Väter. Neben dem Jugendamt, das immer erster Ansprechpartner sein sollte, gibt es inzwischen viele private Dienstleister, die einen entsprechenden Service im Rahmen von Familiendienstleistungen anbieten. Unternehmen können solche und darüber hinausgehende Serviceleistungen einkaufen und den Mitarbeitern damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Betriebseigene Kita

„Minikita“ – Mindestens eine qualifizierte Erzieherin bzw. ein qualifizierter Erzieher kümmert sich gemeinsam mit einer unterstützenden weiteren Kraft in eigenen Räumen um sechs bis ca. zehn Kinder. Da immer eine Fachkraft anwesend sein muss, benötigen Sie für Ausfälle eine pädagogisch ausgebildete Vertretung.

Alle Einrichtungen der Kinderbetreuung müssen vom Jugendamt genehmigt werden und unterliegen in den meisten Bundesländern den gleichen Auflagen wie konventionelle kommunale bzw. städtische Kindertagesstätten. Die Betriebsausgaben sind in beiden Fällen steuerlich absetzbar. Die Kosten können vom Unternehmen getragen oder mit Beteiligung der Eltern finanziert werden. Öffentliche Mittel und eventuelle Zuschüsse können bei der Kommune oder dem Land beantragt werden.

Tagesmütter und Tagesväter

Für kleine und mittlere Unternehmen lohnt sich die Investition in eine eigene Betriebskita oder Krippe vermutlich nicht. Dennoch kann in Kooperation mit weiteren kleinen Betrieben darüber nachgedacht werden, in eine Tagesbetreuung durch Tagesmütter oder -väter zu investieren. Das Unternehmen bezahlt Tagesmüttern oder Tagesvätern ein festes Honorar, die dafür bis zu fünf Kinder betreuen. Die Tagespflegeperson benötigt hierfür eine Pflegeerlaubnis vom Jugendamt. Unter Berücksichtigung der Vorgaben des Jugendamtes ist die Flexibilität einer solchen Einrichtung hinsichtlich der Unternehmensbelange natürlich größer. Das ist für alle Beteiligten von Vorteil.

Belegplätze

Im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung wird mit einer örtlichen Kinderbetreuungseinrichtung vereinbart, dass eine bestimmte Zahl an Plätzen bevorzugt an Kinder der Beschäftigten vergeben wird. Im Gegenzug zahlt das Unternehmen einen zu verhandelnden Betrag zur Unterstützung der Einrichtung. Ebenso sind in solchen Kooperationen individuelle Regelungen zu vielen Themen möglich, z.B. an die Unternehmensbedürfnisse angepasste Öffnungszeiten oder die Vergabe der Belegplätze an Dritte, wenn weniger Kinder der Beschäftigten untergebracht werden sollen.



Ferienprogramme

Die Ferienzeiten von Schulen und vielen Kindergärten sind häufig eine betreuungskritische Zeit für berufstätige Eltern. Gerade die Sommerferien sind mit dem Urlaubsanspruch von Beschäftigten oftmals schwer vereinbar. Zudem kann es zu Planungsschwierigkeiten in Teams kommen, wenn sich viele Eltern mit schulpflichtigen Kindern abstimmen sollen. Externe Anbieter bieten eine Vielzahl von Tagesfreizeiten oder auch Ferienfahrten an. Unternehmen können die Mitarbeiter über das Angebot von Ferienplätzen informieren. Möglich ist auch, im Unternehmen für die zentrale Organisation von Ferienbetreuung zu sorgen, die Kosten zu übernehmen oder diese zu bezuschussen. Wenn mehrere Kinder im Unternehmen zu betreuen sind, lohnt es sich häufig, eine betriebseigene Ferienbetreuung zu organisieren oder sich mit einem entsprechenden ortsansässigen Partnerunternehmen zu arrangieren.

Steuerliche Tipps für Unternehmen bei Zuschüssen zur Kinderbetreuung

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, unterstützt der Gesetzgeber Maßnahmen, die die Unterbringung der noch nicht schulpflichtigen Kinder der Beschäftigten zum Gegenstand haben. Aus diesem Grund sind Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der ArbeitnehmerInnen in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen steuerfrei (§ 3 Nr. 33 EStG).

Voraussetzungen

- Es muss sich um Leistungen handeln, die zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Dies ist nur dann der Fall, wenn der Kindergartenzuschuss zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin auch ohne die Zweckbestimmung schulden würde (R 21 c LStR). Der Kindergartenzuschuss wird deshalb nur dann zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Leistung ohne Zweckbindung nicht erhalten würde. Entscheidend ist also, dass nur die Beschäftigten die Leistung erhalten können, die sie zu dem begünstigten Zweck verwenden.
- Wird der Kindergartenzuschuss auf den vereinbarten Arbeitslohn angerechnet oder durch Umwandlung des vereinbarten Arbeitslohns gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor, weil der vereinbarte Arbeitslohn unverändert bleibt. Dies gilt selbst dann, wenn die Umwandlung aufgrund einer tarifvertraglichen Öffnungsklausel erfolgt oder wenn der Kindergartenzuschuss auf eine freiwillige Sonderzahlung, z. B. Tantieme oder Weihnachtsgeld, angerechnet wird.
- Barzuwendungen an die Beschäftigten sind nur steuerfrei, soweit eine zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen wird. Das Unternehmen muss die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren.

Qualifizierte Kinderbetreuung fördert konzentriertes Arbeiten von Eltern

 Weiterlesen: Unternehmen Kindertagesstätte

4

- Es ist gleichgültig, ob die Unterbringung und Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten erfolgt. Vergleichbare Einrichtungen sind z. B. Schulhort, Kindertagesstätten, Kinderkrippen und Tagesmütter. Die Einrichtung muss gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung von Kindern geeignet sein. Die alleinige Betreuung im Haushalt, z. B. durch Kinderpflegerinnen, Haushaltskräfte oder Familienangehörige genügt nicht.
- Steuerfrei sind Leistungen des Unternehmens zur Unterbringung und Betreuung einschließlich Unterkunft und Verpflegung. Eine betragsmäßige Begrenzung, z. B. bei Internatskosten, besteht nicht.
- Steuerpflichtig sind aber Leistungen für den Unterricht eines Kindes sowie für Leistungen, die nicht unmittelbar der Betreuung eines Kindes dienen, z. B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten.

4 Fördermöglichkeiten für Unternehmen und Beschäftigte

Förderprogramm betriebliche Kinderbetreuung

Unternehmen, die für die Kinder ihrer Beschäftigten neue Betreuungsplätze schaffen möchten, können noch bis zum Ende 2011 Anträge zur Förderung stellen: Das Förderprogramm betriebliche Kinderbetreuung stellt hierfür aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds zwei Jahre lang eine Anschubfinanzierung von bis zu 6.000 Euro pro Platz und Jahr zur Verfügung. Das Programm fördert bundesweit die Einrichtung von neuen betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsplätzen. Es werden Betriebe und Eltern darin unterstützt, für das gemeinsame Anliegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf individuelle und passgenaue Lösungen zu finden. Gefördert wird die Schaffung zusätzlicher Betreuungsgruppen für Mitarbeiterkinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr – sei es in bestehenden oder in neuen Einrichtungen. Es wird ein Zuschuss zu den während der ersten beiden Jahre anfallenden Betriebskosten gezahlt.

Die Förderung erhalten die Träger der Kinderbetreuungseinrichtungen, mit denen die Unternehmen zur Schaffung der neuen Betreuungsplätze kooperieren oder die Betriebe selbst, wenn sie Träger der Kinderbetreuungseinrichtung sind.

⇒ www.erfolgsfaktorfamilie.de
kostenlose Info-Hotline:
0800- 0000 945



Beachten Sie:

Die Förderung durch das Förderprogramm betriebliche Kinderbetreuung schließt eine öffentliche Förderung der Betreuungseinrichtung durch zuständige Jugendämter und Gemeinden aus. Diese ist im Land Brandenburg für alle Träger möglich. Hierbei ist unter Berücksichtigung der gültigen Rechtslage und bei Bewilligung durch die zuständigen Behörden eine Förderung der Investitionskosten möglich sowie der laufenden Kosten pro Kind.

Hilfreich ist auch das Forum des Ministerium für Bildung, Jugend und Sport:

➔ www.mbjs.brandenburg.de

Kompetenzentwicklungsrichtlinie

Für Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbilden möchten, ist die Kompetenzentwicklungsrichtlinie für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) von besonderem Interesse. Förderfähig ist die Qualifizierung der Beschäftigten und des Managements auf Basis betrieblicher Qualifizierungsbedarfe sowie in spezifischen Themenfeldern des betrieblichen Managements, z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Frauen. Dabei können bis zu 70 Prozent der Weiterbildungskosten bzw. jährlich max. 3.000 Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Inhaber und Geschäftsführer oder bis zu 10.000 Euro pro Unternehmen gefördert werden.

Weitere Informationen erhalten Sie unter:

➔ www.lasa-brandenburg.de/Qualifizierung-in-Unternehmen.652.0.html

Bildungsscheck

Durch den vom ESF und durch Landesmitteln geförderten Bildungsscheck bekommen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Hauptwohnsitz im Land Brandenburg einen Zuschuss von bis zu 500 Euro für eine Weiterbildung. Der Eigenanteil beträgt 30 Prozent. Für Beschäftigte in Elternzeit, Beschäftigte im Rahmen des Bundesprogramms „Kommunalkombi“ und für Beschäftigte, die ergänzende Leistungen zum Lebensunterhalt nach SGB II erhalten, beträgt der Eigenanteil zehn Prozent. Der Bildungsscheck kann zweimal im Jahr vor Beginn eines Weiterbildungskurses beantragt werden. Ausgeschlossen von der Förderung sind SGB II- oder SGB III-Leistungsempfänger und -empfängerinnen (mit Ausnahme der sogenannten „SGB II-Leistungsaufstocker“), Auszubildende und Studierende sowie Beschäftigte im Öffentlichen Dienst.

Weitere Informationen erhalten sie unter:

➔ www.lasa-brandenburg.de/Bildungsscheck.1250.0.html



Wichtig zu
WISSEN!



5

Familienfreundliche Brandenburger Unternehmen – Beispiele

Es gibt viele Brandenburger Unternehmen, die sehr erfolgreich familienbewusste Maßnahmen in ihrem Betrieb umsetzen. Manche sind sich dessen bewusst und sind durch Auszeichnungen bei Wettbewerben öffentlich bekannt. Viele sind jedoch unbekannt, da die Angebote und Lösungen für Beschäftigte mit Familie in

diesen Firmen als ganz selbstverständlich angesehen werden. Wir zeigen Ihnen hier vier Brandenburger Beispiele. Sie zeigen, was in kleinen und mittleren Unternehmen möglich ist. Alle genannten Unternehmen planen weitere Maßnahmen.

	Firma mp-tec GmbH & Co. KG Eberswalde	Pflegedienst Hagen Wunderlich Forst
Anzahl Beschäftigte	66, davon 23 Frauen	26, davon 25 Frauen
Unternehmen	Gründungsjahr: 2002 Entwicklung und Fertigung von Solarstrom-, Solarwärme- und Gestellsystemen; Realisierung von schlüsselfertigen Solarparks	Gründungsjahr: 1995 Krankenpflege im häuslichen Bereich, Versorgung und Betreuung vorwiegend älterer, hilfebedürftiger Menschen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Tagesarbeitszeiten – Montag bis Freitag ist die Kernarbeitszeit täglich zwischen 09:00 und 15:00 Uhr • Die Kinder der Mitarbeiter können in Notfällen während der Arbeitszeit im Unternehmen bleiben • Bei familiären Anlässen, wie z. B. eigene Hochzeit oder Heirat der Kinder, Umzug, Geburt eines Kindes etc. wird bezahlter Sonderurlaub gewährt • Es gibt finanzielle Zuschüsse bei der betrieblichen Altersvorsorge • Zinsgünstige Darlehen • Rabatte bei Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeiten werden nach Absprache ermöglicht • Die Kinderbetreuung während Wochenend- und Feiertagsschichten wird abgesichert • Die Betreuungskosten für Kindereinrichtungen werden anteilig übernommen • Bei Inanspruchnahme einer Mutter-Kind-Kur erhält die Mitarbeiterin 100 Prozent Lohnfortzahlung • Die betriebliche Altersvorsorge wird bezuschusst
Auszeichnungen	Zukunftspreis Ostbrandenburg 2006 Innovationspreis Berlin-Brandenburg 2007 Brandenburger Unternehmen des Jahres 2008 „Ausgewählter Ort 2009“ im „Land der Ideen“	Gütesiegel der Bundesarbeitsgemeinschaft für Hauskrankenpflege e.V.
Internet	www.mp-tec.de	www.pflegedienst-forst-lausitz.de

6 Zum Weiterlesen

1 Publikationen

■ Familienfreundliche Betriebe

■ Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern

Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt: Sehr ausführliche Informationen mit rechtlichen Rahmenbedingungen, Fristen, Maßnahmen und Praxisbeispielen zu den drei Phasen: vor, während und nach der familienbedingten Auszeit

➔ www.bmfsfj.de

■ Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

Kosten–Nutzen–Analyse

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt: Studie zu den Einsparpotenzialen und Kosten familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen mit einer Modellrechnung und Beispielen

➔ www.erfolgsfaktorfamilie.de

Die Web-Links
finden Sie auch
aktiv unter
[www.arbeitswelt-
elternzeit.de](http://www.arbeitswelt-
elternzeit.de)

■ Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften

Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Arbeitgebern und Beschäftigten

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt: Studie zu den Wirkungen von familienfreundlicher Unternehmenspolitik auf das Personalmarketing

➔ www.erfolgsfaktorfamilie.de



■ audit berufundfamilie – Unternehmen in Brandenburg:

■ Standortvorteil durch familienbewusste Personalpolitik

audit berufundfamilie – das Management – Instrument zur Optimierung Ihrer familienbewussten Personalpolitik

berufundfamilie gGmbH

Inhalt: Informationen zum Audit berufundfamilie als Instrument zur Optimierung Ihrer familienbewussten Personalpolitik

⇒ www.berufundfamilie.de

■ Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

■ Unternehmen Kinderbetreuung

Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIHK – Deutscher Industrie und Handelskammertag

Inhalt: Übersicht über die wichtigsten betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten bei der Kinderbetreuung mit praxisrelevanten Informationen

⇒ www.bmfsfj.de

■ Unternehmen Kindertagesstätte

Ein praktisches Handbuch zur Übernahme und Führung von Kindertagesstätten im Land Brandenburg

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg, Bearbeitung: DaBEI e. V.

Inhalt: Die Broschüre bieten all denjenigen eine Unterstützung, die sich mit dem Gedanken tragen, eine Kindertageseinrichtung zu gründen oder eine bestehende Einrichtung zu übernehmen.

⇒ www.mbjs.brandenburg.de

6 Publikationen

■ Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit, Teilzeit

■ Mutterschutzgesetz

Leitfaden zum Mutterschutz

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Inhalt: Erläuterungen zum Mutterschutzgesetz mit Beispielen und praktischen Hinweisen

⇒ www.bmfsfj.de

■ Elterngeld und Elternzeit

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt: Erläuterungen zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz mit Beispielen und praktischen Hinweisen

⇒ www.bmfsfj.de

■ Teilzeit – Alles, was Recht ist

Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Inhalt: Ausführliche Informationen und Erläuterungen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit

⇒ www.bmas.de

■ Personalsuche und befristete Arbeitsverträge

■ Arbeitsrecht

Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Informationen, Publikationen, Redaktion

Inhalt: Informationen von der Einstellung, über den Arbeitsvertrag, Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen

⇒ www.bmas.de



2 Informationsportale

➔ www.erfolgsfaktor-familie.de

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ bündelt Informationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ gehören das gleichnamige Unternehmensnetzwerk und das Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung.

➔ www.mittelstand-und-familie.de

Informationsplattform für KMU mit Lösungen aus der Praxis für die Praxis

➔ www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Lokale Bündnisse sind freiwillige Zusammenschlüsse von Vertreterinnen und Vertretern aus möglichst vielen gesellschaftlichen Gruppen. Hier engagieren sich Kommunen, Unternehmen, Kirchen, Kammern, Gewerkschaften, Verbände, Stiftungen, freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe, Mehrgenerationenhäuser und viele andere.

➔ www.beruf-und-familie.de

Das audit berufundfamilie unterstützt Unternehmen, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Es ist das strategische Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

➔ <http://bb.osha.de>

Internetseite des Landesamtes für Arbeitsschutz Brandenburg mit Formularen und Informationen rund um Mutterschutz und Elternzeit

➔ www.arbeitsagentur.de > Für Unternehmen

Angebote der Agentur für Arbeit für Unternehmen



Die Web-Links finden Sie auch aktiv unter www.arbeitswelt-elternzeit.de

7

Kontakt – Wir sind für Sie da! Sprechen Sie uns an!

LASA Brandenburg GmbH
Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit
Wetzlarer Straße 54
D-14482 Potsdam

Hotline **0331 6002 266**
Montag – Donnerstag 08:00 – 16:30 Uhr
Freitag 08:00 – 14:00 Uhr
Fax 0331 6002 400

E-Mail lasa@lasa-brandenburg.de
Internet www.arbeitswelt-elternzeit.de
➔ www.lasa-brandenburg.de

Das Team der Servicestelle:

v. l. n. r. :
Gerlinde Grass
(Beraterin)
Simone Olbrich
(Kordinatorin)
Monika Fischer
(Teamassistentin)
Janine Märker
(Beraterin)
Sylke Hofmann
(Beraterin)



Alles auf einen Blick

Schwangerschaft

- Die schwangere Beschäftigte sollte das Unternehmen sobald wie möglich über die Schwangerschaft informieren, dabei gibt es keine Fristsetzung.
- Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft gilt ein besonderer Kündigungsschutz für die Beschäftigte (MuSchG § 9).
- Das Unternehmen informiert unverzüglich das Landesamt für Arbeitsschutz (LAS) über die Schwangerschaft (MuSchG § 5). Das Formular ist auf den Seiten der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit abrufbar.
- Der Arbeitsplatz der werdenden Mutter muss zum Schutz vor Gefahren für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch das Unternehmen geprüft werden (Muschg § 2, § 3, § 4).
- Ein Gesprächstermin mit der Beschäftigten zur Planung von Mutterschutz, Elternzeit sowie zur Gestaltung der Rückkehr an den Arbeitsplatz sollte vereinbart werden.
- Überlegenswert ist eine befristete Besetzung der Stelle mit einer Ersatzkraft. Dabei bietet die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit Unterstützung an.
- Bei vorzeitigen Beschäftigungsverboten muss ein Antrag bei der zuständigen Krankenkasse auf Erstattung des Mutterschutzlohnes gestellt werden. Als Grundlage zur Berechnung dient der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Beginn der Schwangerschaft (MuSchG § 3-8).

Mutterschutz

- Der Mutterschutz beginnt 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin.
- Auf ausdrückliches Verlangen der werdenden Mutter ist eine Weiterbeschäftigung möglich. Diese Erklärung kann jederzeit von der Beschäftigten widerrufen werden (MuSchG § 3 Abs. 2).
- Die Krankenkasse zahlt Mutterschaftsgeld innerhalb der Schutzfristen in Höhe von max. 13 Euro pro Tag. Übersteigt der durchschnittliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro pro Tag (390 Euro pro Monat) zahlt das Unternehmen die Differenz vom Durchschnittsverdienst als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Als Grundlage für die Berechnung dienen die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor der Geburt.
- Das Unternehmen kann bei der zuständigen Krankenkasse der Versicherten die Rückerstattung des Zuschusses beantragen. Die Erstattung erfolgt nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz für Arbeitgebereaufwendungen bei Mutterschaft (U2-Verfahren).
- In den ersten 8 Wochen (12 Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten) nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot für die Beschäftigte, bei Frühgeburten verlängern sich die Fristen um den Zeitraum, der nicht in Anspruch genommen werden konnte (MuSchG § 6).
- Die Schutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten: der Urlaubsanspruch und Resturlaub sollte dann im Folgenden abgegolten werden (MuSchG § 17).

Elterngeld

- Bezugszeitraum: Vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats.
- Eltern haben insgesamt einen Anspruch auf 14 Monatsbeträge, diese können Sie frei untereinander aufteilen (Monate mit Bezug von Mutterschaftsgeld werden angerechnet).
- Ein Elternteil muss mindestens 2 Monate und darf höchstens 12 Monate Elterngeld beanspruchen. Alleinerziehende haben einen Anspruch auf 14 Monate.

Elternzeit

- Jeder Elternteil kann unabhängig voneinander Elternzeit (jeweils bis 3 Jahre) beanspruchen.
- Der oder die Beschäftigte muss die Elternzeit bis 7 Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin schriftlich anmelden, d.h. bei einem Beginn direkt im Anschluss an die Mutterschutzfrist in der Regel bis eine Woche nach der Geburt (BEEG § 16).
- Der Elternzeitananspruch besteht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Die Inanspruchnahme der Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin.
- Mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin kann ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten übertragen werden und bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Elternzeit kann in zwei Zeitabschnitte geteilt werden, eine weitere Teilung ist nur mit Zustimmung des Unternehmens möglich.

- Die Elternzeit durch den Vater ist ab dem Geburtstermin möglich. Diese muss spätestens 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin angemeldet werden (BEEG § 16).
- Das Unternehmen hat die Elternzeit zu bescheinigen (§ 16 BEEG)
- Während der Elternzeit besteht ein Kündigungsschutz (BEEG § 18).
- Befristete Arbeitsverhältnisse verlängern sich durch die Elternzeit nicht.
- Während der Elternzeit kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen.
- Teilzeitarbeit: Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Stunden zulässig: Unter den im BEEG § 15 formulierten Umständen besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit.
- Das Unternehmen sollte innerhalb von 4 Wochen dem oder der Beschäftigten mitteilen, ob seinem/ihrem Antrag entsprochen wird. Wird diese Frist durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht eingehalten, gilt der Antrag als genehmigt.

Gesprächsleitfaden „Mutterschutz und Elternzeit“

1 Erstgespräch über Mutterschutz

Name der Mitarbeiterin

Bereich / Abteilung

Besprochen am Personalnummer

GesprächsteilnehmerInnen

Durch Abhaken der besprochenen Themen ist eine schnelle Übersicht möglich

■ Informationen zum Beschäftigungsverbot

- Z. B. bei: erhöhter Unfallgefahr, gesundheitsgefährdenden Stoffen, Nacht- und Feiertagsarbeit und schwerer körperlicher Arbeit
- Zur Beurteilung der Gefährdung helfen die Serviceseiten der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Brandenburg
- Das Nichtbeachten dieser Vorschriften kann als Ordnungswidrigkeit, u. U. als Straftat geahndet werden
Wichtig: Nachteilsausgleich bei teilweisem oder vollem Beschäftigungsverbot

➔ http://bb.osha.de/docs/Gefaehrdungsbeurteilung_MuSchG_.pdf

■ Information für Mitarbeiterinnen

- Broschüre zum Mutterschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz online zum Nachlesen
- Kostenloser Bezug des Leitfadens zum Mutterschutz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Informationsflyer der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit

ausgehändigt

➔ <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=3156.html>

■ Freistellung für Untersuchungen

- Zur Durchführung der Untersuchung im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung
- Es darf kein Entgeltausfall hierdurch entstehen
- Arzttermine sollten außerhalb der Arbeitszeit vereinbart werden
- MuSchG § 16 – Während der Schwangerschaft werden Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung dienstplanrelevant, diese Zeiten werden als Arbeitszeit gerechnet

■ Fristen

- 6 Wochen vor dem Entbindungstermin erfolgt die Freistellung
- 8 Wochen nach der Entbindung erfolgt eine Freistellung von der Arbeit
- Während der Schutzfrist nach der Geburt besteht absolutes Beschäftigungsverbot (auch wenn die Frau zur Arbeit bereit wäre)

■ Unterlagen für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin

- Erklärung über bestehende Schwangerschaft

erhalten am

durch Post
Einschreiben
Einschreiben mit Rückantwort
persönlich

- Ärztliche Bescheinigung über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin oder Kopie des Mutterpasses

erhalten am

durch Post
Einschreiben
Einschreiben mit Rückantwort
persönlich

Bitte hier abtrennen! Kopiervorlage für mehrfachen Gebrauch!

■ Weiteres Vorgehen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

- Meldung an den Bereich/Abteilung
- Informationen an das Landesamt für Arbeitsschutz des Landes Brandenburg
- Überlegungen zur Umstrukturierung des Arbeitsplatzes/Versetzung
- Information des Betriebsrates
- Planung der Vertretung

- Übergabe an Vertretung/Einarbeitung

geplant für

- Weiteres Gespräch während der Schwangerschaft zum Thema Elternzeit

Termin am

■ Termine

Entbindungstermin:

Beschäftigungsverbot vor Entbindung:

Beschäftigungsverbot nach Entbindung:

Benachrichtigung der Krankenkasse (U2-Formular) Frist:

Wiedervorlage:

2

Gespräch zur Planung der Elternzeit

Name der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

Besprochen am

GesprächsteilnehmerInnen

Grundlage: §§ 1 ff. Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), §§ 8–9 Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG)

Inanspruchnahme der Elternzeit

- Für jedes Kind hat jeder Elternteil Anspruch auf 36 Monate Elternzeit (EZ) bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes
- Mit Zustimmung des Unternehmens können max. 12 Monate bis zum 8. Lebensjahr des Kindes genommen werden
- Elternzeit kann von jedem Elternteil in zwei Abschnitte unterteilt werden, weitere Aufteilungen sind mit Arbeitgeberzustimmung möglich
- Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit (EZ), frühestens jedoch 8 Wochen vor deren Beginn und endet mit Ablauf der EZ
- Verbindliche Festlegungen des Arbeitnehmers, für welche Zeiträume innerhalb von 2 Jahren EZ genommen werden soll

Fristen

- EZ muss spätestens 7 Wochen vorher schriftlich beantragt werden

erhalten am

- | | | |
|-------|------------------------------|--------------------------|
| durch | Post | <input type="checkbox"/> |
| | Einschreiben | <input type="checkbox"/> |
| | Einschreiben mit Rückantwort | <input type="checkbox"/> |
| | persönlich | <input type="checkbox"/> |

Wiedervorlage

Elterngeld

- Bei der Reduzierung der Arbeit auf max. 30 Std./Woche erhalten Eltern in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes Bundeselterngeld von 65 % bis 67 % des bisherigen Nettoeinkommens (max. 1.800 Euro mind. 300 Euro)
- Gewährung eines Geschwisterbonus von 10 % (mind. aber von 75 Euro im Monat)
- Elterngeld wird insgesamt 12 Monate gezahlt, dies verlängert sich auf 14 Monate, sofern ein Elternteil mindestens zwei Monate beansprucht. Diese Zeiten sind frei aufzuteilen

- Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist verpflichtet: Arbeitsentgelt, abgezogene Lohnsteuer, Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge und Arbeitszeit dem/r Mitarbeiter/in zur Antragsstellung von Elterngeld zu bescheinigen

Teilzeitarbeit (TZ) während der Elternzeit

- Teilzeitarbeit zwischen 15 bis max. 30 Std. pro Woche möglich; in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten (weitere Voraussetzungen müssen erfüllt sein, siehe § 15 Abs. 7 BEEG)
- Mitteilung, ob TZ in Anspruch genommen wird, muss schriftlich beantragt werden
- Veränderung der Arbeitszeit während der EZ ist max. zweimal zulässig
- Nach dem Ende der EZ gilt automatisch das ursprüngliche Arbeitsverhältnis mit den dort vereinbarten Arbeitszeiten
- Rechtsanspruch auf gleichwertigen Arbeitsplatz nach der EZ

Fristen

- Schriftliche Mitteilung 7 Wochen vor Beginn der Tätigkeit (Darstellung des Anfangsdatums und Enddatums)
- Arbeitgeber/in kann nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen

erhalten am

- | | | |
|-------|------------------------------|--------------------------|
| durch | Post | <input type="checkbox"/> |
| | Einschreiben | <input type="checkbox"/> |
| | Einschreiben mit Rückantwort | <input type="checkbox"/> |
| | persönlich | <input type="checkbox"/> |

Wiedervorlage

Betriebsinterne Regelungen während der Elternzeit

- Möglichkeit der Übernahme von Krankheits- bzw. Urlaubsvertretung
- Tele-/Heimarbeit nicht vorgesehen

Elternzeitvorschläge der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

- Arbeitszeitvorschläge

von bis Uhr

- Wochentage:

- Andere Vorschläge

.....
.....

Weiterbildung während der Elternzeit

Interesse an:

- Betriebsinternen Schulungen
- Fernlehrgänge, Tele-Learning
- Volkshochschulkurse
- mögliche Weiterbildung durch Landesförderprogramme
- Sonstiges

.....
.....

Kontakthaltmöglichkeiten während der Elternzeit

Veranlasst werden:

- Betriebsinterne Schulungen (Zusendung des Weiterbildungsprogramms, Firmenzeitschrift)
- Einladungen zur Betriebsversammlung
- Einladung zu betriebsinternen Festen oder zum Tag der offenen Tür

Unterlagen für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin

- Antrag auf Elternzeit
- Antrag auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit
- Bescheid der Krankenkasse über Mutterschaftsgeld
- Aktualisierte Lohnsteuerkarte

erhalten am:

Weiteres Vorgehen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

- Arbeitsorganisation und Übergabe vor Mutterschutz
- Termin nach Halbzeit der Elternzeit

geplant für:

Ersatzkraft

Ersatzkraft befristet bis

.....

Einarbeitung Ersatzkraft durch Stelleninhaber bzw. Stelleninhaberin ab

.....

Erläuterung zur Kinderbetreuung

(Siehe Kurzinfo zu Betreuungsarten, Internetseiten des Landesjugendamtes und des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg)

Möglichkeiten des Arbeitgebers

- Informationen über Betreuungsangebote
- Belegplätze in Kindertagesstätten
- Familienservice (Essen aus Kantine, Tagesmutter-/Tagesvatervermittlung)
- Finanzielle Unterstützung
- Steuerliche Vorteile bei Kinderbetreuung
- Sonstiges

.....
.....

Freistellung von der Arbeit zur Pflege kranker Kinder

(§ 45 SGB V Sozialgesetzbuch)

- Anspruch auf unbezahlte Freistellung, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich und das Kind unter 12 Jahren ist (Kinderkrankheitstag)
- Anspruch Ehepaare: besteht für jedes Kind 10 Tage, max. 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr
- Alleinerziehende: für jedes Kind 20 Tage, max. 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr
- Es besteht Anspruch auf Krankengeld

- Anzahl genommener Krankheitstage zur Pflege des kranken Kindes

.....

■ **Weiteres Vorgehen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin**

- Planung der Einarbeitung
- Planung der Arbeitsorganisation

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

■ **Übersicht**

Teilzeit ab:

.....

wöchentliche Arbeitszeit:

.....

Tage:

.....

Vollzeitarbeit ab:

.....

Angaben für die Personalakte

Name des Beschäftigten

Erhalten am	Eingang durch	Wiedervorlage	Termine/Maßnahme	Schwangerschaftsmeldung
Datum:	<input type="checkbox"/> Post <input type="checkbox"/> Einschreiben <input type="checkbox"/> Einschreiben Rückschein <input type="checkbox"/> persönlich	<input type="checkbox"/> Wiedervorlage am: <input type="checkbox"/> Gesprächstermin:	Voraussichtlicher Geburtstermin am: Meldung LAS am: Überprüfung des Arbeitsplatzes erfolgt am: Mögliche Umsetzung während der Schwangerschaft	

Datum:	<input type="checkbox"/> Post <input type="checkbox"/> Einschreiben <input type="checkbox"/> Einschreiben Rückschein <input type="checkbox"/> persönlich	<input type="checkbox"/> Wiedervorlage am:	Meldung an Krankenkasse am: Beantragung U2-Umlage am: ggf. Ersatzkraftsuche:	Beschäftigungsverbot
-----------------	---	---	---	----------------------

Geburtsurkunde erhalten am:	<input type="checkbox"/> Post <input type="checkbox"/> Einschreiben <input type="checkbox"/> Einschreiben Rückschein <input type="checkbox"/> persönlich	<input type="checkbox"/> Wiedervorlage am: <input type="checkbox"/> Wiedervorlage am:	Beginn (6 Wochen) am: Geburtstermin am: Ende (Achtung: 8 Wochen absolutes Beschäftigungsverbot) am: Beantragung U2-Umlage am: Veränderte Lohnsteuerkarte erhalten am: Überarbeitung der abrechnungsrelevanten Daten am: Einarbeitung Ersatzkraft ab:	Mutterschutzfristen
--------------------------------------	---	--	---	---------------------

	Erhalten am	Eingang durch	Wiedervorlage	Termine/Maßnahme
Elternzeit	Antrag erhalten am (7 Wochen vor Beginn):	Post Einschreiben Einschreiben Rückschein persönlich	Wiedervorlage am:	Dauer der Elternzeit:
			Gesprächstermin:	Schriftliche Mitteilung an Beschäftigten zur Zustimmung/Verweigerung (4 Wochen) am: Unterbrechungsmeldung Sozialversicherung am:

Wiedereinstieg Qualifizierung			Wiedervorlage am:	Art der Qualifizierungsmaßnahme:
			Gesprächstermin:	Beginn am: Mitteilung an Beschäftigten am:

Rückkehr an den Arbeitsplatz	Datum:	Post Einschreiben Einschreiben Rückschein persönlich	Wiedervorlage am:	Aufnahme der Tätigkeit am:
			Gesprächstermin:	Teilzeitarbeit: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Anzahl der Stunden: Wochentage: Vollzeitarbeit ab:



Zeitleiste



Mutterschutzzeit	<p>6 Wochen vor der Geburt Meldung bei Arbeitgeber/-in:</p> <p>8 Wochen nach der Geburt absolutes Beschäftigungsverbot/Kündigungsschutz</p> <p>Mindestens 7 Wochen vor der Geburt, eventuell mit einer aktuellen Bescheinigung des voraussichtlichen Geburtstermins Bescheinigung darf nicht älter als eine Woche sein!</p>
Mutterschaftsgeld	<p>6 Wochen vor der Geburt Beantragung bei: Hinweis:</p> <p>8 Wochen nach der Geburt Zahlung von Mutterschaftsgeld in der Mutterschutzzeit zuständiger Krankenkasse oder Bundesversicherungsamt</p> <p>Die Zeit, in der die Mutter Mutterschaftsgeld einschließlich Arbeitgeberzuschuss bezieht, wird auf die Zeit, für die der Mutter Elterngeld zusteht, angerechnet.</p> <p>Berechnung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitseinkommen der letzten 3 Monate vor Beginn der Mutterschutzzeit • 13,- Euro pro Tag / 390,- Euro im Monat (30 Tage) von der Krankenkasse • Zusätzlich vom Arbeitgeber den Differenzbetrag zwischen 390,- Euro und dem bisherigen Nettoarbeitsentgelt als Zuschuss <p>... verlängert sich die Mutterschaftszeit exakt um die Differenz vom errechneten Geburtstermin zum tatsächlichen Geburtstermin</p>
Bei einer Frühgeburt...	<p>12 Wochen nach der Geburt absolutes Beschäftigungsverbot/Kündigungsschutz</p> <p>bis 4 Monate nach der Geburt</p>
Kündigungsschutz	<p>ab Bekanntgabe der Schwangerschaft</p>
Elterngeld	<p>Hinweis: Dauer:</p> <p>Elterngeld und Elternzeit können entsprechend den gesetzlichen Regelungen unabhängig voneinander beansprucht werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nehmen in der Regel Elternzeit und Elterngeld parallel in Anspruch <p>Für Elternpaare: 12 Lebensmonate des Kindes plus 2 Lebensmonate des Kindes als Partnermonate (= 14 Monate)</p> <p>Für Alleinerziehende: 14 Monate</p>
Mit Erwerbseinkommen	<p>Beantragung bei:</p> <p>zuständiger Elterngeldstelle (Gemeinde oder Landkreis)</p> <p>Berechnung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitseinkommen der letzten 12 Monate vor der Geburt des Kindes und vor Bezug des Mutterschaftsgeldes • ca. 65 % - 67 % des durchschnittlichen Netto-Gehaltes der letzten 12 Monate ohne Mutterschutzfrist, da Zahlung des Mutterschaftsgeldes in dieser Zeit. • Mind. 300,- Euro ohne Anrechnung sonstiger sozialer Leistungen, max. 1.800,- Euro monatlich für Arbeitnehmer/-innen, Selbstständige, Auszubildende, Studierende mit Nebeneinkünften. • Der Auszahlungszeitraum lässt sich verdoppeln, dann wird die monatliche Geldleistung halbiert. • Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um 300,- Euro je Kind. • Höhe Geschwisterbonus: 10 % des Elterngeldes, mind. 75,- Euro pro Monat • Der Geschwisterbonus wird für das ältere Geschwisterkind bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres gezahlt (bei mehreren Kindern - wenn mind. zwei Kinder das 6. Lebensjahr nicht vollendet haben).
Elternzeit	<p>Dauer: Beantragung bei:</p> <p>Grundsätzlich bis zu 3 Jahren möglich</p> <p>Arbeitgeber/-in - mindestens 7 Wochen vor Elternzeitbeginn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbindliche Festlegung für die Zeit von zwei Jahren der Inanspruchnahme (empfohlen, wegen eingeschränkter Änderungsmöglichkeiten) • Ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten kann mit Zustimmung des Unternehmens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres auf einen späteren Zeitpunkt übertragen werden.
Kündigungsschutz	<p>Für die Dauer der beantragten Elternzeit (frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit)</p>

Impressum

Titel Starke Unternehmen für Familien
Informationen für Unternehmen

Redaktion Monika Fischer, Gerlinde Grass, Sylke Hofmann, Janine Märker,
Simone Olbrich, Dagmar Terbezniak

Herausgeber Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA)
Brandenburg GmbH

Copyright LASA Brandenburg GmbH

Bestellungen LASA Brandenburg GmbH
Postfach 900 345
14439 Potsdam

Hotline: 0331 6002-266
Telefon: 0331 6002-200
Telefax: 0331 6002-400

Öffnungszeiten Montag-Donnerstag: 08:00 - 16:30 Uhr
Freitag: 08:00 - 14:00 Uhr

Internet: www.lasa-brandenburg.de
www.arbeitswelt-elterzeit.de
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de

Stand 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage Juli 2011

**Grafisches Konzept
und Layoutumsetzung** Schweiger Design, Potsdam

Druck Brandenburgische Universitätsdruckerei, Potsdam

Projekt-Logo CMD Grafik & Design

Fotos Titel: ©Anetta - fotolia.com
Anetta, Kirill Zdorov, mohaa, Monkey Business, moodboard, parazit,
Pavel Losevsky, Yuri Arcurs - fotolia.com
Archiv Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit