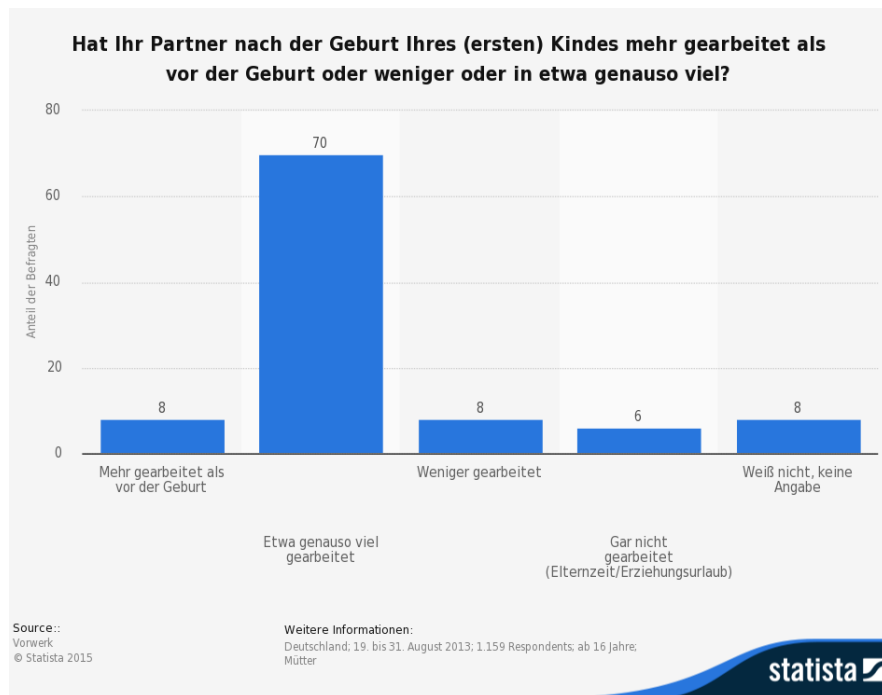


Homeoffice als Chance für Eltern: So helfen Arbeitgeber bei der Umsetzung

3. September 2015

Der Wiedereinstieg in den Beruf ist für Eltern ein ganz zentrales Thema. Unabhängig davon, ob nur ein Elternteil die gesetzlich vorgesehene Auszeit in Anspruch nimmt, oder ob beide Eltern sich eine Weile aus dem Beruf verabschieden, um sich auf die Familie zu konzentrieren, früher oder später stellt sich in fast allen Familien unweigerlich die Frage nach dem beruflichen Wiedereinstieg.



© Statista 2015 Quelle: Vorwerk

Mit [dem Urteil](#) des Bundesverfassungsgerichts vom 21. Juli 2015, das das Betreuungsgeld als Unterstützung für Familien, die ihr Kind vor der Vollendung des dritten Lebensjahres nicht in staatliche Obhut geben, für verfassungswidrig erklärt hat, hat insbesondere der finanzielle Aspekt einer Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zusätzlich an Bedeutung gewonnen. Nicht immer lässt sich die Kombination von Familie und Beruf allerdings ohne grundlegende Anpassungen gestalten und so sind Umstrukturierungsmaßnahmen und beiderseitige Kompromisse häufige Begleiter, wenn es darum geht, einen Mitarbeiter nach der Babypause wieder in den Betrieb einzugliedern.

Als Führungskraft sind Sie ein wichtiger Sparringpartner für Ihre Angestellten, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, denn es gibt zahlreiche Modelle, nach denen eine Weiterbeschäftigung während oder nach der Elternzeit möglich ist. Das [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#) räumt Eltern eine Auszeit vom Berufsleben ein, die maximal drei Jahre umfassen darf. In diesem Zeitraum dürfen sie sich voll und ganz auf die Betreuung ihres Kindes konzentrieren oder aber ihre Arbeit in einem eingeschränkten Rahmen von maximal 30 Arbeitsstunden pro Woche wiederaufnehmen. Die Elternzeit wird durch die Aufnahme einer solchen Teilzeittätigkeit nicht berührt. Für die berufliche Zukunft Ihrer Mitarbeiter nach dem Ende der Elternzeit sollten Sie unabhängig von dieser Nebentätigkeit bereits frühzeitig Gespräche führen, um eine individuelle Vereinbarung treffen zu können, die beiden Seiten Vorteile bringt.

Wer sein Kind während oder nach der Elternzeit schwerpunktmäßig im heimischen Umfeld betreuen und trotzdem auf Tuchfühlung mit der Arbeitswelt bleiben möchte, hat heute eine Vielzahl von Möglichkeiten, die eine Kombination von Beruf und Familie in Absprache mit dem Arbeitgeber ermöglichen. So hat vor allem die Telearbeit in den letzten Jahren zunehmend an Beliebtheit gewonnen. Dank moderner Kommunikationsmittel können viele Tätigkeitsbereiche in die eigenen vier Wände verlegt und dadurch mit der Kinderbetreuung in Einklang gebracht werden.

Vor allem berufstätige Mütter nutzen dieses flexiblere Modell häufig, um frühzeitig wieder in den Beruf einsteigen zu können oder um das Haushaltsbudget bereits während der Elternzeit durch eine Nebentätigkeit in Teilzeit zu unterstützen. Eine Beschäftigung im Homeoffice kann entweder ausschließlich oder in Teilen erfolgen.

In welchem Umfang die Tätigkeit im Rahmen der Elternzeit oder darüber hinaus am heimischen Arbeitsplatz erfolgt, ist eine Frage der individuellen Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der grundsätzliche vertragliche Status des Arbeitnehmers bleibt von der Telearbeit grundsätzlich unberührt.

Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schaffen Flexibilität

Nicht jedes Berufsbild eignet sich für einen Wechsel ins Homeoffice. Wer seine Arbeit allerdings weitgehend vom Schreibtisch oder Computer aus erledigt, kann einen Wiedereinstieg in den Beruf häufig über Telearbeit gestalten. Selbstverständlich sind Kompromissbereitschaft und Flexibilität von beiden Gesprächspartnern erforderlich, um eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes langfristig erfolgreich umzusetzen.

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet die Umsiedlung eines Angestellten ins Homeoffice ein hohes Maß an Vertrauen und Kommunikationsarbeit, dieses Entgegenkommen wird aber in den meisten Fällen durch Flexibilität und eine hohe Arbeitsmoral belohnt. Durch die Schaffung flexibler Telearbeitsplätze ist es möglich, langjährige fähige Mitarbeiter auch während und nach der Elternzeit in maximalem Umfang im eigenen Unternehmen zu halten und so auch langfristig auf qualifizierte und auf das Unternehmen abgestimmte Arbeitskräfte setzen zu können.

Der Weg ins Homeoffice: So klappt der Übergang

Wenn ein Mitarbeiter seine Tätigkeit in heimische Arbeitsräume verlegen möchte, ist dazu zunächst die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Zwar haben Arbeitnehmer während oder nach der Elternzeit einen gesetzlichen Anspruch auf eine [Teilzeitbeschäftigung](#), sofern im Betrieb regelmäßig mindestens 15 Angestellte beschäftigt sind, ein Heimarbeitsplatz kann aber in der Regel nicht gerichtlich eingefordert werden. Hier ist gegenseitige Kompromissbereitschaft und Flexibilität erforderlich. Die Softskills, die vor allem auf Arbeitgeberseite erforderlich sind, um das Homeoffice zu einer Bereicherung für das eigene Unternehmen zu machen, hat ein [Artikel auf Karrieremagazin.de](#) hilfreich zusammengefasst. Ganz wesentlich sind aber eine offene Kommunikation, eine klare Definition der gegenseitigen Erwartungen

und gemeinsamen Ziele und ein vertrauensvoller und professioneller Umgang. Sprechen Sie Ihren Angestellten frühzeitig auf die Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung im Homeoffice an, sofern Sie dieses Modell für praktikabel halten. So können Sie qualifizierte Mitarbeiter auf ihrem Weg zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. In einem offenen Gespräch über Möglichkeiten, Ziele und Grenzen lässt sich so bereits im Vorfeld ein für beide Seiten akzeptables [Beschäftigungsmodell](#) erarbeiten. Flexible Arbeitszeiten schaffen einen zusätzlichen Anreiz und erhöhen in der Regel das mögliche Arbeitsvolumen. Zahlreiche professionelle Zeiterfassungssysteme ermöglichen dabei einen lückenlosen Überblick.

Wichtig:

Der Urlaubsanspruch bleibt für Sie als Mitarbeiter auch bei einer Beschäftigung im Homeoffice bestehen. Der gesetzliche Urlaubsanspruch richtet sich, ungeachtet der täglichen Arbeitszeit, nach der Anzahl der Arbeitstage, die Sie Ihrem Arbeitgeber pro Arbeitswoche zur Verfügung stehen. Sind Sie während einer Arbeitswoche von Montag bis Samstag an sechs Tagen stundenweise oder in Vollzeit tätig, haben Sie einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Tagen. Umfasst Ihre Arbeitswoche fünf Tage, reduziert sich der Mindesturlaubsanspruch auf 20 Tage. Ein darüber hinaus gehender Urlaubsanspruch kann individuell vertraglich vereinbart werden.

Gemeinsam wachsen

Die Umgestaltung eines Arbeitsplatzes schafft Möglichkeiten und Chancen, zunächst aber auch Unsicherheit und neue Fehlerquellen. Deshalb sind Geduld und ein gewisses Maß an Toleranz und Bereitschaft zu Veränderungen ein hilfreicher Begleiter, wenn ein Arbeitsplatz eine so wesentliche Umstrukturierung erfährt. Nicht immer erweisen sich die zu Beginn getroffenen Absprachen als alltagstauglich und häufig ist es erforderlich, gesteckte Ziele neu zu definieren und Arbeitsabläufe anhand von Erfahrungen und neuen Erkenntnissen zu optimieren. Geben Sie sich und Ihrem Mitarbeiter die notwendige Zeit, um die Erfahrungen zu machen, die notwendig sind, um die neue Form der Zusammenarbeit auf sichere Beine zu stellen. Die Bereitschaft, im Hinblick auf ein Beschäftigungsverhältnis über den Tellerrand hinaus zu schauen, schafft nicht nur ein gutes Betriebsklima, sondern ist auch langfristig ein wichtiger Schritt auf dem Weg, den die Arbeitswelt im Wandel der modernen Zeit eingeschlagen hat.