

<p>02-04</p>	<p>Verlängerter Mutterschaftsurlaub</p>
<p>Begründung</p>	<p>Die Aussicht, ihren Mutterschaftsurlaub verlängern zu können, ist für viele Mütter eine Erleichterung (sofern dies wirtschaftlich machbar ist). Gerade in Bezug auf die Firmentreue und Stressprävention lohnt es sich für den Arbeitgeber, solche Anfragen positiv zu beantworten.</p>
<p>Absicht</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verbesserung der Mitarbeiterbindung durch das angemessene Eingehen auf ihre punktuellen Bedürfnisse bei Mutterschaft ➤ Eine attraktive Unternehmensidentität als Arbeitgeber entwickeln
<p>Zielsetzung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Work-Life-Balance von Müttern erleichtern ➤ Nach der Mutterschaftspause die Rückkehr an den Arbeitsplatz unterstützen ➤ Gleichbehandlung sicherstellen
<p>Ideen zur Umsetzung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Kader für das Thema des unbezahlten Urlaubs sensibilisieren, insbesondere nach einem Mutterschaftsurlaub • Mit Schwangeren so früh wie möglich über die Möglichkeiten diskutieren, welche der Betrieb bietet • Die Schwangeren bei ihren Überlegungen über die finanziellen und administrativen Folgen eines verlängerten Mutterschaftsurlaubs informieren, aufklären und unterstützen • Wenn der Betrieb keine HR-Abteilung hat, eine Vertrauensperson bestimmen, an die sich Schwangere mit solchen Fragen wenden können • So früh wie möglich innerhalb des Teams und zwischen den verschiedenen Teams darüber diskutieren, wie das Team während der Abwesenheit der zukünftigen Mutter organisiert werden kann • Die Einstellung des Betriebs bezüglich der Work-Life-Balance schriftlich festhalten • Die Modalitäten für einen Antrag ausarbeiten (wem, Fristen) • Die Modalitäten für eine Gewährung ausarbeiten, insbesondere den Zeitrahmen, die Arbeitsplatzgarantie und eine eventuelle Anpassung des Arbeitspensums nach unten (wenn gewünscht und möglich) • Für die Wiedereingliederung ein Coaching (durch die Vorgesetzten oder ein anderes Teammitglied) vorsehen, egal wie lange die Abwesenheit gedauert hat • Systematische Rückkehrgespräche durch die HR einplanen, sofern diese Funktion existiert, ansonsten durch die Vorgesetzten