

CHECKLISTE ELTERNKARENZ

Je besser die Babypause und der Wiedereinstieg geplant werden, umso besser ist dies auch für das Unternehmen.

Dabei geht es neben der notwendigen Sensibilisierung und den strukturierten Mitarbeiterinnengesprächen/Mitarbeitergesprächen (siehe Beispiele Gesprächsleitfäden) auch um das Know-how über die rechtlichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten.

Jedenfalls ist es wichtig, dass die damit verbundenen Herausforderungen zwischen der schwangeren Mitarbeiterin bzw. dem werdenden Vater und dem Unternehmen offen angesprochen werden, was eine wichtige Basis für die Planung des Aus- und Wiedereinstiegs ist. Dabei ist es auch von großer Bedeutung, die Vorstellungen und Wünsche der schwangeren Arbeitnehmerin bzw. des werdenden Vaters zu erörtern.

Folgende Fragen sind zu klären:

- Will die werdende Mutter bzw. der werdende Vater wieder im Unternehmen tätig sein?
Wenn ja:
 - Wie lange will sie bzw. er in Karenz bleiben?
 - Gibt es den Wunsch nach Elternteilzeit?
 - Welche Ersatzlösung gibt es für das Unternehmen während der Karenz? Ist es notwendig, eine Ersatzkraft einzustellen oder kann die Übergangszeit durch arbeitsorganisato-

rische Maßnahmen gelöst werden?

- Wie hält man mit dem/der karenzierten Mitarbeiter/in Kontakt, damit diese/r auf dem Laufenden bleibt und der Wiedereinstieg erleichtert wird?
- Welche Möglichkeiten gibt es, dass der/die Mitarbeiter/in während der Karenz in einem bestimmten Umfang Tätigkeiten und Aufträge erledigen kann?

Folgende Punkte sind für eine gelungene Planung und Gestaltung der Elternkarenz zu beachten:

- Mindest- und Maximaldauer der Karenz (mind. drei Monate, max. bis zum 24. Lebensmonat des Kindes)
- mögliche Teilung bzw. Wechsel zwischen den Eltern (max. zweimal möglich)
- Kündigungsschutz während der Karenz
- Verlängerungsmöglichkeit der Karenz (bei Nicht-Ausschöpfen des Höchstmaßes der Karenz)
- Möglichkeit der Aufschiebung von drei Monaten zum späteren Verbrauch