

Erfolgreicher Wiedereinstieg nach der Elternkarenz

Strategien zu "Beruf & Familie", um Fachkräfte zu sichern

[Talente erkennen und Skills ausbauen](#) | [Jobangebote und Skills matchen](#) | [Beruf und Privatleben in Balance halten](#) | [Länger gesund durchs Arbeitsleben](#) | [Von internationalen Talenten profitieren](#)

Der Wiedereinstieg nach der Karenz ist sowohl für Fachkräfte als auch für Unternehmen eine wichtige Phase. Je besser der Kontakt zwischen Unternehmen und Fachkraft während der Karenzzeit ist, desto erfolgreicher wird auch der Wiedereinstieg verlaufen.

Noch bevor jemand aus der Belegschaft in Karenz geht, sollten Sie die Vorgangsweise für einen regelmäßigen Informationsaustausch gemeinsam absprechen und planen. Das bereitet die Basis für einen erfolgreichen Wiedereinstieg.

So halten Sie Kontakt:

- Zusendung von betriebsinternen Informationen und Neuerungen
- Teilnahme an betriebsinternen Veranstaltungen, Weiterbildungsangeboten, Betriebsausflügen
- Aushilfs- und Vertretungsmöglichkeit (zB bei Urlauben etc.)
- Möglichkeit, bestimmte Tätigkeiten zu übernehmen
- regelmäßige Treffen und Gespräche

Idealerweise etablieren Sie in Ihrem Unternehmen Kommunikations- und Kontaktstandards mit werdenden Müttern und Vätern. Auch Führungskräfte sollten über die Wichtigkeit des Kontakthaltens Bescheid wissen. Hilfreich kann zB ein Leitfaden für die formalen Gespräche mit schwangeren Mitarbeiterinnen sowie eine Karenz-Infomappe mit wichtigen Informationen, Ansprechpersonen und Links sein.

Ebenfalls wichtig: Klären Sie rechtzeitig die Frage der Karenzvertretung und organisieren Sie eine entsprechende Einschulung - dafür gibt es attraktive Förderungen (siehe unten).

Quelle: [Handbuch „Vereinbarkeit Familie und Beruf“](#).

Wiedereinstieg = „Dequalifikation“?

Immer wieder hört man, dass Fachkräfte in der Zeit der Kinderbetreuung beruflich relevante Kompetenzen verlieren. Übersehen wird, dass in der Familienarbeit Fähigkeiten trainiert werden, die als „soft skills“ in der Arbeitswelt immer wichtiger werden:

- Entscheidungsverhalten & Eigeninitiative
- Flexibilität
- Teamarbeit & Einfühlungsvermögen
- Konfliktlösungsfähigkeit & Durchsetzungskraft
- Prioritätensetzung

Beispiele, die zeigen, dass Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger mit einem erweiterten Kompetenzprofil zurückkommen, lesen Sie im [Handbuch „Vereinbarkeit Familie und Beruf“](#).

Das sind Erfolgsfaktoren beim Wiedereinstieg:

- Je kürzer die Karenz gedauert hat, desto einfacher gestaltet sich der Wiedereinstieg.
- Die karenzierte Fachkraft wird regelmäßig über Neuerungen und Entwicklungen im Unternehmen am Laufenden gehalten (z.B. per E-Mail-Newsletter, Intranet-Zugang, regelmäßige Telefonate), nimmt an Unternehmensveranstaltungen teil (z.B. Ausflüge, Präsentationen, Firmenfeiern), kann die Weiterbildungsangebote nutzen (z.B. e-Learning, Seminare), wobei abzuklären ist, ob dies im konkreten Fall als Arbeitsleistung gilt.
- Arbeitskräfte in Karenz können sich an eine fixe Ansprechperson im Unternehmen wenden.
- Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung.
- Der Kontakt zwischen Fachkraft und Unternehmen wird im Karenzverlauf immer enger.
- Karenzierte Beschäftigte werden beim Wiedereinstieg offiziell empfangen.
- In der Anfangsphase steht der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine Ansprechperson zur Verfügung.

Quelle: [Handbuch „Vereinbarkeit Familie und Beruf“](#).

Besteht ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit?

Personen, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Jahre gedauert hat, und die in einem Betrieb tätig sind, der regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschäftigt, haben, einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Dieser besteht längstens bis zum 7. Geburtstag oder einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes. Elternteilzeit können auch Pflege- und Adoptiveltern in Anspruch nehmen. Ein Anspruch auf Elternteilzeit kann darüber hinaus in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung laut Arbeitsverfassungsgesetz geschaffen werden.

Lesen Sie mehr zur [Elternteilzeit](#). Mehr dazu erfahren Sie auch im [Handbuch „Vereinbarkeit Familie und Beruf“](#).

AMS Förderungen

Wenden Sie sich bitte vorab an Ihre zuständige AMS-Geschäftsstelle. Auf eine Förderung durch das AMS besteht kein Rechtsanspruch.

Folgende Förderungen kommen in Frage:

- [Förderung von Ersatzkräften während Elternteilzeitkarenz](#): Gefördert wird die Beschäftigung einer beim Arbeitsmarktservice vorgemerkten Person,
 - die als Ersatz für eine Arbeitskraft in Elternteilzeit aufgenommen wird,
 - die mindestens ein Monat beschäftigungslos ist und
 - mit der ein schriftlicher Dienstvertrag abgeschlossen wird.
- [Qualifizierungsförderung für Beschäftigte](#): Durch diese Förderung sollen berufliche Chancen abgesichert werden. Zu den Zielgruppen gehören unter anderem beschäftigte Personen mit höchstens Lehrabschluss bzw. Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule. Die Qualifizierungsförderung soll ihnen den Wiedereinstieg nach einer familiär bedingten Berufsunterbrechung erleichtern, die Förderung ist grundsätzlich auch während der Karenz möglich.

Das AMS berät auch im Rahmen der [Impulsberatung](#) bei der Planung der betrieblichen Weiterbildung.

Quelle: [Handbuch „Vereinbarkeit Familie und Beruf“](#)

Stand: 20.11.2019