

Den Wiedereinstieg gestalten

Handlungshilfe zur Gestaltung beruflicher
Weiterbildung von Berufsrückkehrenden

www.agenturq.de

Eine gemeinsame Einrichtung von:



SÜDWESTMETALL

Bezirk
Baden-Württemberg



Wofür

Tagtäglich verlassen in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine begrenzte Zeit ihre Arbeitsstelle, um nach ihrer Eltern- oder Pflegezeit, einer Weiterbildung oder einem Sabbatical wieder in den Betrieb zurückzukehren. Vieles ist in diesen Fällen zu regeln, an die Weiterbildung wird dabei jedoch meistens nicht gedacht. Dabei ist es wichtig, darüber nachzudenken, wie das Wissen der Ausscheidenden im Betrieb erhalten bleiben kann, was getan werden muss, damit Kompetenzen nicht verloren gehen und wie Berufsrückkehrende mit den benötigten Fertigkeiten und Fähigkeiten schnell wieder in der häufig veränderte Arbeitswelt Fuß fassen können.

Die Handlungshilfe möchte einen Impuls geben, über diese Fragen im Betrieb nachzudenken. Die Fragen gehen alle etwas an: Die direkten Vorgesetzten, die Personalabteilung, den Betriebsrat und natürlich die Beschäftigten selbst. Die Handlungshilfe gibt Hinweise, was zu beachten ist und möchte mit praxisnahen Checklisten einen Beitrag für einen gelungenen Wiedereinstieg leisten.

In der überwiegenden Anzahl der Fälle sind es Mitarbeiterinnen, die aufgrund der Elternzeit ihren Arbeitsplatz befristet verlassen. Daher beziehen sich die drei Praxisbeispiele in dieser Handlungshilfe auf junge Mütter, die in den Beruf zurückkehren. Aber natürlich sollten auch mehr Väter (eine längere) Elternzeit nehmen, genauso wie es andere Gründe für ein befristetes Ausscheiden aus dem Betrieb gibt.

Inhalt

Wofür	2
Der Wiedereinstieg braucht Weiterbildung	4
Berufliche Fachkompetenzen veralten schnell	5
Der strukturierte Wiedereinstieg lohnt sich	6
Was gilt es beim Wiedereinstieg zu beachten	7
Vor der Arbeitsunterbrechung	7
Während der Arbeitsunterbrechung	8
Wiedereinstieg in den Betrieb	9
Fallstricke	11
Gelungener Wiedereinstieg - Checklisten.....	13
Vor der Arbeitsunterbrechung.....	14
Während der Arbeitsunterbrechung	17
Nach dem Wiedereinstieg.....	18
Überblick über gesetzliche und tarifliche Grundlagen.....	20
Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetz	20
Mutterschutzgesetz.....	20
Pflegezeitgesetz	21
Tarifvertrag zur Qualifizierung.....	21
Weitere Informationen	22
Gesetzliche Grundlagen	22
Veröffentlichungen des Bundesfamilienministeriums	22
Zusätzliche Materialien	22
Service-Angebot der AgenturQ.....	23
Notizen.....	24
Impressum	27



Der Wiedereinstieg braucht Weiterbildung

Ältere Kolleginnen und Kollegen konnten sich noch an Magda Reinhardt erinnern. Bevor sie ihre drei Kinder bekam, war sie im Unternehmen als Servicetechnikern beschäftigt und in mehrere Großprojekte eingebunden. Nun stand ihre Rückkehr an. Nachdem das jüngste Kind in den Kindergarten gekommen war, sollte sie in der kommenden Woche nach sechs Jahren der Kindererziehung mit 50 Prozent der Arbeitszeit wieder im Unternehmen anfangen. Das war ihr gutes Recht und das Unternehmen suchte ohnehin händeringend nach Fachkräften. Doch während der Elternzeit von Magda Reinhardt hatte das Unternehmen eine neue Generation von Maschinen auf den Markt gebracht, die aufgrund neuer digitaler Schnittstellen zusätzliche IT-Kompetenzen von den Servicetechnikern erforderten. Anders als Magda Reinhardt wurden ihre Kolleginnen und Kollegen in den sechs Jahren kontinuierlich an den Maschinen geschult und verfügten daher über die benötigten Kompetenzen. Ihr neuer Chef kannte Magda Reinhardt noch nicht. Gemeinsam mit der Personalabteilung stand er nun vor der Herausforderung, ihr möglichst schnell die benötigten Kompetenzen zu vermitteln und sie fit zu machen für den Einsatz bei den Unternehmenskunden.

Mit dieser Handlungshilfe möchten wir Betriebsräte und Personalverantwortliche darin unterstützen, passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln und zu gestalten, um den reibungslosen Wiedereinstieg von Berufsrückkehrer/innen in das Berufsleben sicherzustellen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Ausstieg aufgrund von Elternschaft erfolgte, wegen eines Sabbaticals, einer längeren Erkrankung, der Pflege von Angehörigen oder einer Weiterbildung bzw. eines Studiums. Es gibt viele Gründe, temporär aus dem Berufsleben auszusteigen. Auch die Rückkehr aus einem Auslandseinsatz an die alte Wirkungsstätte kann als Wiedereinstieg betrachtet werden. Wichtig ist, dass der Wiedereinstieg zum Erfolg wird. Langfristig sollte es daher das Ziel sein, einen strukturierten Wiedereinstiegsprozess im Betrieb zu implementieren, der die Weiterbildung von Beschäftigten nach Arbeitszeitunterbrechungen nachhaltig stärkt. Im Idealfall beginnt der Wiedereinstiegsprozess bereits vor dem Abschied vom Arbeitsplatz.

Leider wird der strategischen Planung von Qualifizierungsmaßnahmen für Berufsrückkehrer/innen in vielen Betrieben zu wenig Bedeutung beigemessen. Dabei ist es, je nach Dauer der Abwesenheit, zwingend notwendig, frühzeitig passende Weiterbildungsmaßnahmen zu definieren, um die berufliche Handlungsfähigkeit in einer sich stetig verändernden Arbeitswelt zu gewährleisten. Diesen Prozess zu gestalten, liegt in der Verantwortung sowohl des Betriebes als auch der Beschäftigten selbst.



Die vorliegende Handlungshilfe soll Personalverantwortlichen und Betriebsräten bei der Betrachtung helfen, wie es im jeweiligen Betrieb um Weiterbildungsmaßnahmen speziell für jene Beschäftigte bestellt ist, die ihre Arbeitszeit aus unterschiedlichen Gründen unterbrechen. Die Handlungshilfe zeigt mögliche Maßnahmen auf, mit denen die Weiterbildungsmöglichkeiten dieser Zielgruppen verbessert werden können. Konkrete Ratschläge kann sie nicht geben, da jeder Fall unterschiedlich ist und daher einzeln betrachtet werden muss.

Berufliche Fachkompetenzen veralten schnell

In der schnelllebigen Arbeitswelt von heute veraltet das einmal erworbene berufliche Wissen immer schneller. Dies gilt insbesondere für Fachkompetenzen wie die Bedienung spezieller Softwareanwendungen in der Produktion oder die Kenntnis über rechtliche Rahmenbedingungen bei Bürotätigkeiten. Zudem werden aufgrund der Digitalisierung in den nächsten Jahren in der Metall- und Elektroindustrie viele gewohnte Tätigkeiten am Arbeitsplatz entfallen. Natürlich kommen auch neue Tätigkeiten hinzu. Für diese müssen Beschäftigte jedoch erst qualifiziert werden. Häufig geschieht dies kontinuierlich „nebenher“ durch das Lernen am Arbeitsplatz, ohne dass dies die Beschäftigten als Weiterqualifizierung empfinden. Beschäftigte, die temporär aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, bleiben dabei außen vor und verfügen daher in der Regel nicht über die benötigten Fachkompetenzen, um nach ihrem Wiedereinstieg wieder voll einsatzfähig zu sein.

Doch auch wenn viele berufliche Fachkompetenzen relativ schnell veralten, bleiben einmal erworbene persönliche Kompetenzen in der Regel bestehen. Diese umfassen zum Beispiel die Fähigkeit zum zielorientierten Arbeiten oder die grundsätzliche Lernbereitschaft. Beides sollten sich Betriebe zu Nutze machen, um Beschäftigte nach einer Arbeitszeitunterbrechung durch einen strukturierten Wiedereingliederungsprozess schnell an den Betriebsalltag heranzuführen. Denn gerade mit Blick auf den schon heute in vielen Berufen bestehenden Fachkräftemangel rücken Beschäftigte nach Arbeitszeitunterbrechungen mehr denn je in den Fokus von Weiterbildungsverantwortlichen.



Der strukturierte Wiedereinstieg lohnt sich

Von einer strukturierten Wiedereingliederung mit einem passgenauen Weiterbildungsangebot profitieren beide Seiten. Beschäftigten wird der Wiedereinstieg erleichtert und sie finden sich rasch in ihrem Arbeitsfeld zurecht. Mögliche Wissenslücken werden schneller geschlossen und der Arbeitgeber kann früher auf ihre volle Arbeitskraft zurückgreifen. Zudem profitiert er von den Kompetenzen, die Berufsrückkehrer/innen mit in den Betrieb bringen. Viele von ihnen haben in ihrer Auszeit überfachliche informelle Kompetenzen erworben, manche haben sich auch fachlich weitergebildet. Diese Kompetenzen gilt es für den Betrieb sichtbar und nutzbar zu machen.

Es lohnt also, sich als Personalverantwortlicher mit passenden Weiterbildungsmaßnahmen für eine strukturierte Wiedereingliederung zu beschäftigen. Diese bringt neben dem reibungslosen und raschen Wiedereinstieg von Fachkräften auch weitere Vorteile mit sich, wie die folgende Abbildung beispielhaft darstellt.

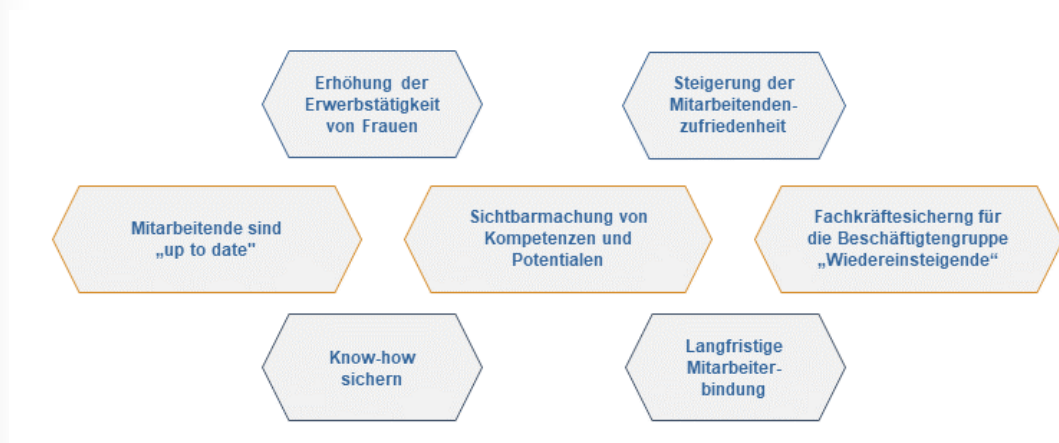


Abbildung 1: Nutzen einer strukturierten Wiedereingliederung



Was gilt es beim Wiedereinstieg zu beachten

Der Wiedereinstieg in das Berufsleben ist nicht als eine Maßnahme zu sehen, die kurz vor der Rückkehr in den Betrieb oder in den ersten Tagen punktuell vollzogen wird. Um die Verbindung und die Identifikation zum jeweiligen Betrieb und das fachspezifische Wissen zu erhalten, sollte die Gestaltung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte vielmehr in drei Phasen erfolgen.

Die Planung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigende sollte bereits **vor der Arbeitsunterbrechung** beginnen. Auch **während der Unterbrechung** sollte der Kontakt nicht abreißen. So sollte Beschäftigten während ihrer Arbeitsunterbrechung der Zugang zu innerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten ermöglicht werden. **Nach der Unterbrechung** sollten sich spätestens in der ersten Woche des Wiedereinstiegs die Beschäftigten und ihre Vorgesetzten über notwendige Weiterbildungsmaßnahmen verständigen. Für einen gelingenden Wiedereinstieg ist es von hoher Bedeutung, dass beide Seiten an einem Strang ziehen und die jeweiligen Interessen des anderen verstehen können.

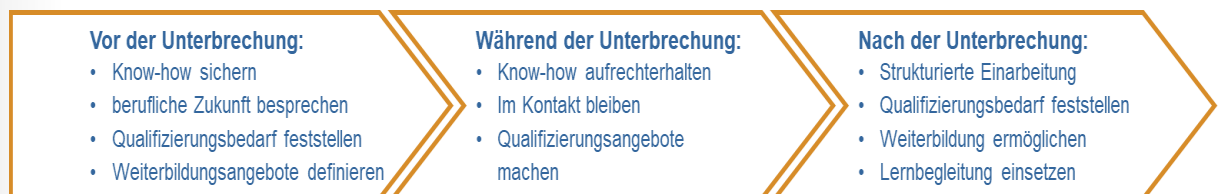


Abbildung 2: Ein gelungener Wiedereinstieg in drei Phasen

Vor der Arbeitsunterbrechung

Bereits bevor die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Arbeitsplatz für eine bestimmte Zeit verlässt, ist es für beide Seiten sehr wichtig, sich darüber auszutauschen, welche Vorstellungen über die Gestaltung der Abwesenheit und des Wiedereinstiegs bestehen.

Es geht darum, Transparenz zu schaffen. Ziel ist es, alle Beteiligten mit den notwendigen Informationen auszustatten. Beispiele sind die Zeit der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, der beabsichtigte Arbeitsstundenumfang bei Berufsrückkehr sowie mögliche zukünftige Tätigkeiten.



Ausgehend davon können Personalverantwortliche und Mitarbeitende im Rahmen eines Qualifizierungsgesprächs nach § 3 des [Tarifvertrags zur Qualifizierung](#) für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (TV Quali) gemeinsam feststellen, welchen notwendigen Qualifizierungsbedarf es beim Wiedereinstieg in den Beruf geben kann. Zudem sollten Personalverantwortliche über Weiterbildungsangebote des Arbeitgebers informieren, die auch während der Zeit der Arbeitszeitunterbrechung genutzt werden können. Dies kann ein finanzieller Zuschuss zu einer beruflichen Weiterbildung sein, die Einladung zu innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen oder der freie Zugang zu Weiterbildungsangeboten im Intranet. Grundsätzlich können ihnen dieselben Angebote gemacht werden, wie anderen Beschäftigten auch. Wichtig ist, dass es sich nur um Angebote handelt. Die Beschäftigten müssen diese während der Arbeitsunterbrechung nicht in Anspruch nehmen. Über den im Gespräch erhobenen Qualifizierungsbedarf und die vereinbarten Maßnahmen wird der Betriebsrat informiert.

Das Gespräch sollte auch dazu genutzt werden, um wichtiges Fach- und Erfahrungswissen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters sichtbar zu machen und das Know-how für den Betrieb zu sichern. Dies kann zum Beispiel durch eine strukturierte Einarbeitung einer Vertretung oder die Erstellung eines Wiki-Eintrags erfolgen.

Zusammenfassung: Was muss vor der Arbeitsunterbrechung beachtet werden?

- **Transparenz über die Pläne herstellen**
- **Möglichen Qualifizierungsbedarf feststellen**
- **Über Weiterbildungsangebote informieren**
- **Know-how für das Unternehmen sichern**

Während der Arbeitsunterbrechung

Während der Abwesenheit ergeben sich unterschiedliche Herausforderungen sowohl für den Betrieb als auch für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter. Die größte Herausforderung für Beschäftigte liegt darin, nicht im Betrieb präsent zu sein. Man bekommt Veränderungen am Arbeitsplatz und die daraus resultierenden Qualifizierungsanforderungen nicht mit.



Die Kolleginnen und Kollegen sollten daher regelmäßig (z. B. durch einen Newsletter, E-Mail oder den regelmäßigen Telefonkontakt mit den direkten Vorgesetzten) über Veränderungen auf dem Laufenden gehalten werden. Auf diesem Weg kann auch über passende Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden. Der regelmäßige Kontakt hilft dabei, die emotionale Bindung an den Betrieb zu erhalten.

„Man lernt nie aus“. Das gilt auch für die Zeit der Abwesenheit. Viele Beschäftigte bilden sich fachlich weiter. Sie lesen Fachzeitschriften, tauschen sich mit Kolleginnen und Kollegen aus oder besuchen Webinare. Hinzu kommen überfachliche Kompetenzen, die im Privatleben erworben werden. Die Arbeitgeber kennen diese Kompetenzen in der Regel nicht, obwohl sie für eine spätere Tätigkeit im Betrieb relevant sein können. Es kann für die Beschäftigten daher sinnvoll und hilfreich sein, diese informell erworbenen Kompetenzen mittels des Instruments [AiKomPass](#) zu erfassen und zu dokumentieren. Mit dem AiKomPass können erworbene Kompetenzen sichtbar gemacht werden. Das Ergebnis kann Grundlage für Gespräche mit dem direkten Vorgesetzten über den nötigen Weiterbildungsbedarf für einen gelingenden Wiedereinstieg im Betrieb sein.

Zusammenfassung: Was muss während der Arbeitsunterbrechung beachtet werden?

- **Know-how aufrechterhalten**
- **Qualifizierungsangebote machen**
- **Emotionale Verbundenheit zum Betrieb stärken**
- **Kontakt halten**

Wiedereinstieg in den Betrieb

Wenn Beschäftigte in den Betrieb zurückkehren, stellt sich die Frage nach der Gestaltung des Wiedereinstiegs. Wie kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter innerhalb kurzer Zeit ihrer/seiner Arbeit wieder in gewohnter Art und Weise nachgehen? Ohne Zweifel bedarf es hierfür einer strukturierten Einarbeitung mithilfe passender Weiterbildungsmaßnahmen.



Voraussetzung ist, dass frühzeitig vor dem Wiedereinstieg durch die Personalverantwortlichen entschieden wird, auf welchen Arbeitsplatz die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zurückkehrt. Es gilt zu überprüfen, inwieweit sich die Tätigkeitsanforderungen für den gewählten Arbeitsplatz verändert haben. Vor dem Wiedereinstieg müssen die Kompetenzanforderungen für den spezifischen Arbeitsplatz definiert werden. Idealerweise werden sie bereits im Vorfeld mit den vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgeglichen. Hieraus ergibt sich der Qualifizierungsbedarf für die ersten Wochen nach dem Wiedereinstieg.

Welche Weiterbildungsmaßnahmen bzw. -methoden eingesetzt werden, hängt maßgeblich von der Art der Tätigkeit, der Dauer der Abwesenheit und der in der Zwischenzeit erworbenen Kompetenzen ab. In Frage kommende Weiterbildungsmaßnahmen reichen von Seminaren externer Bildungsträger, über Blended Learning Formate und Selbstlernprogrammen bis hin zu informellen Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Hospitation bei erfahrenen Kolleginnen und Kollegen oder die [Weiterbildung im Prozess der Arbeit](#)). Die passende Weiterbildungsmaßnahme wird gemeinsam im Rahmen eines persönlichen Qualifizierungsgesprächs spätestens bei der Rückkehr der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters definiert. Es ist ratsam, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Weiterbildung durch eine [Lernbegleitung](#) zu unterstützen.

Die Rückkehr ist jedoch nicht mit der erfolgreichen Weiterbildung abgeschlossen. Um einen nachhaltigen Wiedereinstiegsprozess sicherzustellen, ist es wichtig, dass direkte Vorgesetzte und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ein Folgegespräch vereinbaren. Neben dem Feedback zum Wiedereinstieg dient das Gespräch auch dazu, den im Rahmen des Wiedereinstiegs entdeckten Qualifizierungsbedarf zu benennen und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen zu vereinbaren. Denkbar ist auch, die Beschäftigten zu Verbesserungsvorschlägen zu befragen, da sich der Blick auf Strukturen und Abläufe durch die Abwesenheit verändert. Das Unternehmen kann davon oft profitieren.



Zusammenfassung: Was muss beim Wiedereinstieg beachtet werden?

- **Strukturierte Einarbeitung (Onboarding-Prozess)**
- **Den Qualifizierungsbedarf feststellen**
- **Lernbegleitung einsetzen**
- **Im Dialog bleiben**

Fallstricke

Dieses Mal wollte es Melanie Springer besser machen. Als Sabine Fink ihr mitteilte, dass sie schwanger ist, vereinbarte sie gleich für die Zeit nach der Sommerpause einen Termin mit ihr. Anders als bei einer anderen Mitarbeiterin wollte sie gemeinsam mit Frau Fink genau dokumentieren, an welchen Projekten die IT-Ingenieurin arbeitet. Außerdem wollte sie mit ihr besprechen, wer aus dem Team in ihre Arbeit einbezogen werden kann, um den Wissenstransfer sicherzustellen. Sie wollte ihr die Qualifizierungsangebote des Betriebes während der Elternzeit vorstellen und den Wiedereinstieg besprechen. Es kam anders als geplant. Während der Sommerpause traten Komplikationen in der Schwangerschaft auf und Sabine Fink kam nicht mehr in den Betrieb zurück. Zwar besuchte sie nach der Entbindung ihre Kolleginnen und Kollegen mit dem Neugeborenen, zum Gespräch mit Melanie Springer sollte es aber erst nach dem Wiedereinstieg kommen.

Ein Sabbatical oder ein Auslandseinsatz lassen sich gut planen, die Elternschaft oder die Pflege von Angehörigen leider weniger. Es ist daher ratsam, so früh wie möglich das Gespräch über die Gestaltung der Abwesenheit und den möglichen Wiedereinstieg zu suchen.

Die Elternzeit kann länger dauern als geplant. Und je länger die Elternzeit dauert, desto wichtiger ist es, den Kontakt während der Arbeitsunterbrechung zu halten. Unabhängig von der Auszahlung des Elterngeldes besteht ein Anspruch auf drei Jahre Elternzeit pro Kind. Der Anspruch gilt, bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes, auch für Väter. Das bedeutet, dass beispielsweise im Falle von zwei Kindern ein Elternteil bis zu sechs Jahre aus dem Beruf aussteigen kann und ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz hat. Da sich innerhalb eines so langen Zeitraums die Kompetenzanforderungen sicherlich verändern, gilt es frühzeitig abzuklären, wie für den zukünftigen Arbeitsplatz benötigte Kompetenzen erworben werden können.

Vorteilhaft für den Kompetenzerhalt bzw. -erwerb kann es sein, die Elternzeit in Teilzeit zu nehmen oder sie in bis zu drei Abschnitte aufzuteilen (für Geburten nach dem 1. Juli 2015).



Doch auch bei einer Aufteilung der Elternzeit gilt, dass rechtzeitig vor jedem Zeitabschnitt Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden. Die Anmeldefrist für Elternzeit vor dem dritten Geburtstag beträgt sieben, danach dreizehn Wochen. Wertvolle Zeit, die schnell vorbei ist.

Mit längstens sechs Monaten für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz deutlich kürzer. Die Ankündigungsfrist hierfür beträgt zehn Arbeitstage. Fallen die maximal sechs Monate beispielsweise in eine Zeit der betrieblichen Umstrukturierung gilt auch hier, den Kontakt zu halten.



Gelungener Wiedereinstieg - Checklisten

Aufgrund der Vielzahl von individuellen Fällen gibt es kein Patentrezept zur Gestaltung eines gelungenen Wiedereinstiegs. Die Entwicklung eines Verfahrens zur Unterstützung der direkten Vorgesetzten in ihrer Führungsverantwortung ist aus unserer Sicht jedoch wichtig und notwendig. Unsere Checklisten können als Muster dienen und beinhalten für alle drei Phasen konkrete Maßnahmenvorschläge.

Die angegebenen Zeiten sind als Empfehlungen zu verstehen. Welche Maßnahmen mit welchem zeitlichen Umfang im Betrieb zum Einsatz kommen, hängt ganz von ihren betriebsspezifischen Strukturen, der ausgeübten Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und der Dauer der Abwesenheit ab.

An Regina Brandts erstem Arbeitstag nach der Elternzeit war alles vorbereitet. Sie wurde von einem Kollegen begrüßt, der in den nächsten sechs Monaten ihr Mentor sein sollte und mit dem sie ihr Büro teilte. Im ersten Monat bearbeiteten sie die anliegenden Aufgaben gemeinsam, sodass Regina Brandt einen Einblick in die neuen Arbeitsabläufe in der Abteilung erhielt. Nach ihrem Ausstieg vor drei Jahren hatte sich einiges verändert. Anschließend konnte sie die Aufgaben ohne Probleme alleine erledigen, da sie während der Elternzeit von ihrem Arbeitgeber stets auf dem Laufenden gehalten und zu innerbetrieblichen Weiterbildungen eingeladen wurde. Einen großen Mehrwert hatten für sie die verschiedenen Online-Lernangebote im Intranet, auf die sie vom Heimrechner Zugriff hatte. Diese nutzte sie gerne, wenn ihr Sohn abends im Bett war. Als klar war, dass er einen Kindergartenplatz bekommt, hatte sie frühzeitig mit ihrem Chef Kontakt aufgenommen. Gemeinsam sprachen sie über den Arbeitsplatz, an den Frau Brandt zurückkehren würde und welche Weiterbildungen sie beim Wiedereinstieg unterstützen könnten.



Vor der Arbeitsunterbrechung

Vor der Arbeitszeitunterbrechung gilt es, Transparenz über die gemeinsamen Pläne herzustellen, möglichen Qualifizierungsbedarf festzustellen und über passende Weiterbildungsangebote zu informieren. Zudem liegt es im Interesse des Unternehmens, das Know-how der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu sichern. Wir schlagen folgende Maßnahmen vor:

Rechtzeitige Qualifizierungsgespräche vor der Abwesenheit

Gemeinsam mit der direkten Führungskraft wird sich über die individuellen Ziele, den bevorstehenden Qualifizierungsbedarf und passende Weiterbildungsangebote ausgetauscht. Zu dem Gespräch können auch Kolleginnen oder Kollegen aus der Personalabteilung hinzugezogen werden.

Dauer:

ca. 1
Stunde

Mögliche Inhalte:

- Dauer der Abwesenheit
- Möchte die oder der Beschäftigte an den alten Arbeitsplatz zurückkehren?
- Vorstellungen über die Gestaltung der Abwesenheit
- Information über Weiterbildungsmöglichkeiten während der Abwesenheit

Tipp:

Das Gesprächsergebnis sollte schriftlich festgehalten werden.



Handlungszettel über die bisherige Tätigkeit

Beschäftigte, die den Betrieb verlassen, erstellen einen Handlungszettel über ihre bisherige Tätigkeit. Somit kann ein Teil des Erfahrungswissens festgehalten und dokumentiert werden.

Mögliche Inhalte:

- Wie sehen Ihre täglichen Aufgaben und Tätigkeiten aus?
- Mit welchen Kolleginnen und Kollegen arbeiten Sie regelmäßig zusammen?
- In welchen Arbeitsbereichen treten häufig Probleme auf und wie sind sie in der Vergangenheit damit umgegangen?
- Für wen oder welche Bereiche sind Sie eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner?
- Welche Kompetenzen werden zur Erfüllung Ihrer Aufgaben benötigt?

Tipp:

Eine ausführlichere Version des Handzettels ist ein Übergabehandbuch. In diesem können die oben benannten Inhalte detailliert dokumentiert werden. Hierfür sollten sich die Beschäftigten ca. eine Woche Zeit nehmen.

Dauer:

ca. 1-2
Tage



Mentoring-Programm

Eine weitere Möglichkeit, das Know-how im Betrieb zu sichern, bietet ein Mentoring-Programm.

Beschäftigte, die den Betrieb verlassen, fungieren als Mentorin bzw. Mentor und geben ihr Wissen und Fähigkeiten an ihre Vertretung bzw. Nachfolge weiter. Dies kann durch einen regelmäßigen Austausch erfolgen, durch eine Hospitation oder durch Jobsharing.

Dauer:

ca. 1-2
Tage



Während der Arbeitsunterbrechung

Während der Arbeitsunterbrechung muss es gelingen, das Know-how der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu erhalten. Hierfür ist es wichtig, passende Qualifizierungsangebote zu machen und den Kontakt zu halten. Dies stärkt auch die emotionale Verbundenheit zum Betrieb. Wir schlagen folgende Maßnahmen vor:

Orts- und zeitunabhängiges Lernen	
<p>Der Betrieb sollte Beschäftigten ermöglichen, trotz ihrer Abwesenheit an Weiterbildungen teilzunehmen und sich gegebenenfalls an den Kosten beteiligen.</p> <p><u>Möglichkeiten des orts- und zeitunabhängigen Lernens:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Blended Learning <input checked="" type="checkbox"/> Micro- Learning (Video- Tutorials) <input checked="" type="checkbox"/> Webinare, MOOCs <input checked="" type="checkbox"/> 	<p><u>Dauer:</u></p> <p>während der gesamten Abwesenheit</p>

Beteiligung an der innerbetrieblichen Weiterbildung	
<p>Der Betrieb sollte während der Abwesenheit Kontakt zu den Beschäftigten halten und die Teilnahme an innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen.</p> <p><u>Möglichkeiten zur Kontakterhaltung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Einladung zu Betriebsversammlungen <input checked="" type="checkbox"/> Einladung zu betriebsinternen Weiterbildungen <input checked="" type="checkbox"/> Zugang zu Inhalten des Intranets <input checked="" type="checkbox"/> Einladung zu Fachtagungen <input checked="" type="checkbox"/> Zusendung von Fachzeitschriften <input checked="" type="checkbox"/> persönliche Kontaktaufnahme per E-Mail oder Telefon <input checked="" type="checkbox"/> Patenschaftsprogramme 	<p><u>Dauer:</u></p> <p>während der gesamten Abwesenheit</p>



Nach dem Wiedereinstieg

Ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zurück, muss eine strukturierte Einarbeitung erfolgen und ein möglicher Qualifizierungsbedarf ermittelt werden. Es gilt, im Dialog zu bleiben und gegebenenfalls weitere Qualifizierungsmaßnahmen zur Optimierung des Wiedereinstiegs festzulegen.

Rückkehrgespräch

Durch ein Gespräch direkt nach der Rückkehr in den Betrieb kann der Wiedereinstieg erleichtert werden.

Mögliche Inhalte des Gesprächs:

- Wie ist die Arbeitszeitunterbrechung aus Sicht der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters verlaufen?
- Welche Vorstellungen bestehen über die Rückkehr in den Betrieb?
- Wer kann was tun, damit ein reibungsloser Wiedereinstieg sichergestellt ist? Welcher Qualifizierungsbedarf besteht seitens des Unternehmens und der Beschäftigten? Welche notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen müssen absolviert werden?

Dauer:

ca. 1
Stunde

Feedback-Gespräch

Nach drei Monaten sollte ein erneutes Gespräch stattfinden, um einen gelingenden Wiedereinstieg langfristig sicherzustellen. Aufgrund der gesammelten Erfahrungen kann festgelegt werden, ob zusätzliche Qualifizierungen für die veränderten Tätigkeiten notwendig sind. Entsprechend werden notwendige Maßnahmen vereinbart.

Dauer:

ca. 1
Stunde



Mentoring-Programm

Auch beim Wiedereinstieg bietet sich ein Mentoring-Programm an. Erfahrene Beschäftigte, die während der Arbeitszeitunterbrechung im Betrieb gearbeitet haben, fungieren als Mentorin bzw. Mentor. Sie geben ihr Wissen und ihre Fähigkeiten weiter und erleichtern so den Wiedereinstieg.

Dauer:

In den ersten 6 Monaten nach dem Wiedereinstieg



Überblick über gesetzliche und tarifliche Grundlagen

Die Dauer und die Verteilung von Arbeitszeitunterbrechungen, die aufgrund von Erziehungs- oder Pflegeaufgaben entstehen, sind durch den Gesetzgeber im Elternzeitgesetz und im (Familien)Pflegezeitgesetz geregelt. Auszugsweise werden hier die wichtigsten gesetzlichen Regelungen aufgeführt.

Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetz

§ 15

- (2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes wird für die Elternzeit der Mutter auf die Begrenzung nach den Sätzen 1 und 2 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne der Sätze 1 und 2 überschneiden. [...]
- (3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

§ 16

- (1) Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie
 1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und
 2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen.

Mutterschutzgesetz

§ 3

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. [...]
- (2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). [...]



Pflegezeitgesetz

§ 3

- (1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). [...]

§ 4

- (1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

Tarifvertrag zur Qualifizierung

§ 6.1

Beschäftigte können anstelle des Anspruchs auf Teilzeit gemäß § 5.1. nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit eine einmalige, bis zu 5 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung geltend machen. Nach Bewilligung zur Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien die befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage.

Die Ankündigungsfristen betragen

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten, 3 Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme von über 3 Monaten, 6 Monate vor Beginn der Maßnahme

Beschäftigte haben den Arbeitgeber nach Anmeldung zu einer solchen Qualifizierungsmaßnahme zu informieren. Die Qualifizierungsmaßnahme muss im Grundsatz geeignet sein, voraussichtlich eine dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben.



Weitere Informationen

Gesetzliche Grundlagen

- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz:
www.gesetze-im-internet.de/beeg/index.html
- Mutterschutzgesetz:
www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/
- Pflegezeitgesetz:
www.gesetze-im-internet.de/pflegezgf/

Veröffentlichungen des Bundesfamilienministeriums

- Wiedereinstiegs-Check:
<https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/>
- Leitfaden zum Mutterschutz:
<https://www.bmfsfj.de/blob/jump/94398/mutterschutzgesetz-data.pdf>

Zusätzliche Materialien

- Handlungsempfehlung Vereinbarung von Familie und Beruf des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung:
<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-binden/beruf-und-familie>
- Karrierepfad der Bundesagentur für Arbeit:
<https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/beruflich-wiedereinsteigen>
- Informationen des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg:
<https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/gleichstellung-in-der-wirtschaft/beruflicher-wiedereinstieg/>



Service-Angebot der AgenturQ

Als Teil unseres Beratungsangebots (www.agenturq.de/beratung) unterstützen wir Betriebsräte und Unternehmen in der Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen für einen gelingenden Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sehr gerne kommen wir zu Ihnen in den Betrieb, um über Ihr Anliegen zu sprechen. Für Mitgliedsunternehmen von Südwestmetall ist unsere Beratungsleistung kostenfrei.

Auf unserer Homepage finden Sie unter www.agenturq.de/service wertvolle Informationen zu den Möglichkeiten einer finanziellen Förderung der Weiterbildungsmaßnahmen, wie auch Verweise zu weiteren gesetzlichen Grundlagen mit Weiterbildungsbezug.

Das Instrument AiKomPass zur Sichtbarmachung und Dokumentation informeller Kompetenzen steht Ihnen unter www.aikompass.de zur Verfügung. Einen Leitfaden für die Qualifizierung von Mitarbeitenden für die Lernbegleitung finden Sie in unserem Ideenportal Qualifizierung unter www.ideenportal-qualifizierung.de. Das Konzept zur Weiterbildung im Prozess der Arbeit kann unter www.agenturq.de/konzepte heruntergeladen werden.

Sie möchten mehr erfahren oder haben ein konkretes Anliegen? Dann sprechen Sie uns an. Sie erreichen uns unter der Telefonnummer 0711-3659188-0 oder per Mail an info@agenturq.de.



Notizen

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page.



Den Wiedereinstieg gestalten

Handlungshilfe zur Gestaltung beruflicher Weiterbildung von Berufsrückkehrenden

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.



Den Wiedereinstieg gestalten

Handlungshilfe zur Gestaltung beruflicher Weiterbildung von Berufsrückkehrenden

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.



Impressum

AgenturQ - Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Lindenspürstr. 32

Tel: 0711 - 365 91 88-0

Fax: 0711 - 365 91 88-14

info@agenturq.de

www.agenturq.de

Autoren:

Eva Scheuerlein

Dr. Stefan Baron

Diese aktualisierte und erweiterte Handlungshilfe basiert auf einer ersten Fassung, die maßgeblich von Frau Eva Scheuerlein während ihres Praktikums bei der AgenturQ im März und April 2019 erstellt wurde.

August 2020





**Agentur zur Förderung der beruflichen
Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie
Baden Württemberg e.V.
Stuttgart**

Eine gemeinschaftliche Einrichtung von



Bezirk
Baden-Württemberg

SÜDWESTMETALL

