



## **Beruflichen Aus- und Wiedereinstieg strukturiert gestalten**

**Checkliste für  
Mitarbeiterinnen**



## Checkliste für Mitarbeiterinnen zur Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs



Eine Schwangerschaft bringt große persönliche Veränderungen mit sich. Allzu leicht werden angesichts dieser einschneidenden Ereignisse die Fragen der Berufs- und Karriereplanung von werdenden Eltern, speziell von werdenden Müttern, vernachlässigt. „Das wird sich finden“, heißt es – und im Ergebnis verabschieden sich schwangere Frauen häufig in die Elternzeit, ohne dass es konkrete Absprachen mit dem Arbeitgeber über die weitere Gestaltung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat.

Mehr als die Hälfte der Frauen im Westen Deutschlands verliert während der Elternzeit den Kontakt zur Berufswelt. Dabei ist es gerade diese Verbindung zur Arbeitswelt, die den Eltern den Wiedereinstieg zu gegebener Zeit spürbar erleichtert. Aus Studien und Befragungen wissen wir,

dass sich Eltern hierzulande in der Mehrzahl die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen<sup>5</sup>. Wir wissen aber auch, dass Wunsch und Wirklichkeit oft weit auseinander liegen. Einmal aus der Arbeitswelt ausgestiegen, fällt es nämlich vielen Eltern schwer, beruflich wieder Fuß zu fassen. Als Konsequenz gehören wir im Hinblick auf die Müttererwerbstätigkeit in Deutschland zu den Schlusslichtern im europäischen Vergleich. Soll die Verbindung von Familie und Beruf mittelfristig gut gelingen, so sind frühzeitige Planungen unabdingbar. Überlassen Sie es nicht dem Zufall oder dem guten Willen des Arbeitgebers, wie sich Ihre berufliche Entwicklung gestaltet, sondern formulieren Sie frühzeitig Ihre Wünsche, um sie mit denen des Arbeitgebers abzugleichen.

Um die strategische Planung Ihres beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs zu unterstützen, hat Ihr Arbeitgeber Ihnen diese Checkliste zur Vorbereitung auf ein Mitarbeitergespräch ausgehändigt und damit sein Interesse an einer bewussten Planung Ihrer zukünftigen Zusammenarbeit signalisiert. Mit einem gut vorbereiteten, strukturierten Ausstieg können Sie gemeinsam Ihre Rückkehr ins Unternehmen in den Blick nehmen.

Bitte nehmen Sie sich Zeit, um die Checkliste ausführlich zu bearbeiten. Sie enthält wichtige Fragestellungen zur Planung Ihrer weiteren beruflichen Perspektiven und dient der konkreten Vorbereitung auf das Mitarbeitergespräch mit Ihrem Vorgesetzten.

Um Ihnen die Beantwortung der Fragen zu erleichtern, haben wir an ausgewählten Stellen unter der Rubrik „gut zu wissen“ Informationen über gesetzliche Regelungen und Rahmenbedingungen eingefügt. Möchten Sie sich tiefer gehend informieren, so empfehlen wir „Das Dschungelbuch, Leitfaden für berufstätige Mütter und solche, die es werden wollen“, das Sie gegen eine Schutzgebühr beim Verband berufstätiger Mütter beziehen können, oder im Internet unter:

**[www.berufstaetige-muetter.de](http://www.berufstaetige-muetter.de)**

Im Internetportal

**[www.wiedereinstieg.nrw.de](http://www.wiedereinstieg.nrw.de)** finden Sie Informationen, Kontaktadressen und einen Online-Frageservice zum beruflichen Wiedereinstieg. Berufsrückkehrende aus dem Kreis Unna erhalten regionale Informationen, Tipps und Links unter: **[www.frau-und-beruf-kreis-unna.de](http://www.frau-und-beruf-kreis-unna.de)**.

Ihre Koordinierungsstelle Frau und Beruf  
Kreis Unna

<sup>5</sup> Der Familienratgeber **[www.familienratgeber.dfv-nrw.de](http://www.familienratgeber.dfv-nrw.de)** des Landesverbandes NRW des Deutschen Familienverbandes bietet vielfältige Informationen, zum Beispiel zu rechtlichen Regelungen und Unterstützungsleistungen für Familien.

# Checkliste für Mitarbeiterinnen zur Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs



Name

---

Abteilung/ Aufgabenbereich

---

Errechneter Entbindungstermin

---

Beginn des Mutterschutzes

---

Urlaubsanspruch

---

Überstunden

---

Demzufolge letzter Arbeitstag

---

## Gut zu wissen:



Urlaubsansprüche aus der Zeit vor der Elternzeit bleiben prinzipiell erhalten und können auch nach Ende der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr realisiert werden. Dabei ist zu beachten:

- Auch für Mutterschutzzeiten besteht ein Urlaubsanspruch.
- Falls Sie nach der Elternzeit die Arbeitszeit reduzieren, so wird kein Ausgleich berechnet. Auf diese Weise wird aus einem Urlaubstag in Vollzeit ggf. ein Urlaubstag in der Teilzeit.
- Urlaub können Sie auch unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Geburt nehmen – dadurch „gewinnen“ Sie ggf. „bezahlte“ Zeit, können aber während des Urlaubs kein Elterngeld beziehen.

Erfahrungsgemäß kommt der letzte Arbeitstag in der Praxis oft schneller als erwartet. Sei es, weil die Zeit wie im Flug vergeht, weil Sie noch Urlaub abbauen oder weil Sie aufgrund der voranschreitenden Schwangerschaft die Dinge hin und wieder langsamer angehen müssen. Gerade zum Ende der Schwangerschaft hin sind Arbeitsunfähigkeitszeiten nicht selten. Bedenken Sie diese Tatsache bei der Planung der Übergabe sowie bei der Planung Ihres Urlaubs und des Abbaus von Überstunden. Planen Sie für die Übergabe Ihres Arbeitsgebietes von vornherein ausreichend Zeit ein, damit die Belastung am Ende nicht übermäßig wird.

## Checkliste für Mitarbeiterinnen zur Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs

### Offene Fragen zum gegenwärtigen Aufgabengebiet:

- Welche zentralen Aufgaben gehören in Ihren Aufgabenbereich?

---

---

- Wer vertritt Sie gegenwärtig in Ihrer Abwesenheit?

---

- Gibt es langfristige Projekte/ Aufgaben, die Sie vor Beginn des Mutterschutzes voraussichtlich nicht werden abschließen können?

 Ja Nein

Falls ja: Welche?

---

---

- Wer kann Ihre Aufgaben kurzfristig übernehmen?

---

- Braucht die Person, die Ihre Aufgaben übernimmt, spezielle Schulungen, Unterweisungen, eine besondere Einarbeitung o.ä.?

 Ja Nein

Falls ja: Welche?

---



### Gut zu wissen:



In den letzten sechs Wochen vor dem Geburtstermin sind Sie von der Arbeit freigestellt, es sei denn, Sie möchten auf eigenen Wunsch weiter beschäftigt werden. Diese Entscheidung zur freiwilligen Arbeit können Sie jederzeit widerrufen. Nach der Geburt besteht ein achtwöchiges Beschäftigungsverbot, in dem Sie auch nicht freiwillig arbeiten dürfen. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt auf zwölf Wochen.

Der Anspruch auf Elternzeit<sup>6</sup> besteht für Mütter oder Väter bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats eines Kindes, wobei ein Teil von bis zu 12 Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zum achten Lebensjahr aufgeschoben werden kann. Beachten Sie aber, dass nach einem evtl. Arbeitsplatzwechsel der neue Arbeitgeber nicht an die Zustimmung des alten Arbeitgebers gebunden ist.

Die Elternzeit ist auf maximal drei Jahre für jedes geborene Kind begrenzt. Mütter können die Elternzeit erst im Anschluss an die Mutterschutzfristen nehmen. Der Vater kann die Elternzeit bereits nach der Geburt des Kindes, also auch schon während der Mutterschutzfrist beanspruchen. Die Eltern können jeweils frei entscheiden, ob die Elternzeit jeweils von einem Elternteil oder aber von beiden oder abwechselnd genommen werden soll. Insgesamt darf jedoch auch hierbei der 3-Jahreszeitraum pro Kind nicht überschritten werden.

<sup>6</sup> Weiterführende Informationen zu Elternzeit und zum Elterngeld finden Sie im Internet unter: [www.elterngeld.nrw.de](http://www.elterngeld.nrw.de)

## Checkliste für Mitarbeiterinnen zur Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs

- Wie lange wird die Einarbeitung Ihrer Einschätzung nach dauern?

---

- Sind Ihre Arbeitsvorgänge so organisiert, dass eine andere Person sich unmittelbar einfinden kann?

---

- Urlaubsplanung: Wie möchten Sie idealerweise mit Ihrem bestehenden Urlaubsanspruch verfahren?

---

- Überstundenabbau: Wie möchten Sie idealerweise mit Mehrarbeit/ Überstunden umgehen?

---

### Offene Fragen zur Gestaltung von Mutterschutz und Elternzeit:

- Wie planen Sie Ihre berufliche Zukunft nach der gesetzlichen Schutzfrist?

---

Möchten Sie Elternzeit nehmen?

 Ja Nein

Möchte Ihr Partner Elternzeit beanspruchen?

 Ja Nein

### Gut zu wissen:



Die Elternzeit muss spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber angemeldet werden. Wenn die Elternzeit direkt nach dem Mutterschutz oder direkt nach der Geburt (Vater) beginnen soll, reicht eine Frist von sechs Wochen. Beginnt die Elternzeit direkt nach dem Mutterschutz oder der Geburt, müssen sich Mutter oder Vater bis zum zweiten Geburtstag des Kindes festlegen, ansonsten für die nächsten zwei Jahre ab Beginn der Elternzeit.

Diese Regelung erfordert eine langfristige Planung. Überlegen Sie daher sorgfältig, ob Sie die Elternzeit nutzen und wie Sie die Elternzeit gestalten möchten. Bitte bedenken Sie bei Ihren Überlegungen, dass die Dauer Ihrer Auszeit längerfristige Folgen für Ihre berufliche Perspektive haben kann. Längere Elternzeiten sind regelmäßig mit mittelfristig geringeren Berufs- und Aufstiegschancen sowie nachhaltigen Lohneinbußen verbunden. Bitte überprüfen Sie auch, ob und wie sich die Elternzeit auf Ihre individuelle Altersversorgung auswirkt.

Informationen für Väter zum Thema Beruf und Familie finden Sie im Internet unter: [www.vaeter-nrw.de](http://www.vaeter-nrw.de).

## Checkliste für Mitarbeiterinnen zur Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs

Wie möchten Sie die Elternzeit untereinander aufteilen?

---

Für wann planen Sie Ihre Rückkehr aus der Elternzeit?

---

Falls Sie Elternzeit nehmen, möchten Sie in dieser Zeit Kontakt zum Unternehmen halten?

Ja  Nein

Falls ja: Wünschen Sie sich einen Paten, der Sie über wesentliche Änderungen/ Neuerungen im Unternehmen informiert?

Ja  Nein

· Gibt es einen regelmäßigen Beschäftigungswunsch während der Elternzeit?

Ja  Nein

Falls ja, ab wann \_\_\_\_\_

und in welchem Umfang \_\_\_\_\_ Stunden/ Woche \_\_\_\_\_

· Gibt es den Wunsch, Vertretungstätigkeiten während der Elternzeit zu übernehmen (z.B. Urlaubsvertretung für Kollegen)?

Ja  Nein

Falls ja, ab wann \_\_\_\_\_

und in welchem Umfang: Max. \_\_\_\_ Stunden/ Woche für max. \_\_\_\_ Wochen



### Gut zu wissen:



Ein Tipp von erfahrenen Eltern: Kurz nach der Geburt, wenn die Frist für die Antragstellung der Elternzeit abzulaufen beginnt, haben Eltern wenig Zeit, sich strukturiert mit möglichen Elternzeitmodellen auseinanderzusetzen. Planen Sie daher frühzeitig.

Und: Wenn Sie Elternzeit für 12, 24 oder 36 Monate nehmen, fällt Ihr erster Arbeitstag nach der Elternzeit möglicherweise auf den Geburtstag Ihres Kindes. Wenn Sie den Kindergeburtstag zusammen mit Ihrer Familie feiern möchten, planen Sie vorausschauend und richten Sie Ihren Antrag entsprechend aus. Möglicherweise lässt sich das Problem auch durch einen Urlaubstag lösen. Um Missverständnisse zu vermeiden, besprechen Sie Ihren Wunsch frühzeitig mit Ihrem Vorgesetzten.



## Checkliste für Mitarbeiterinnen zur Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs

- Gibt es den Wunsch, während der Elternzeit an ausgewählten, abgeschlossenen Projekten mitzuarbeiten (Beschäftigung ausschließlich für einen begrenzten Zeitraum im Rahmen eines definierten Projektes)?

Falls ja, ab wann \_\_\_\_\_

und in welchem Umfang: Max. \_\_\_\_ Stunden/ Woche für max. \_\_\_\_ Wochen

- Möchten Sie während der Elternzeit E-Mails aus dem Unternehmen erhalten?

Ja

Nein

Falls ja, in welchem Umfang soll das geschehen (alle E-Mails, die über Ihren Zugang eingehen, in Kopie mitlesen; nur Rundmails in Kopie lesen o.ä.)?

\_\_\_\_\_

Falls Sie E-Mails erhalten möchten, geben Sie hier bitte Ihre E-Mail-Adresse an:

- Haben Sie Interesse an Weiterbildung während der Elternzeit?

Ja

Nein

- Wie möchten Sie die Zusammenarbeit nach Ihrer Rückkehr idealerweise gestalten?

Beschäftigung

\_\_\_\_\_ in Vollzeit oder \_\_\_\_\_ in Teilzeit mit \_\_\_\_\_ Stunden/ Woche

Interessieren Sie sich für eine stufenweise Wiedereingliederung (Beginn mit reduzierter Stundenzahl, allmähliche Steigerung der wöchentlichen Arbeitszeit



### Gut zu wissen:



Erwerbstätigkeit ist auch während der Elternzeit im Umfang von bis zu 30 Wochenstunden möglich. Voraussetzungen für den Anspruch auf Teilzeit in der Elternzeit sind:

- Der/die AntragstellerIn befindet sich in der Elternzeit.
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 MitarbeiterInnen (ohne Auszubildende).
- Es stehen der Teilzeit in der Elternzeit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Die regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate zwischen 15 und 30 Wochenstunden betragen.

Ein entsprechender Antrag auf Teilzeit in der Elternzeit ist bis spätestens 8 Wochen vor der geplanten Aufnahme der Arbeit schriftlich beim Vorgesetzten einzureichen. Teilzeit bei einem anderen Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des jetzigen Arbeitgebers.

Bildungsscheck und Prämiengutschein sind Förderinstrumente, die auch Personen in Elternzeit sowie Berufsrückkehrende gezielt nutzen können. Nähere Informationen finden Sie unter:

[www.bildungsscheck.nrw.de](http://www.bildungsscheck.nrw.de)

[www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info)

## Checkliste für Mitarbeiterinnen zur Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs

bis zur vollzeitnahen Teilzeit – 32 Stunden oder mehr pro Woche – oder zur Vollzeitbeschäftigung?

Ja

Nein

Falls ja, wie sieht Ihr Wunschmodell aus?

Beginn ab \_\_\_\_\_ für mindestens \_\_\_\_\_ Monate \_\_\_\_\_ Stunden/ Woche;

Steigerung auf \_\_\_\_\_ Stunden/ Woche ab \_\_\_\_\_

Die langfristig angestrebte wöchentliche Arbeitszeit beträgt

\_\_\_\_\_ Stunden/ Woche und soll ab \_\_\_\_\_ ausgeübt werden.

**Wichtiger Hinweis** für Ihre eigene Planung: Beantworten Sie für sich auch die Frage, wie Sie die Kinderbetreuung gestalten und organisieren möchten. Diese Frage werden Sie möglicherweise nicht mit Ihrem Arbeitgeber diskutieren, dennoch ist sie ein entscheidender Faktor, soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen. Für den Arbeitgeber ist weniger interessant, welche Lösung Sie bevorzugen, sondern **dass** Sie eine Lösung gefunden haben, die Ihnen die Ausübung Ihrer beruflichen Tätigkeit ermöglicht.



### Gut zu wissen:



Nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes<sup>7</sup> kann ein Arbeitnehmer, sofern sein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und sein Betrieb mindestens 15 Personen beschäftigt (Auszubildende bleiben unberücksichtigt), verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Den Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit und deren Umfang sowie die angestrebte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor Beginn der Änderung geltend machen. Der Arbeitgeber muss der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festlegen, soweit nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

<sup>7</sup> Weitere Informationen zum Teilzeit- und Befristungsgesetz finden Sie in der Broschüre „Teilzeit – alles, was Recht ist“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und im Internet unter: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

## Checkliste für Mitarbeiterinnen zur Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs



### Gut zu wissen:



Es gibt eine große Vielfalt an Kinderbetreuungsangeboten: Von Lösungen innerhalb der Familie (wie beispielsweise Betreuung durch den Partner, die Großeltern oder ein Au pair) über die Tagespflege, die Kinderfrau bei Ihnen zu Hause oder die Kindertageseinrichtung<sup>8</sup> sind die unterschiedlichsten Möglichkeiten denkbar. Wenn Sie nach der Geburt Ihres Kindes wieder erwerbstätig sein möchten, befassen Sie sich frühzeitig mit der Frage, wie Sie die Kinderbetreuung realisieren möchten. Welche Bedarfslage haben Sie, was ist Ihnen wichtig? Soll Ihr Kind alleine oder lieber gemeinsam mit anderen Kindern betreut werden? Zu welchen Zeiten benötigen Sie die Kinderbetreuung und was sind Sie bereit, auch finanziell zu investieren? Kommt ggf. eine Elterninitiative in Frage, bei der Sie auch Ihre Arbeitskraft einbringen müssten. Erkundigen Sie sich dann in Ihrem Wohnort nach den

unterschiedlichen Möglichkeiten und entscheiden Sie sich mit Blick auf Ihre individuelle Situation für das Angebot, das Ihrer Bedarfslage entspricht. Bitte bedenken Sie, dass die von Ihnen favorisierte Kinderbetreuungslösung ggf. nicht kurzfristig verfügbar sein könnte. Das gilt insbesondere für Eltern, die frühzeitig nach der Geburt wieder in den Beruf einsteigen. Je nach Wohnort und Einrichtung betragen die Wartezeiten in Kindertageseinrichtungen mehr als ein Jahr. Kümmern Sie sich daher also frühzeitig. Es ist letztlich einfacher, einen nicht benötigten Platz wieder abzusagen, als in der wichtigen Frage der Kinderbetreuung später einen Kompromiss eingehen zu müssen.

**Herausgeber:**

Wirtschaftsförderungsgesellschaft für  
den Kreis Unna mbH  
Friedrich-Ebert-Str. 19  
59425 Unna  
www.wfg-kreis-unna.de

**Kooperation:**

Netzwerk W Kreis Unna  
Bündnis für Familie Kreis Unna

**Koordination:**

Anke Jauer,  
Koordinierungsstelle Frau und Beruf  
Kreis Unna

**Texte:**

Kathrin Dewender,  
a tempo beratung & coaching  
Anke Jauer  
Sylke Runkel

**Gestaltung:**

ERA Design, Essen

**Bilder:**

ERA Design

Das Copyright der Bilder liegt bei den jeweiligen Urhebern. Die Verwendung ohne schriftliche Genehmigung ist nicht gestattet.

**Unna im Februar 2010**

**Förderung:**

gefördert vom:

Ministerium für Generationen,  
Familie, Frauen und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen





Wirtschaftsförderung Kreis Unna

**Wirtschaftsförderungsgesellschaft  
für den Kreis Unna mbH**

**Koordinierungsstelle Frau und Beruf**

Friedrich-Ebert-Straße 19 | 59425 Unna

Fon: 02303 27-4090 | Fax: 02303 27-1490

**Kontakt:**

Anke Jauer  
aj@wfg-kreis-unna.de

Sylke Runkel  
sr@wfg-kreis-unna.de