Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgreich planen und umsetzen

Ein Leitfaden für Unternehmen und Beschäftigte

Competentia NRW
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF MÜNSTERLAND

Impressum

2. Auflage und Aktualisierung 2015
1. Auflage 2008 vom Netzwerk Westmünsterland e.V.

Herausgeber
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland
Berufsbildungsstätte Westmünsterland
Weidenstraße 2
48683 Ahaus

Redaktion
Sonja Schaten Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland
Veronika Droste Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH

Bildnachweis
Berufsbildungsstätte Westmünsterland, Fotolia,
Icons: SimpleIcon, P. Kozlov, Freepik - flaticon.com

Design
aczentum grafikbüro

Inhalt

Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgreich planen und umsetzen

Ein Leitfaden für Beschäftigte

2 Einleitung und Vorwort zur 2. Auflage
4 Beruf und Familie
6 Den Ausstieg planen heißt, den Einstieg planen
8 Mutterschutz
10 Elterngeld und Elternzeit
13 Sonderteil: Schwangerschaft und Selbstständigkeit
16 Kinderbetreuung
20 Beruf und Pflege
23 Den Anschluss nicht verpassen – qualifiziert aus der Elternzeit kommen
26 Berufliche Neuorientierung
29 Alltagsbewältigung

Einleitung für Beschäftigte

Ausstieg aus dem Erwerbsleben nur vorübergehende Phase

Möchten Sie auch Ihr Berufs- und Familienleben besser miteinander vereinbaren? Dann befinden Sie sich in guter Gesellschaft: Immer mehr Frauen und Männer möchten Beruf und Familie erfolgreich miteinander in Einklang bringen, finden hierfür aber nicht immer die notwendigen Voraussetzungen am Arbeitsplatz und in ihrem Lebensumfeld vor.

Viele Frauen verfügen heute über eine gute Ausbildung. Sie arbeiten in verantwortlichen Positionen mit anspruchsvollen Tätigkeiten. Ein Ausstieg aus dem Erwerbsleben für Erziehungszeiten oder die Übernahme von Pflegeaufgaben innerhalb der Familie wird immer häufiger nur als vorübergehende Phase geplant. Frauen denken zunehmend auch an die Sicherung ihrer eigenen Existenz und ihre Altersvorsorge. Unsichere Arbeitsmarktbedingungen, sich verändernde familiäre Lebensformen oder auch die steigenden Lebenshaltungskosten führen hier zu einem Umdenken: Familien planen mit zwei Einkommen und sind zunehmend darauf angewiesen. Und: Sie verbinden mit der Berufstätigkeit nicht nur das erzielte Einkommen, sondern auch die aktive Teilnahme am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben und soziale Kontakte. Dies sind nur einige Gründe, warum Frauen heute nach einer Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit so schnell wie möglich wieder zurück in den Beruf möchten.

Eine wachsende Anzahl von Männern möchte neben der Berufstätigkeit auch Zeit mit der Familie verbringen und mehr Verantwortung bei der Betreuung und Erziehung von Kindern übernehmen. Viele Väter wünschen sich größere zeitliche Freiräume und eine Entlastung bei der Arbeit. Sie wollen ihren Kindern nicht nur abends den Gutenachtkuss geben, sondern sie auch in ihrem Alltag begleiten und aktiver an ihrem Leben teilnehmen. Daneben führt die mittlerweile in vielen Familien gelebte partnerschaftliche Aufteilung von Familienaufgaben dazu, dass Männer hier verstärkt Verantwortlichkeiten übernehmen.

Sowohl Frauen als auch Männer möchten sich je nach Lebens- und Familienphase unterschiedlich stark dem Beruf oder der Familie widmen: Nach der Geburt des Kindes sind die Ansprüche an eine Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben andere als in Zeiten, in denen möglicherweise von Demenz betroffene eigene Eltern gepflegt werden.

Flexible und individuelle Lösungen sind für die meisten Beschäftigten ein zentraler Wunsch, der sich in ihren Augen mit den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes nicht immer reibungsfrei verbinden lässt.

Was können Sie also tun, wenn Sie sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigen? Für die erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Sie verantwortlich, aber auch andere Beteiligte: Neben Ihnen müssen immer auch die eigene Familie (Partner/-innen, Kinder, oder zu pflegende Angehörige) und das Unternehmen, in dem sie arbeiten, Ihre Vorgesetzten und auch Kollegen und Kolleginnen mit einbezogen werden. Und nicht zuletzt entscheidet auch die Infrastruktur vor Ort – Betreuungsangebote für Kinder, Unterstützungsmöglichkeiten bei zu pflegenden Angehörigen, öffentlicher Personennahverkehr etc. – mit über das Gelingen.

Einleitung für Unternehmen

Warum ist dieser Leitfaden für Unternehmen von Interesse?
Es zeichnet sich in den letzten Jahren der steigende Wunsch der Beschäftigten nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer ausgeglichenen Work-Life-Balance ab. Die jungen Frauen und Mütter sind so gut ausgebildet wie nie und wollen auch nach der Geburt der Kinder nicht auf die Weiterarbeit im erlernten Beruf verzichten. Immer mehr Väter sind daran interessiert, sich aktiv in die Erziehung der Kinder einzubringen. Dies führt zu einer zunehmenden Relevanz des Themas in den Unternehmen. Und es gibt weitere schlagkräftige Argumente, die Personalpolitik familienfreundlich zu gestalten. Neben der sozialen Verantwortung, die Sie als Unternehmen durch Engagement in diesem Feld übernehmen, gibt es auch ökonomische Anreize. Eine familienfreundliche Unternehmensführung schafft positive betriebswirtschaftliche Effekte und Wettbewerbsvorteile gegenüber

anderen. Unternehmen sind zu jeder Zeit auf motivierte und leistungsfähige Fachkräfte angewiesen. Eine familienorientierte Personalpolitik, die hilft, diese Fachfrauen und Fachmänner zu binden, ist ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg.

In kleinen und mittleren Unternehmen stellt die Entwicklung passgenauer Maßnahmen und deren Umsetzung mit Blick auf die Unternehmensressourcen eine besondere Herausforderung dar. Sie sind besonders auf praxisnahe und schnell umsetzbare Tools und Angebote angewiesen. Dazu existiert ein großes Angebot an Beratungs-, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten auf Landes-, Bundes- und kommunaler Ebene, das allerdings von den Personalverantwortlichen und den betroffenen Mitarbeitenden häufig als schwer durchschaubar beschrieben wird. Besonders in sehr kleinen Unternehmen, wo bestimmte Problemlagen nur sehr vereinzelt auftreten, gibt es keine Kapazitäten in den Personalabteilungen, um das Wissen jederzeit auf dem aktuellen Stand zu halten und ein Monitoring aller Neuerungen und Veränderungen durchzuführen.

Hier setzen wir an und bieten mit diesem Leitfaden eine Übersicht zu den wichtigsten Aspekten im Themenfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf", mit Links zu weiterführenden Informationen und den regionalen Anlaufstellen im Kreis Borken. Dieser Leitfaden eignet sich zur Weitergabe an Ihre Beschäftigten bietet aber auch Informationen für die Mitarbeitenden in den Personalabteilungen. Diese finden als besondere Orientierungshilfe zu jedem Kapital eine Infobox mit einer kurzen Zusammenfassung des jeweiligen Themas aus Unternehmensperspektive.

Vorwort zur zweiten Auflage

In den letzten sieben Jahren hat sich im Bereich der Gesetzgebung und bei den regionalen Unterstützungsstrukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vieles verändert. Die Relevanz des Themas sowie der Wunsch nach Informationen von Beschäftigten und Unternehmen sind jedoch nach wie vor sehr hoch.

Dies haben wir zum Anlass genommen, den vom Netzwerk Westmünsterland e.V. erstellten Leitfaden zu aktualisieren und zu ergänzen und hoffen, dass er genauso viel gelesen und gut genutzt wird wie sein Vorgänger.

Wie unsere Vorgängerinnen erheben wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern versuchen auf Basis unserer langjährigen Beratungs- und Berufserfahrung in diesem Feld einen Überblick zu geben und die aus unserer Sicht wichtigsten Informationen zu nennen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Planung und Umsetzung Ihrer persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie!

Ahaus, im Mai 2015

Veronika Droste
WFG Borken

Sonja Schaten
Kompetenzzentrum Frau und Beruf

Wir übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben in den einzelnen Kapiteln und keine Verpflichtung zur Richtigstellung.

Beruf und Familie

Beruf und Familie miteinander vereinbaren

Egal, ob Sie nach einer Erziehungszeit wieder in den Beruf zurückkehren oder aufgrund von Pflegeaufgaben in Ihrer Familie neue Anforderungen auf Sie zukommen, Beruf und Familie werden Sie nur mit viel Organisationstalent, gutem Zeitmanagement und vor allem der Unterstützung durch Freunde oder Verwandte dauerhaft für alle zufriedenstellend miteinander vereinbaren können.

Besprechen Sie Ihre Pläne rechtzeitig mit der Familie und binden Sie alle Familienmitglieder in Ihre Überlegungen mit ein.
Welche Einstellung hat Ihr Partner / Ihre Partnerin zu Ihren beruflichen Plänen? Was sagen Ihre Kinder dazu?
Welche Bedenken schlagen Ihnen entgegen? Überlegen Sie sich Argumente, die diese Bedenken entkräften können und gleichzeitig auch ganz konkrete Gegenmaßnahmen. (z.B. „Wer kümmert sich denn dann um den großen Garten?“ -> „Das macht die ganze Familie am Wochenende.“)
Holen Sie Ihre Familie mit ins Boot, denn nur mit ihrer Unterstützung werden Sie Ihr Vorhaben dauerhaft umsetzen können.

Planen Sie rechtzeitig gemeinsam mit Ihrer Familie die Änderungen, die sich durch Ihre Berufstätigkeit im Familienleben ergeben werden.

Wie wird sich Ihr Anteil an der Hausarbeit schon allein aus zeitlichen Gründen ändern?
Welche Aufgaben im Haushalt sind vielleicht nicht so wichtig und können reduziert werden? Wie kann die Arbeit im Haushalt anders verteilt werden?

Welche Aufgaben können von der Partnerin /dem Partner, welche von den Kindern übernommen werden? Treffen Sie hier konkrete Absprachen und verteilen feste Zuständigkeiten. Gibt es Aufgabenbereiche, für die Sie sich eine externe Hilfe wünschen und leisten können? (z.B. Unterstützung bei der Hausarbeit, Nachhilfe für die Kinder, Betreuung der Haustiere). Viele dieser Kosten sind steuerlich absetzbar!

Nutzen Sie Ihre Netzwerke vor Ort und knüpfen Sie Kontakte zu Gleichgesinnten.
Wie können Ihre Freunde, Nachbarn, Verwandten oder auch Angebote an Ihrem Wohnort bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hilfreich sein? Sie könnten zum Beispiel abwechselnd mit anderen Familien Fahrdienste für die Kinder absprechen, damit Sie an einigen Tagen in der Woche flexibler arbeiten können.

Lösen Sie sich vor allem von der Vorstellung, dass alles reibungslos und perfekt über die Bühne gehen wird und muss.
Der Tag hat weiterhin nur 24 Stunden und die waren bisher bei Ihnen wahrscheinlich schon gut gefüllt. Machen Sie sich klar, dass Sie bei Aufnahme einer Berufstätigkeit nicht einfach alles so wie bisher weiter laufen lassen können. Neben der Zeit für die Arbeit und die Familie sollten Sie auch ganz bewusst noch Zeit für sich selber und zum Ausspannen einplanen. Auch Sie müssen Ihre Akkus immer mal wieder aufladen!

Anlaufstellen

Das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken veröffentlicht jährlich ein abwechslungsreiches Veranstaltungsprogramm zum Thema Frau & Beruf. Sie finden Seminare zur Suche nach dem passenden Beruf, aber auch Angebote zu Entspannungsmethoden. Die Programmhefte sind über die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen zu beziehen, Sie finden das Programm auch auf Facebook oder bekommen es als App für Ihr Smartphone.

Familiengründung – eine wichtige Lebensphase für Beschäftigte

Personen (Väter und Mütter), die ihre Rollen als Familienmenschen und Beschäftigte in Unternehmen balanciert ausgestalten können, sind zufriedenere, gesündere, loyalere und effizientere Mitarbeitende. Eine optimale Voraussetzung, um in Unternehmen wirksame und für beide Seiten praktikable Vereinbarungen zu Vereinbarkeitsangeboten zu schaffen, ist eine mitarbeiterorientierte und familienfreundliche Unternehmenskultur. Wenn die Beschäftigten das Gefühl haben, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Kultur verankert ist, ist es leichter miteinander zu kommunizieren und passgenaue Maßnahmen zu entwickeln, die auch genutzt werden. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf unterstützt sie gern dabei, sprechen Sie uns an.

Netzwerk ... der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Kreis Borken
Irmgard Paßerschroer
02861 82-2106
i.passerschroer@kreis-borken.de

Stadt Rhede
Ute Schulte
02872 930-240
u.schulte@rhede.de

Stadt Borken
Anna Grütering-Woeste
02861 939-297
gleichstellung@borken.de

Stadt Gronau
Edith Brefeld
02562 12-477
edith.brefeld@gronau.de

Stadt Bocholt
Astrid Schupp
02871 953-151
astrid.schupp@mail.bocholt.de

Stadt Ahaus
Sybille Großmann
02561 72-160
s.grossmann@ahaus.de

Gemeinde Reken
Sabine Rentmeister
02864 944-025
s.rentmeister@reken.de

Stadt Velen
Ursula Mußenbrock
02863 926-216
mussenbrock@velen.de

Stadt Isselburg
Marie-Luise Testroet
02874 911-42
marie-luise.testroet@isselburg.de

Stadt Stadtlohn
Mechthild Roters
02563 87-850
m.roters@stadtlohn.de

Stadt Gescher
Christiane Betting
02542 60-102
betting@gescher.de

Stadt Vreden
Ria Sönnekes
02564 303-207
maria.soennekes@vreden.de

Gemeinde Raesfeld
Rita Flück
02865 955-110
flueck@raesfeld.de

Gemeinde Südlohn
Dagmar Jeske
02862 582-83
dagmar.jeske@suedlohn.de

Links ... zum Thema haushaltsnahe Dienstleistungen und weitere Serviceseiten für Familien

www.minijob-zentrale.de	Alle Infos, wie man Haushaltshilfen richtig beschäftigt und abrechnet.
www.familienratgeber-nrw.de	Informationen über Leistungen und Einrichtungen für Familien in Nordrhein-Westfalen
www.familie-in-ahaus.de www.familie-in-gronau.de www.familie-in-stadtlohn.de www.familie-in-vreden.de	Informationen und regionale Angebote zu allen Themen, die Familien interessieren wie Kinderbetreuung oder Pflege aus den Städten Ahaus, Gronau, Stadtlohn und Vreden.
www.akkurat-servicepartner.de	AKKURAT Servicepartner ist eine Dienstleistungsagentur des JFB e.V. Stadtlohn; Servicekräfte für haushaltsnahe Dienstleistungen und kleine Reparaturen für „Jedermann“.
www.service-rund-um-das-haus.de	Angebot der Chance gGmbH in Gronau; neben Reinigung, Wäschepflege und der Zubereitung von Mahlzeiten werden Hilfen bei Einkäufen, Begleitdienste zu Behörden, Ärzten oder zu kulturellen Aktivitäten und Unterstützung bei der Gartenarbeit angeboten.

Literatur

Hofert, Svenja „Papa ist die beste Mama. Ein Ratgeber zum Rollentausch“ mvg Verlag, 2007

Jakob, Ramona „Management Mama: Wie Sie Familie und Beruf erfolgreich unter einen Hut bekommen“; Humboldt Verlag, 2008

Bohn, Susanne „Karriereknick Kind: So erfüllt sich ihr Wunsch nach Familie und Erfolg im Beruf“; Verlag Bildung und Wissen, 2006

Den Ausstieg planen, heißt den Einstieg planen

Frühzeitig das Gespräch suchen

Sie werden in Kürze Ihre Berufstätigkeit unterbrechen und nach der Geburt eines Kindes in Elternzeit gehen? Nach reiflicher Überlegung haben Sie entschieden, für die Pflege eines Familienmitgliedes Ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen?

Den beruflichen Wiedereinstieg nicht aus den Augen verlieren.

In beiden Fällen sind Sie wahrscheinlich damit beschäftigt, zu planen, wir Ihr Ausstieg aus dem Berufsleben reibungslos klappt und welche Formalitäten noch zu erledigen sind. Gedanklich sind Sie evtl. mehr mit den zukünftigen privaten Aufgaben und neuen Anforderungen befasst, als das Sie noch Zeit und Muße hätten, sich zu überlegen, wie ein Wiedereinstieg ins Berufsleben in Zukunft aussehen könnte.

Auch wenn dieses Vorgehen nachvollziehbar ist, nehmen Sie sich dennoch etwas Zeit und beginnen schon jetzt mit den ersten Überlegungen und Planungen für Ihren beruflichen Wiedereinstieg.

Familiär bedingte Auszeiten vom Berufsleben werden zunehmend kürzer. Dies hängt zum Teil mit den steigenden Anforderungen der heutigen Arbeitswelt und den sich ständig ändernden Bedingungen am Arbeitsplatz zusammen. Nur wer kontinuierlich am Ball bleibt und zum Beispiel im Bereich der EDV-Anwendungen nicht den Anschluss verliert, bleibt auch als Arbeitnehmer/-in interessant für Unternehmen. Des Weiteren möchten immer mehr Beschäftigte lange berufliche Auszeiten vermeiden, um auch weiterhin attraktiv für ihren Arbeitgeber und den Arbeitsmarkt zu bleiben.

Im Falle der Geburt eines Kindes sind die gesetzlichen Bestimmungen andere als wenn sie für die Pflege von Angehörigen Ihre Berufstätigkeit aufgeben. An dieser Stelle verweisen wir auch die Kapitel „Elternzeit und Elterngeld“ sowie „Beruf und Pflege“ in dieser Broschüre, die hierzu genauer Auskunft geben.

Frühzeitige Planung

Sobald Sie wissen, dass Sie aus familiären Gründen Ihre Berufstätigkeit unterbrechen wollen oder müssen, sollten Sie wirklich frühzeitig das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber suchen:

- Machen Sie schon erste konkrete Vorschläge, wann und mit welchem Stundenumfang Sie wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren möchten. Diese Vorschläge sind nicht bindend.
- Erkundigen Sie sich, welche Angebote Ihr Unternehmen Ihnen machen kann (Teilzeitmodelle, Arbeiten von zuhause, Unterstützung bei der Kinderbetreuung)
- Klären Sie im Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten / Ihrer Vorgesetzten, ob auch individuelle und flexible Arbeitszeitvereinbarungen möglich sind.
- Zeigen Sie Ihr Verantwortungsbewusstsein und Ihr Engagement, indem Sie sich frühzeitig auch um die Organisation rund um Ihre Abwesenheit kümmern. (z.B. die Übergabe vorbereiten).

Halten Sie Absprachen, die Sie mit Ihrem Arbeitgeber treffen, schriftlich fest und lassen Sie sich ein Zwischenzeugnis ausstellen. Diese Maßnahmen haben nicht mit fehlendem Vertrauen zu tun sondern sichern Sie ab. Denn in Ihrer Abwesenheit kann sich eine Menge an Ihrem Arbeitsplatz ändern.

Einen ausführlichen Gesprächsleitfaden können Sie beim Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland bekommen, Kontaktdaten siehe Seite 7.

Kontakt halten

Halten Sie auch während Ihrer Abwesenheit den Kontakt zum Arbeitsplatz, Ihrem Arbeitgeber und Ihren Kollegen. Möglicherweise können Sie auch während der beruflichen Auszeit an Weiterbildungsmaßnahmen Ihres Unternehmens teilnehmen.

Viele Unternehmen laden „Elternzeitler/-innen“ zu Betriebsfeiern, Betriebsversammlungen etc. ein, gehen Sie dort wenn möglich hin.

Wenn es Probleme gibt

Holen Sie sich Hilfe und Unterstützung, wenn es bei der Regelung Ihrer beruflichen Auszeit zu Problemen mit Ihrem Arbeitgeber kommt. Sofern vorhanden, ist der Betriebsrat der richtige Ansprechpartner, sie können auch Beratung bei den Gewerkschaften in Anspruch nehmen oder bei Anwälten, die auf Arbeitsrecht spezialisiert sind. Weitere lokale Anlaufstellen sind die Gleichstellungsbeauftragten oder das Kompetenzzentrum Frau und Beruf.

Aus- und Wiedereinstieg gemeinsam gestalten – im Gespräch bleiben

Sprechen Sie möglichst frühzeitig mit Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über ihre Vorstellungen über die Ausgestaltung der Elternzeit. Halten Sie Kontakt auch während der Familienphase, laden Sie Mitarbeitende in Elternzeit z.B. zu Unternehmensfeiern ein. Führen Sie Kontakthalte- oder Wiedereinstiegsgespräche. So signalisieren Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass Sie an Ihrer Person und Arbeitskraft interessiert bleiben. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag, um Fachkräfte an ihr Unternehmen zu binden und schneller wieder zurückzuholen. Sie erhöhen die Planbarkeit und reduzieren Neubesetzungskosten (z.B. durch Neueinstellung oder Einarbeitung). Einen Gesprächsleitfaden erhalten Sie kostenlos beim Kompetenzzentrum Frau und Beruf.

Adressen

Kompetenzzentrum
Frau und Beruf Münsterland
Weidenstraße 2
48683 Ahaus
02561 699-528
competentia@bbs-ahaus.de
www.competentia.nrw.de/muensterland

DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
Region Münsterland
Johann-Krane-Weg 16
48149 Münster NRW
0251 13235 -0
muenster@dgb.de
www.muensterland.dgb.de

Netzwerk der Gleichstellungs-beauftragten im Kreis Borken
Kontaktdaten siehe Kapitel X

Links ... zum Thema Wiedereinstieg

ben.arbeitsagentur.de	Der interaktive Berufsentwicklungsnavigator BEN der Bundesagentur für Arbeit, enthält Kapitel zum Wiedereinstieg.
www.berufstaetige-muetter.de	Internetauftritt des Verbandes berufstätiger Mütter
www.familie.dgb.de	Informationsportal des Deutschen Gewerkschaftsbundes
www.perspektive-wiedereinstieg.de	Portal des Bundesfamilienministeriums und der Agentur für Arbeit
www.vaeter-nrw.de	Infos für Väter zu den Themen Familie, Beruf, Freizeit, Gesundheit und Geld
www.wiedereinstieg.nrw.de	Umfangreiches Informations- und Serviceangebot für Berufsrückkehrende in NRW

Literatur

Homburg, Elke „Zurück in den Job. So meistern Mütter ihr berufliches Comeback. Wiedereinstieg planen. Professionell bewerben. Familie managen. Redline Verlag, 2013.

Das VBM-Dschungelbuch, Leitfaden für berufstätige Mütter & Väter und solche, die es (noch) werden wollen; zu beziehen über http://www.vbm-online.de, 2014.

Mutterschutz

Der besondere Schutz für werdende Mütter

Während der Schwangerschaft und nach der Geburt genießen alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, besonderen Schutz. Es gilt das Mutterschutzgesetz (MuSchG) mit seinen Bestimmungen. Das MuSchG gilt auch für Frauen, die geringfügig beschäftigt sind, die befristet beschäftigt sind, arbeitslos sind oder sich in Ausbildung befinden.

Mit Beginn der Schwangerschaft ändert sich nicht nur eine Menge in Ihrem Privatleben, auch am Arbeitsplatz sind bestimmte Dinge zu beachten und einzuhalten. Damit der Mutterschutz in Kraft tritt, müssen Sie als werdende Mutter Ihrem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen und dies möglich direkt, nachdem Sie von der Schwangerschaft wissen. In der Regel aber erst, wenn man von einer stabilen Schwangerschaft ausgehen kann, also nach der 12. Woche. Ihr Arbeitgeber muss Sie dann entsprechend über die geltenden Regeln zum Mutterschutz informieren.

Hier ein kurzer Überblick über wichtige Aspekte des Mutterschutzgesetzes:

Beschäftigung während des Mutterschutzes und Mutterschutzlohn

Als werdende oder stillende Mutter haben Sie Anspruch auf einen Arbeitsplatz, an dem Sie und Ihr Kind ausreichend vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Auch dürfen Sie während der Schwangerschaft oder als stillende Mutter bestimmte Tätigkeiten nicht ausüben, die im Gesetz näher erläutert sind.

Der Arbeitgeber muss daher eine Schwangerschaftsanzeige bei der Bezirksregierung erstellen, aus der erkennbar sein muss, mit welchen Tätigkeiten die werdende Mutter beschäftigt wird und wann der voraussichtliche Entbindungstermin ist. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, rechtzeitig eine Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz der werdenden Mutter durchzuführen. In dieser Gefährdungsbeurteilung ist jede Tätigkeit der werdenden Mutter zu berücksichtigen. So dürfen werdende Mütter z. B. keine Nachtarbeit (20:00 Uhr bis 6:00 Uhr), Sonn- und Feiertagsarbeit (Ausnahmen möglich) und ebenso keine Mehrarbeit (über 8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden in der Doppelwoche) ableisten. Weitere verbotene Tätigkeiten sind u. a. Akkord- und Fließbandarbeiten sowie schwere körperliche Arbeiten.

Sind keine Schutzmaßnahmen möglich und ist auch keine Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz umsetzbar, muss die werdende Mutter von der Arbeit freigestellt werden. Im Falle eines solchen Beschäftigungsverbots behalten Sie Ihren bisherigen Durchschnittsverdienst. (Mutterschutzlohn)

Kündigungsschutz

Während Ihrer Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung kann Ihr Arbeitgeber Ihr Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht kündigen. Sie selbst haben jedoch das Recht, während der Schwangerschaft oder innerhalb der Schutzfristen zu kündigen. Der Kündigungsschutz bleibt bestehen, wenn Sie nach Ablauf der Schutzfrist Elternzeit in Anspruch nehmen.

Schutzfristen

Der Mutterschutz beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet regulär 8 Wochen nach der Geburt. Bei einer Frühgeburt oder einer Mehrlingsgeburt verlängert sich die Schutzfrist auf 12 Wochen. Außerdem kann die Schutzfrist durch ein ärztliches individuelles Beschäftigungsverbot auf bis zu 6 Monate ausgeweitet werden. Als werdende Mutter dürfen Sie in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass Sie sich ausdrücklich dazu bereit erklären. Diese Erklärung können Sie jederzeit widerrufen. Bei vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen wurden. Somit haben alle Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf eine Mutterschutzfrist von insgesamt 14 Wochen. In den 8 Wochen nach der Geburt herrscht absolutes Beschäftigungsverbot. Das heißt, auch wenn Sie arbeiten möchten, ist dies nicht erlaubt.

Mutterschaftsgeld

Während der Schutzfristen vor und nach der Geburt und für den Entbindungstag sind Sie finanziell abgesichert. Das Mutterschaftsgeld wird ab Beginn der Schutzfrist für Beschäftigte in Höhe des durchschnittlichen Nettogehalts gezahlt. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt der letzten drei vollständig abgerechneten Kalendermonate. Bei einer wöchentlichen Abrechnung handelt es sich um die letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung.

Das Mutterschaftsgeld wird von den Krankenkassen gezahlt und beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro (bzw. den monatlichen Nettolohn von 390 Euro), ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftige, sofern deren Nettolohn 390 Euro übersteigt. Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (zum Beispiel privat krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro. Zuständig hierfür ist die Mutterschaftsgeldstelle des Bundesversicherungsamtes.

Wenn Sie weitergehende Fragen haben, nehmen Sie bitte Kontakt mit Ihrer Krankenkasse auf. Weitere Infos finden Sie unter den aufgeführten Links.

Bekanntgabe der Schwangerschaft, was tun?

Werdende Mütter sollen dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist“ (§ 5 Abs. 1 MuSchG). Den meisten Schwangeren wird allerdings geraten, ihren Arbeitgeber oder ihre Arbeitgeberin gegen Ende des dritten Monats zu informieren, da ab diesem Zeitpunkt das Risiko einer Fehlgeburt deutlich sinkt. Bleiben Sie bei der Nachricht gelassen! Auch wenn die Schwangerschaft vielleicht ungelegen kommt, sollten Sie angemessen reagieren. Gratulieren Sie und bleiben Sie sachlich. Fragen Sie Ihre Mitarbeiterin dabei nach dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, damit Sie eine Vorstellung vom Zeitraum der zu erwartenden Fehlzeit bekommen. Und es gibt noch eine weitere wichtige Vorgabe: Sie haben eine Meldepflicht. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin muss die Schwangerschaft bei der Bezirksregierung Münster unverzüglich anzeigen und im Anschluss eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Weitere Informationen auf der Internetseite der Bezirksregierung Münster.

Links ... zum Thema Mutterschutz

www.mutterschaftsgeld.de	Portal des Bundesversicherungsamtes
www.familien-wegweiser.de	Im Stichwortverzeichnis findet sich unter Mutterschutz ein ausführlicher Artikel.
www.bmfsfj.de	Unter Publikationen ist ein ausführlicher Leitfaden bestellbar und als Download verfügbar.
www.gesetze-im-internet.de /muschg/index.html	Das Mutterschutzgesetz im Detail.
www.arbeitsschutz.nrw.de	Informationen zu Gefährdungen und Beschäftigungsverboten für Schwangere für verschiedene Betriebsarten / Branchen, z. B. für Kindergärtnerinnen

Elterngeld und Elternzeit

Grundsätzlich haben alle Eltern, die ihre Berufstätigkeit zugunsten der Kinderbetreuung unterbrechen oder reduzieren, Anspruch auf finanzielle Unterstützung durch das Elterngeld.

Höhe des Elterngeldes

In der Höhe orientiert sich das Elterngeld am laufenden durchschnittlich monatlich verfügbaren Erwerbseinkommen, welches der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt hatte. Es beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro monatlich (im Elterngeld Plus-Bezug mind. 150 Euro und höchstens 900 Euro monatlich).

67% des durchschnittlichen Einkommens

Das Mindestelterngeld von 300 Euro erhalten alle, die nach der Geburt ihr Kind selbst betreuen und höchstens 30 Stunden in der Woche arbeiten, etwa auch Studierende, Hausfrauen und Hausmänner und Eltern, die wegen der Betreuung älterer Kinder nicht gearbeitet haben.

Mehrkindfamilien mit kleinen Kindern profitieren vom so genannten Geschwisterbonus: Sie erhalten einen Zuschlag von 10 Prozent des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro. Bei Mehrlingsgeburten wird ein Mehrlingszuschlag von 300 Euro für jedes weitere neugeborene Kind gezahlt.

Bei Inanspruchnahme des ElterngeldPlus wird das einkommensabhängige Elterngeld auf die Hälfte des beim vollständigen Einkommenswegfall zustehenden Basiselterngeldes begrenzt. Die Mindestbeträge werden halbiert.

Der Elterngeldanspruch entfällt für Elternpaare, die im Kalenderjahr vor der Geburt ihres Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 Euro hatten. Für Alleinerziehende entfällt der Anspruch ab mehr als 250.000 Euro.

Bezugsdauer

Für Kinder, die ab dem 01. Juli 2015 geboren werden, gilt das neue Elterngeld, das sich in zwei unterschiedliche Arten aufgliedert:

Basiselterngeld (wie bisher) = volles Elterngeld:
Das Basiselterngeld wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate gezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere Monate gibt es, wenn sich auch der andere Elternteil an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt. Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

ElterngeldPlus = halbes Elterngeld
Mütter und Väter, die mit einer gewissen Stundenzahl ihrer Arbeit nachgehen wollen, haben die Möglichkeit, doppelt so lange Elterngeld in maximal halber Höhe zu bekommen. Aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden dann zwei ElterngeldPlus-Monate.

Partnerschaftsbonus = 4 zusätzliche Monate ElterngeldPlus = halbes Elterngeld.
Der Partnerschaftsbonus wird dann gezahlt, wenn beide Elternteile während der Elternzeit zusammenhängend 4 Monate parallel mindestens 25, maximal aber 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Die 3 Elterngeld-Arten können miteinander kombiniert werden, allerdings müssen die Partnerschafts-Monate an ElterngeldPlus-Monate eines Elternteils anknüpfen.

In gleicher Weise werden auch Alleinerziehende gefördert: Arbeiten sie in vier aufeinanderfolgenden Monaten in Teilzeit zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie ebenfalls vier zusätzliche ElterngeldPlus Monate.

Die neue Regelung eröffnet mehr Möglichkeiten, macht aber eine noch genauere Planung und detailliertere Absprachen mit beiden Arbeitgebern nötig.

Antragstellung

Sie können zwischen Elterngeld und ElterngeldPlus wählen oder beides kombinieren.

Das ElterngeldPlus wird wie das Elterngeld nach der Geburt des Kindes in schriftlicher Form bei der Elterngeldstelle beantragt.

Eine rückwirkende Zahlung des Elterngeldes ist höchstens für drei Monate vor dem Monat möglich, in dem der Antrag bei Ihrer Elterngeldstelle eingegangen ist. Daher sollte der Antrag zeitnah nach der Geburt des Kindes bei der Elterngeldstelle eingereicht werden.

Die Liste der erforderlichen Unterlagen findet sich auf der Internetseite der Elterngeldstelle (Kontaktdaten siehe Seite 12).

Jeder Elternteil kann für sich einmal einen Antrag auf Elterngeld stellen. Der jeweilige Antrag kann bis zum Ende des Elterngeldbezuges geändert werden, jedoch nur für noch nicht ausgezahlte Monatsbeträge. Monate, in denen bereits ElterngeldPlus bezogen wurde, können nachträglich in Elterngeldmonate umgewandelt werden.

Elternzeit

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht für jeden Elternteil zur Betreuung und Erziehung seines Kindes bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres. Die Elternzeit ist ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber. Sie haben auch Anspruch auf Elternzeit, wenn Sie einen befristeten Arbeitsvertrag haben, in Teilzeit oder in einem Minijob arbeiten.

Beide Elternteile können auch gleichzeitig bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen. Um den Einkommensverlust auszugleichen, gibt es das Elterngeld.
Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer müssen ihre Elternzeit spätestens 7 Wochen vor deren Beginn schriftlich beim Arbeitgeber beantragen. Er kann diesen Antrag nicht ablehnen. Diese Frist gilt, damit die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber rechtzeitig Übergabe und Vertretung etc. organisieren können. Ab dem Zeitpunkt, ab dem die Elternzeit angemeldet worden ist, frühestens jedoch 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit, darf die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Daher sollte die Elternzeit nicht früher als 8 Wochen vorher beantragt werden.

Um die Elternzeit flexibel zu gestalten und gleichzeitig die notwendige Planungssicherheit für die Arbeitgeberseite zu gewährleisten, müssen sich die Eltern bei der Anmeldung für die kommenden 2 Jahre ab Beginn der Elternzeit festlegen. Wird die Elternzeit von der Mutter unmittelbar nach der Mutterschutzfrist oder unmittelbar nach einem auf die Mutterschutzfrist folgenden Urlaub in Anspruch genommen, so hat sie sich nur bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes festzulegen.
Während der Elternzeit ist eine Teilzeiterwerbstätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden zulässig. Bei gleichzeitiger Elternzeit können die Eltern somit insgesamt 60 Wochenstunden (30 + 30) erwerbstätig sein. Damit besteht die Möglichkeit, auch während der Elternzeit, das Familieneinkommen in einem gewissen Umfang zu sichern. Dies wird durch die Neuregelung des Elterngeldes weiter unterstützt. Sowohl Väter als auch Mütter sind nicht gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, und können die Betreuung ihres Kindes selbst übernehmen.

Jeder Elternteil hat Anspruch auf Elternzeit

Unter bestimmten Voraussetzungen besteht ein Rechtsanspruch auf diese Teilzeitarbeit in der Elternzeit im Rahmen von 15 bis 30 Wochenstunden. Der Rechtsanspruch gilt in allen Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Ein Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht nicht, wenn dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

Das Arbeitsverhältnis bleibt während der Elternzeit bestehen und nach Ablauf der Elternzeit

besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit und zur früheren (oder einer vergleichbaren) Tätigkeit mit gleichem Gehalt.

Neu: Gleichzeitig mit der Einführung des ElterngeldPlus gibt es auch Änderungen bei der Elternzeit:
Ab dem 01.07.2015 können bis zu 24 Monate Elternzeit (bislang nur 12 Monate) auf den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes verschoben werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich. Damit Unternehmen sich rechtzeitig darauf einstellen können, wird die Anmeldefrist für die Elternzeit in diesem Zeitraum auf 13 Wochen erhöht.

Außerdem kann die Elternzeit nun in drei statt bisher zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Der Arbeitgeber kann jedoch den dritten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt. Darüber hinaus wird eine Zustimmungsfiktion eingeführt: Wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb einer bestimmten Frist auf den Teilzeitantrag eines Elternteils reagiert, gilt seine Zustimmung zum Antrag als erteilt.

Das neue Elterngeld / die neue Elternzeit – die wichtigsten Neuerungen für Unternehmen ab dem 01.07.2015

Die 36 Monate Elternzeit dürfen wie bislang auf die ersten 8 Lebensjahre des Kindes verteilt werden. Die Gesamtdauer darf aber auf 3 statt bisher 2 Abschnitte verteilt werden, nur aus dringenden betrieblichen Gründen ist der dritte Abschnitt ablehnbar. Mind. 12 der 36 Monate müssen in den ersten 3 Lebensjahren des Kindes genommen werden, 24 Monate können übertragen werden. Ihre Zustimmung als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ist nicht mehr erforderlich; die Anmeldefrist für eine Elternzeit in diesem späten Zeitraum erhöht sich aber auf 13 Wochen (sonst 7 Wochen). Kündigungsschutz gilt ab dem Eingang der Elternzeiterklärung beim Unternehmen.
Möchten Eltern innerhalb der Elternzeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden Teilzeit arbeiten, kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin wie bislang die Teilzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. ACHTUNG NEU: Die Zustimmung des Unternehmens auf Teilzeitarbeit gilt als erteilt, wenn der Antrag nicht innerhalb einer bestimmten Frist abgelehnt wird. Nämlich vier Wochen nach Zugang des Teilzeit-Antrags im Zeitraum zwischen Geburt und drittem Geburtstag des Kindes und acht Wochen nach Zugang des Teilzeit-Antrags für den Zeitraum zwischen drittem und achtem Geburtstag des Kindes. Weitere Informationen bekommen Sie bei der zuständigen Elterngeldstelle des Kreises Borken.

Adressen

Kreis Borken
Fachbereich Jugend und Familie
Elterngeldstelle
Etage 2A
Burloer Straße 93
46325 Borken

Die Elterngeldstelle bietet Vortragsabende an, die Termine sind auf der Homepage zu finden, genau wie die Kontaktdaten der einzelnen Ansprechpersonen:

www.kreis-borken.de/de/kreisverwaltung/aufgaben/jugend-und-familie/elterngeld/

Links ... zum Thema Elternzeit/Elterngeld

www.elterngeld-plus.de	Spezielle Seite zum ElterngeldPlus vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dort ist ein ausführlicher Leitfaden bestellbar und als Download verfügbar. Außerdem gibt es zur besseren Übersicht eine Stecktabelle zu bestellen.
www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner	Hier können Eltern ihren Anspruch selbst ausrechnen.
www.elterngeld.nrw.de	Informationen zum Elterngeld herausgegeben vom Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen.

Sonderteil: Schwangerschaft und Selbstständigkeit

Eine Frau, die bereits seit längerem selbstständig und gut im Geschäft ist, ist meistens in der Lage, ausreichende Rücklagen zu bilden und kann einer Auszeit für Schwangerschaft und Geburt in Ruhe entgegensehen. Während einer Existenzgründung oder bei unsicherer Auftragslage oder wenn die Schwangerschaft nicht geplant war, können selbstständige Schwangere und Mütter jedoch schnell in finanzielle Schwierigkeiten geraten.

Mutterschutz

Für Selbstständige haben Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt keine Bedeutung, da es sich um ein Arbeitnehmerinnen-Schutzrecht handelt. Selbstständige müssen oft bis zur Geburt arbeiten oder sich schon früher ein finanzielles Polster für die Zeit ohne Einkommen schaffen.

Aber denken Sie bei Ihrer Auftragsplanung daran, dass Sie in dieser Zeit auch als Unternehmerin schutzbedürftig sind und evtl. nicht voll einsatzfähig sein werden. Für diese Zeit sollten die Kunden über eine schlechtere Erreichbarkeit informiert werden und vielleicht sollte auch schon eine Vertretung eingearbeitet werden.

Mutterschaftsgeld

Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben alle Frauen, die 42 Tage vor Entbindungstermin in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und Anspruch auf Krankengeld haben. Freiberuflerinnen und Selbstständige sollten daher genau prüfen, wie ihr Versichertenstatus ist.

Die Krankenkasse zahlt das Mutterschaftsgeld. Je nach Status fällt es unterschiedlich hoch aus: Versicherte der Künstlersozialkasse bekommen Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, also 70 Prozent des Einkommens, das vor Beginn der Mutterschutzfrist der Berechnung ihrer Beiträge zu Grunde lag. Dies ist das geschätzte Einkommen, das der KSK im Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist gemeldet wurde. Freiwillig Versicherte, die den Normaltarif bezahlen, bekommen als Mutterschaftsgeld 70 Prozent des Einkommens, das ihrem Beitrag zuletzt zugrunde lag.

Mutterschaftsgeld wird von den gesetzlichen Krankenkassen während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag gezahlt.

Der Antrag muss bei der Krankenkasse gestellt werden. Das Mutterschaftsgeld ist steuerfrei und wird 14 Wochen lang bezahlt – sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung. In dieser Zeit sind die Versicherten beitragsfrei weiter versichert. Der Anspruch geht allerdings verloren, wenn die Mutter während dieser Frist einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit nachgeht, zum Beispiel als freie Journalistin einen Gewinn von mehr als 325 Euro im Monat macht oder mehr als einen Minijob zu 450 Euro im Monat annimmt.

Vorsichtig sein sollten alle Frauen, die mit der Geburt ihre Berufstätigkeit vorerst aufgeben wollen. Denn sie sollten ihre Krankenversicherung auf jeden Fall zunächst bestehen lassen. Wer zum Beispiel zwei Monate vor der Entbindung aufhört zu arbeiten und sich deshalb bei der KSK oder der GKV als freiwillige Versicherte abmeldet, um von der kostenlosen Familienversicherung über den Mann zu profitieren, spart zwar zwei Wochen Beiträge. Jedoch sind dadurch die Voraussetzungen für das Mutterschaftsgeld nicht mehr erfüllt und der gesamte Anspruch geht verloren.Als familienversicherte Person kann allerdings Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt beantragt werden.

Die Monate nach der Geburt

Wenn sich die junge selbstständige Mutter in den Wochen und Monaten nach der Geburt um das Baby kümmern will, werden die Einnahmen mit Sicherheit verringert sein oder ganz ausbleiben. Für den Verdienstausfall durch eine Schwangerschaft gibt es keine Versicherung. In so einem Fall kann die Mutter beim Sozialamt einen Antrag auf Hilfe in besonderen Lebenslagen stellen.

Für das Unternehmen wird jedoch nichts bezahlt. Es gibt keine Zuschüsse für Miete, Strom, Telefon und eventuelle Gehälter. Privat versicherte Frauen müssen ihre vollen Krankenkassenbeiträge auch während Mutterschutzfrist und Elternzeit weiter bezahlen. Einige private Kassen versichern die jungen Mütter allerdings in den ersten sechs Monaten nach der Geburt beitragsfrei.

Elterngeld und Kindergeld

Auch für selbstständig tätige Frauen gibt es Elterngeld in Höhe von 67 Prozent des Einkommens. Die Ausrechnung erfolgt nach dem erlösten Gewinn nach Abzug der Steuern. Als Grundlage dient der letzte Steuerbescheid. Liegt dieser aus irgendwelchen Gründen noch nicht vor, gibt es aber sicher bereits eine Einnahmen-Ausgaben-Überschussabrechnung.

Diese wird dann für die Ausrechnung des Elterngeldes herangezogen, bis der aktuelle Steuerbescheid nachgereicht werden kann. Da Selbstständige ihr eigener Arbeitgeber sind und daher kein Mutterschaftsgeld erhalten, wird das Elterngeld gleich nach der Geburt bezahlt – anders als bei Angestellten, die es erst nach den acht Wochen Mutterschutzfrist bekommen.

Kindergeld

Das bekommen auch Unternehmerinnen. Kindergeld gibt es für alle eigenen Kinder, z.T.

auch für Stiefkinder, Pflegekinder oder Enkel. Es beträgt aktuell 184 Euro für das erste und zweite Kind, 190 Euro für das dritte und 215 Euro für jedes weitere Kind. Wer ein Kind hat und seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat, erhält auf Antrag Kindergeld, egal ob selbstständig oder angestellt. Selbstständige stellen den Antrag für Kindergeld bei der Familienkasse der zuständigen Arbeitsagentur.

Alternativ zum Kindergeld gibt es einen Kinder- und Erziehungsfreibetrag, der bei der Einkommensteuererklärung vom zu versteuernden Einkommen abgezogen wird. Er wird ab dem Geburtsmonat gewährt. Er ist aber nur für Eltern mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 60.000 Euro interessant.

Zusätzlich können tatsächlich anfallende Kinderbetreuungskosten für Kinder bis zum 14. Lebensjahr steuerlich geltend gemacht werden. Der Höchstbetrag pro Jahr liegt bei 4.000 Euro pro Kind.

Kinderzuschlag

Nach der Entbindung könnte vorübergehend z.B. durch Arbeitsausfälle eine Situation entstehen, in der die Chefin ihren eigenen Bedarf durch ihr Einkommen zwar decken kann, nicht aber den zusätzlichen Bedarf des Kindes. In dem Fall kann sie bei der Familienkasse einen Kinderzuschlag beantragen. Die Mindesteinkommensgrenze für Elternpaare beträgt 900 Euro, für Alleinerziehende 600 Euro; es gibt auch eine Höchsteinkommensgrenze, die ungefähr dem Betrag von Arbeitslosengeld II + Wohngeld entspricht. Der Kinderzuschlag beträgt höchstens 140 Euro/Monat je Kind.

Krankenversicherung

Wer freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung ist, genießt neben dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld in dieser Zeit auch Beitragsfreiheit.

Auszubildende

Unternehmerinnen sind für die Auszubildenden verantwortlich, bei gefahrengeneigten Handwerken hat sie eine uneingeschränkte Aufsichtspflicht. Vor der Entbindung sollten die Chefin also unbedingt prüfen, ob eine Angestellte diese Aufsichtspflicht per Ausnahmegenehmigung übernehmen kann. In manchen Fällen ist es besser, wenn der Lehrling die Ausbildung in einem anderen Betrieb fortsetzt. In solchen Fragen helfen die Ausbildungsberatungsstellen der Handwerkskammern.

Für Selbstständige gelten besondere Bestimmungen.

Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit nicht nur ein Thema der Beschäftigten

Immer mehr Führungskräfte in Unternehmen wollen sich nicht zwischen Familie und Beruf entscheiden sondern beides miteinander vereinbaren. Sie sehen sich häufig mit größeren Herausforderungen konfrontiert, als dies ihre Beschäftigten tun. Teilzeit und Home-Office-Angebote für Führungskräfte sind noch sehr selten, Selbständige können oft nur begrenzt von den vorhandenen staatlichen Unterstützungsangeboten profitieren. Es ist zu hoffen, dass in Zukunft mehr Führungskräfte diesen Weg gehen, um Vorbilder zu werden und gute Praxisbeispiele für andere Unternehmen zu schaffen. Die Führungskräfte selbst sollten bei der Ausarbeitung der Unternehmenskultur und den Konzepten für die Vereinbarkeit auch an sich und die eigene Lebensplanung denken, damit die gute Vereinbarkeit nicht von der Position im Organigramm des Unternehmens abhängig ist. Unterstützung und Hilfe finden selbständige Frauen z.B. beim VdU oder den regionalen Unternehmerinnennetzwerken. Kontaktdaten und Ansprechpartnerinnen erhalten Sie beim Kompetenzzentrum Frau und Beruf.

Links ... zum Thema Selbstständig und Schwangerschaft

www.smart-mama.de
www.mompreneur.de

Leider war die Zielgruppe der Mütter mit Unternehmen („Mompreneur“) lange Zeit nicht im Blickfeld der Öffentlichkeit. Dank vieler engagierter Frauen tut sich hier etwas. 2 Beispiele für lesenswerte Blogs im Internet.

www.gruendungszuschuss.de/gruendungsfoerderung/gruendungszuschuss/wer-hat-anspruch/schwangerschaft-und-geburt-faq.html
Infos für Existenzgründerinnen, die einen Gründungszuschuss beantragt haben oder beantragen wollen und schwanger sind

Kinderbetreuung

Eine gut funktionierende Kinderbetreuung ist in den allermeisten Fällen ausschlaggebend, um Beruf und Familie optimal miteinander vereinbaren zu können. Die Art der Kinderbetreuung sollte dabei sowohl Ihren Kindern gerecht werden als auch Ihnen als Eltern ermöglichen, Ihrer Berufstätigkeit nachzugehen, ohne sich ständig um das Wohlergehen Ihrer Kinder Gedanken machen zu müssen.

Planung der Kinderbetreuung

Eine gute Planung der Kinderbetreuung im Vorfeld der Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit ist hilfreich, damit alle Beteiligten – Sie und der andere Elternteil, Ihre Kinder sowie Ihr Arbeitgeber – mit den gefundenen Lösungen zufrieden sind.

Fragen, die sie im Vorfeld stellen sollten

Hier einige Anregungen für Fragen, die Sie und Ihr Partner / Ihre Partnerin sich im Vorfeld stellen sollten:

Wie sehen unsere Ansprüche an eine optimale Kinderbetreuung aus?
Soll unser Kind eher in Nähe der Arbeitsstelle oder in Wohnortnähe betreut werden?
Mit welcher Gruppengröße fühlt sich unser Kind wohl?
Welche Form der Kinderbetreuung benötigen wir, damit die erforderlichen Betreuungszeiten optimal abgedeckt werden?
Wie hoch dürfen die Kosten für die Kinderbetreuung maximal sein?
Stehen uns Zuschüsse zu? Unterstützen unsere Arbeitgeber uns bei der Finanzierung?
Welche Angebote gibt es in unserem Wohnort, in unserer Region? Wo finden wir Beratung?
Wie weit ist die Kinderbetreuung entfernt?
Gibt es ein Netz aus Freunden, Verwandten oder Nachbarn, die im Notfall einspringen könnten?
Benötigen wir zusätzliche Betreuung früh am Morgen, am Abend oder am Wochenende?
Wie organisieren wir die Freizeitgestaltung der Kinder außerhalb der Betreuung (z.B. Sportverein, Musikschule)? Gibt es Fahrdienste mit anderen Eltern?

Arten der Kinderbetreuung im Vorschulalter

Für jede Altersklasse gibt es mittlerweile verschiedene Betreuungsformen und -angebote. Jedes Kind, das das erste Lebensjahr vollendet hat, hat bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres einen Anspruch auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung oder in der Kindertagespflege.
Ab dem vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt hat jedes Kind einen Rechtsanspruch auf den Besuch einer Kindertageseinrichtung.

Allein Erziehende haben Vorrang

Hier ein kurzer Überblick über die Betreuungsformen:

Betreuung in einer Kindertageseinrichtung

Nach dem zum 01.08.2008 in Kraft getretenen Kinderbildungsgesetz, kurz KiBiz genannt, haben Eltern die Möglichkeit, für ihr Kind wöchentliche Betreuungszeiten von 25, 35 oder 45 Stunden zu buchen. In welcher Form diese Betreuungszeiten angeboten werden, entscheiden die Einrichtungen selbst (z.B. vormittags, nachmittags, mit Schließungszeiten oder als Blocköffnungszeit).

Die Zahl der 45 Stunden-Plätze ist allerdings begrenzt, Berufstätige und Alleinerziehende werden bei der Vergabe bevorzugt.

Der Einstieg in das laufende Kindergartenjahr von August bis Juli ist in der Regel nur möglich, wenn die Anmeldung schon frühzeitig vorgenommen worden ist. Wann die Anmeldungen in Ihrem Wohnort laufen, können Sie beim zuständigen Jugendamt erfragen. Infos zu den Einrichtungen, zu ihren Öffnungszeiten und pädagogischen Konzepten finden sich über die Seiten der Jugendämter oder über den KITA-Finder NRW.

Kindertagespflege über Tagesmutter / Tagesvater

Hier wird das Kind im Haushalt der Tagesmutter oder des Tagesvaters betreut. Dabei dürfen bis zu fünf Kinder gleichzeitig betreut werden. Für diese Art der Betreuung ist eine Erlaubnis durch das zuständige Jugendamt erforderlich. Dabei wird die Sachkompetenz und Persönlichkeit der Tagesmutter / des Tagesvaters überprüft und ein persönliches Führungszeugnis muss vorgelegt werden. Außerdem wird geschaut, ob der Haushalt der Tagesmutter / des Tagesvaters für die Betreuung von Kindern geeignet ist und die Räumlichkeiten kindgerecht sind (Spielmöglichkeiten, gute hygienische Verhältnisse, für Kleinkinder eine Schlafgelegenheit etc.). Die Tätigkeit kann als angestellte Beschäftigung oder als selbstständige Arbeit ausgeübt werden.

Sonderform: Betreuung durch eine Kinderfrau im Haushalt der Eltern

In diesem Fall werden die Eltern zu Arbeitgebern und stellen eine Tagesmutter / Kinderfrau an, die die Kinder im Haushalt der Eltern betreut, das können auch mehrere Kinder aus diesem Haushalt sein. Eine Erlaubnis für diese Tätigkeit ist nicht erforderlich. Da die Tagesmutter von den Eltern weisungsabhängig ist, besteht zumeist ein angestelltes Arbeitsverhältnis. Die Tagesmutter, die im Haushalt der Eltern tätig ist, wird umgangssprachlich als „Kinderfrau" bezeichnet.

Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin, ob es Möglichkeiten gibt, Sie bei der Organisation der Kinderbetreuung zu unterstützen. Bei den Kommunen sind die Jugendämter Ihre ersten Anlaufstellen, aber auch die Gleichstellungsbeauftragten sind geeignete Ansprechpartnerinnen, wenn es um die Weitervermittlung von Informationen und Kontakten geht.

Betreuung von Schulkindern

Der Wechsel Ihrer Kinder in die Schule oder auf eine andere Schulform bedeutet für die Kinder einen großen Schritt und für Sie neue Herausforderungen in punkto Kinderbetreuung. Um den Übergang in die Grundschule gut zu begleiten, haben Sie die Möglichkeit Elternzeit zu beantragen (sofern Sie noch nicht alle Monate verbraucht haben, siehe auch Seite 10.

Viele Veränderungen in der Schullandschaft

Die Schullandschaft im Kreis Borken hat sich durch den „Schulkonsens" in NRW zum Schuljahr 2013/14 enorm verändert. Zum Schuljahr 2013/14 sind fünf Gesamtschulen und vier Sekundarschulen neu gegründet worden. Auch die Nachfrage nach der Ganztagsbetreuung steigt. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler im offenen und gebundenen Ganztagsbetrieb der Grundschulen stieg von 10,16 Prozent im Schuljahr 2008/09 auf 18,98 Prozent im Schuljahr 2012/13 an.

Im Wesentlichen wird in der Schulbetreuung nach gebundenen und offenen Ganztagsangeboten unterschieden. In gebundenen Ganztagsschulen sind alle Schülerinnen und Schüler verpflichtet, an mindestens drei Wochentagen für jeweils mindestens sieben Zeitstunden an den Ganztagsangeboten der Schulen teilzunehmen. An offenen Ganztagsschulen ist die Teilnahme an den Ganztagsangeboten für die Schülerinnen und Schüler freiwillig. Beide Schulformen

bieten dabei vielfältige Freizeitgestaltungsmöglichkeiten wie z. B. musische, künstlerische oder sportliche Angebote an. Im Schuljahr 2012/13 haben 55 der 66 Grundschulen im Kreisgebiet Angebote des offenen Ganztages angeboten. Der Ausbau des Betreuungsangebots geht voran, noch kann aber nicht von einem flächendeckenden Angebot gesprochen werden. Fragen Sie die Klassen- oder Schulleitung nach den Angeboten an den Schulen an Ihrem Wohnort.

Ferienbetreuung

Häufig lassen sich die langen Schulferienzeiten nicht mit der Berufstätigkeit der Eltern vereinbaren. An immer mehr Orten gibt es daher für Kinder, die in der Ganztagsbetreuung der Schulen sind, Initiativen für die Ferienbetreuung, vielfach schließen sich dabei Schulen einer Stadt / einer Gemeinde zusammen. Neben den Betreuungsmöglichkeiten durch Familienangehörige, Nachbarn oder Freunde bieten sich hier auch Ferienfreizeiten von kirchlichen, sozialen und freien Trägern an. Informationen zu den Angeboten vor Ort haben die Jugendämter der Städte und das Familienbüro des Kreises.

Krankheit des Kindes

Wenn Ihr Kind erkrankt ist, haben Sie als Eltern unter den folgenden Voraussetzungen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit:

- Ihr Kind ist noch keine 12 Jahr alt.
- Sie und Ihr Kind sind gesetzlich krankenversichert.
- In Ihrem Haushalt lebt keine andere Person, die die Pflege übernehmen kann.

Sie bekommen ein ärztliches Attest über die Betreuungsnotwendigkeit. Dieses Attest ist vergleichbar mit dem „gelben Schein", den Sie bei Krankheit vom Arzt bekommen.

Für ein Kind stehen jedem Elternteil 10 Tage Freistellung pro Jahr zu. Bei mehreren Kindern sind es pro Elternteil maximal 25 Arbeitstage im Jahr. Alleinerziehende erhalten für ein Kind 20 Tage, bei mehreren Kindern maximal 50 Tage Freistellung pro Jahr. Wenn Sie ein behindertes Kind versorgen, erhöht sich die Anzahl der Tage nochmals.

Betreuungskosten können vom Jugendamt übernommen werden

Kosten der Kinderbetreuung

Als Eltern zahlen Sie in der Regel für alle Betreuungsformen einen vom Familieneinkommen abhängigen Elternbeitrag. Die Kosten für die Kinderbetreuung, auch durch Tagesmutter / Tagesvater oder für die Schulkinderbetreuung können in bestimmten Fällen teilweise oder ganz vom Jugendamt übernommen werden. Besuchen mehr als ein Kind einer Familie gleichzeitig eine Tageseinrichtung oder werden in einer vom Jugendamt vermittelten Kindertagespflege betreut, so ist nur einmal ein Beitrag zu zahlen (Geschwisterbonus). Die Beitragssatzungen und Antragsformulare finden sich auf den Internetseiten der Jugendämter und des Familienbüros.

Betreuungskosten und Steuern

Seit der Neuregelung 2012 können Kinderbetreuungskosten als Sonderausgaben bei Ihrer Steuererklärung geltend gemacht werden und zwar 2 Drittel der Aufwendungen, maximal 4.000 Euro pro Kind. Das Kind muss in Ihrem Haushalt leben. Sind Sie getrennt oder geschieden, ist entscheidend, wo das Kind gemeldet ist. Für das Kind muss Ihnen Kindergeld oder ein Freibetrag für Kinder zustehen. Das Kind darf sein 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (bei behinderten Kindern liegt die Altersgrenze höher).

Zu den abzugsfähigen Kosten zählen

- Kosten für die Betreuung in Kindertageseinrichtungen oder durch eine Tagesmutter
- Kosten für die Beschäftigung einer Kinderfrau
- Kosten für einen Babysitter oder für die Beaufsichtigung des Kindes bei den Hausaufgaben
- Kosten für die Übermittagsbetreuung / Nachmittagsbetreuung in der Schule

Die Kosten müssen mit einer Rechnung und dem Zahlungsnachweis belegbar sein. Kosten für die Verpflegung der Kinder, Sportverein oder Nachhilfeunterricht etc. sind nicht absetzbar.

Adressen und Anlaufstellen

Wenn Sie mehr über Betreuungsangebote, Öffnungszeiten und die pädagogischen Konzepte wissen wollen, die Kindertageseinrichtungen oder Grundschulen im Kreis Borken anbieten, wenden Sie sich entweder an das Familienbüro im Kreis Borken oder an das städtische Jugendamt an ihrem Wohnort. Das Familienbüro des Kreises Borken ist zuständig für 13 Städte und Gemeinden im Kreisgebiet. Die Städte Ahaus, Bocholt, Borken und Gronau unterhalten jede ein eigenes Jugendamt. Insbesondere beim Thema Tagespflege sollten sie den Austausch mit dem Jugendamt suchen. Dort bekommen Sie auch die zuständige Vermittlungsstelle benannt.

Kinderbetreuung – wie können Betriebe unterstützen

Sie können Ihre Mitarbeitenden bei der Finanzierung der Kinderbetreuung unterstützen, ohne dass Sie gleich einen eigenen Betriebskindergarten eröffnen müssten. Einige Vorschläge: Treffen Sie z.B. für Betreuungsnotfälle eine Vereinbarung mit einer Tagesmutter, bei der Ihre Mitarbeitenden die Kinder unterbringen können, oder richten Sie in ihrem Unternehmen ein Eltern-Kind-Büro ein, das für Notfälle genutzt werden kann. Gibt es bei Ihnen viele Eltern mit Schulkindern? Organisieren Sie selbst eine Ferienbetreuung oder kaufen Sie Plätze bei regionalen Anbietern. Aufwendungen für die vorstehenden Beispiele können als Betriebsausgaben geltend gemacht werden. Zahlen Sie anstelle einer Lohnerhöhung einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten, dieser ist für beide Parteien von Steuer- und Sozialversicherungsabgaben befreit. Sprechen Sie über Ihre Ideen mit Ihrem Steuerberater oder Ihrer Steuerberaterin.

Adressen

Kreis Borken, Familienbüro
Fachbereich Jugend und Familie
Burloer Straße 93
46325 Borken
02861 82-2204
Fb-jugend@kreis-borken.de
www.kreis-borken.de

Stadt Bocholt
Fachbereich Jugend, Familie, Schule und Sport - 23
Verwaltungsnebenstelle Kaiser-Wilhelm-Straße
Kaiser-Wilhelm-Straße 77
46395 Bocholt 49
02871 953-62
www.bocholt.de/rathaus/jugend-familie-schule-sport/

Stadt Ahaus
Jugendamt
Rathausplatz 1
48683 Ahaus
02561 72 350
www.ahaus.de
www.familie-in-ahaus.de

Stadt Gronau
Jugendamt (in der Brücke)
Parkstraße 1
48599 Gronau
02562 12-544
www.gronau.de
www.familie-in-gronau.de

Stadt Borken
Fachbereich Jugend, Familie, Schule und Sport
Im Piepershagen 17
46325 Borken
02861 939-338
www.borken.de

Links ... zum Thema Kinderbetreuung

www.familienratgeber-nrw.de	Informationen über Leistungen und Einrichtungen für Familien in Nordrhein-Westfalen
www.familie-in-ahaus.de www.familie-in-gronau.de www.familie-in-stadtlohn.de www.familie-in-vreden.de	Vorstellung aller Kindertageseinrichtungen in den jeweiligen Orten und weiterführende Infos zu Anlauf- und Beratungsstellen
www.schulministerium.nrw.de	Informationen zu den Schulformen und zum Ganztagsangebot
www.mfkjks.nrw.de/kinder-und-jugend/kinder-in-nrw/kita-finder-nrw.html	KITA Finder NRW mit Suchfunktion im Umkreis
www.familienzentrum.nrw.de/	Seite der Familienzentren in NRW mit vielen Informationen auch für Eltern
www.bertelsmann-stiftung.de	Unter Publikationen ist eine KITA-Checkliste für Eltern zu finden.
www.landesverband-kindertagespflege-nrw.de/	Infos zum Thema Kindertagespflege

Beruf und Pflege

Durchschnittlich ist jede/r zehnte Beschäftigte mehr oder weniger an der Pflege eines Familienangehörigen beteiligt, mit deutlich zunehmender Tendenz. Daher ist gerade auch die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege für immer mehr Frauen und Männer eine große Herausforderung. Die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen kann jede/n ganz unvorbereitet treffen und die unterschiedlichsten Angelegenheiten müssen dann kurzfristig geregelt werden.

Um diese Situation für alle Beteiligten gut zu regeln, braucht es eine Menge Organisationstalent. Vielleicht kann es Ihnen dabei helfen, folgende Punkte zu beachten:

1. Wenn möglich suchen Sie familiäre Unterstützung. Führen Sie gemeinsame Gespräche mit dem Ziel die Wünsche und Vorstellungen der Pflegebedürftigen zu erfragen und die mögliche Übernahme verschiedener Aufgaben durch Familienangehörige zu besprechen. Gemeinsam kann die Pflege eines Angehörigen leichter gelingen und ist auf die Dauer für alle Beteiligten stressfreier.

2. Falls erforderlich, bitten Sie in Ihrem Unternehmen um eine kurzfristige Freistellung zur Organisation der Pflege (Sonderurlaub oder auch Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz) Berufstätige, die einen nahen Angehörigen zu Hause pflegen, können sich kurzfristig bis zu 10 Tagen oder bis zu sechs Monaten vollständig von der Arbeit freistellen lassen (Pflegezeit). Dafür gilt ein Rechtsanspruch. Zudem haben Beschäftigte seit dem 1. Januar 2015 einen Rechtsanspruch, ihre Arbeitszeit für die Pflege eines Angehörigen über einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten zu reduzieren auf eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden (Familienpflegezeit). Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts können Angestellte ein zinsloses staatliches Darlehen erhalten.

3. Suchen Sie gezielte Informationen bei den entsprechenden Anlaufstellen. Der **„Wegweiser für das Leben im Alter“** im Kreis Borken bietet umfangreiche Informationen zu entsprechenden Angeboten in den Kommunen des Kreises. Als gedruckte Broschüre ist der Wegweiser kostenlos bei den Stadt- und Gemeindeverwaltungen oder beim Kreis Borken, Fachbereich Soziales erhältlich. Die Downloadadresse ist unten angegeben.

Suchen Sie auch die Beratung zu den notwendigen Themenfeldern:

- Antragsverfahren – Bei der Pflegekasse der Krankenkasse Ihres Angehörigen können Sie einen **Antrag auf Leistungen der Pflegeversicherung** stellen. Wenn Ihr Angehöriger im Krankenhaus ist, stellt der dortige Sozialdienst u.U. den Antrag. Die Leistungen der Pflegeversicherung können für eine sichere Ausgestaltung des häuslichen Pflegearrangements entscheidend sein. Voraussetzung ist die Pflegebedürftigkeit im Sinne des SGB XI mit einer Eingruppierung in eine Pflegestufe von 0–3. Dabei ist die Pflegestufe 0 eine Eingruppierung für Menschen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz, aber ohne besondere körperliche Pflegebedürftigkeit.
- Einstufung in die entsprechende Pflegestufe – Es ist für Sie wichtig, möglichst frühzeitig die Pflegebedürftigkeit Ihres Angehörigen feststellen zu lassen. Den entsprechenden Antrag kann man bei der Pflegekasse stellen (s.o.) Diese beauftragt dann den regional zuständigen medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) mit der Begutachtung. Bei diesem Termin, der in der Regel zu Hause stattfindet, werden detailliert die Voraussetzungen zur Pflegebedürftigkeit ermittelt. Bereiten Sie sich gut auf diese Begutachtung vor und führen Sie im Vorfeld ein detailliertes Pflegetagebuch, welches Sie bei Ihrer Pflegekasse erhalten. Versuchen Sie klare Zeitangaben zum Pflegeaufwand Ihres Angehörigen zu machen.
- Anschlussversorgung nach einem Krankenhausaufenthalt (Kurzzeitpflege, Reha-Einrichtung) – Informationen und Beratung dazu erhalten Sie auch bei dem Sozialdienst des Krankenhauses.
- Organisation der häuslichen Pflege – Holen Sie sich Kostenvoranschläge der Pflegedienste ein. Alle Einrichtungen im Kreis Borken finden Sie auch im oben genannten **Wegweiser für das Leben im Alter im Kreis Borken**. Versuchen Sie die Aufgaben auf möglichst viele Schultern zu verteilen.
- Anbieter von haushaltsnahen Dienstleistungen – Holen Sie Angebote von Essensanbietern und/oder Reinigungsdiensten ein, diese können eine große Entlastung bei der täglichen Versorgung sein.
- Anbieter von Hausnotrufsystemen – Hausnotrufsysteme bieten Ihnen und Ihren Angehörigen mehr Sicherheit, wenn Sie nicht anwesend sein können. Ihr Angehöriger trägt den Hausnotruf am Körper und löst ihn bei Hilfebedarf aus. Damit sendet er einen Notruf an den jeweiligen Anbieter des Notrufsystems, der die erforderlichen Schritte zur Hilfe einleitet.
- Zentrale Pflegeberatungsstelle des Kreises Borken – In jeder Stadt- und Gemeindeverwaltung sowie in der Kreisverwaltung sind Beratungsstellen eingerichtet worden. Hier stehen Beraterinnen und Berater für alle Fragen zum Thema Pflege zur Verfügung. Wird eine weitergehende Fachberatung notwendig, so erfolgt diese durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachabteilung Pflege des Kreises Borken. Pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen können sich über die ihnen gesetzlich zustehenden Leistungen sowie über das Angebot an Pflegediensten und Pflegeheimen beraten lassen. Die Beratung erfolgt trägerunabhängig, das heißt unabhängig vom Anbieter der Leistungen.

4. Falls noch nicht geschehen, begleiten Sie Ihren Angehörigen zum Haus- oder Facharzt, um die Diagnose zu sichern.

5. Informieren Sie sich über die „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ auf der Internetseite des Bundesfamilienministeriums.

6. Vielleicht können Sie auch Hilfe durch entsprechende Selbsthilfegruppen erfahren und einen Gesprächskreis für pflegende Angehörige besuchen. Mehr dazu hören Sie im Selbsthilfe-Büro der Kreise Coesfeld und Borken. Siehe auch Linkadresse auf der folgenden Seite.

7. Unter Umständen hilft Ihnen die Teilnahme an einem Pflegekurs. Pflegekurse werden zum Teil in Zusammenarbeit mit Verbänden der freien Wohlfahrtspflege, Volkshochschulen oder Familienbildungsstätten angeboten. Adressen und Termine dazu erhalten Sie bei der Pflegekasse, in Krankenhäusern oder den Bildungseinrichtungen.

8. Prüfen Sie, ob die Voraussetzungen für einen Schwerbehindertenausweis vorliegen und stellen Sie gegebenenfalls einen Antrag beim Kreis Borken. Eine Erkrankung kann bei einem bestimmten Schweregrad als Schwerbehinderung gemäß Sozialgesetzbuch IX

anerkannt werden. Voraussetzung ist, dass diese Erkrankung zu einer dauerhaften Funktionsbeeinträchtigung in allen Lebensbereichen geführt hat und dieser Zustand für mindestens sechs Monate besteht. Mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% ist ein Pflegebedürftiger gleichzeitig ein Schwerbehinderter. Erfolgt diese Anerkennung, hat er Anspruch auf einen Schwerbehindertenausweis mit den entsprechenden Rechten, wie zum Beispiel steuerlichen Vorteile oder einen höheren Freibetrag bei der Wohngeldberechnung.

9. Nutzen Sie eine Wohnraumberatung, zum Beispiel in der Beratungsstelle für barrierefreies Wohnen im Kreis Borken und finden Sie hierzu Informationen im **„Wegweiser für das Leben im Alter“.**

10. Sprechen Sie unbedingt bei passender Gelegenheit mit Ihren Angehörigen über eine Vorsorgevollmacht und eine Patientenverfügung. Bei Fragen hilft auch der Betreuungs- und Förderverein im Kreis Borken e.V. in offenen Sprechstunden weiter.

11. **Achten Sie auf sich** und greifen Sie auf niedrigschwellige Betreuungsangebote wie Tagespflege und Kurzzeitpflege zurück.

12. Stellen Sie gegebenenfalls eine Hilfe auf Minijob-Basis ein.

13. Bleiben Sie im Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber und überprüfen Sie regelmäßig die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Der Pflegekoffer – eine Praxishilfe für Unternehmen

Forscher warnen seit einigen Jahren, dass Unternehmen die personalpolitischen Konsequenzen des Themas Pflege unterschätzen und sich daher zu wenig mit dem Thema befassen. Schätzungen gehen von einem Anstieg der Pflegebedürften bis 2030 von 34% aus. Charakteristisch für Pflegesituationen ist, dass sie unerwartet und häufig ohne großen Vorlauf eintreten. Damit sind innerhalb von sehr kurzer Zeit Absprachen zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden nötig, die sich häufig in emotional belasteten Situationen befinden – gut wenn die Personalverantwortlichen vorbereitet sind. Wenn Sie sich als Unternehmen stärker mit dem Thema auseinandersetzen wollen und Ihre Beschäftigten mit Pflegeaufgaben besser unterstützen wollen, gibt es im Münsterland das Angebot des „Betrieblichen Pflegekoffers“. Die Wirtschaftsförderungen der Kreise Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf haben diesen speziell als Praxishilfe für Unternehmen zusammengestellt. Er enthält zahlreiche Informationen und Broschüren zum Thema Pflege und ist gegen Erstattung des Selbstkostenpreises bei den Wirtschaftsförderungen zu erwerben.

Links ... zum Thema Pflege

www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/	Informationen zum Pflegezeitgesetz
www.kreis-borken.de/de/kreisverwaltung/aufgaben/soziales/wegweiser-fuer-das-leben-im-alter/	Wegweiser für das Leben im Alter im Kreis Borken
www.erfolgsfaktor-familie.de www.beruf-und-familie.de	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
www.selbsthilfe-coesfeld-borken.de	Informationen zu Selbsthilfegruppen in den Kreisen
www.pflegen-und-leben.de	Online-Beratung für pflegende Angehörige
www.beruf-und-familie.de	Internetseite „Erfolgsfaktor Familie“
www.betreuungsverein-borken.de	Betreuungs- und Förderverein im Kreis Borken e.V.
www.kreis-borken.de/de/kreisverwaltung/aufgaben/soziales/menschen-mit-behinderung/schwerbehinderung-und-ausweis/	Informationsstelle zur Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises
www.bmfsfj.de	Informationen zur Familienpflegezeit

Den Anschluss nicht verpassen – qualifiziert aus der Elternzeit kommen

Für die Kinderbetreuung oder auch die Pflege von Angehörigen nehmen viele Beschäftigte eine längere berufliche Auszeit. Einige planen diesen Ausstieg ganz bewusst. Bei anderen ergibt es sich einfach nach und nach – und die Familienzeit wird länger als vorher gedacht.

Gerade in der heutigen Zeit birgt eine längere Abwesenheit vom Arbeitsmarkt aber auch gewisse Risiken: Gestern noch aktuelles berufliches Wissen veraltet immer schneller, die eben noch als aktuell eingeschätzten EDV-Anwendungen sind heute schon Schnee von gestern. Viel schneller als früher veralten Qualifikationen und Berufserfahrungen aus früheren Jahren werden nicht mehr als Garant dafür genommen, dass jemand seine Arbeit und Arbeitsleistungen auch den aktuellen Anforderungen anpassen kann. Schneller als einem lieb ist, landen Frauen und Männer, die wieder in den Beruf zurück möchten, auf dem Abstellgleis. Häufig ist es auch nicht möglich, in den alten Beruf oder den alten Arbeitsplatz zurückzukehren: Den alten Arbeitsplatz gibt es nicht mehr, entsprechende Stellen in anderen Unternehmen fehlen, das Berufsbild hat sich komplett verändert oder die Arbeit lässt sich nicht mit der Familie vereinbaren. Vielleicht haben Sie sich auch selber während Ihrer beruflichen Auszeit so verändert oder weiterentwickelt, dass Sie sich eine ganz andere Tätigkeit als die bisherige wünschen.

Es gibt viele Gründe, warum der Wiedereinstieg in den Beruf sich als schwierig erweisen kann. Es ist aber davon auszugehen, dass es umso schwieriger wird, je länger die berufliche Pause war und je weniger Sie sich während dieser Pause um die Entwicklungen am Arbeitsmarkt gekümmert haben. Phasen der Familienzeit sollten von Ihnen auch immer dazu genutzt werden, sich auf den Wiedereinstieg ins Berufsleben vorzubereiten und ihn konkret zu planen.

Berufliches Wissen veraltet immer schneller

Eine Möglichkeit besteht darin, Ihre beruflichen Qualifikationen auf dem aktuellen Stand zu halten oder sich neue Qualifikationen anzueignen. Die Teilnahme an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen kann neben der eigent-

lichen inhaltlichen Wissensvermittlung immer auch als Vorbereitung auf den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt gesehen werden: Sie stellen sich neuen Herausforderungen, lernen neue Lern- und Arbeitsformen kennen, Sie und Ihre Familie können sich schon an die neue Situation gewöhnen, dass Sie wieder mehr unterwegs sind und Sie knüpfen auch wertvolle neue Kontakte.

Die Möglichkeiten der Qualifizierung sind vielfältig und es sollte immer individuell entschieden werden, welche Qualifizierung sinnvoll ist. Einen guten Einstieg in bestimmte Themen bieten zum Beispiel die Angebote der Volkshochschulen. Erkundigen Sie sich vor Ort bei Trägern der beruflichen Weiterbildung oder bei den Kammern nach speziellen berufsbezogenen Kursangeboten.

Finanzielle Förderung von Weiterbildung

Neben der Teilnahme an einem Kurs bei einem Weiterbildungsanbieter könnte auch die Teilnahme an einem Fernlehrgang eine mögliche Alternative für Sie sein, wenn Sie gerne zeitunabhängiger und von zu Hause aus lernen möchten.

Absprachen mit dem Arbeitgeber

Suchen sie zum Thema Weiterbildung frühzeitig den Kontakt zu Ihrem Arbeitgeber:

- Ist es möglich, während Ihrer Familienphase an betriebsinternen Weiterbildungsangeboten teilzunehmen? So bleiben Sie am Ball, sowohl was den betrieblichen Anspruch an Wissen und Kompetenzen betrifft, aber auch im Hinblick auf Kontakte zu Vorgesetzten und Kollegen.

- Welche Weiterbildungen hält Ihr Arbeitgeber für notwendig, wenn Sie nach der Familienphase wieder an Ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren? Wie kann er Sie unterstützen?

- Könnten Sie sich aktuelles und notwendiges Wissen auch während einer intensiveren Wiedereinarbeitungsphase aneignen? Oder im Rahmen von Urlaubsvertretungen oder als Teilzeitkraft? Der Erwerb von Wissen und Kompetenzen ist auch informell und nicht über die Teilnahme an einem Kurs möglich.

Bildungsscheck NRW für Berufsrückkehrende

Das Land Nordrhein-Westfalen bietet Beschäftigten und Berufsrückkehrenden finanzielle Förderung bei der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung. Mit dem Bildungsscheck NRW werden die Hälfte der Weiterbildungskosten erstattet, maximal jedoch 500 Euro. Für die Ausstellung des Bildungsschecks ist eine Beratung obligatorisch. Sie wird im Kreis Borken von folgenden Stellen angeboten:

- Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH in Ahaus
- DRK Soziale Arbeit und Bildung gGmbH in Borken
- Europäische Seniorenakademie der Caritas in Ahaus
- EWIBO Entwicklungsgesellschaft der Stadt Bocholt in Bocholt

Auch die Arbeitsagenturen unterstützen unter bestimmten Bedingungen Weiterbildung von Beschäftigten / Elternzeitlern und Berufsrückkehrenden. Sie oder Ihr Arbeitgeber können sich bei der zuständigen Agentur für Arbeit über die aktuellen Programme und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten erkundigen.

Weiterbildung fördern bringt Unternehmen Vorteile

Der Wandel zur Wissensgesellschaft und die rasante Technologisierung führen zu kontinuierlich steigenden Qualifikationsanforderungen bei den Fachkräften in den Unternehmen. Schon kurze Auszeiten lassen Wissen veralten und birgen die Gefahr, den Anschluss zu verlieren. Wenn eine Weiterbeschäftigung in Teilzeit während der Elternzeit nicht realisierbar oder nicht gewünscht ist, kann die Elternzeit vielleicht zur gezielten Weiterbildung Ihrer Mitarbeiterin oder Ihres Mitarbeiters genutzt werden. Weiterbildung motiviert und spornt die Teilnehmenden zu mehr Leistung an, gleichzeitig erhöhen Sie die Bindung an Ihr Unternehmen. Wollen Sie die Weiterbildung für Ihre Mitarbeitenden fördern, gibt es verschiedene Fördermöglichkeiten für Ihr Unternehmen oder die Mitarbeitenden direkt. Anlaufstellen und hilfreiche Links finden Sie im Infoteil am Ende dieses Kapitels.

Adressen

Agentur für Arbeit
Holtwicker Straße 1
48653 Coesfeld
0800 4 5555 00 (Arbeitnehmer)
0800 4 5555 20 (Arbeitgeber)
www.arbeitsagentur.de

Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH für Handwerk und Industrie
Weidenstraße 2
48683 Ahaus
02561 699-0
www.bbs-ahaus.de

DRK Soziale Arbeit und Bildung gGmbH
Röntgenstraße 6
46325 Borken
02861 8029-200
www.drkborken.de

ESA Europäische Senioren-Akademie
Caritas GmbH
Coesfelder Straße 6
48683 Ahaus
02561 3024970
www.europaeische-senioren-akademie.de

Entwicklungs- und Betriebsgesellschaft der Stadt Bocholt mbH
Werkstraße 19
46395 Bocholt
02871 21765-0
www.ewibo.de

Handwerkskammer Bildungszentrum Münster
Echelmeyerstraße 1–2
48163 Münster
0251 705-0
www.hbz-bildung.de

Industrie- und Handelskammer Nordwestfalen Akademie der Wirtschaft
Sentmaringer Weg 61
48151 Münster
0251 707-0
www.ihk-nordwestfalen.de

Volkshochschule aktuelles forum
Vagedesstraße 2
48683 Ahaus
02561 95370
www.vhs-aktuellesforum.de

VHS Bocholt-Rhede-Isselburg
Südwall 4a
46397 Bocholt
02871 2522-0
www.vhs.bocholt.de

VHS Forum Borken
Heidener Straße 88
46325 Borken
02861 939 238
www.vhs.borken.de

VHS Gronau
von-Keppel-Straße 10
48599 Gronau
02562 12666
www.vhs-gronau.de

Links ... zum Thema Weiterbildung

www.bildung-kreis-borken.de	Bildungsportal des Kreises Borken mit eigener Weiterbildungsdatenbank und dem Verzeichnis aller Weiterbildungsanbieter
www.weiterbildungsberatung.nrw.de	Portal des Landes NRW mit landesweiter Datenbank und Infos zu den aktuellen Förderprogrammen
www.test.de/bildung-beruf	Seite der Stiftung Warentest mit Tipps und Checklisten zur Suche nach einer passenden Weiterbildung
ben.arbeitsagentur.de	Berufsentwicklungsnavigator „BEN“ der Agentur für Arbeit mit Modul „Weiterbildung“

Berufliche Neuorientierung

Nicht mehr zurück an den alten Arbeitsplatz

Eine Rückkehr an Ihren alten Arbeitsplatz oder in Ihren alten Beruf kommt für Sie nicht in Frage?

Oder Sie sind sich noch nicht sicher, ob sich Ihre bisherige Berufstätigkeit mit Ihrer aktuellen familiären Situation vereinbaren lässt? Sie möchten vielleicht auch einfach gerne beruflich neue Wege einschlagen?

Egal, welche Gründe Sie haben, wenn Sie sich beruflich neu orientieren müssen oder wollen, dann sollten Sie sich genügend Zeit nehmen und sich intensiv mit dem Thema beschäftigen. Wichtig ist, dass Sie sich Klarheit über Ihre Wünsche und Ziele verschaffen und dann überlegen, wie Sie diese in die Realität umsetzen können. Das Netzwerk W im Kreis Borken hat eine Checkliste mit Fragen zur beruflichen Neuorientierung veröffentlicht, die Ihnen behilflich sein kann, alle wichtigen Punkte zu berücksichtigen

Fragen zur Berufsmotivation und zum Stellenwert der Berufstätigkeit

- Warum wollen Sie (wieder) berufstätig werden?
- Wie wichtig ist Ihnen die Berufstätigkeit und welchen Stellenwert soll die Arbeit / Berufstätigkeit in Ihrem Leben haben?
- Soll der Lebensunterhalt mit der Berufstätigkeit bestritten werden können (ganz oder nur teilweise)?
- Streben Sie eine Vollzeitstelle an, eine Teilzeitstelle oder möchten Sie „nur nebenbei“ arbeiten?
- Was sind Sie bereit / in der Lage für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu investieren (an Engagement, Zeit, Geld ...)?

Fragen zur Berufswahl

- Wollen Sie in Ihren alten Beruf zurück? Wenn ja, welche Schritte sind hilfreich und erforderlich? (z.B. Praktikum, Anpassungsqualifizierung, Bewerbungstraining ...)
- Wo gibt es in der Region passende Angebote und wie lassen sie sich finanzieren?
- Wollen bzw. müssen Sie sich beruflich neu orientieren? Wenn ja, welche beruflichen Vorstellungen haben Sie?
- Über welche schulische und berufliche Vorbildung verfügen Sie? Welche Neigungen, Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten haben Sie? Entsprechen diese Ihren beruflichen Vorstellungen?
- Welche unterstützenden Angebote zur Berufswahlorientierung sind für Sie die passenden (spezielle Kursangebote zur Berufswahlorientierung für Frauen, Einzelberatungen / Coaching ....) und wie lassen sie sich finanzieren?
- Können Sie sich ggf. vorstellen, einen Beruf (noch einmal) von Grund auf zu erlernen? Wenn ja, wie wäre solch eine Ausbildung / Umschulung finanzierbar?
- Entspricht Ihre Berufswahl der regionalen Arbeitsmarktsituation und lässt sie sich mit Ihrer persönlichen / familiären Situation vereinbaren?

Fragen zur Familiensituation

- Welche familiären Aufgaben haben Sie und wie sieht die häusliche Arbeitsteilung aus?
- Gibt es Kinder oder andere betreuungsbedürftige Angehörige?
- Tragen alle Familienmitglieder die Entscheidung Ihres beruflichen (Wieder-)Einstiegs mit?
- Erhalten Sie Unterstützung von Ihren Familienmitgliedern? Kann Ihr Partner Sie in familiären / Haushalts-Aufgaben entlasten? Wie viel Eigenständigkeit kann von Ihren Kindern erwartet werden?
- Gibt es weitere Möglichkeiten der Unterstützung innerhalb der Familie (z.B. durch Großeltern, eine Haushaltshilfe ...)?

Fragen zur Kinderbetreuung

- Wie sind die Kinder betreut? Ist eine kontinuierliche Kinderbetreuung gewährleistet? Was geschieht bei Krankheit der Kinder, in den Schulferien?
- Stimmen die Kinderbetreuungszeiten mit den branchenüblichen Arbeitszeiten überein?
- Ist eine zusätzliche Kinderbetreuung erforderlich und wenn ja, vorstellbar? Welches ist die für alle Beteiligten passende Betreuungsform (Tagesmutter/Tagesvater, Großeltern, privat organisierte Initiativen ...)?

Fragen zur Pflege von Angehörigen

- Gibt es in Ihrer Familie zu pflegende Angehörige? Mit welchen Aufgaben sind Sie hier betraut? Wie viel Zeit und Energie nimmt das in Anspruch? Sind diese Zeiten planbar? Lässt sich die Betreuung mit einem Job vereinbaren?
- Steht die Betreuung oder Pflege von Angehörigen in unmittelbarer Zukunft bevor? Haben Sie dazu für sich schon eine Position entwickelt, welche Rolle Sie diesbezüglich einnehmen wollen? Gibt es Vorbeugemaßnahmen, die Sie entlasten können und Ihnen den Berufseinstieg / die Berufstätigkeit (weiterhin) ermöglichen können?
- Welche Angebote für pflegende Angehörige könnten Sie entlasten?

Fragen zur Arbeitszeit

- Zu welchen Zeiten können Sie arbeiten? Was ist der frühest mögliche Arbeitsbeginn? Wann müssen Sie regelmäßig wieder zu Hause sein? Ist Schichtarbeit und / oder Wochenenddienst möglich?
- Bei Teilzeitwunsch: Können Sie auch an einzelnen Tagen pro Woche „Vollzeit" (je nach branchenüblichen Arbeitszeiten) arbeiten?
- Wie viel Kontinuität und Verlässlichkeit brauchen Sie bei der Gestaltung der Arbeitszeiten? Wie flexibel können Sie sein?
- Stimmen Ihre arbeitszeitlichen Vorstellungen mit den branchenüblichen auf dem Arbeitsmarkt überein? Wenn nicht, wo möchten / können Sie Abstriche machen / Kompromisse eingehen?

Fragen zum Verdienst

- Wie hoch soll / muss der Verdienst sein?
- Muss damit der Lebensunterhalt bestritten werden (ganz oder teilweise)?
- Stimmen die Verdienstvorstellungen mit der Arbeitsmarktrealität und mit den arbeitszeitlichen Vorstellungen überein?

Fragen zur Mobilität

- Ist Ihr Berufswunsch in der Region realisierbar?
- Wie groß ist Ihr „Bewegungsradius" / welche tägliche Pendelzeit zwischen zu Hause, ggf. Kinderbetreuungseinrichtung und Arbeitsplatz ist möglich?
- Können Sie öffentliche Verkehrsmittel nutzen, um zu Ihrem Arbeitsplatz zu gelangen oder benötigen sie dazu einen eigenen PKW? Wenn ja, ist das finanzierbar?

Informieren und beraten lassen

Nutzen Sie bestehende Informations- und Beratungsangebote, um sich Hilfestellung bei der Neuorientierung zu holen: Die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) der Agentur für Arbeit Coesfeld bietet regelmäßig Orientierungsveranstaltungen für Berufsrückkehrerinnen an und arbeitet auch eng mit den Gleichstellungsbeauftragten, Frauenberatungsstellen und Weiterbildungsträgern vor Ort zusammen.

Das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken veröffentlicht jährlich ein abwechslungsreiches Veranstaltungsprogramm zum Thema Frau & Beruf, mit dem Seminarangebot „Sprungbrett", das sich gezielt an Wiedereinsteigerinnen richtet, die sich neu orientieren wollen (Kontaktdaten auf Seite 5).

BBE Beratung zur beruflichen Entwicklung

Das Förderprogramm des Landes NRW bietet Beschäftigten und Berufsrückkehrenden in NRW die Möglichkeit, sich kostenfrei beraten zu lassen. Inhalte der Beratung können sein:

- Berufliche Veränderungswünsche
- Berufliche Weiterbildung
- Berufsrückkehr (nach einer familiären Unterbrechung der Berufstätigkeit)
- Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen

Die Beratung kann bis zu neun Stunden umfassen. Beratungsstellen im Kreis Borken gibt es bei folgenden Trägern

- Berufsbildungsstätte Westmünsterland in Ahaus
- DRK Soziale Arbeit und Bildung gGmbH in Borken
- EWIBO GmbH in Bocholt

Berufsrückkehrende - besondere Qualitäten für Unternehmen nutzen

Frauen oder Männer, die sich nach einer (längeren) Familienphase für eine berufliche Neuorientierung entscheiden, sind für Ihr Unternehmen eine interessante Zielgruppe. Denn wer sich für berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger entscheidet, gewinnt Menschen mit Lebenserfahrung, die in einer Familienphase viel an Persönlichkeit gewonnen haben. Sie sind in der Regel gelassener, reflektierter, und teilen ihre Zeit gut ein. Wenn sie sich bewusst für den Neustart entscheiden, sind sie hoch motiviert und wollen noch einmal durchstarten. Sie integrieren sich meist gut und schnell in bestehende Teams ein und werden aufgrund ihrer Lebenserfahrung auch von Kunden ernst genommen und geschätzt. Kontakt zu den Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern bekommen Sie über den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder die beruflichen Beratungsstellen für Frauen im Kreis Borken (Kontaktdaten unten).

Adressen

Agentur für Arbeit
Holtwicker Straße 1 · 48653 Coesfeld
02541 919-246
Coesfeld.bca@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

DRK Soziale Arbeit und Bildung gGmbH
Röntgenstraße 6 · 46325 Borken
02861 8029-200
j.pakeiser@drk-borken.de
www.drkborken.de

Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH für Handwerk und Industrie
Weidenstraße 2 · 48683 Ahaus
02561 699-440
ulrike.broscheit@bbs-ahaus.de
www.bbs-ahaus.de

Entwicklungs- und Betriebsgesellschaft der Stadt Bocholt mbH
Werkstraße 19 · 46395 Bocholt
02871 21765-0
ameyer@ewibo.de
www.ewibo.de

Links ... zum Thema Berufliche Neuorientierung

ben.arbeitsagentur.de	Berufsentwicklungsnavigator "BEN" der Agentur für Arbeit mit Modul „Wiedereinstieg"
www.kreis-borken.de/gleichstellung	Seminarprogramm „Frau und Beruf im Kreis Borken" der Gleichstellungsstellen
www.wiedereinstieg.nrw.de	Gemeinsames Infoportal des Arbeitsministeriums und des Emanzipationsministeriums in NRW
www.perspektive-wiedereinstieg.de	Seite des Bundesfamilienministeriums und der Agentur für Arbeit
www.der-talentkompass.de	Kostenloses Instrument zum Entdecken der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten, veröffentlicht vom Landesarbeitsministerium

Literatur

Hofert, Svenja + Nommsen, Uta „Wiedereinstieg in den Beruf" Humboldt Verlag, 2010

Alltagsbewältigung

Wenn Sie nach einer Familienphase wieder in den Beruf einsteigen, dann wird das nicht immer reibungslos funktionieren. Zum einen können sich aus der neuen Alltagsgestaltung Probleme und auch Konflikte innerhalb der Familie oder auch am Arbeitsplatz ergeben. Zum Anderen sind aber oftmals auch Krisen und Probleme wie z.B. die Arbeitslosigkeit des Partners oder der Partnerin, Trennung und Scheidung Auslöser für die dann nicht immer frei gewählte Wiederaufnahme der Berufstätigkeit.

Nicht immer können Sie alle anstehenden Probleme und Konflikte alleine oder mit Hilfe von Familie und Freunden bewältigen. In manchen Situationen kann Hilfe von außen sinnvoll und notwendig sein. Sie sollten nicht davor zurück schrecken, bestehende Angebote zu nutzen, auch wenn es Ihnen zunächst schwer fallen sollte, sich professionelle Hilfe für die Problembewältigung zu holen.

Eine professionelle Beraterin kennt Sie nicht und sieht Sie und Ihre Situation unvoreingenommen. Sie bekommen Abstand zu sich selbst und zu den zu bewältigenden Situationen. Außerdem werden Ihnen neue Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten vermittelt.

Ihnen wird durch die professionelle Beratung keine Verantwortung abgenommen, denn der Coach / die Beraterin liefert keine Lösungsvorschläge, sondern begleitet, unterstützt und inspiriert Sie, eigene Lösungen zu finden.

Probleme bewältigen

Die Beratungsangebote und –möglichkeiten in der Region sind breit gefächert von der Beratung bei Erziehungsfragen, über Partnerschaftsberatung oder Schuldnerberatung. Eine Unterstützung bei der Suche nach passenden Beratungsangeboten können Ihnen Ihre kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bieten (Kontaktdaten Seite 5). Sie kennen die Angebote vor Ort und können Sie an diese weiter vermitteln.

Neuer Baustein in der Personalarbeit „Betriebliche Sozialarbeit“

Da persönliche Probleme im finanziellen, familiären und/oder gesundheitlichen Bereich einen Einfluss auf die Arbeitsqualität haben, liegt ihre schnelle Lösung im Interesse der Unternehmen. Daraus ist das Angebot der „Betrieblichen Sozialarbeit oder Betrieblichen Sozialberatung (BSB)“ entstanden. Zu den Dienstleistungen gehören nicht nur die persönliche Beratung von Mitarbeitenden und ihren Angehörigen sondern auch Schulungen zu den Themen wie Gesundheit und Prävention oder Work-Life-Balance. Die Unternehmen beauftragen und finanzieren die betrieblichen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, die Inhalte der Beratung selbst unterliegen allerdings der Schweigepflicht und werden den Personalverantwortlichen nicht offen gelegt. Die konkrete Umsetzung ist unterschiedlich, es gibt z.B. Unternehmen mit regelmäßigen Betriebs-Sprechstunden oder Beschäftigte erhalten Gutscheine, die für die Wahrnehmung von Terminen bei bestimmten externen Beraterinnen und Beratern eingelöst werden können. Infos über mögliche Anlaufstellen beim Kompetenzzentrum Frau und Beruf.

Adressen

Caritasverband für die Dekanate Ahaus und Vreden e.V.
Coesfelder Straße 6
48683 Ahaus
02561 4209-0
info@caritas-ahaus-vreden.de
www.caritas-ahaus-vreden.de

Caritasverband für das Dekanat Bocholt e.V.
Nordwall 44–46
46399 Bocholt
02871 2513-0
info@caritas-bocholt.de
www.caritas-bocholt.de

Telefonseelsorge
0800 / 111 0 111
0800 / 111 0 222
www.telefonseelsorge.de
Chat und Mailberatung

SkF Sozialdienst katholischer Frauen e.V.
Schlossstraße 16
48683 Ahaus
02561 9523-0
www.skf-ahaus-vreden.de

SkF Sozialdienst katholischer Frauen e.V.
Langenbergstraße 18
46397 Bocholt
02871 25 182-20
www.skf-bocholt.de

netzwerk
WESTMÜNSTERLAND E.V.

WFG
FÜR DEN KREIS BORKEN MBH

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland
Berufsbildungsstätte Westmünsterland
Weidenstraße 2
48683 Ahaus

Competentia NRW
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF MÜNSTERLAND

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

gefördert vom:
Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen