

Handreichung für Vorgesetzte

Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von Beschäftigten nach einer Beurlaubungsphase

Stand: März 2018

Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von Beschäftigten nach einer Beurlaubungsphase

Die Geburt eines Kindes, die Pflege von Angehörigen oder andere Gründe können dazu führen, dass Beschäftigte sich für einige Monate oder einen längeren Zeitraum beurlauben lassen. Für die Universität bedeutet dies zunächst einen Verlust an Know-how.

Um Risiken und Kosten für Beschäftigte und Universität gering zu halten, ist es sinnvoll, Kontakthalteangebote und andere unterstützende Maßnahmen zu vereinbaren.

Ziel ist es:

- das fachliche Wissen und den Bezug zur Universität zu erhalten
- die berufliche Kompetenz zu erhalten oder zu erweitern
- die Einarbeitungsphase zu verkürzen und die Integration in den Arbeitsablauf zu unterstützen
- die Motivation und das berufliche Selbstvertrauen zu erhalten.

Folgende Maßnahmen können in diesem Zusammenhang hilfreich sein:

- Kontakt halten während der Elternzeit

Dies kann durch Einbindung in den betrieblichen Informationsfluss gewährleistet werden, z.B. in dem die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin mittels eines E-Mail-Verteilers über aktuelle Entwicklungen an der Universität bzw. ihrer Organisationseinheit informiert werden sowie durch Zusendung des Uni-Infos oder anderer aktueller Publikationen. Eine im Vorfeld benannte Patin oder ein Pate kann diese Phase begleiten und als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

- Tätigkeit während der Freistellung

Neben der Möglichkeit weiterhin in Teilzeit beschäftigt zu sein, ist auch eine Vertretung in Urlaubs-, Krankheits- oder Stoßzeiten eine Option, die Kontinuität zu gewährleisten.

- Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung

Durch die Teilnahme an inneruniversitären Weiterbildungen bleibt der Kontakt zur Universität im Allgemeinen und zu den Kolleginnen und Kollegen im Besonderen bestehen. Die Qualifikation kann erhalten bzw. auf den neusten Stand gebracht werden.

Die Initiierung von Maßnahmen zum Wiedereinstieg ist eine Führungsaufgabe. Informationen zu gesetzlichen Regelungen und Möglichkeiten der Beurlaubung finden sich in der „Handreichung für Führungskräfte zu Rahmenbedingungen und Handlungsspielräumen familiengerechter Personalführung“. Weitergehende Fragen hierzu können im Personaldezernat geklärt werden.

Um einen reibungslosen Wiedereinstieg zu gewährleisten, sollen Gespräche zwischen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und Führungskraft sowohl vor Eintritt in die Elternzeit (Beurlaubung) als auch vor Beendigung der Elternzeit geführt werden. In diesen Gesprächen wird vereinbart, welche unterstützenden Maßnahmen während der Elternzeit sinnvoll und gewünscht sind und wie der Wiedereinstieg konkret geplant werden soll. Die praktische Umsetzung der Kontaktpflege (z.B. Zusendung von Informationsmaterialien) kann durch Kolleginnen oder Kollegen erfolgen, die in diese Aufgabe eingeführt wurden.

Gesprächsleitfaden zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Beurlaubung

Name des/der Mitarbeiter/s/in:

Organisationseinheit:

Eintritt der Beurlaubung:

Planungsgespräch (ca. 3 Monate vor Eintritt der Beurlaubung)

Themen	Bemerkungen
Voraussichtliche Dauer der Elternzeit/ Beurlaubung	
Arbeitszeitvorstellungen nach der Elternzeit/ Beurlaubung (und ggf. während der Beurlaubung)	
Interesse an Krankheits- und Urlaubsvertretung? Vorstellungen zu Dauer, Art der Tätigkeit	
Kontaktpflege während der Beurlaubung: Soll eine Patin oder ein Pate als Ansprechperson die Phase der Beurlaubung begleiten? Sind aktuelle Informationen über die Universität/ die OE während der Beurlaubung gewünscht? Wird eine Teilnahme gewünscht an <ul style="list-style-type: none"> ✓ Arbeitsbesprechungen ✓ Personalversammlungen/ MAKs ✓ Betriebsausflügen ✓ anderen sozialen Aktivitäten ✓ ... 	
Teilnahme an Fort- und Weiterbildung während der Beurlaubung <ul style="list-style-type: none"> ✓ gewünscht ✓ notwendig wenn ja, zu welchen Themen?	

Rückkehrgespräch (ca. 3 Monate vor Beendigung der Beurlaubung)

Themen	Bemerkungen
Veränderungen am Arbeitsplatz / in der OE	
Arbeitsaufgaben bei Wiedereinstieg	
Arbeitszeitvorstellungen	
Planung der Weiterbildung / Anpassung der Qualifikation	
Weitere Themen	