



FamilienService

Handlungsempfehlungen

für ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement
nach familiären Erwerbsunterbrechungen an der
FernUniversität in Hagen

Inhaltsverzeichnis

Szenario.....	04
Begriffsbestimmungen.....	05
Ziele eines systematischen Wiedereinstiegsmanagements.....	05
Systematisches Wiedereinstiegsmanagement in vier Phasen.....	06
Vor der familienbedingten Erwerbsunterbrechung – Phase I.....	06
Während der familienbedingten Erwerbsunterbrechung – Phase II.....	07
Wiedereinstieg –Phase III.....	08
Nach der Rückkehr – Phase IV.....	08
Umgang mit den Checklisten.....	08
Anlagen: Checklisten.....	11
Checkliste: Erstes Planungsgespräch.....	11
Checkliste: Vorbereitendes Ausstiegsgespräch.....	13
Checkliste: Kontakthaltegespräch.....	15
Checkliste: Rückkehrgespräch.....	17
Checkliste: Feedbackgespräch.....	19
Anlagen.....	21
Familienpolitische Komponente nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).....	21
Weiterführende Literatur zum Thema Wiedereinstieg.....	23



Szenario

Stellen Sie sich vor, Sie kommen morgens in Ihr Büro: am Türschild ein anderer Name, in Ihrem Büro sitzt jemand anderes. Die Aufgaben, die Sie 15 Jahre lang gemacht haben – Sie waren der*die Expert*in für diesen Aufgabenbereich – macht nun jemand anderes. Neue Gesichter auf dem Flur. Neue*r Chef*in, neue Organisationsstruktur, neues PC-Programm. In der Mensa ist alles umgebaut. Auf dem Campus: eine Baustelle. Alles erscheint Ihnen fremd.

Damit es Beschäftigten der FernUniversität nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung nicht so ergeht, wird den Führungskräften und Beschäftigten an der FernUniversität Unterstützung für ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement angeboten. Zielgruppe dieser Handlungsempfehlung sind in erster Linie die Führungskräfte. Um das Vorgehen möglichst transparent zu gestalten, sollen sie auch den Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Die Vorgesetzten haben so die Möglichkeit den Wiedereinstiegsprozess, wie ab S. 6 beschrieben in vier Phasen (1. vor – 2. während- 3. im und 4. nach dem Wiedereinstieg) umzusetzen. Die beigefügten Checklisten können als Leitfäden für strukturierte, sinnvolle und umfangreiche Gespräche genutzt werden. Letzten Endes ist es jedem*jeder Vorgesetzten selbst überlassen, wie der Wiedereinstiegsprozess gestaltet werden soll.

Die Nutzung der Leitfäden empfiehlt sich jedoch, da ausführliche Kommunikationsprozesse Kernelemente eines gelungenen Wiedereinstiegs sind. Folgende kommunikative Erfolgsfaktoren für den Wiedereinstieg werden berücksichtigt:

- Im Gespräch bleiben
- Konkrete Absprachen treffen
- Probleme direkt ansprechen.

Folgende Elemente eines systematischen Wiedereinstiegsmanagements werden in die jeweiligen Phasen integriert:

- Gemeinsame Festlegung der Ziele und Daten für die Rückkehr,
- Abgleich des Informationsstandes (z.B. über Regelungen zur Elternzeit etc.),
- Kontakthaltemaßnahmen während der Erwerbsunterbrechung,
- Informationsaustausch kurz vor der Rückkehr,
- Einarbeitungsplan,
- Begleitung der Rückkehr durch Vorgesetzte,
- Evaluation der Erfahrungen mit jeder Rückkehr, um das System zu verbessern.¹

¹ Vgl. Junglas 2012; Seite 21

Begriffsbestimmungen

Mit dem Begriff **Wiedereinstieg** wird hier der berufliche Wiedereinstieg nach einer längeren **familienbedingten Erwerbsunterbrechung** (ab drei Monate) bezeichnet. Andere Erwerbsunterbrechungen, wie z.B. Krankheit, werden hierbei nicht berücksichtigt. Statt von Erwerbsunterbrechung wird häufig auch von einer **Auszeit** gesprochen, was unpräzise ist, da damit lediglich die Auszeit vom Beruf gemeint ist und der Begriff suggeriert, es gäbe eine allgemeine Auszeit auch von familiären Verpflichtungen. Anlässe für Erwerbsunterbrechungen sind z.B. Mutterschutz, familiäre Beurlaubungen (Sonderurlaub), Elternzeit, Übernahme einer Pflegeverantwortung.

Ein **systematisches Wiedereinstiegsmanagement** betrachtet den Wiedereinstieg als standardisierten Prozess. Dies erfordert eine strategische Planung und ein systematisches Vorgehen mit kontinuierlicher Begleitung im Dialog. Trotzdem ist jeder Einzelfall individuell, sodass nicht zu schematisch vorgegangen werden sollte.

Ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement befasst sich bereits mit dem

- 1** begleiteten **Ausstieg aus dem Beruf (Phase I)** und begleitet auch
- 2** die **Phase während der Erwerbsunterbrechung** und die Vorbereitung auf den Wiedereinstieg (**Phase II**).
- 3** Dann erst kommt die **eigentliche Phase des Wiedereinstiegs** mit der **Rückkehr an den Arbeitsplatz (Phase III)**.
- 4** Ein paar Monate nach dem Wiedereinstieg endet der Wiedereinstiegsprozess mit der **Evaluierung und ggf. Nachjustierung** bei der Zielerreichung (**Phase IV**).

Ziele eines systematischen Wiedereinstiegsmanagements

Ein systematischer Wiedereinstiegsprozess sorgt dafür, dass der Wiedereinstieg in vorgegebenen Strukturen und planvoll abläuft. Ein solches Vorgehen trägt dazu bei familienbedingte Erwerbsunterbrechungen zu verkürzen, das eigene Qualifikationsniveau zu halten und ermöglicht damit eine erfolgreiche Rückkehr.²

Ziele eines systematischen Wiedereinstiegsmanagements sind:

- Information und Unterstützung,
- Sicherung des Qualifikationsniveaus bzw. Unterbreitung von Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung,
- Bindung an den Arbeitgeber,
- Minimierung von Ungewissheiten und
- Herstellung von Planungssicherheit.

Ein **systematisches Wiedereinstiegsmanagement** erfordert viel Abstimmungsbedarf mit den Führungskräften und Teams, von der Beschäftigung mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen und vertraglichen Fragestellungen bis zur Feststellung von Weiterbildungsbedarfen. Letztlich überwiegen für alle Beteiligten die Vorteile, sodass es sich lohnt diesen Aufwand zu betreiben. Mit der Einführung des systematischen Wiedereinstiegsmanagements an der FernUniversität in Hagen wird deutlich, dass die Personalentwicklung den Wiedereinstieg nicht als unliebsame Unterbrechung, sondern als herausfordernde Aufgabe mit lösungsorientierter und förderlicher Grundhaltung betrachtet.³

² Vgl. Junglas 2012; Seite 21

³ Ebd.; Seite 5

Systematisches Wiedereinstiegsmanagement in vier Phasen

Vor der familienbedingten Erwerbsunterbrechung – Phase I

Die Phase I dient vor allem der persönlichen Orientierung der Beschäftigten und der Planungssicherheit des Arbeitgebers. Bevor die Familienphase beginnt, wird gemeinsam mit dem*der Vorgesetzten überlegt, wie der Wiedereinstiegsprozess gestaltet werden soll. In diesem persönlichen **Planungsgespräch** mit der*dem Vorgesetzten werden Erwartungen, Wünsche und Pläne sowie die mögliche Realisierung erörtert. Auch erfolgt eine unverbindliche Bestimmung des Zeitpunkts und des Umfangs der Rückkehr. Dies schafft für beide Seiten eine Grundlage für weitere Planungen. Wichtig ist dabei, dass die Ankündigung einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung offen und positiv aufgenommen wird, denn dadurch wird die Grundlage für gegenseitige Wertschätzung und respektvollen Umgang miteinander geschaffen. Den Zeitpunkt für dieses erste Planungsgespräch bestimmt die*r der Beschäftigte, da diese*r mit dem Anliegen an den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte herantritt.

Für das Planungsgespräch finden Beschäftigte, die Eltern werden und Vorgesetzte in dem „Praxisleitfaden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FernUniversität für die Zeit vor und nach der Geburt“ zur Unterstützung einen Katalog mit Fragen, die angesprochen werden sollten.⁴ Für andere familiäre Erwerbsunterbrechungen dient die Checkliste „Erstes Planungsgespräch“ (Seite 11).

Damit die familienbedingte Erwerbsunterbrechung und vor allem der Wiedereinstieg gut gelingen können, gibt es zudem ein umfassendes Aufklärungs- und Informationsangebot für die Beschäftigten seitens der Hochschule. Beispielsweise werden Informationen über die Möglichkeit von Elternzeit und Teilzeit während der Elternzeit sowie über die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung zur Verfügung gestellt. Rund um das Thema Kinderbetreuung wird ebenso informiert und es können Beratungen durch den FamilienService sowie die Dezernate 3.1, 3.2 und 3.5 in Anspruch genommen werden.

Für **wissenschaftlich Beschäftigte** (u.a. Wiss. Mitarbeiter*innen, Wiss. Hilfskräfte, Wiss. Online-Tutor*innen, Fachmentor*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben) ab einer Wochenarbeitszeit von 10 Std. sind bzgl. der Möglichkeit von Elternzeit und Teilzeit während der Elternzeit die Bestimmungen des **Wissenschaftszeitvertragsgesetzes** zu berücksichtigen. Beschäftigungen, die der wissenschaftlichen Qualifizierung (z.B. Promotion oder Habilitation) dienen, können sachgrundlos nach WissZeitVG vor der Promotion für die Dauer von bis zu sechs Jahren und nach der Promotion für die Dauer von bis zu weiteren sechs Jahren befristet werden. Der zweite Sechsjahreszeitraum kann sich verlängern, wenn in Summe die Beschäftigungszeiten vor der Promotion sowie die Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.

Insbesondere Familienaufgaben können die wissenschaftliche Qualifizierung vorübergehend erschweren, sodass ggfls. die Qualifizierungszeiten zu kurz bemessen sein könnten. Wenn Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz, eine Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung oder eine Arbeitszeitreduzierung im Umfang von mind. 20% einer Vollbeschäftigung zur Betreuung oder Pflege von Kindern bzw. Angehörigen auftreten, verlängert sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages im Einverständnis mit der*dem Beschäftigten um diese Zeiten (**Nachholzeiten**), im Falle der erwähnten Arbeitszeitreduzierung jedoch höchstens um 2 Jahre.

Sollte der Abschluss der gewünschten wissenschaftlichen Qualifizierung innerhalb der regulären Qualifizierungszeiten sowie unter Hinzuziehung der Nachholzeiten noch nicht erfolgt sein, kann sich die zulässige Befristungsdauer entsprechend der **familienpolitischen Komponente** bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängern. Es besteht kein Anspruch auf eine automatische Vertragsverlängerung, die FernUniversität bemüht sich jedoch, Qualifizierungshemmnisse durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben mit einer weiteren befristeten Beschäftigung zu kompensieren, wenn dies zum Erreichen des Qualifizierungsziels erforderlich ist.

Zu diesen Fragen können Sie sich zu jeder Zeit der Qualifizierung umfassend beim Familien-Service sowie beim Graduiertenservice oder dem Dez. 3.1 beraten lassen. Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen, so wird das Arbeitsverhältnis in dem Umfang verlängert, in dem keine Erwerbstätigkeit erfolgte. Es ist zudem zu beachten, dass Drittmittelstellen regelmäßig nicht um die Elternzeiten etc. verlängert werden können, weil die Befristung des Vertrages aufgrund der Befristung der Mittel erfolgt, die Zeiten werden aber bei der Berechnung der 6-Jahresfristen nach WissZeitVG in vollem Umfang berücksichtigt.

⁴ www.fernuni-hagen.de/arbeiten/familie_gesundheit/familie/download/leitfaden_schwangerschaft.pdf

Ca. 10 – 12 Wochen vor der familiären Unterbrechung sollte ein Ausstiegsgespräch geführt werden. Hier werden die offenen Fragen aus dem Planungsgespräch, soweit möglich, abschließend erörtert und der Zeitpunkt der Rückkehr und andere Punkte festgehalten. Für das Ausstiegsgespräch wird den Vorgesetzten eine Checkliste (Seite 13) zur Verfügung gestellt.

Während der familienbedingten Erwerbsunterbrechung – Phase II

Ziele in der Phase II sind der Erhalt der Qualifikation des*der Beschäftigten sowie das Kontakthalten und die Bindung während der familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Zu bedenken ist hierbei, dass letzteres z.B. in Form von fortgeführtem Erhalt von Informationen sowie die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen lediglich ein Angebot des*r Vorgesetzten und keine Verpflichtung seitens des*r Beschäftigten darstellen kann. Zudem gibt es in der Regel auch in der Phase der Erwerbsunterbrechung informelle Kontakte zu Arbeitskolleg*innen, sodass ein Rückzug der Beschäftigten in die Familienphase und damit ein Kontaktabbruch zu der*dem Vorgesetzten nicht als Zeichen eines schlechten Arbeitsklimas bewertet werden sollte. Die Familienphase stellt die Beschäftigten vor eine neue Situation, in der oftmals keinerlei Raum für anderes besteht. Dennoch: die Verantwortung darüber Kontakt anzubieten, trägt der*die Vorgesetzte.

Wenn ein oder mehrere **Kontakthaltegespräch(e)** durchgeführt werden, sollte hier erfragt werden, ob sich an den zuvor vereinbarten Regelungen etwas geändert hat. Zudem sollte das Gespräch dazu genutzt werden, die Beschäftigten über aktuelle Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich zu informieren. Auch für das Kontakthaltegespräch gibt es eine Checkliste (Seite 15) anhand derer das Gespräch strukturiert werden kann.

Für Wissenschaftler*innen insbesondere während der Promotion ergibt sich zumeist automatisch, dass ein vollständiger Ausstieg aus der wissenschaftlichen Arbeit weder möglich noch erwünscht ist. So befinden sich oft bspw. Artikel im Review-Verfahren und müssen möglicherweise kurzfristig überarbeitet und erneut eingereicht werden, auch sind bspw. Einreichungen für Konferenzen nach der Elternzeit schon während der Elternzeit vorzubereiten oder zu tätigen. Dennoch ist hier natürlich eine Abwägung zu treffen und ggf. auch kontinuierlich während der Elternzeit anzupassen, wieviel Kontakt oder tatsächliche Arbeit an der eigenen Qualifikation leistbar und gewünscht ist. Auch ist deutlich zu trennen zwischen der Arbeit an der wissenschaftlichen Qualifikation, insb. der Promotion, und den Tätigkeiten, die im Lehrgebiet bspw. in der Lehre, der Betreuung von Abschlussarbeiten und auch in Projekten übernommen werden. Bzgl. der Tätigkeiten im Lehrgebiet kann natürlich auch für Wissenschaftler*innen eine Vertretung eingestellt werden, falls die*der Wissenschaftler*in Elternzeit nimmt. Es ist auch möglich, die Beschäftigung in sehr geringer Teilzeit, bspw. einem Beschäftigungsumfang von 15% weiterzuführen, um nur einzelne spezifische Aufgaben weiterzuführen, dies allerdings nur im gegenseitigen Einvernehmen. Keinesfalls ergibt sich aus einer fortgesetzten Arbeit an der Promotion ein Anspruch, dass während der Elternzeit auch weitere Aufgaben im Lehrgebiet weiterhin ausgefüllt werden, wenn dies nicht durch eine entsprechende Teilzeit während der Elternzeit formal gedeckt ist. Umgekehrt wählen viele Promovierende auch einen relativ frühen Wiedereinstieg in Teilzeit, um eine Lücke im wissenschaftlichen Lebenslauf möglichst zu vermeiden. In diesem Falle sollten mögliche Teilzeit- oder Stufenmodelle bereits im Vorfeld abgewogen werden, auch vor dem Hintergrund der Anrechnung der Zeiten auf die maximale Befristungsdauer nach Wiss-ZeitVG.

Bzgl. der Kontakthaltegespräche gilt es auch für Betreuende zu berücksichtigen, ob innerhalb der Elternzeit vorrangig nur das Qualifikationsprojekt weitergeführt wird oder auch der weitere Betrieb im Lehrgebiet besprochen werden kann und sollte. Durch die doppelte Rolle als Betreuungsperson der Dissertation und Vorgesetzte*r gewinnen auch Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmaßnahmen eine doppelte Bedeutung. Dieser Doppelrolle sollten die Betreuenden sich bewusst sein.

Am Ende der Phase II steht die Planung der Rückkehr an. Ein **Rückkehrgespräch** wäre aus Planungs- und Vorbereitungsgesichtspunkten ca. drei Monate vor Beginn der Rückkehr wünschenswert. Dieser Zeitpunkt ist allerdings nicht verpflichtend, denn einen Antrag auf Verlängerung der Elternzeit müssen die Beschäftigten erst sieben Wochen (bzw. 13 Wochen bei Kindern ab dem vierten Lebensjahr) vor dem Ende der Elternzeit einreichen. Bei dem Rückkehrgespräch geht es um die konkrete Vorbereitung des Rückkehrtermins und die Phase des Wiedereinstiegs. Im Mittelpunkt steht dabei, das angedachte Arbeitszeitmodell zu überprüfen und zur Umsetzung vorzubereiten. Dabei sollte die Arbeitszeitregelung und das Arbeitszeitkontingent (Stundenzahl) festgelegt werden und auch die Einpassung in das Team und die Arbeitsabläufe thematisiert werden. Es geht aber auch darum Veränderungen und Erwartungen auf beiden Seiten zu besprechen. Beispielsweise sollte hier geklärt werden, ob es Weiterbildungsbedarfe gibt. Es empfiehlt sich auch auf das Beratungsangebot des FamilienService bezüglich Kinderbetreuung und Strategien zur Vereinbarkeit aufmerksam zu machen.

Die Einladung zum Rückkehrgespräch geht von dem*der Vorgesetzten aus. Auch für das Rückkehrgespräch wird den Vorgesetzten eine Checkliste (Seite 17) zur Verfügung gestellt.

Wiedereinstieg – Phase III

Die Phase III bezieht sich auf die Rückkehr, den Wiedereinstieg als solches. Zu dem Rückkehrtermin sollte die*der Beschäftigte ein **strukturierter erster Arbeitstag** mit der Anwesenheit der*des Vorgesetzten bzw. einer für die Einarbeitung zuständigen Person erwarten.

Die Rückkehr in den Berufsalltag kann in einigen Fällen ähnlich wie eine Neueinstellung empfunden werden: Es findet ein **Einarbeitungsgespräch** statt und es wird ein Einarbeitungsplan übergeben, der einen Überblick über die Aufgaben gibt, vor allem über neue oder geänderte Aufgabenbereiche. Auch die Vorstellung bei „neuen“ Kollegen*innen und die Informationen darüber, was sich an Abläufen und Ansprechpersonen verändert hat, sind für den gelungenen Wiedereinstieg wichtig. Dabei können sich die Vorgesetzten an der Handlungshilfe zur Auswahl, Einstellung und Einarbeitung orientieren.⁵ Wichtig ist auch in dieser Phase mit dem*der Beschäftigten im Gespräch zu bleiben und den Wiedereinstiegsprozess zu begleiten.

Nach der Rückkehr – Phase IV

In der Phase IV ist das Ziel, dass die*der Beschäftigte Sicherheit und Zuversicht für den Wiedereinstieg gewinnt und zeitnah ihr*sein volles Potential ausschöpfen kann. In dieser Phase, drei Monate nach der Rückkehr, geht es darum, die Zielerreichung der vorangegangenen Phasen zu eruieren und ggf. zu justieren. In einem **Feedbackgespräch** wird erörtert, ob die Rückkehr bezüglich Arbeitszeiten, Arbeitsmenge etc. zufriedenstellend verlaufen ist.

In dieser Phase besteht zudem die Möglichkeit, gezielt Qualifizierungsmaßnahmen zu planen. Die Checkliste zur Unterstützung finden Sie auf Seite 19.

Umgang mit den Checklisten

Die folgenden Checklisten sollen Ihnen dabei helfen, die wichtigsten Punkte für einen gelingenden Wiedereinstiegsprozess festzuhalten. Dabei ist es nicht zwingend erforderlich alle Fragen zu jedem Termin erneut zu stellen. Lediglich, wenn sich Änderungen ergeben zu den Planungen aus den Vorgesprächen ist dies sinnvoll.

Auch der Zeitraum der familiären Erwerbsunterbrechung spielt eine Rolle, denn es macht einen Unterschied für die Anzahl der Gespräche und den Umfang der Vereinbarungen, ob jemand 3 Monate oder 3 Jahre unterbricht.

Bitte beachten Sie, dass Sie die Gesprächsnotizen aus Datenschutzgründen jeweils nach dem nächsten Gespräch vernichten.

⁵ Vgl. Personalentwicklung der FernUniversität in Hagen: Vom Suchen und Finden kluger Köpfe. Hagen März 2019

Systematisches Wiedereinstiegsmanagement in vier Phasen

	Phase I: Vor der familienb. Erwerbsunterbrechung	Phase II: Während der familienb. Erwerbsunterbrechung	Phase III: Wiedereinstieg	Phase IV: Nach der Rückkehr
Ziele	Orientierung, Erwartungs- und Planungssicherheit	Kontakthalten, Bindung und Erhalten der Qualifikation	Planung und Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs	Sicherheit und Zuversicht für den Wiedereinstieg; Ausschöpfen des vollen Potentials
Gespräche	Planungsgespräch Ausstiegsgespräch	Kontakthaltegespräch(e) Rückkehrgespräch	Einarbeitungs- gespräch	Feedbackgespräch
Inhalte	Erste Vorstellungen über Erwartungen, Wünsche, Pläne und mögliche Realisierung; (un) verbindliche Bestimmung über den Zeitpunkt und Umfang der Rückkehr	Angebote: Kontakt zu halten, an internen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen; Information über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsbereich, abschließend konkrete Vorbereitung der Rückkehr	strukturierter erster Arbeitstag; Einarbeitungsplan für (eventuell) neue Bereiche	Evaluation der Zielerreichung und Nachjustierung
Informationen	Information über rechtliche und fernuni-interne Rahmenbedingungen von Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit im FamilienService oder Dez. 3.1	Informationen zu flexiblen Arbeitszeiten durch den FamilienService	Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch den FamilienService	Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten im MiniCampus durch den FamilienService
Zeitrahmen	Bei Bekanntwerden: Planungsgespräch ca. 3 Monate vor der Erwerbsunterbrechung: Ausstiegsgespräch	während der Erwerbsunterbrechung: Angebot Kontakthaltegespräch 3 Monate vor Rückkehr: Rückkehrgespräch	Rückkehrtermin	3 Monate nach Rückkehr



Anlagen: Checklisten

Phase I: Vor der familienbedingten Erwerbsunterbrechung

Checkliste: Erstes Planungsgespräch

Ziel ist es Erwartungen, Wünsche und Pläne sowie die mögliche Realisierung zu erörtern. Auch erfolgt eine unverbindliche Bestimmung über den Zeitpunkt und den Umfang der Rückkehr.

Beschäftigte*r

Name, Vorname	Dienststelle
Grund der familienbedingten Unterbrechung:	
Voraussichtlicher Beginn der familienbedingten Erwerbsunterbrechung:	
Dauer der familienbedingten Erwerbsunterbrechung: <input type="checkbox"/> derzeit nicht planbar <input type="checkbox"/> bis	
Im Falle von Elternzeit: Besteht der Wunsch in der Elternzeit Teilzeit zu arbeiten: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Voraussichtlich wie	
Die*der Beschäftigte möchte während der Unterbrechung informiert werden über: <input type="checkbox"/> Newsblog <input type="checkbox"/> Veranstaltungen (Betriebsfest, Betriebsausflug, Personalversammlungen): <input type="checkbox"/> weiteres	
Die*der Beschäftigte möchte auf folgenden Weg informiert werden: <input type="checkbox"/> per E-Mail <input type="checkbox"/> per Post <input type="checkbox"/> telefonisch	

Private E-Mailadresse	Private Telefonnummer
Private Anschrift Hinweis zum Datenschutz: Nur mit Einverständnis!	
Die*der Beschäftigte möchte voraussichtlich an internen Fortbildungen teilnehmen: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Kontakthaltegespräch mit dem*der Vorgesetzten: Soll eines/sollen welche stattfinden? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Wenn ja, in welcher Form: <input type="checkbox"/> im persönlichen Gespräch <input type="checkbox"/> per E-Mail <input type="checkbox"/> telefonisch	
Bestehen noch Urlaubsansprüche? Wenn ja: wie viele Tage:	
Mehrarbeitsstunden bis zum heutigen Tag:	
Geplante Inanspruchnahme:	
Das vorbereitende Ausstiegsgespräch findet statt am:	

Hinweis zum Widerrufsrecht:

Der*die Beschäftigte hat die Möglichkeit eines Widerrufs, wenn (nach einer bestimmten Zeit) vielleicht doch kein Kontakt (mehr) gewünscht wird.

Hinweis zum Recht auf Privatsphäre:

Die anberaumten Gespräche dienen einzig dazu, über das bestehende Arbeitsverhältnis zu reden. Es besteht keine Pflicht, im Gespräch Informationen preiszugeben, die der Privatsphäre zuzuordnen sind und nicht in unmittelbaren Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stehen.

Hinweis zu beratenden Bereichen:

FamilienService und Dez. 3.1 und 3.2 (Tarifbeschäftigte) oder 3.5 (Beamte*innen). Hier erfahren Sie u.a. alles zur Thematik Urlaubsansprüche bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen.

* Hinweis zur Teilzeit:

Es gibt einen Unterschied zwischen Teilzeit in der Elternzeit und Teilzeit nach dem Teilzeitbefristungsgesetz. Nach TzBfG können Arbeitnehmer*innen, die länger als sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt sind, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre reduzieren, um dann wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren (§9a TzBfG). Die Teilzeit in der Elternzeit gibt diese Fristen nicht vor. Außerdem kann man im Anschluss der Elternzeit wieder zu der vorherigen Arbeitszeit und dem vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren. Nähere Informationen erteilen die Dezernate 3.1 und 3.2.



Phase I: Vor der familienbedingten Erwerbsunterbrechung

Checkliste: Vorbereitendes Ausstiegsgespräch

Ziel: Ca. 10 – 12 Wochen vor der familiären Unterbrechung wird ein **Ausstiegsgespräch** geführt. Hier werden die offenen Fragen aus dem Planungsgespräch abschließend erörtert.

Beschäftigte*r

Name, Vorname	Dienststelle
---------------	--------------

Grund der familienbedingten Unterbrechung

Bestehen noch Urlaubsansprüche _____

Geplante Inanspruchnahme _____

Voraussichtlicher Beginn der familienbedingten Erwerbsunterbrechung:
Dauer der familienbedingten Erwerbsunterbrechung: <input type="checkbox"/> derzeit nicht planbar <input type="checkbox"/> bis
Welches Arbeitszeitmodell wünscht sich der*die Beschäftigte nach der Unterbrechung:
Besteht grundsätzlich Interesse an einem anderen Arbeitsbereich nach der Unterbrechung? <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja welcher
Die*der Beschäftigte möchte während der Unterbrechung informiert werden über <input type="checkbox"/> Newsblog <input type="checkbox"/> Veranstaltungen (Betriebsfest, Betriebsausflug, Personalversammlungen, <input type="checkbox"/> Sonstiges

Die*der Beschäftigte möchte auf folgenden Weg informiert werden: <input type="checkbox"/> per E-Mail <input type="checkbox"/> per Post <input type="checkbox"/> telefonisch	
Private E-Mailadresse Private Anschrift Hinweis zum Datenschutz: Nur mit Einverständnis!	Private Telefonnummer
Die*der Beschäftigte möchte an internen Fortbildungen teilnehmen: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Die*der Beschäftigte möchte während der Unterbrechung Teilzeit (in Elternzeit) arbeiten: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Wenn ja, in welcher Form: <input type="checkbox"/> dauerhaft ab <input type="checkbox"/> projektbezogen <input type="checkbox"/> maximal ____Stunden pro Woche <input type="checkbox"/> andere Vorstellungen (z.B. nur bestimmte Wochentage)	
Kontakthaltegespräch mit der Vorgesetzten/dem Vorgesetzten** Soll eines/ sollen welche stattfinden? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Wenn ja Das erste Kontakthaltegespräche soll stattfinden: <input type="checkbox"/> bestimmter Zeitpunkt: _____ <input type="checkbox"/> Beschäftigte*r meldet sich bei Bedarf	
Das Kontakthaltegespräch soll stattfinden: <input type="checkbox"/> im persönlichen Gespräch <input type="checkbox"/> per E-Mail <input type="checkbox"/> telefonisch	

Hinweis zum Widerrufsrecht:

Der*die Beschäftigte hat die Möglichkeit eines Widerrufs, wenn (nach einer bestimmten Zeit) vielleicht doch kein Kontakt (mehr) gewünscht wird.

Hinweis zum Recht auf Privatsphäre:

Die anberaumten Gespräche dienen einzig dazu, über das bestehende Arbeitsverhältnis zu reden. Es besteht keine Pflicht, im Gespräch Informationen preiszugeben, die der Privatsphäre zuzuordnen sind und nicht in unmittelbarem Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stehen.

Hinweis zu beratenden Bereichen:

FamilienService und Dez. 3.1 und 3.2 (Tarifbeschäftigte) oder 3.5 (Beamte*innen). Hier erfahren Sie u.a. alles zur Thematik Urlaubsansprüche bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen.

* Hinweis zur Teilzeit:

Es gibt einen Unterschied zwischen Teilzeit in der Elternzeit und Teilzeit nach dem Teilzeitbefristungsgesetz. Nach TzBfG können Arbeitnehmer*innen, die länger als sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt sind, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre reduzieren, um dann wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren (§9a TzBfG). Die Teilzeit in der Elternzeit gibt diese Fristen nicht vor. Außerdem kann man im Anschluss der Elternzeit wieder zu der vorherigen Arbeitszeit und dem vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren. Nähere Informationen erteilen die Dezernate 3.1 und 3.2.

Phase II: Während der familienbedingten Erwerbsunterbrechung

Checkliste: Kontakthaltegespräch

Ziele dieser Phase sind Kontakthalten und Bindung, aber auch das Angebot zum Erhalt der Qualifikation. Zu bedenken ist hierbei, dass den Beschäftigten lediglich angeboten werden kann, den Kontakt zu halten, weiterhin Informationen zu bekommen oder an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Es besteht seitens der Beschäftigten keinerlei Verpflichtung dazu.

Beschäftigte*r

Name, Vorname	Dienststelle
---------------	--------------

Änderungen bezüglich der Dauer der familienbedingten Erwerbsunterbrechung: <input type="checkbox"/> derzeit nicht planbar <input type="checkbox"/> bis
Änderungen bezüglich des Arbeitszeitmodells nach der Unterbrechung:
Die*der Beschäftigte möchte während der Unterbrechung informiert werden über: <input type="checkbox"/> Newsblog <input type="checkbox"/> Veranstaltungen (Betriebsfest, Betriebsausflug, Personalversammlungen, Sonstiges)
Die*der Beschäftigte möchte auf folgenden Weg informiert werden: <input type="checkbox"/> per E-Mail <input type="checkbox"/> per Post <input type="checkbox"/> telefonisch
Die*der Beschäftigte möchte an internen Fortbildungen teilnehmen: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Möchte die*der Beschäftigte während der Unterbrechung Teilzeit (in Elternzeit) arbeiten? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein



Phase III: Am Ende der familienbedingten Erwerbsunterbrechung

Checkliste: Rückkehrgespräch

Ziel: Ein **Rückkehrgespräch** sollte ca. 3 Monate vor Beginn der Rückkehr durchgeführt werden. Hierbei geht es um die konkrete Vorbereitung des Rückkehrtermins und der Phase des Wiedereinstiegs. Im Mittelpunkt steht dabei das angedachte Arbeitszeitmodell zu überprüfen und zur Umsetzung vorzubereiten. Dabei sollte die Arbeitszeitregelung und das Arbeitszeitkontingent (Stundenzahl) festgelegt werden und auch die Einpassung in das Team und die Arbeitsabläufe thematisiert werden. Es geht aber auch darum Veränderungen und Erwartungen auf beiden Seiten zu besprechen. Beispielsweise sollte hier geklärt werden, ob es Weiterbildungsbedarfe gibt. Es empfiehlt sich auch auf das Beratungsangebot des FamilienService bezüglich Kinderbetreuung und Strategien zur Vereinbarkeit aufmerksam zu machen. Die Einladung zu dem Rückkehrgespräch geht von dem*der künftigen Vorgesetzten aus.

Beschäftigte*r

Name, Vorname	Dienststelle
Arbeitszeitmodell nach der Rückkehr:	
Arbeitszeiten:	
Stundenzahl:	
Organisatorische Fragen (wie z.B. welches Büro zur Verfügung steht etc.):	
Arbeitsplatz:	
Ggf. Änderungen des Aufgabenbereichs:	
Die*der Beschäftigte möchte an internen Fortbildungen teilnehmen <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	

Die*der Beschäftigte möchte an externen Fortbildungen teilnehmen: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Das Feedbackgespräch soll stattfinden:
Folgende Informationen aus dem Arbeitsbereich möchte der*die Vorgesetzte der*dem Beschäftigten mitteilen:

Hinweis zum Recht auf Privatsphäre:

Die anberaumten Gespräche dienen einzig dazu, über das bestehende Arbeitsverhältnis zu reden. Es besteht keine Pflicht, im Gespräch Informationen preiszugeben, die der Privatsphäre zuzuordnen sind und nicht in unmittelbarem Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stehen.

Hinweis zu beratenden Bereichen:

FamilienService und Dez. 3.1 und 3.2 (Tarifbeschäftigte) oder 3.5 (Beamte*innen). Hier erfahren Sie u.a. alles zur Thematik Urlaubsansprüche bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen.

Phase IV: Nach dem Wiedereinstieg

Checkliste: Feedbackgespräch

Ziele: Evaluation der Zielerreichung evtl. nachjustieren. Die*der Beschäftigte gewinnt Sicherheit und Zuversicht für den Wiedereinstieg und kann zeitnah ihr*sein volles Potential ausschöpfen.

Mitarbeiter*in

Name, Vorname	Dienststelle
---------------	--------------

Wie geht es dem*der Beschäftigten mit der neuen Lebens- und Arbeitssituation?
Sind die vereinbarten Arbeitszeiten passend oder gibt es Änderungswünsche?
Gibt es hinsichtlich der Aufgabenzuteilung Änderungswünsche?
Was hat sich verändert?
Was hat schon gut geklappt?

Wo sind noch Unsicherheiten? Was kann verbessert werden?
Wo wird Unterstützung benötigt?
Gibt es Fragen, Ideen, Vorschläge?
Die*der Beschäftigte möchte an internen Fortbildungen teilnehmen <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Die*der Beschäftigte möchte an externen Fortbildungen teilnehmen <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein welche

Hinweis zum Recht auf Privatsphäre:

Die anberaumten Gespräche dienen einzig dazu, über das bestehende Arbeitsverhältnis zu reden. Es besteht keine Pflicht, im Gespräch Informationen preiszugeben, die der Privatsphäre zuzuordnen sind und nicht in unmittelbarem Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stehen.

Hinweis zu beratenden Bereichen:

FamilienService und Dez. 3.1 und 3.2 (Tarifbeschäftigte) oder 3.5 (Beamte*innen). Hier erfahren Sie u.a. alles zur Thematik Urlaubsansprüche bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen.

Anlagen

Familienpolitische Komponente nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Die FernUniversität möchte besonders auch die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler*innen in ihrem Bedürfnis nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Daher soll im Folgenden aufgezeigt werden, wie eine eventuelle Verzögerung der wissenschaftlichen Qualifizierung durch arbeitsvertragliche Optionen aufgefangen werden kann.

Die FernUniversität bietet ihren wissenschaftlich Beschäftigten diverse Möglichkeiten, eine wiss. Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erwerben zu können. Der Regelfall ist dabei die befristete Beschäftigung, so dass nach Abschluss der Qualifizierung ein*e weitere*r Beschäftigte*r die Möglichkeit zur Qualifizierung erhalten kann. Folgende Optionen bestehen:

1. Beschäftigung im Rahmen der Qualifizierungsphasen nach WissZeitVG

Wissenschaftlich Beschäftigte (Wiss. Mitarbeiter*innen, wiss. Hilfskräfte, Wiss. Online-Tutor*innen, Fachmentor*innen oder Lehrkräfte für besondere Aufgaben) können sachgrundlos befristet beschäftigt werden

- vor der Promotion für die Dauer von 6 Jahren
- nach der Promotion für weitere 6 Jahre. Dabei verlängert sich dieser 6-Jahreszeitraum, wenn in Summe
 1. die Beschäftigungszeiten vor der Promotion sowie
 2. die Promotionszeiten ohne Beschäftigung

zusammen weniger als 6 Jahre betragen haben.

Die FernUniversität bemüht sich darum, eine Planungssicherheit für ihr Personal zu gewährleisten und bietet daher in aller Regel Vertragslaufzeiten von mind. 3 Jahren an. Reicht diese Beschäftigung nicht, um die gewünschte Qualifizierung abzuschließen, wird häufig ein weiterer Vertrag angeboten, um die Qualifizierung abschließen zu können.

2. Mutterschutz, Elternzeit sowie Betreuung und Pflege von Kindern bzw. Angehörigen (Nachholzeiten)

Insbesondere Familienaufgaben können die wiss. Qualifizierung vorübergehend erschweren, so dass ggfls. die og. Qualifizierungsphasen zu kurz bemessen sein könnten.

Dies wird auch im WissZeitVG berücksichtigt. Wenn Beschäftigte

- Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,
- eine Elternzeit oder
- eine Arbeitszeitreduzierung im Umfang von mind. 20% einer Vollbeschäftigung zur Betreuung oder Pflege von Kindern bzw. Angehörigen in Anspruch nehmen

verlängert sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages im Einverständnis mit der*dem Beschäftigten um diese Zeiten. Das Einverständnis zu dieser Vertragsverlängerung muss auf jeden Fall noch in dem jeweils laufenden Arbeitsverhältnis gegenüber der Personalverwaltung erklärt werden. Die Nachholzeiten schließen an den aktuell bestehenden Vertrag an. Sofern eine reguläre Weiterbeschäftigung vorgesehen ist, erfolgt diese im Anschluss.

Diese Regelung gilt nicht nur für leibliche Kinder, sondern auch für Adoptiv-, Pflege- oder Stiefkinder. Die Verlängerung bei Elternzeit mit Teilzeit erfolgt jedoch nur anteilig. Die Verlängerung bei einer Arbeitszeitreduzierung ist auf zwei Jahre begrenzt.

Ergänzender Hinweis: Wer überwiegend im Rahmen eines Drittmittelprojektes tätig und für die Laufzeit des (Teil-)Projektes befristet nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG beschäftigt ist, kann die Nachholzeiten nicht in Anspruch nehmen. Die Beschäftigung ist in diesen Fällen an ein bestimmtes Projekt mit einer begrenzten Laufzeit gebunden. Bei Drittmittelstellen sollten im Vorfeld die entsprechende Projektverlängerung sowie die Finanzierung einer möglichen Weiterbeschäftigung mit dem Drittmittelgeber geklärt werden.

3. Die Familienpolitische Komponente

Sollte der Abschluss der gewünschten wiss. Qualifikation (z.B. Promotion oder Habilitation) innerhalb der Qualifizierungsphase nach Ziffer 1) selbst unter Nutzung der Nachholzeiten nach Ziffer 2) noch nicht erfolgt sein, bieten sich weitere Optionen.

Die familienpolitische Komponente (§ 2 Abs. 1 S. 4) legt fest, dass sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer nach Ziffer 1) bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert. Die Verlängerung der Befristungshöchstgrenze führt jedoch nicht automatisch zu einer Vertragsverlängerung, denn wie in der Qualifizierungsphase nach Ziffer 1) besteht kein Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags. Die FernUniversität bemüht sich jedoch, Qualifizierungshemmnisse durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben mit einer weiteren befristeten Beschäftigung zu kompensieren, wenn dies zum Erreichen des Qualifizierungszieles erforderlich ist. Daher orientiert sich die Laufzeit dieser weiteren befristeten Beschäftigung auch grundsätzlich an der Dauer der wahrgenommenen Familienaufgaben und der zum Abschluss der Qualifizierung benötigten Zeit.

Für die Nutzung der familienpolitischen Komponente werden folgende Aspekte überprüft:

- Es muss sich um ein Betreuungsverhältnis handeln; d.h. das Kind und die betreuende Person leben im selben Haushalt oder die betreuende Person hat einen prägenden Einfluss auf das Kind gehabt.
- Die Regelung gilt für beide Elternteile. Befinden sich beide Elternteile in der Qualifizierungsphase, so kann sich die zulässige Befristungsdauer bei beiden um zwei Jahre je Kind verlängern – lediglich die konkrete Vertragslaufzeit kann kürzer ausfallen (s.o).
- Wichtig ist, dass das Betreuungsverhältnis während der Qualifikation und der gleichzeitigen Beschäftigung bestanden hat; in der Verlängerungszeit muss kein Kind mehr betreut werden.

4. Die Gesundheitskomponente

Auch eine gesundheitliche Beeinträchtigung kann zur Verzögerung bei der wiss. Qualifizierung führen. Um dies zu kompensieren regelt das WissZeitVG in § 2 Abs. 1 S. 6, dass sich die Befristungshöchstgrenze ggfls. um weitere zwei Jahre verlängert, wenn während einer der Qualifizierung dienenden Beschäftigung

- eine Schwerbehinderung (mind. MdB von 50),
- eine Behinderung (Anerkennung nach SGB IX muss erfolgt sein),
- eine schwerwiegende chronische Erkrankung (Bestätigung der Krankenkasse reicht aus)

vorgelegen hat.

Auch bei der Anwendung der Gesundheitskomponente wird die Befristungshöchstgrenze verlängert, aber nicht der Arbeitsvertrag. Es besteht auch kein Anspruch auf eine entsprechende Beschäftigung. Sollten gesundheitliche Gründe vorliegen und die Qualifizierung noch nicht erfolgreich abgeschlossen sein, bemüht sich die FernUniversität jedoch eine weitere befristete Beschäftigung zu realisieren.

Gesetzliche Grundlage/Gesetzestext:

www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/__2.html

Weiterführende Literatur zum Thema Wiedereinstieg

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren. Eine qualitativ-quantitative Repräsentativuntersuchung des SINUS-Instituts für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2008

https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Beruflicher_Wiedereinstieg_BMFSFJ_2008_1_.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): So sag ich's meinen Vorgesetzten. Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitszeitmodelle erfolgreich vereinbaren. Berlin 2019

<https://www.bmfsfj.de/blob/95324/4f89dcdf6b057778f81e04b9a2b4c31/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten-data.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (Hrsg.): Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin 2015

<https://www.bmfsfj.de/blob/93464/273345e36e052db45ab756ab40d5cdc9/checkheft-familienorientierte-personalpolitik-data.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern. Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten. Berlin 2013

<https://www.bmfsfj.de/blob/93854/aa9b7460a048177b110b5adb176dc839/frueher-beruflicher-wiedereinstieg-von-eltern-data.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Expertise der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie. Berlin 2016

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/digitalisierung-chancen-und-herausforderungen-fuer-die-partnerschaftliche-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-109006>

Competentia NRW, Kompetenzzentrum Frau & Beruf: Willkommen (zurück)! Erfolgreiche Personalentwicklung (nicht nur) mit Wiedereinsteigerinnen. Essen 2015

https://www.muelheim-ruhr.de/cms/shared/datei_download.php?uid=0b45e972ee501413f190af08072a9572

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) Hrsg.: DGFP-Praxis-Papiere. DGFP-Studie Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Düsseldorf 2013

https://www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/Studien/PraxisPapier-2-2013-DGFP-Studie-Wiedereinstieg-nach-der-Elternzeit.pdf

Familienbüro in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro, der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat der Eberhard Karls Universität Tübingen (Hrsg.): Leitfaden zur familienbedingten Auszeit. Tübingen September 2016

Finanzverwaltung Rheinland-Pfalz: Wiedereinstieg in den Beruf. Vier-Phasen-Konzept.

https://www.lfst-rlp.de/fileadmin/user_upload/Landesamt/Flyer_Wiedereinstieg_08_2013.pdf

Jung, Dörthe: „Fachkräftemangel: Zeitenwende für den beruflichen Wiedereinstieg?“ Abschlussbericht der Evaluation von New Netzwerk Wiedereinstieg. Frankfurt 2013

Junglas, Katharina: Wiedereinstieg (k)ein Thema für Unternehmen? Eine Befragung von Personalverantwortlichen in der Wirtschaftsregion Aachen. Aachen 2/2012

http://www.competentia.nrw.de/interessantes/publikationen/120522_wiedereinstieg-aachen.pdf

Personalentwicklung der FernUniversität in Hagen: Vom Suchen und Finden kluger Köpfe. Hagen März 2019

RubiCon GmbH (Hrsg.): Studie Familienorientierung in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Eine explorative Studie über Familienorientierung und Personalentwicklung in Unternehmen in der Region Hannover – Kurzfassung. Hannover 2011

Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit, Personaldezernat und Personalrat (Hrsg.): Leitfaden zur familienbedingten Auszeit. Universität Mannheim 2013

<https://docplayer.org/50239305-Leitfaden-zur-familienbedingten-auszeit.html>

Universitätsklinikum Freiburg: Leitfaden für den Wiedereinstieg nach Elternzeit/Beurlaubung und Pflege von Angehörigen am Universitätsklinikum Freiburg. Freiburg 2013

https://www.uniklinik-freiburg.de/fileadmin/mediapool/10_andere/chancengleichheit/pdf/wiedereinstieg.pdf

Wippermann, Prof. Dr. Carsten (Autor), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.):

Zeit für Wiedereinstieg - Potenziale und Perspektiven. Eine Untersuchung vom DELTA-Institut und von Sinus Sociovision für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2013

<https://www.bmfsfj.de/blob/95560/a08012d1a9bfad7639490c9be04e1f44/zeit-fuer-wiedereinstieg-potenziale-und-perspektiven-data.pdf>



FernUniversität in Hagen

DIE REKTORIN

Universitätsstraße 47
58097 Hagen

www.fernuni-hagen.de

Titelfoto:
Torsten Silz

Familienservice