



elternplan@unternehmen + personalplan@unternehmen

Elternperspektiven in Unternehmen

Elternzeit als Instrument der Personalbindung nutzen!
Mit ElterngeldPlus neue Wege beschreiten
und Fachkräfte halten “

Waltrop, 7. Juni 2018



eltern@unternehmen + personalplan@unternehmen Elternperspektiven in Unternehmen



Begrüßung

Thomas Paschek
Stadt Waltrop, Wirtschaftsförderung

Petra Kersting
Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe





**eltern@unternehmen
+ personalplan@unternehmen
Elternperspektiven in Unternehmen**



Väterperspektiven auf Berufs- und Familienarbeit

Prof. Dr. Carsten Wippermann

Katholische Stiftungshochschule München





**elternplan@unternehmen
+ personalplan@unternehmen**
Elternperspektiven in Unternehmen



Elternzeit als Instrument der Personalbindung!

Vorstellung der Leitfäden: Gemeinsam gestalten & vielseitig profitieren

Regina Held

Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe



Elternzeitbroschüren

Was wollen wir damit erreichen?

Ausgangssituation:

- Eltern sind immer noch nicht ausreichend über die Möglichkeiten informiert. So bedenken sie lange nicht alle möglichen Lösungen.
- Gespräche mit den Arbeitgebenden finden nur selten statt.
- Wenn beide Seiten nicht wissen, was die jeweils andere sich vorstellt, kann es nicht zu guten Lösungen kommen, von denen beide profitieren.

Ziele:

- Eltern sollen besser und partnerschaftlicher planen!
- Unternehmen sollen Gespräche anbieten, mitgestalten!



Entwicklung von Elterngeld

Ziele des BEEG

Welche Ziele verfolgt der Gesetzgeber mit der Weiterentwicklung der Gesetze?

- Mit dem **Elterngeld** werden Eltern finanziell für eine Teil ihrer Erziehungsarbeit und den Wegfall von Einkommen entschädigt.
- Mit den **Partnermonaten** wird der 2. Elternteil motiviert, sich an der Erziehungsarbeit zu beteiligen.
- Mit dem **ElterngeldPlus** werden Eltern motiviert, weniger Auszeiten und eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz zu realisieren. Teilzeitarbeit im Elterngeldbezug erhöht das Familieneinkommen und ermöglicht gleichzeitig eine höhere Ausschöpfung des Elterngeldes.
- Die **Partnerschaftsbonusmonate** belohnen im besonderen Sinne die partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit und Berufstätigkeit. Beide Elternteile werden motiviert, vollzeitnah zu arbeiten und sich die Kinderbetreuung gleichberechtigt zu teilen.

Elternzeit & Personalbindung?

- Elternzeit ist klassischer Weise die Zeit, in der Eltern sich, gesetzlich geregelt, eine Auszeit vom Job nehmen können, um sich um Kinder zu kümmern.
- Für Betriebe ist es oft die Zeit, in der sie auf Fachkräfte verzichten müssen, zeitweise, häufig aber auch langfristig und ganz.
- Die Beschaffung von Vertretungen und Ersatz ist finanziell und fachlich schwierig.
- Aber auch für Eltern ist eine längere komplette Auszeit immer ein berufliches und finanzielles Risiko.
- Beide Seiten sollten ein Interesse daran haben, **Auszeiten kurz** zu halten und **Arbeitszeitreduzierungen gering** zu halten.

Elternzeit & Personalbindung?

- Mit dem Elterngeld hat der Gesetzgeber für einen Teil der Elternzeit einen finanziellen Ausgleich geschaffen. Der Verdienstaufschlag wird mit Elterngeld (Basiselterngeld) für bis zu 14 Monate teilweise (65%) ausgeglichen.
- Im Elterngeldbezug konnten Eltern immer schon Teilzeitarbeiten. Der Verdienst hieraus hat aber den Verlust minimiert und es wurde so gesehen auf Elterngeld „verzichtet“.
- Das **ElterngeldPlus** stellt heute eine Variante dar, die dieses „Dilemma“ zum großen Teil überwindet. Eltern haben nun die Möglichkeit mit der Variante ElterngeldPlus frühzeitig eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit wieder aufzunehmen, weniger Verlust hinzunehmen und den Elterngeldbezug noch zu verlängern.
- Mit den **Bonusmonaten** hat der Gesetzgeber zusätzlich eine Möglichkeit geschaffen, eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit und Berufstätigkeit, wie es sich viele junge Familien wünschen, zu honorieren.
- **Geben Sie Ihren beschäftigten Eltern die Chance, beides zu nutzen und profitieren selbst davon!**

Elternzeit & Personalbindung?

- Auch darüber hinaus ist es empfehlenswert, Eltern in der Elternzeit mit guten **Teilzeitangeboten** „zurück zu holen“, auch wenn das Elterngeld in der einen oder anderen Form verbraucht ist.
- Eltern sollten die Chance bekommen, Teilzeit in der Elternzeit zu testen, bestenfalls in steigendem Umfang: mit 15 oder 20 Stunden beginnend, auf 25 bis 30 Stunden gehen und mit Ablauf der Elternzeit entscheiden, wie langfristig Vereinbarkeit gut gelingen und eine Tätigkeit erfolgreich ausgeführt werden kann.
- Selbstverständlich müssen die Varianten betrieblich realisierbar sein. Die Tätigkeit muss es zulassen und der Betrieb muss es gestalten können.

Elternzeit: Der Rahmen, der Anspruch auf Elternzeit pro Elternteil beträgt 3 Jahre pro Kind. Diese Zeit kann von beiden Elternteilen gleichzeitig oder abwechselnd von der Geburt bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres genommen werden. Während der Elternzeit stehen Eltern im Kündigungsschutz.

Elternzeit wird weit überwiegend in den ersten 3 Lebensjahren der Kinder in Anspruch genommen. Sie darf mittlerweile in 3 Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber können Sie auch mehrere Abschnitte akzeptieren.

Eltern müssen sich für die ersten 2 Jahre der Elternzeit verbindlich äußern, d.h. wenn sie z.B. zunächst nur ein Jahr Elternzeit verlangen, können Sie davon ausgehen, dass sie nach Ablauf eines Jahres an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Basiselterngeld: Einem Elternteil stehen mindestens 2 und maximal 12 Monate Basiselterngeld zur Verfügung.

Partnermonate: Wenn beide Elternteile Elterngeld in Anspruch nehmen, erhöht sich der Anspruch auf 14 Monate, man spricht von 2 Partner-monaten. Eltern können diesen Anspruch (bis auf 2 Monate im Mutterschutz) beliebig verteilen. Alleinerziehende haben ebenfalls ein Anrecht auf insgesamt 14 Monate.

Höhe: Das Elterngeld berechnet sich nach dem Verdienstausschlag, der sich aus der Differenz des Verdienstes vor der Geburt und dem Verdienst im Elterngeldbezug ergibt. Dieser Verlust wird mit 65% ausgeglichen, bei Verdiensten unterhalb von 1240 € erhöht sich der Elterngeldanspruch und oberhalb von 2770 € bleibt er bei 1800 €. Mehrlingsgeburten erhöhen den Betrag um 300 € pro Kind und für ältere Geschwister wird unter bestimmten Bedingungen ebenfalls ein Bonus bezahlt.

ElterngeldPlus: Der Umstand, dass **Verdienste parallel zum Elterngeldbezug** zu einer unmittelbaren Kürzung führen, hat zur Entwicklung des ElterngeldPlus geführt. Das ElterngeldPlus wird zunächst genau so berechnet wie das Basiselterngeld, wird monatlich bis zur Grenze von 50% des zustehenden Basiselterngeldes ausgezahlt, wird aber für die doppelte Laufzeit gezahlt. Aus einem Basiselterngeldmonat werden so zwei ElterngeldPlusmonate und in der Regel ergibt sich daraus eine deutlich höhere Ausschöpfung.

Eine Teilzeittätigkeit während des Elterngeldbezuges wird so erheblich attraktiver!

Mehr **Flexibilität:** mit 2 Monaten Teilzeit und ElterngeldPlus statt einem Monat komplette Auszeit mit Basiselterngeld gibt es mehr Gestaltungsmöglichkeiten. Innerhalb von 2 Monaten können so Arbeitszeiten und Auszeiten flexibler gestaltet werden.

ElterngeldPlus Beispiele:



Nettoeinkommen vor der Geburt des Kindes: 2.000,00 €/Monat
 Voller Elterngeldanspruch: 1.300,00 €/Monat (=65% von 2.000 €)
 Summe maximales Elterngeld: 15.600,00 € (=12 x 1.300 €)

Betrachtung 3. bis 12. Lebensmonat, 1. und 2. Lebensmonat für die Mutter im Mutterschutz immer Basiselterngeld
 13.000,00 € maximales Elterngeld im Betrachtungszeitraum ohne Berufstätigkeit

Teilzeit 50%	
Basiselterngeld	ElterngeldPlus
Nettoeinkommen nach der Geburt des Kindes durch Teilzeit, 50% 1.400,00 €/Monat	
Einkommenswegfall 600,00 €/Monat	
Basiselterngeld 390,00 €/Monat (=65% von 600 €)	ElterngeldPlus 390,00 €/Monat (=65% von 600 €)
Monatliches Gesamteinkommen 1.790 € (=1.400 € + 390 €)	Monatliches Gesamteinkommen 1.790 € (=1.400 € + 390 €)
Summe Basiselterngeld für max. 10 Monate 3.900 € (=10 x 390 €)	Summe ElterngeldPlus für max. 20 Monate 7.800 € (=20 x 390 €)

**Das Plus
3.900 €**



Nettoeinkommen vor der Geburt des Kindes: 2.500,00 €/Monat
 Voller Elterngeldanspruch: 1.625,00 €/Monat (=65% von 2.500 €)
 Summe maximales Elterngeld: 19.500,00 € (=12 x 1.625 €)

Betrachtung 3. bis 12. Lebensmonat, 1. und 2. Lebensmonat für die Mutter im Mutterschutz immer Basiselterngeld
 16.250,00 € maximales Elterngeld im Betrachtungszeitraum ohne Berufstätigkeit

Teilzeit 40%	
Basiselterngeld	ElterngeldPlus
Nettoeinkommen nach der Geburt des Kindes durch Teilzeit, 40% 1.000,00 €/Monat	
Einkommenswegfall 1.500,00 €/Monat	
Basiselterngeld 975,00 €/Monat (=65% von 1.500 €)	ElterngeldPlus 812,50 €/Monat (=65% von 1.500 € wären 975 €, jedoch max. 50% von 1625 €)
Monatliches Gesamteinkommen 1.975 € (=1.000 € + 975 €)	Monatliches Gesamteinkommen 1.812,50 € (=1.000 € + 812,50 €)
Summe Basiselterngeld für max. 10 Monate 9.750 € (=10 x 975 €)	Summe ElterngeldPlus für max. 20 Monate 16.250 € (=20 x 812,50 €)

**Das Plus
6.500 €**

Partnerschaftsbonusmonate: Wenn beide Elternteile es während des Elterngeldbezuges schaffen, 4 Monate parallel, im Zeitkorridor von 25 bis 30 Stunden zu arbeiten, werden sie mit 2 x 4, also 8 Monaten zusätzlichem ElterngeldPlus belohnt.

Die Partnerschaftsbonusmonate können an jeder Stelle des Elterngeldbezuges eingebaut werden.

Alleinerziehende haben einen Anspruch auf den Bonus, wenn sie die Bedingungen einhalten.

Beispiele der Gestaltung

Geburtstag des Kindes:

Basiselterngehd
 ElterngeldPlus
 Partnerschaftsbonus

Elternzeit mit Teilzeit
 Elternzeit ohne Einkommen

Monat

Lebensmonate

Elternteil 1											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Lebensmonate

Elternteil 2											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Beispiele der Gestaltung



Der häufige Fall:
 1 Jahr Auszeit mit
 Basiselterngeld für
 die Mutter, und
 2 Partnermonate für
 den Vater.

		Elternteil 1											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

		Elternteil 2											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36



		Elternteil 2											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Beispiele der Gestaltung



Früher in den Beruf zurück und Partnerschaftsbonus

Elternteil 1

Lebensmonate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Elternteil 2

Lebensmonate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36



Partnerschaftliche Aufteilung: Eltern wechseln sich ab

Elternteil 1

Lebensmonate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Elternteil 2

Lebensmonate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36



Beispiele der Gestaltung



Gemeinsam & gleichberechtigt

Elternteil 1

Lebensmonate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Elternteil 2

Lebensmonate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Beispiele der Gestaltung

Alleinerziehende

Elternteil 1

Lebensmonate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Elternteil 1

Lebensmonate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Elternteil 1

Lebensmonate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Elternteil 1

Lebensmonate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36



Elternzeitbroschüren



1. Eine Handreichung für Unternehmen der Emscher-Lippe-Region

2. Eine Handreichung für berufstätige werdende Eltern in Unternehmen der Emscher-Lippe-Region



Berufliche Planung: Checklisten Arbeitszeit & -organisation

Teilzeit während der Elternzeit

Entscheidet sich der/die Beschäftigte in der Elternzeit bereits wieder in Teilzeit zu arbeiten, ist zu überlegen, wie die Tätigkeit der/des Beschäftigten gestaltet werden kann.

Fragen	Notizen										
<p>Wie viel kann oder möchte der/die Beschäftigte arbeiten?</p> <input type="checkbox"/> regelmäßig, Stunden am Tag <input type="checkbox"/> Tage in der Woche, Stunden pro Woche <input type="checkbox"/> Tage im Monat, Stunden pro Monat	<p>Plan für Auszeiten, Reduzierung auf Teilzeit sowie Übergaben Zusammenfassend können Sie und Ihr/e Arbeitnehmende/r über die folgenden Fragen und Aufgaben die Aus- und Arbeitszeiten sowie Übergaben verantwortungsvoll planen.</p>										
<p>Wann möchte der/die Beschäftigte arbeiten?</p> <input type="checkbox"/> vormittags <input type="checkbox"/> nachmittags <input type="checkbox"/> ganze Tage <input type="checkbox"/> zu Stoßzeiten	<table border="1"> <thead> <tr> <th style="background-color: #4a7c96; color: white;">Fragen</th> <th style="background-color: #0070c0; color: white;">Notizen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Welche Tätigkeiten bzw. Verantwortungen umfasst die Aufgabe? Es ist sinnvoll, eine Tätigkeitsbeschreibung mit zeitlichen Zuordnungen zu erstellen.</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Was könnten andere grundsätzlich/vorübergehend übernehmen?</p> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Wie lassen sich die Aufgaben strukturieren? Konzepte / Koordination / Organisation / Akquisition / Meetings / Telefonate / Dienstreisen / Kundenkontakte</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Kann der/die Beschäftigte alternative Aufgaben grundsätzlich oder vorübergehend übernehmen, die ihren/seinen Arbeitsbedingungen entsprechen?</p> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Welche Aufgaben und Verantwortungen kann oder möchte der/die Beschäftigte weiterführen?</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Kann der Arbeitsplatz und die Arbeitszeit mit einem/r Kollegen/-in geteilt werden (Jobsharing)?</p> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Welche Anfahrtszeiten muss der/die Beschäftigte einrechnen? Welcher Arbeitsort ist möglich?</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Welche Aufgaben ließen sich auslagern und über mobiles Arbeiten erledigen?</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Fragen	Notizen	<p>Welche Tätigkeiten bzw. Verantwortungen umfasst die Aufgabe? Es ist sinnvoll, eine Tätigkeitsbeschreibung mit zeitlichen Zuordnungen zu erstellen.</p>	<p>Was könnten andere grundsätzlich/vorübergehend übernehmen?</p>	<p>Wie lassen sich die Aufgaben strukturieren? Konzepte / Koordination / Organisation / Akquisition / Meetings / Telefonate / Dienstreisen / Kundenkontakte</p>	<p>Kann der/die Beschäftigte alternative Aufgaben grundsätzlich oder vorübergehend übernehmen, die ihren/seinen Arbeitsbedingungen entsprechen?</p>	<p>Welche Aufgaben und Verantwortungen kann oder möchte der/die Beschäftigte weiterführen?</p>	<p>Kann der Arbeitsplatz und die Arbeitszeit mit einem/r Kollegen/-in geteilt werden (Jobsharing)?</p>	<p>Welche Anfahrtszeiten muss der/die Beschäftigte einrechnen? Welcher Arbeitsort ist möglich?</p>	<p>Welche Aufgaben ließen sich auslagern und über mobiles Arbeiten erledigen?</p>
Fragen	Notizen										
<p>Welche Tätigkeiten bzw. Verantwortungen umfasst die Aufgabe? Es ist sinnvoll, eine Tätigkeitsbeschreibung mit zeitlichen Zuordnungen zu erstellen.</p>	<p>Was könnten andere grundsätzlich/vorübergehend übernehmen?</p>										
<p>Wie lassen sich die Aufgaben strukturieren? Konzepte / Koordination / Organisation / Akquisition / Meetings / Telefonate / Dienstreisen / Kundenkontakte</p>	<p>Kann der/die Beschäftigte alternative Aufgaben grundsätzlich oder vorübergehend übernehmen, die ihren/seinen Arbeitsbedingungen entsprechen?</p>										
<p>Welche Aufgaben und Verantwortungen kann oder möchte der/die Beschäftigte weiterführen?</p>	<p>Kann der Arbeitsplatz und die Arbeitszeit mit einem/r Kollegen/-in geteilt werden (Jobsharing)?</p>										
<p>Welche Anfahrtszeiten muss der/die Beschäftigte einrechnen? Welcher Arbeitsort ist möglich?</p>	<p>Welche Aufgaben ließen sich auslagern und über mobiles Arbeiten erledigen?</p>										
<p>Braucht der/die Beschäftigte eher geregelte oder flexible Arbeitszeiten? Welche Bedingungen bestimmen die Arbeitszeiten?</p>											
<p>Kann oder möchte der/die Beschäftigte</p> <input type="checkbox"/> in den Abendstunden <input type="checkbox"/> am Wochenende arbeiten?											



- Vertrauenskultur ist Voraussetzung!
- Nehmen Sie Stellung zu Elternzeit und Vereinbarkeit.
- Informieren Sie über gesetzliche Regelungen, vor allem aber über die eigene Praxis.
- Bieten Sie Gespräche, die gemeinsame Planung, offensiv an.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Ihre Fragen bitte!

Dipl.-Ing. Regina Held

Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe

Erinstraße 6, 44575 Castrop-Rauxel, 02305 / 92150-14, held@zfbt.de

Unternehmen im Dialog

- Sandra Blei, Jobcenter Gelsenkirchen
- Bettina Dembski, Sparkasse Vest Recklinghausen
- Michael Gundlach, Sparkasse Vest Recklinghausen
- Daniela Skrybeck, Praxis Watanabe Herten

Moderation: Beate Molsich, Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe



eltern@unternehmen + personalplan@unternehmen Elternperspektiven in Unternehmen



Austausch mit Imbiss

