

Career Paper

Bewerben für studierende Eltern



Herausgegeben im Oktober 2019

Von der Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen

Autorinnen: Stefanie Straßer und Dr. Felicitas Klingler

Gefördert von:



**Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**

Im Rahmen des Mentoringprogramms zum Berufseinstieg im Projekt Brückenschlag+ zur Erhöhung von Bildungsteilhabe und Chancengleichheit an der Universität Göttingen.

Vorwort

Dieses Career Paper soll Sie in Ihrem Bewerbungsprozess als Eltern unterstützen und Sie mit hilfreichen Informationen und nützlichen Strategien für die Bewerbungsphase ausstatten. Der Start in das Berufsleben ist für viele Bewerber*innen eine spannende Zeit, in der einige Fragen auftauchen, die vorher (noch) keine Rolle gespielt haben. Dies ist besonders dann der Fall, wenn Sie als Eltern den Übergang vom Studium in den Beruf planen.

Wie erkenne ich familienfreundliche Arbeitgebende? Muss ich meinen Familienstand in den Bewerbungsunterlagen angeben? Wie kann ich meine Elternschaft als persönliche Bereicherung darstellen? Wie gehe ich mit unzulässigen Fragen um? Diese und weitere Fragen werden in diesem Career Paper thematisiert. Dabei geht es nicht darum, eine allgemein gültige Herangehensweise vorzugeben, sondern Sie zu sensibilisieren und Sie auf dem Weg zu einer individuellen Strategie zu begleiten.

Ergänzend empfehlen wir Ihnen das Career Paper „Bewerbungsunterlagen“. Dort geben wir Ihnen einen ersten Überblick, worauf es bei einer erfolgreichen Bewerbung im deutschsprachigen Raum ankommt, wie Sie Ihre Unterlagen individuell und passgenau gestalten und sich überzeugend präsentieren. Sie erhalten das Career Paper in unseren Sprechzeiten und im Rahmen der individuellen Beratung. Sollten Sie nach dem Lesen noch vertiefende Fragen haben, sprechen Sie uns gerne an.

Informationen zu den Sprechzeiten und das Online-Formular zur Terminvereinbarung

finden Sie unter: www.career.uni-goettingen.de/guidance

Inhalt

1.	Vorüberlegungen.....	2
2.	Stellensuche	2
2.1	Familienfreundliche Arbeitgebende	2
2.2	Analyse der Stellenanzeige	3
3.	Der Bewerbungsprozess	4
3.1	Die rechtliche Lage.....	4
3.2	Familienbezogene Angaben in den Bewerbungsunterlagen	5
3.3	Kompetenzerwerb und -weiterentwicklung während der Elternschaft	6
3.4	Wunsch nach Teilzeittätigkeit	7
3.5	Umgang mit unzulässigen Fragen	7
4.	Informations- und Anlaufstellen zum Thema Bewerben und Arbeiten mit Kind(ern)	9
4.1	An der Georg-August-Universität Göttingen	9
4.2	In der Stadt Göttingen	10
5.	Anhang	11
5.1	Überblick Arbeitszeitmodelle	11
5.2	Checkliste für Familienfreundlichkeit/Vereinbarkeit.....	12
5.3	Siegel und Auszeichnungen	14
5.4	Fragen zur Familie im Bewerbungsgespräch.....	15
6.	Literatur.....	16
7.	Bildnachweis	17

1. Vorüberlegungen

- Machen Sie sich zu Beginn Ihrer Stellensuche wie alle anderen Bewerbenden bewusst, was Sie interessiert, welche Tätigkeiten Ihnen Spaß machen sowie welche Kompetenzen und Qualifikationen Sie mitbringen. Denn sowohl für Sie selbst als auch potenzielle Arbeitgebende sind die Motivation und Qualifikation für eine Stelle entscheidend für ein produktives Arbeitsverhältnis.
- Behalten Sie während des gesamten Bewerbungsprozesses im Kopf, dass nicht nur der potenzielle Arbeitgebende eine Stelle zu vergeben hat, sondern auch Sie Ihr Wissen und Ihre Fähigkeiten zur Verfügung stellen.
- Ihre familiäre Situation sollte kein Ausschlusskriterium sein, sich nicht für eine bestimmte Stelle bzw. Tätigkeit zu interessieren oder zu bewerben. Klären Sie im Vorfeld für sich und mit Ihrem sozialen Umfeld, unter welchen Bedingungen Sie arbeiten wollen bzw. können und nehmen Sie diese als Verhandlungspunkte mit in den Bewerbungsprozess. Eruieren Sie vorab auch, wo und inwiefern Sie Kompromisse eingehen wollen bzw. welche alternativen Lösungsmöglichkeiten es gibt, wenn eine Arbeitsstelle besondere Anforderungen an Ihre familiäre Situation stellt. Hierzu können Sie bei Beratungsstellen¹, im Internet², auf speziellen Karrieremessen³ oder ggf. in Ihrem Bekanntenkreis Anregungen bekommen.
- Seien Sie sich Ihrer Leistungen bewusst, die Sie zeitgleich für Ihren Studienabschluss und Ihre Familie aufgebracht haben.

2. Stellensuche

2.1 Familienfreundliche Arbeitgebende

Es gibt verschiedene Kriterien, die dafür verwendet werden, Unternehmen, Organisationen oder Einrichtungen als familienfreundlich auszuzeichnen. Dazu zählen:

- Verankerung des Themas im Leitbild oder Mitarbeiter*innenportraits
- flexible Arbeitszeitmodelle und Orte der Arbeitsausübung
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Eltern-Kind-Arbeitsräume
- Urlaubszeitregelungen (z.B. in den Schulferien)

¹ S. Informations- und Anlaufstellen im Anhang

² Auf der Website des Berufseinstiegsmentoring des Career Service finden Sie einige Artikel und Blogs im Internet: www.career.uni-goettingen.de/berufseinstiegsmentoring

³ Z.B. die Karrieremessen „Women&Work“ und „herCAREER“

- Karrierechancen für Eltern (z.B. Anerkennung der Elternschaft als Karrierebaustein, Frauenförderung)
- Vorhandensein von Gleichstellungs- und Diversitybeauftragten
- Siegel und Auszeichnungen zur Familienfreundlichkeit⁴

Entsprechende Informationen können Sie über die Online-Präsenz und die Darstellung in Imagebrochüren von Arbeitgebenden gewinnen. Nicht immer ist von außen zu erkennen, ob Familienfreundlichkeit im Unternehmen oder der Einrichtung eine Rolle spielt. Wenn Sie die Gelegenheit haben, sprechen Sie deshalb Mitarbeitende z.B. auf Jobmessen oder bei anderen Gelegenheiten direkt auf diese Themen an oder informieren Sie sich auf seriösen Bewertungsplattformen.⁵

2.2 Analyse der Stellenanzeige

In seriösen Stellenausschreibungen werden in der Regel bestimmte Arbeitsanforderungen beschrieben. Jede Familie bringt andere Voraussetzungen für die Arbeitssituation mit. Deshalb müssen Sie selbst überprüfen, welche Kriterien für Sie und Ihre Familie erfüllbar sind. Da bei Stellenausschreibungen Arbeitsanforderungen teils schwammig formuliert werden, ist nicht immer erkennbar, ob sie Auswirkungen auf Ihre familiäre Situation haben. Achten Sie deshalb auf entsprechende Formulierungen und fragen Sie bei Unklarheiten im Auswahlgespräch nach deren Bedeutung. Beispiele können sein:

- „außergewöhnlicher Einsatz“, „außergewöhnliche Belastbarkeit“
kann eine hohe Arbeitsbelastung und damit auch häufige Überstunden bedeuten
- „die üblichen Sozialleistungen“
hier werden nur die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen bezahlt
- „Mobilität“, „Reisebereitschaft“
unklar ist die Häufigkeit und Dauer der Abwesenheit / Dienstreise
- „flexible Arbeitszeiten“
können sich positiv aber auch kontraproduktiv auf Ihre Vereinbarkeit auswirken, je nachdem ob Sie sich auf die Bedürfnisse der Arbeitgebenden einstellen müssen oder ob auf Ihre Bedürfnisse eingegangen wird

⁴ Im Anhang werden einige der Siegel und Auszeichnungen aufgelistet und kurz erläutert.

⁵ Eine ausführlichere Checkliste zur Überprüfung eines Unternehmens/einer Einrichtung oder Organisation finden Sie im Anhang.

- „Eine Beschäftigung in Teilzeit ist möglich.“

bei Interesse an Teilzeit sollten der Umfang und die Aufgaben klar definiert werden und im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit umsetzbar sein.

Empfehlung aus der Praxis:

Wenn Sie eine Anforderung nicht in dem gewünschten Maß erfüllen (können), gehen Sie positiv und proaktiv damit um. In der Regel werden auch andere Bewerbende nicht allen Anforderungen zu 100% gerecht. Bereiten Sie sich im Vorfeld auf Fragen vor und wägen Sie ab, inwieweit Sie hier entgegenkommen können oder möchten. Denken Sie über Ihre Konditionen nach und bringen Sie Alternativvorschläge ins Gespräch ein.

3. Der Bewerbungsprozess

3.1 Die rechtliche Lage

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Diskriminierungen in allen Phasen der Beschäftigung, also auch beim Auswahlverfahren, das grundsätzlich diskriminierungsfrei gestaltet sein muss. Bewerbende dürfen daher nicht wegen eines in §1 AGG genannten Grundes, also aus "Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität", benachteiligt werden. Auch Fragen nach Mutterschaft oder Schwangerschaften haben im Sinne von §3 Abs. 1 S. 2 AGG keine Relevanz in Stellenbesetzungsverfahren. Angaben zum Familienstand und/oder Kindern im Lebenslauf, Anschreiben oder Vorstellungsgespräch sind **nicht** verpflichtend⁶, da familienbezogene Informationen privat sind und keine Relevanz für die Stelle haben. Spätestens mit Mitteilung der Lohnsteuerklasse und Kinderfreibeträgen wird Ihr Arbeitgebender jedoch von Ihrem Familienstand erfahren.

Während bei öffentlichen Einrichtungen wie beispielsweise der Universität oder Stadtverwaltungen Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte sowie der Personalrat die Einhaltung des AGG überwachen, sind in der Privatwirtschaft Betriebsräte dafür zuständig. Allgemein gilt: Je selbstverständlicher und lösungsorientierter Sie mit der Angabe über Ihre Familie umgehen, desto weniger erscheint es als Problem.

⁶ Arbeitsrecht.org

3.2 Familienbezogene Angaben in den Bewerbungsunterlagen

Generell ist zu empfehlen, die Bewerbungsunterlagen auf Ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen wie Ihre Motivation und die daraus resultierende Passgenauigkeit zu der jeweiligen Stelle zu fokussieren. Arbeitgebende möchten in jedem Fall die Stelle gut besetzen und dabei kommt es in erster Linie auf Ihre Eignung an. Worauf Sie bei der Erstellung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen achten sollten, können Sie in unserem Career Paper „Bewerbungsunterlagen“ nachlesen. Im Folgenden wird daher auf besondere Aspekte eingegangen, die Sie als Eltern betreffen.

Ebenso wie Ihre Elternschaft, müssen Sie auch eine Beurlaubung (z.B. wegen Elternzeit) während des Studiums oder ein Teilzeitstudium im Lebenslauf nicht erwähnen. Sollte allerdings eine Lücke oder der Eindruck eines stark verzögerten Studienverlaufs entstehen, ist es ratsam, sich genau zu überlegen, wie diese Information auf Personalverantwortliche wirken kann. Mit einem erfolgreich abgeschlossenen Studium mit Kindern belegen Sie vermutlich stärkere Kompetenzen, als es mit einem vermeintlich längeren Studium oder einer unbegründeten Beurlaubung der Fall wäre.

Mögliche Platzierung der Angaben zum Familienstand:

- Zu Beginn des CVs in der Kategorie „Persönliche Angaben“

Persönliche Angaben

🏠 Wilhelmsplatz 4, 37073 Göttingen

☎ 0551 123 467

✉ erika.musterfrau@muster.de

★ 01.02.1992 in Shanghai

👤 in Partnerschaft, 1 Kind (in Betreuung)

- In den Angaben zum Studienverlauf

10/2013 - 03/2019

Betriebswirtschaftslehre, B. Sc.

Georg-August-Universität Göttingen

Aktueller Schnitt: 2,1 (Abschlussnote ausstehend)

- Schwerpunkte: Unternehmensführung, Wirtschaftsinformatik
- Abschlussarbeit: Untersuchung der Anforderungen an Compliance Management Systeme in der Automobilbranche (1,8)
- 03/2015 - 09/2015: Elternzeit
- Seit 10/2015: Studium in Teilzeit

- Am Ende des CVs in einer Kategorie „Persönliches“

Persönliches

Interessen: Reiten (Betreuung eines eigenen Pferdes in Stallgemeinschaft, Mitarbeit bei der Heranführung von Kindern an den Reitsport, Reitclub Göttingen, seit 2017)

Familienstand: 2 Kinder (in Betreuung)

- Im Anschreiben...
 - ...als Bestandteil einer Argumentation für bestimmte Kompetenzen, z.B. Kenntnisse über bestimmte familienbezogene Themen (wenn die Stelle darauf ausgerichtet ist) o.ä.
 - ...im letzten Abschnitt zu organisatorischen Aspekten, wie Tätigkeitsbeginn oder Teilzeit-Vorstellungen

Empfehlung aus der Praxis:

Wenn Sie sich entscheiden, Ihr(e) Kind(er) zunächst nicht zu erwähnen, achten Sie darauf, dass auch eventuelle Gruppenzugehörigkeiten in sozialen Medien keine Rückschlüsse darauf zulassen.

3.3 Kompetenzerwerb und -weiterentwicklung während der Elternschaft

Neben fachlichen, im Studium erworbenen Kompetenzen, werden von Ihnen auch persönliche und soziale Kompetenzen erwartet. Hier können Sie Ihre familiären Erfahrungen ins Spiel bringen. Denn soziale und persönliche Kompetenzen werden vor allem an informellen Lernorten ausgebildet und weiterentwickelt, zu denen ebenso wie der Sportverein oder ein ehrenamtliches Engagement auch die Familie zählt. Beispiele dafür können aktives Zuhören, Kompromisse aushandeln, Entscheidungen treffen, Zeitmanagement, Planung und Organisation sein. Dabei gilt es zu beachten, dass nicht alle Eltern die gleichen Kompetenzen in gleichem Maße ausbilden. Überlegen Sie sich deshalb, welche Kompetenzen Sie als Eltern besonders weiterentwickelt und verfeinert haben. Recherchieren Sie die in Ihrem anvisierten Tätigkeitsfeld erforderlichen sozialen und persönlichen Kompetenzen (z.B. in Stellenausschreibungen oder Jobbeschreibungen) und überprüfen Sie, ob Sie diese auch in Ihrem familiären Kontext anwenden. Sie können dafür mit der STAR-Methode arbeiten, um Ihre Kompetenzen und den Grad der Ausbildung anhand eines konkreten Beispiels für sich festzustellen.

S – Situation	Beschreiben Sie eine Situation.
T – Task	Was war Ihre Aufgabe als Elternteil?
A – Action	Was haben Sie konkret wie getan?
R – Result	Was war das Ergebnis und was haben Sie gelernt?

3.4 Wunsch nach Teilzeittätigkeit

Viele Eltern streben eine Teilzeittätigkeit an, um mehr Zeit für die Kinder und den Haushalt zu haben. Je nach Branche und Sättigung des Arbeitsmarktes werden mehr oder weniger Teilzeitstellen ausgeschrieben. Teilweise finden Sie bei Stellenausschreibungen einen Hinweis, dass die Stelle auch teilzeitgeeignet ist. Ist dies nicht der Fall, sollten Sie vor Ihrer Bewerbung telefonisch abklären, ob eine Teilung der Stelle möglich ist. Daneben können Sie sich auch zusammen mit Mitstudierenden oder

Freund*innen, die eine ähnliche Qualifikation aufweisen, zu zweit bewerben und dem Arbeitgebenden eine Teilung der Stelle vorschlagen (Jobsharing). In beiden Fällen können Sie folgende Vorteile⁷ einer Teilung einer Vollzeitstelle anführen:

- die Möglichkeit der gegenseitigen Vertretung
- Nutzung vielfältiger Kompetenzen, Ideen und Qualifikationen
- stärkere Leistungsfähigkeit und fokussiertes Arbeiten durch begrenzte Arbeitszeiten

Sollten in dem von Ihnen gewünschten Bereich keine Teilzeitstellen ausgeschrieben werden, können Sie es auch über eine Initiativbewerbung versuchen.

Wenn Sie eine Vollzeitstelle angetreten haben und der Fall eintritt, dass Sie familienbedingt Ihre Arbeitszeit reduzieren müssen oder wollen, so können Sie erstens bis zum achten Lebensjahr eines Kindes für einen begrenzten Zeitraum Elternzeitanprüche geltend machen. Über die genauen Konditionen können Sie sich im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)⁸ informieren. Zweitens haben Sie die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit auf Dauer nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)⁹ zu verringern.

3.5 Umgang mit unzulässigen Fragen

Trotz des Diskriminierungsverbots im Bewerbungsverfahren durch das AGG, werden in Vorstellungsgesprächen immer wieder mal Fragen nach privaten, mit dem AGG in Zusammenhang stehenden Merkmalen gestellt, wie eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018) kürzlich zeigte. Daher ist es wichtig, dass Sie als Bewerbende Ihre Rechte kennen und sich vorab überlegen, wie Sie mit unzulässigen Fragen im Vorstellungsgespräch umgehen.

Zukünftige Arbeitgebende dürfen nur Fragen stellen, von deren Beantwortung die Einschätzung der Eignung für die zu besetzende Stellen abhängt. Nur in Ausnahmefällen darf nach bestimmten Merkmalen gefragt werden, nämlich, wenn diese wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen darstellen (§8 Abs. 1 AGG).

Wenn Ihnen Fragen gestellt werden, die unzulässig sind, haben Sie mehrere Möglichkeiten darauf zu reagieren. Sie können beispielsweise auf die Unzulässigkeit der Frage hinweisen und sie nicht beantworten oder aber von Ihrem Recht zur Lüge Gebrauch machen und die Frage wissentlich falsch beantworten. Eine gegebenenfalls elegantere Lösung könnte die Reaktion mit einer Gegenfrage sein,

⁷ Vgl. Janna Degener: Bewerben auf Teilzeitstellen, Wila Bonn, Ausgabe 25, 2019.

⁸ <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/>

⁹ <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfkg/>

um herauszufinden, welche Befürchtungen hinter der Frage stehen. So können Sie bereits im Vorstellungsgespräch Vorurteilen entgegenwirken. Eine mögliche Gegenfrage könnte folgende sein:

„Inwieweit ist die gewünschte Information für die ausgeschriebene Stelle relevant? ...“

Bleiben Sie in jedem Fall gelassen und souverän, besonders dann, wenn das Gespräch ansonsten positiv verlief und Sie die Stelle antreten möchten.

Bedenken Sie auch, dass es Fragen gibt, die indirekt auf die genannten familiären Bereiche abzielen, z.B. die Frage nach zeitlicher Flexibilität bei Arbeitsspitzen, die Bereitschaft zu (mehrtägigen) Dienstreisen oder auch die Mobilität zwischen verschiedenen Firmenstandorten zu pendeln. Überlegen Sie sich bereits im Vorfeld, wie Sie mit solchen Fragen souverän umgehen und welche Antworten auch im Alltag für Sie umsetzbar sind.

Sie haben in dem Gespräch ebenfalls die Gelegenheit Ihre Fragen zu stellen. Nutzen Sie diese Möglichkeit, um zu prüfen, ob die Stelle und die entsprechenden Rahmenbedingungen gut zu Ihnen und Ihren Bedürfnissen passt.

Empfehlung aus der Praxis:

Im Anhang finden Sie einen Ausschnitt aus der Umfrage der Antidiskriminierungsstelle (2018) „Was Arbeitgeber fragen (dürfen)“, in dem die häufigsten im Zusammenhang mit dem Familienstand und Kindern stehenden Fragen aufgeführt werden.

4. Informations- und Anlaufstellen zum Thema Bewerben und Arbeiten mit Kind(ern)

4.1 An der Georg-August-Universität Göttingen

AStA

Goßlerstr. 16a, 37073 Göttingen

www.asta.uni-goettingen.de

Elterncafé, Rechtsberatung

Career Service

Wilhelmsplatz 4, 37073 Göttingen

Tel.: 0551 39-24642

career@uni-goettingen.de

www.career.uni-goettingen.de

Beratung zu Berufseinstieg, Orientierung und Bewerbung

FamilienService der Universität

Goßlerstr. 9, 37073 Göttingen

www.uni-goettingen.de/vereinbarkeit

Beratung zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft/Beruf und Familie, Informationen zur Kinderbetreuung, finanzielle Hilfen und familienfreundlichen Maßnahmen der Universität, Bereitstellung von flexiblen Kinderbetreuungsangeboten

Gleichstellungsbüros der jeweiligen Fakultät

Beratung zu Berufs- und Karriereplanung, Beratung und Konfliktmanagement bei individuellen Anliegen, Elternkontaktbörse der Sozialwissenschaftlichen Fakultät (für alle offen)

<https://www.uni-goettingen.de/de/51702.html>

Studentenwerk Göttingen

Platz der Göttinger Sieben 4, 37073 Göttingen

www.studentenwerk-goettingen.de

z.B. Kindertagesstättenplätze, Psychosozialen Beratungsstelle (z.B. Studienabschlusscoaching, Paar- und Einzelberatung)

4.2 In der Stadt Göttingen

Stadt Göttingen

Hiroshimaplatz 1-4, 37083 Göttingen

www.goettingen.de/rathaus/service/lebenslagen/leben-mit-kindern.html

Hilfen für Eltern, Kindertagesstätten, Kinderferienbetreuung

Koordinierungsstelle "Frauenförderung in der privaten Wirtschaft"

<http://www.frauen-wirtschaft.de>

Agentur für Arbeit

Bahnhofsallee 5, 37073 Göttingen

<https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/familie-und-beruf-vereinbaren>

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Kindertagespflegebörse Göttingen

Waageplatz 8, 37073 Göttingen

<https://www.kindertagespflege-goe.de>

Information und Vermittlung von Kinderbetreuung

5. Anhang

5.1 Überblick Arbeitszeitmodelle

Vollzeit, flexibel

Die Vollzeit kann z.B. durch Gleitzeit oder Homeoffice flexibel gestaltet werden.

Teilzeit

Das Teilzeitmodell bietet viele verschiedene Möglichkeiten. Neben dem klassischen Teilzeitmodell (die tägliche Arbeitsstundenzahl wird reduziert oder es wird nur an bestimmten Tagen gearbeitet), gibt es die vollzeitnahe Teilzeit. In diesem Fall wird die Arbeitsstundenzahl zwar reduziert, aber nicht mehr als 20%.

Gleitzeit

Dieses bereits oft praktizierte Modell lässt den Arbeitnehmenden den Freiraum, zu wählen, wann sie mit der Arbeit beginnen und wann sie diese beenden wollen. Von den Arbeitgebenden wird dabei meist nur eine Kernarbeitszeit festgelegt. Alles über diese Zeit hinaus kann individuell gestaltet werden.

Vertrauensarbeitszeit

Bei diesem Modell wird steht die Erledigung der Aufgaben im Vordergrund. Dennoch gibt es eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, für deren Einhaltung die Arbeitnehmenden unter Berücksichtigung der Arbeitsschutzbestimmungen selbst zuständig sind. Die Arbeitszeiten können hier individuell bestimmt werden.

Jahresarbeitszeit

Hier wird eine feste Stundenzahl vereinbart. Doch wann diese abgeleistet wird, ist den Arbeitnehmenden überlassen. So können Eltern z.B. während der Schulzeit mehr und in den Schulferien weniger arbeiten bzw. sich auch freinehmen.

Jobsharing

Bei diesem Arbeitszeitmodell teilen sich zwei Personen eine Vollzeitstelle. Dieses Team arbeitet eng und in Absprache miteinander und regelt die Arbeitsabläufe untereinander.

Homeoffice/ heimbasierte Telearbeit

Durch die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, wird der Arbeitsalltag vor allem für Eltern wesentlich flexibler.

Alternierende Telearbeit

In diesem Fall wird nicht nur zu Hause gearbeitet, sondern auch vor Ort, z.B. im Büro.

5.2 Checkliste für Familienfreundlichkeit/Vereinbarkeit

Diese Checkliste soll Ihnen helfen, Unternehmen auf ihre Familienfreundlichkeit hin zu überprüfen.

Unternehmen/Einrichtung/Organisation	1.	2.	3.
I. Arbeitskultur			
Welchen Stellenwert hat das Thema Vereinbarkeit?			
Welche Angebote und Regelungen gibt es hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf?			
Gibt es klare Ansprechpersonen, an die man sich mit Fragen zur Vereinbarkeit wenden kann? Sind die Informationen hierzu transparent kommuniziert?			
II. Arbeitsalltag			
Gibt es familienfreundliche Besprechungszeiten? Werden Kolleg*innen mit Kindern bei Planung von Projekten oder Urlauben berücksichtigt?			
Welche Arbeitszeitmodelle werden angeboten und praktiziert? (z.B. Teilzeit, Gleitzeit, flexible Arbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice...) Wie ist die Akzeptanz dazu unter Kolleg*innen und Führungskräften?			

Gibt es Personen in Führungspositionen, die in Teilzeit arbeiten? Wie sind die Karrieremöglichkeiten in Teilzeit?			
Werden in Mitarbeiter*innengesprächen auch die beruflichen und privaten Ziele der Beschäftigten thematisiert?			
Wie sind die Verantwortlichkeiten im Team aufgeteilt und wie sind Vertretungen geregelt?			
III. Angebote für Familien			
Bietet das Unternehmen/die Einrichtung oder Organisation Unterstützung bei der Kinderbetreuung an? (z.B. Bezuschussung der Kosten für Tagesmütter, Belegplätze in Kitas, Betriebskindergarten, Kooperationen mit Einrichtungen)			
Wie wird mit Betreuungsengpässen und -notfällen umgegangen? (z.B. Eltern-Kind-Arbeitsplätze, Notfallbetreuung) Gibt es Ferienangebote für Kinder?			

5.3 Siegel und Auszeichnungen

Immer mehr Unternehmen erkennen die Relevanz von Familienfreundlichkeit und lassen sich diese auch begutachten und zertifizieren. Häufig beziehen sich die Zertifizierungen aber auf bestimmte Maßnahmen. Deshalb ist es empfehlenswert, vorab zu prüfen, ob Sie von den Maßnahmen profitieren können. Im Folgenden sind einige der Siegel und Auszeichnungen aufgelistet und kurz erklärt.

audit berufundfamilie

Dies ist das älteste und bekannteste Zertifikat. Mehr als 1000 Unternehmen aus verschiedenen Branchen wurden schon zertifiziert. Der Auditorenprozess besteht aus verschiedenen Schritten und befasst sich mit acht Handlungsfeldern (u.a. Arbeitszeit, Personalentwicklung und Entgeltbestandteile), aus denen dann eine Unternehmensstrategie entwickelt wird. Es wird also kein Status quo beurteilt, sondern ein Prozess. Die Unternehmen wollen sich im Feld der Familienfreundlichkeit mit Hilfe des Zertifikats weiterentwickeln. Auf der Homepage finden Sie eine Liste der Unternehmen mit Kurzporträts. www.berufundfamilie.de

Familienfreundlicher Arbeitgeber

Dieses Siegel wurde von der Bertelsmann Stiftung vor allem für kleine und mittlere Betriebe entwickelt und bewertet deren familienfreundliche Leistungen. Dabei werden alle Mitarbeitenden befragt und verschiedene Themenkomplexe analysiert. Daraufhin werden dem Unternehmen Vorschläge zur Verbesserung unterbreitet. Bisher wurden schon über 200 Unternehmen ausgezeichnet. www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de

Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“

Alle vier Jahre werden die familienfreundlichsten Unternehmen in 3 Kategorien (Kleinunternehmen, Mittlere Unternehmen, Großunternehmen) vom Bundesfamilienministerium ausgezeichnet. www.erfolgsfaktor-familie.de

Great Place to Work®

Hier handelt es sich um einen Wettbewerb, an dessen Ende ein Ranking steht. Das Unternehmen „Great Place to Work®“ untersucht verschiedene Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen, die regional sowie überregional agieren. Gegliedert ist der Prozess in eine Arbeitnehmendenbefragung und in die Analyse von verschiedenen Unternehmensfaktoren. Das Ranking fokussiert zwar nicht auf Familienfreundlichkeit, es gibt aber Sonderpreise in verschiedenen Kategorien z.B. für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. www.great-placetowork.de

Das Prädikat TOTAL E-QUALITY

Das seit 1996 von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. verliehene Prädikat steht für beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung. Dabei werden auch ganz explizit Fragen an die Unternehmen nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt. www.total-e-quality.de

Demografie Exzellenz Award

Dieser Preis wird jährlich an Projekte in elf verschiedenen Kategorien verliehen. Die Kategorie „arbeiten & leben“ bezieht sich auch auf Vereinbarkeit. Unternehmen, Organisationen und Kommunen bewerben sich mit Projekten zu den verschiedenen Kategorien. Eine unabhängige Jury aus unterschiedlichen Bereichen entscheidet. www.demografie-experten.de

CSR Jobs Award

Mit dieser noch sehr jungen Auszeichnung werden Arbeitgebende ausgezeichnet, die sich als „Arbeitgeber mit Verantwortung“ bewiesen haben. Dabei können sich Unternehmen, Behörden und Institutionen in verschiedenen Unterkategorien bewerben, so z.B. „Unsere Unternehmenskultur“. www.csr-jobs.de/company

Zertifikat Familie in der Hochschule

Alle Mitgliedshochschulen haben die Charta Familie in der Hochschule unterzeichnet. Mit der Unterzeichnung der Charta gehen die Organisationen eine Selbstverpflichtung ein, die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten zu fördern und ihre Strategien der Organisations- und Personalentwicklung darauf auszurichten. Die in der Charta festgelegten Standards werden eigenverantwortlich umgesetzt und langfristig weiterentwickelt. <http://www.familie-in-der-hochschule.de>

5.4 Fragen zur Familie im Bewerbungsgespräch

„Relativ weit verbreitet ist auch die Frage, wie die ausgeschriebene Stelle **mit familiären Verpflichtungen vereinbart** werden kann: 30 Prozent der Befragten berichten, dass sie danach schon mal gefragt wurden. Am häufigsten wurde diese Frage Personen im Alter zwischen 30 und 39 Jahren gestellt – und damit einer Altersgruppe, die tatsächlich häufig Betreuungsaufgaben übernehmen dürfte. Die direkteren Fragen nach einem **generellen Kinderwunsch** (8 Prozent aller Befragten) bzw. nach einer **bestehenden Schwangerschaft** (6 Prozent der weiblichen Befragten) kommen zwar im Vergleich deutlich seltener vor. Die Anteile der Personen, die damit schon mal konfrontiert wurden und sich während einer ohnehin herausfordernden Situation wie einem Bewerbungsgespräch dazu verhalten mussten, sind aber auch nicht verschwindend gering. Auffällig ist, dass Männer nach eigener Aussage ungefähr genauso häufig nach Kinderwunsch und der Möglichkeit der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen gefragt werden wie Frauen. Hier wäre interessant zu wissen, ob sich die erfragten Informationen auf die Auswahlentscheidung unterschiedlich auswirken, je nachdem welches Geschlecht die Bewerber*innen haben.“

(aus: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Was Arbeitgeber fragen (dürfen). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen, Berlin, 2018. S. 13/14)

6. Literatur

- A.T. Kearney GmbH, Mehr Aufbegehren, Mehr Vereinbarkeit!, Hamburg, 2016. – Eine Studie zur Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen. www.viva-familienservice.de/wp-content/uploads/2016/10/kearney-familienstudie-2016.pdf
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Was Arbeitgeber fragen (dürfen). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen, Berlin, 2018. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2018/20181205_Unzulaessige_Fragen_Bewerbung.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Meine Rechte im Bewerbungsgespräch, 2018. – Video abrufbar unter <https://www.youtube.com/watch?v=jV2asm-5pfw>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung, Baden-Baden, 2017. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf?blob=publicationFile&v=5
- Arbeitsrecht.org, Muss ich in Bewerbungsgesprächen Kinder angeben?, 2010. <https://www.arbeitsrecht.org/arbeitnehmer/bewerbung-einstellung/muss-ich-in-bewerbungsgespraechen-kinder-angeben/>
- berufundfamilie Service GmbH, Vereinbarkeit 2020. Eine Studie zu familien- und lebensphasenbewusster Personalpolitik im Zeitalter der Individualisierung, Frankfurt 2015. www.vereinbarkeit2020.berufundfamilie.de/wp-content/uploads/2016/01/Ergebnisbericht_Studie_Vereinbarkeit_2020-2.pdf
- Beste- Fopma, Nicole, Beruf und Familie- Passt!, Frankfurt Am Main, 2018. – Verfügbar in der Stadtbibliothek Göttingen.
- Bewerbungstipps.de, Familienstand im Lebenslauf. www.bewerbung-tipps.com/blog/bewerbungsunterlagen/familienstand-und-kinder-im-lebenslauf/
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. www.gesetze-im-internet.de/agg/
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Teilzeitmodelle, 2015. – Informationen zu den verschiedenen Teilzeitmodellen: www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/Teilzeitmodelle/teilzeitmodelle.html

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Mehr Vereinbarkeit durch flexible Arbeitszeitmodelle. – Informationen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und ein Beratungsverzeichnis zu familienbewussten Arbeitszeiten: www.erfolgsfaktor-familie.de/arbeitszeiten/familienbewusste-arbeitszeitmodelle-und-was-dahinter-steckt.html

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Gestalten Sie Ihre Unternehmenskultur familienfreundlich! Ein Leitfaden für die betriebliche Umsetzung, 2018. https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/leitfaden-unternehmenskultur/at_download/file?mdate=1521633679817

Degener, Janna, Bewerben auf Teilzeitstellen, Wila Bonn, Ausgabe 25, 2019.

Franz, Nele Elisa, Maternity leave and its consequences for subsequent careers in Germany, Berlin, 2014. – Verfügbar als eBook im Göttinger Universitätskatalog.

Kompetenzzentrum Frau & Beruf Hellweg-Hochsauerland, Familienfreundliche Personalpolitik im Unternehmen: [www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Hellweg-Hochsauerland/Unternehmen/Checkliste Familienbewusstsein/Handout Familienfreundliches Unternehmen SO-HSK.pdf](http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Hellweg-Hochsauerland/Unternehmen/Checkliste_Familienbewusstsein/Handout_Familienfreundliches_Unternehmen_SO-HSK.pdf)

Sutter, Katharina, Time for children and career in Germany: time constraints, childcare and career paths, Essen, 2015. – Verfügbar als eBook im Göttinger Universitätskatalog.

7. Bildnachweis

Titelbild: congerdesign auf pixabay, https://pixabay.com/de/users/congerdesign-509903/?utm_source=link-attribution&utm_medium=referral&utm_campaign=image&utm_content=5133286 auf https://pixabay.com/de/?utm_source=link-attribution&utm_medium=referral&utm_campaign=image&utm_content=5133286 Pixabay

Raum für Ihre Notizen

Career Service

Kontakt

Georg-August-Universität Göttingen
Abt. Studium und Lehre
Career Service
Wilhelmsplatz 4
37073 Göttingen
Tel.: 0551 39-24642

career@uni-goettingen.de
www.career.uni-goettingen.de