



# jobpoint basic

Ein Projekt der PMP Projekt Management Partner GmbH im Auftrag der Stadt Leipzig,  
Amt für Stadterneuerung  
und Wohnungsbauförderung (ASW) - ESF gefördert



Europäische Union

Europa fördert Sachsen.

ESF

Europäischer Sozialfonds



# Viel fordern, (zu) wenig beitragen!

*„Warum tragen Arbeitgeber kaum etwas dazu bei, den beruflichen Wiedereinstieg nach Eltern- oder Erkrankungszeit für Arbeitnehmer zu fördern?“*



# Nach der Elternzeit. Die Situation:

Wer nimmt heute Elternzeit?

- Mit über 90% liegt der Löwenanteil weiter bei den Frauen. Die meisten nehmen 12 Monate. Männer nehmen 2-4 Monate, aus Angst um ihre Karriere.
- Wer 12 Monate aus dem Job raus ist, hat es häufig – trotz Fachkräftemangel, schwer, dort anzuknüpfen, wo er aufgehört hat.

# Nach der Elternzeit. Die Situation:

- Vor allem für gut ausgebildete Frauen schwierig, deren Karrierewege oft den männlichen angepasst waren.
- Wiedereinstieg nicht optimal gehandhabt: Teilzeit-Stellen in Führungspositionen werden selten angeboten. Mütter bleiben auf Stellen kleben, für die sie überqualifiziert sind.



# Es braucht einen Wandel der Unternehmenskultur!

- Rund zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter in Deutschland arbeiten Teilzeit. Viele würden gerne die Arbeitszeit aufstocken – aber die Arbeitgeber bieten überwiegend nur klassische Halbtagsstellen an.
- Finanzielles Desaster und weniger anspruchsvolle Tätigkeiten: Teilzeit-Mitarbeiterinnen werden seltener in große Projekte eingebunden, haben weniger Chancen auf Weiterbildungen oder Karrieresprünge. Zudem werden Ihre Leistungen häufig schlechter beurteilt.

# Es braucht einen Wandel der Unternehmenskultur!

- Unternehmen müssen flexible Arbeitszeitmodelle anbieten – für Männer und für Frauen.
- Es braucht vollzeitnahe Stellen, die ein Auskommen ermöglichen und nicht dazu führen, dass aus ehemals engagierten Mitarbeiter\*Innen frustrierte Teilzeitler werden.
- Familienfreundlichkeit ist für viele Arbeitnehmer ein entscheidendes Kriterium für die Wahl des Arbeitgebers. Arbeitgeber können sich ein Versäumnis an dieser Stelle schlichtweg nicht mehr leisten.

# Ungenutzte Potentiale:

Qualitäten von Wiedereinsteiger\*Innen:

- haben nach Familienphase an Persönlichkeit, Lebenserfahrung gewonnen
- sind reflektierter
- können besser mit Druck umgehen und sich ihre Zeit einteilen (Familienmanagement)

# Familienfreundliche Unternehmen – eine Mär?

- Offiziell schreiben sich immer mehr deutsche Konzerne das Thema Familienfreundlichkeit auf die Fahnen. Doch häufig schätzen die Unternehmen Ihre Angebote familienfreundlicher ein, als ihre Beschäftigten.
- So meinen 83% der Personalverantwortlichen und Geschäftsleitungen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Unternehmen eine Selbstverständlichkeit sei, während nur 60% der Beschäftigten diese Einschätzung teilen.

# Familienfreundliche Unternehmen – eine Mär?

Zentrale Ergebnisse Unternehmermonitor (im Auftrag des Bundesfamilienministeriums):

- Personalverantwortliche unterschätzen die Bedeutung familienfreundlicher Angebote für Beschäftigte. Nur 43% glauben, dass dies für Personen ohne akute Betreuungspflichten wichtig ist, während 81% der Beschäftigten dies als wichtig erachten.
- Führung ist der entscheidende Erfolgsfaktor für eine gelebte familienfreundliche Unternehmenskultur: Wo männliche Führungskräfte selbst Elternzeit in Anspruch nehmen, ist der Anteil der männlichen Beschäftigten in Elternzeit mit 16% fünfmal so hoch wie in Unternehmen ohne Führungskräftevorbilder.

# Familienfreundlichkeit erhöhen:

- Berufliche Wiedereinsteiger\*Innen werden als potentielle Fachkräfte wahrgenommen
- Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (Eingliederungszuschüsse) sind bekannt
- Berufliche Wiedereinsteiger\*Innen werden als potentielle Fachkräfte nachgefragt (zum Beispiel beim Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur)
- Fragebogen „Familienfreundlichkeit“  
<http://www.berufundfamilie-index.de/Fragen>

# Lösungsansatz – Wiedereinstieg gestalten:

- Rückkehrgespräche vor dem Arbeitsbeginn
- Wiedereinstiegsgespräche: Ziele vereinbaren
- Einarbeitungsphase planen und umsetzen
- Patenschaften/Mentoring für den beruflichen Wiedereinstieg
- Familienbewusste Maßnahmen

# Lösungsansatz –Arbeitszeitgestaltung:

- Individuelle, flexible Pausenregelungen möglich
- Urlaubsplanung: Beschäftigte mit Kindern können vorrangig in den Ferien Urlaub nehmen
- Sonderurlaub: unbezahlte Freistellung aus familiären Gründen möglich

# Lösungsansatz – Flexible

## Arbeitszeitmodelle & digitale Vereinbarkeit

- Teilzeitmodelle für Beschäftigte mit Führungsaufgaben
- Job-Sharing: Beschäftigte teilen sich einen Arbeitsplatz bzw. Aufgabenbereich im Team
- Teilzeitausbildungsplätze
- Im Schichtbetrieb: Berücksichtigung von familiären Bedarfen bei der Schichteinteilung
- Telearbeit/Homeoffice/mobile Arbeitsplätze
- Teamarbeit: Definierte Tätigkeitsbereiche organisieren die Teams eigenverantwortlich

# Lösungsansatz – Kinderbetreuung:

- Eltern-Kind-Arbeitszimmer oder Spielzimmer/Spielecke als Notmaßnahme bei kurzfristigen Betreuungsbedarfen
- Regelmäßige betrieblich unterstützte Kinderbetreuungsangebote (Belegplätze, eigene Betriebs-Kita, Kooperationen mit Kindertagespflegepersonen, Randzeitenbetreuung)
- Punktuelle betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (Ferienbetreuung, Notfallbetreuung)
- Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen
- Kinderbetreuungszuschuss

# Lösungsansatz – sonstige:

- Betriebskantine: Mahlzeiten können auch für Familienangehörige mitgenommen werden
- Haushaltsservice (zum Beispiel Wäschereinigung, Gutscheine für Haushaltsnahe Dienstleistungen)
- Werkswohnungen oder Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Finanzielle Zuwendung oder Urlaubstage bei Heirat, Geburt und anderen Familienereignissen
- Betriebliche Altersvorsorge

# Nach (längerer) Erkrankung.

## Die Situation:

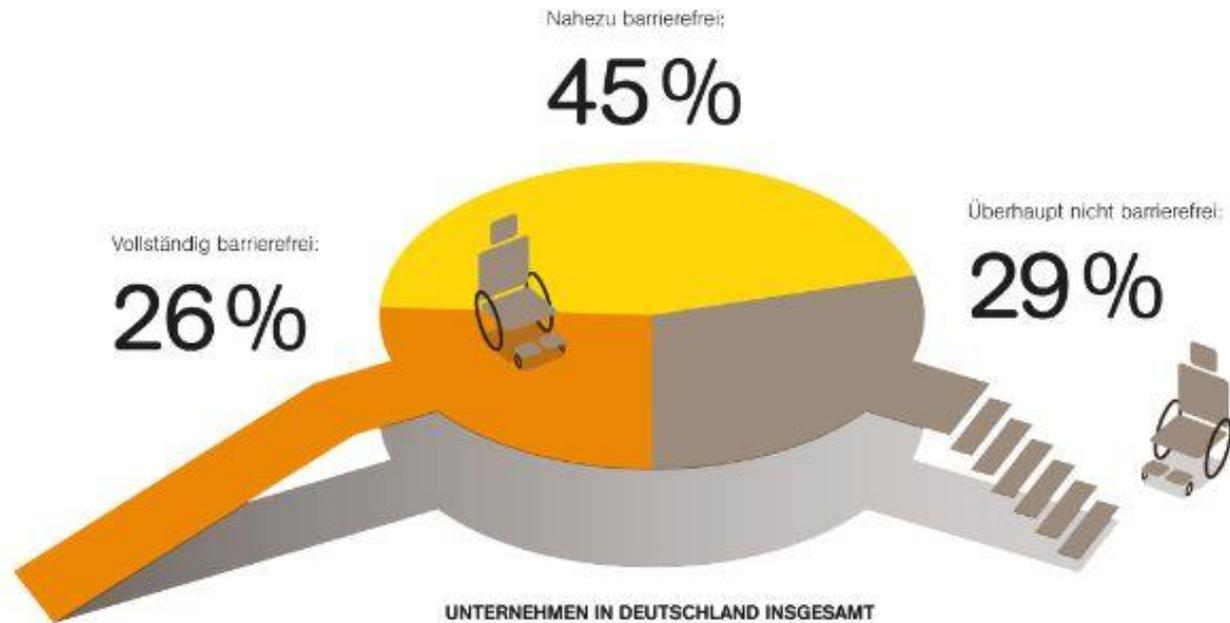
- Arbeitslosen mit gesundheitlichen Handicaps - Schwerbehinderten - gelingt es seltener als nicht-schwerbehinderten, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen.
- Die Dynamik der Arbeitslosigkeit ist – auch in der mittleren Altersgruppe zwischen 25 und 55 Jahren – bei schwerbehinderten Arbeitslosen deutlich geringer als bei nicht-schwerbehinderten. Die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen sind daher deutlich höher.
- Die meisten Schwerbehinderten arbeiten im Öffentlichen Dienst.

# Umgang mit Behinderung/ chronischer Erkrankung in Unternehmen:

- Im alltäglichen Verständnis bei Arbeitgeber\*Innen werden mit Behinderungen vor allem Sinnesbehinderungen (Blindheit, Gehörlosigkeit), Körperbehinderungen (wie Spastik, Rollstuhlbenutzung) und geistige Behinderungen assoziiert.
- Mit dieser Zuordnung sind im Alltag/ in der Arbeitswelt häufig Unterstellungen von Defiziten verbunden, die sich auf mangelnde Leistungs- und Belastungsfähigkeit sowie mangelnde Qualifikationen beziehen.
- Hinzu kommen auch Wissenslücken über spezifische Unterstützungsmaßnahmen, wie etwa die Unterstützte Beschäftigung oder das Persönliche Budget für Arbeit.

# Umgang mit Behinderung/ chronischer Erkrankung in Unternehmen:

- Keine Seltenheit: Befürchtungen hinsichtlich möglicher Irritationen im Betriebsablauf/ vermuteter Konflikte mit nichtbehinderten Beschäftigten.
- Blick auf Potentiale/ Beschäftigungsmöglichkeiten oder die Motivation und Leistungsfähigkeit behinderter Beschäftigter liegt nur bei Unternehmen vor, die bereits (schwer-)behinderte Personen beschäftigen.
- Allgemein ist eine kompetenzorientierte und ausdrücklich auf Inklusion zielende Perspektive im Blick auf Menschen mit Behinderungen die Ausnahme.



**BARRIEREFREIE UNTERNEHMEN** sind in Deutschland noch keine Selbstverständlichkeit.  
Am besten ist die Lage im öffentlichen Sektor. \*Angaben in Prozent (an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“)



# jobpoint basic

Kontakt: Mareike Garbe (Projektleitung/ Jobcoach)

Karl-Heine-Str. 54, 04229 Leipzig

Fon: 0341 – 33756033

Mail: [mareike.garbe@hilfe-auf-den-punkt.de](mailto:mareike.garbe@hilfe-auf-den-punkt.de)



Europäische Union

Europa fördert Sachsen.

ESF

Europäischer Sozialfonds

