arbeitsmarkt Bildung, Kultur + Sozialwesen
Informationsdienst des Wissenschaftsladen Bonn

Tipps, Berichte und zahlreiche Stellenangebote für Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen – jede Woche aktuell.
Informationen zum Abonnement unter *www.wila-arbeitsmarkt.de*

© Souza/pixelio.de

■ WIEDEREINSTIEG

Zurück nach der Babypause

Sich erst einmal in Ruhe auf die neue Familiensituation konzentrieren? Oder schon während der Schwangerschaft die Karriere weiterplanen? Tipps für den Wiedereinstieg nach der Familienpause. | *Taalke Nieberding*

Frauen müssen sich heutzutage in Deutschland nicht mehr für Kind oder Karriere entscheiden – im Gegensatz zu früheren Generationen. Sie sind gut ausgebildet und es gibt viele Möglichkeiten, auch während der Familienpause am Ball zu bleiben und dann wieder in den Beruf einzusteigen. Aber trotzdem: Studien zeigen, dass Frauen sich immer noch beruflich von den Männern abhängen lassen. Zum Beispiel beim Gehalt: Hier bekommen Frauen bei gleicher Qualifikation und Position durchschnittlich 23 Prozent weniger überwiesen. Auch auf der Karriereleiter lassen sie sich überholen. Ein Grund dafür sind die Familienpausen, die meist in der Zeit zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr liegen. Zwar kümmern sich auch immer mehr Männer um ihren Nachwuchs und nehmen Elternzeitmonate, aber den beruflichen Knick nehmen eher Frauen in Kauf. Dazu kommt: Viele Arbeitgeber bieten Familien und Frauen noch zu wenig Unterstützung, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Gerade in Deutschland passiert es immer noch häufig, dass hoch qualifizierte Frauen nach Studium, Praktika, Promotion und befristeten Verträgen erst mit über 30 Jahren ihre erste feste Stelle antreten. Wenn sie dann wegen Familiengründung für ein oder mehrere Jahre aus ihrem Job rausgehen, kommen sie häufig nur in Teilzeit zurück. Vielleicht kommt dann noch Kind 2 und Kind 3. Es könnten die entscheidenden Jahre sein, um auch im Betrieb aufzusteigen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Unbewusst unterstellen Arbeitgeber Teilzeitkräften weniger Leistungsfähigkeit, bei Beförderungen werden sie seltener berücksichtigt.

Anreiz Elterngeld

Seit die Politik 2007 das Elterngeld eingeführt hat, schöpfen junge Eltern meist die ersten zwölf oder vierzehn Monate Elternzeit aus, haben dann aber einen starken Anreiz, nach dem Auslaufen des Elterngelds wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Das bestätigt der Familienreport des Bundesfamilienministeriums 2011: Seit Einführung des Elterngelds sind nur noch zwölf statt wie 2007 17 Prozent der Mütter im ersten Jahr nach der Geburt ihres Kindes erwerbstätig. Die Quote ist dagegen von 33 auf 40 Prozent gestiegen, sobald die Kinder zwischen ein und zwei Jahren alt sind. Nach dem zweiten Jahr kehren mittlerweile 51 Prozent der Mütter in ihre Betriebe zurück, 2007 waren es noch 45 Prozent.

Familienkompatible Modelle

Uta Kanira gehört zu den zwölf Prozent, die noch im ersten Jahr nach der Geburt wieder in den Job zurückkommen. Ihre Tochter ist mittlerweile 20 Monate alt. Heute ist sie zu Hause geblieben, weil das Kind krank im Bett liegt und Pflege braucht. „Das ist bei uns überhaupt kein Problem – mit dem Blackberry kann ich ein notwendiges berufliches Telefonat erledigen oder E-Mails beantworten. Wir haben Gleitzeit und die Möglichkeit, Telearbeit von zu Hause aus zu machen." Die 36-Jährige ist seit drei Jahren Windkraft-Projektentwicklerin bei dem hannover-

hrsg. vom **Wissenschaftladen Bonn e.V.**, Buschstr. 85, 53113 Bonn
aboservice@wilabonn.de, Tel. 0228/20161-15

schen Unternehmen *Windwärts Energie*. Mittlerweile arbeitet sie wieder 30 Stunden pro Woche. Seit dem Antritt ihrer Stelle im Unternehmen hatte sie das Gefühl, dass Familien von ihrem Arbeitgeber wertgeschätzt werden. Bei Firmenfesten sind Kinder dabei, sie sind Thema unter den oft jungen Kollegen, es gibt einen Arbeitsraum, in den man sein Kind bei Betreuungsnotfällen unterbringen kann. Die Firma hat sich zertifizieren lassen und trägt das Audit „beruf und familie". Gerade wurde in den Herbstferien der große Besprechungsraum frei gemacht, um ein Pilotprojekt zu testen: Ferienbetreuung der Grundschulkinder. Es kam bei vielen Kollegen gut an.

Uta Kanira machte sich kaum Sorgen, als sie schwanger wurde, wie Job und Kind zusammenpassen könnten. „Ich hatte schon früh mehrere sehr offene Gespräche mit unserer Personalabteilung, die mir die Sicherheit gegeben haben, dass ich jederzeit – auch schon bald nach der Geburt – wieder anfangen könnte zu arbeiten. Mir wurden freie Gestaltungsmöglichkeiten zugesichert." Eigentlich hatte sie vor, ein knappes Jahr zu Hause zu bleiben, auch weil es ihr Job mit langfristigen Großprojekten eigentlich nicht zulässt, ihn nur mit wenigen Wochenstunden auszuüben.

Mit vier bis acht Wochenstunden einsteigen

Als sie sich einige Zeit nach der Geburt mit ihrem Arbeitgeber zusammensetzte, ermunterte man sie, es auch nur mit wenigen Wochenstunden zu versuchen; ein passendes Projekt würde man finden. So begann sie ein halbes Jahr nach der Geburt zunächst der Kommunikationsabteilung inhaltlich mit acht Stunden pro Woche zuzuarbeiten und eine Broschüre über ihr Fachgebiet mit zu erarbeiten. „Es war spannend, in einen anderen Unternehmensbereich zu schauen. Daneben hatte ich das Gefühl, wenn es nicht passt, kann ich die Stunden wieder zurückfahren oder auch aufstocken – beruhigend und motivierend zugleich." Während der Elternzeit informierte ein Kollege sie regelmäßig per E-Mail über wichtige Entscheidungen aus ihrer Abteilung, sie besuchte die Firma gemeinsam mit ihrem Kind. Als sie später in ihre Abteilung zurückkehrte, erhielt sie Projekte in der näheren Umgebung, so dass Dienstreisen gut zu leisten waren. Dennoch: Selbst mit einem familienfreundlichen Arbeitgeber ist die neue Situation, Beruf und Kind zu vereinbaren, eine große Umstellung und Herausforderung. Uta Kanira: „Am schwierigsten war für mich die Suche nach einem Krippenplatz. Als motivierte Mutter hat man eigentlich den Anspruch, sich die Betreuung für sein Kind auszusuchen. Aber das ist oft gar nicht drin. Die Bewerbungsverfahren sind umfangreich, die Wartezeiten lang. Man kann nicht planen, ab wann man einen Platz sicher hat. Das macht es schwer."

Andere Mütter haben es nicht so einfach wie Uta Kanira. Der Wiedereinstieg

TIPPS

Während der Schwangerschaft

1. Mit Partner/Vater Wünsche besprechen, wie die Elternzeit gestaltet werden kann
2. Welche Möglichkeiten bietet der Arbeitgeber für den Wiedereinstieg? Gibt es im Betrieb eine Perspektive für die eigenen Wünsche?
3. Wie kann die Kinderbetreuung organisiert werden?
4. Wie können Familienangehörige und Bekannte Unterstützung geben?

Während der Elternzeit

5. Mit dem Arbeitgeber über den Wiedereinstieg sprechen, ggf. Pläne verändern
6. Kontakt zu Arbeitgeber, Kollegen und ggf. Kunden halten
7. Nachrichten aus der Branche verfolgen
8. Fortbildungs- oder Weiterbildungsangebote nutzen
9. Kinderbetreuung organisieren
10. Wenn es im Betrieb keine passende Perspektive für den Wiedereinstieg gibt, nach neuen Arbeitsmöglichkeiten umsehen, um sich selbst eine Perspektive zu schaffen.

LITERATUR + LINKS

- Elke Homburg: **Zurück in den Job**, Redline Wirtschaftsverlag, 2005
- Ines Schemke: Als Mutter zurück in den Beruf, mawo-verlag, Kindle Edition, 2011
- Svenja Hofert, Uta Nommensen: **Wiedereinstieg in den Beruf**, humboldt/Schluetersche, 2010
- Ramona Jakob: **Management Mama.** Wie Sie Familie und Beruf erfolgreich unter einen Hut bekommen, humboldt/Schluetersche, 2008
- Das Dschungelbuch. **Leitfaden für berufstätige Mütter und solche, die es (noch) werden wollen**, Service-Broschüre des Verband Berufstätiger Mütter (VBM) e.V., 2011
- **Erfolgreicher Wiedereinstieg.** Leitfaden für Berufsrückkehrende, Broschüre der Arbeitsagentur, Download unter *http://bit.ly/S7vXA9*
- **Wiedereinstieg: Nach der Familienpause zurück in den Job**, Familienwegweiser, Informationsportal des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), *www.familienwegweiser.de*
- **Perspektive Wiedereinstieg**, *www.perspektive-wiedereinstieg.de*
- **Verband beufstätiger Mütter e.V.**, *www.vbm-online.de*

hrsg. vom **Wissenschaftladen Bonn e.V.**, Buschstr. 85, 53113 Bonn
aboservice@wilabonn.de, Tel. 0228/20161-15

ist mit einigen Hürden verbunden, erklärt auch Dr. Ulrike Roth, Arbeitsmedizinerin von TÜV Rheinland. Arbeitsmethoden, Software oder Technik können sich in der Zwischenzeit weiterentwickelt haben, neue Kollegen sind in die Abteilung gekommen, und die ehemaligen Aufgaben füllen andere Mitarbeiter aus. Oder aber

Schon während der Schwangerschaft sollte man die Karriere weiterplanen!
© Cornelia Menichelli/pixelio.de

ein befristeter Arbeitsvertrag läuft während der Elternzeit aus, und der Arbeitgeber bietet keine Perspektive mehr. Bei berufsbedingten Fernbeziehungen zieht meist die Frau ab der Mutterschutzzeit in die Stadt zu ihrem Partner, der seine Arbeitsstelle behält, und kündigt ganz. Wer mehrere Jahre pausiert, ohne zwischendurch zur Arbeit zurückzukehren, hat es später schwerer, beruflich wieder gut und erfolgreich einzusteigen. Damit die Rückkehr in den Job möglichst problemlos abläuft, ist es wichtig, sich schon möglichst früh mit dem Thema zu beschäftigen, rät Roth: „Der beste Wiedereinstieg beginnt bereits mit einem gut organisierten Ausstieg."

Deshalb sollten Frauen Familienpausen auch dazu nutzen, sich weiterhin über ihr Berufsfeld und die Branche zu informieren, empfehlen Experten. Vielleicht finden sie passende Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Sie können ihr Netzwerk pflegen und ausweiten, oft ergeben sich berufliche Einstiegschancen über einen privaten Kontakt. Auch kann nach einer längeren Pause eine Beratung dabei helfen, die eigenen Ziele abzustecken und Möglichkeiten aufzuzeigen, die eigene Situation gut zu meistern. Arbeitsagenturen oder kommunale Einrichtungen wie beispielsweise die „Worklife Koordinierungsstellen Familie und Beruf" in Hamburg bieten Seminare und Treffen für Berufsrückkehrerinnen an. Sie können auch Tipps geben, die Betreuung zu koordinieren.

Mehr als die Hälfte der Frauen, die nach der Elternzeit in den Beruf zurückkehren, stellen positive Veränderungen bei sich selbst fest, berichtete das Apothekenmagazin „BABY und Familie" im Jahr 2009. Die Studie dazu hat das Institut für Demoskopie Allensbach erstellt. 54 Prozent der befragten Mütter gaben an, sie seien nach der Auszeit organisierter als zuvor, fast genauso viele meinten, sie könnten Wichtiges und Unwichtiges nun besser trennen. 29 Prozent glauben, sich besser durchsetzen zu können. Ihre Aussagen wurden von der Mehrheit ihrer ebenfalls befragten Arbeitgeber bestätigt.

INTERVIEW

„Im Zweifel muss man sich ein neues Unternehmen suchen"

Interview mit **Cornelia Spachtholz**, Stellvertretende Vorsitzende des Bundesverbandes berufstätiger Mütter (VBM)

Die eigene „Familienpause" hat die Mutter eines heute 13-jährigen Sohnes unter anderem genutzt, um ihr Studium der Wirtschaftswissenschaften zu absolvieren.

arbeitsmarkt: Ist es für Mütter heutzutage leicht, nach der Babypause wieder ihren Beruf auszuüben?

Cornelia Spachtholz: Nein, es ist auch heute nicht einfach. Die Situation hat sich für Mütter in den vergangenen Jahren durchaus verbessert, aber ausreichend und befriedigend ist die Lage noch längst nicht. Es gibt verschiedene Rahmenbedingungen, von denen das individuell abhängig ist.

Welche Rahmenbedingungen sind das?

Es kommt auf das Unternehmen an, für welches man tätig ist, welche Unterstützung es berufstätigen Eltern anbietet. Außerdem ist entscheidend, welche Betreuungsangebote in der Kommune vor Ort den Eltern zur Verfügung stehen. Schließlich spielt das familieninterne Rollenbild eine wichtige Rolle: Hier gibt es durchaus große kulturelle und regionale Unterschiede.

Gibt es Unterschiede zwischen Stadt und Land?

Ja, unter anderem. Je weniger besiedelt eine Gegend ist, desto klassischer ist häufig die Rollenverteilung – es sei denn, wohnortnahe Familienangehörige können die schwierige Betreuungssituation auffangen. In großen Städten gibt es die besten Voraussetzungen für Mütter, Beruf und Familie zu vereinbaren. Das außerhäusliche Betreuungsangebot ist groß und die Arbeitsplätze sind vielfältig.

Ab 2013 gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Kinderbetreuung auch von unter Dreijährigen.

Das ist richtig, aber wir brauchen nicht nur ein flächendeckendes Betreuungsangebot – auch die Qualität der Betreuung muss stimmen. Viele Eltern meinen, dass nur sie selbst ihren Kindern die beste Betreuung und Förderung bieten können. Deshalb muss die Qualität weiter verbessert und standardisiert werden. Das gilt übrigens nicht nur für die Kleinkindbetreuung, auch für die Bildungsbetreuung vom Einstieg in die Schule bis zu den weiterführenden Schulen.

hrsg. vom **Wissenschaftladen Bonn e.V.**, Buschstr. 85, 53113 Bonn
aboservice@wilabonn.de, Tel. 0228/20161-15

Welche Rolle spielen der Partner und das familiäre Umfeld, damit eine Frau wieder ihren Beruf ausüben kann?
Es ist letztlich der entscheidende Faktor für die Frau, wie viel Unterstützung und Anerkennung sie im eigenen Familienkreis erfährt. Soziale Kontakte haben großen Einfluss. Zwar streben Paare häufig an, Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit untereinander gleichberechtigt aufzuteilen, doch nach der Geburt des ersten Kindes geraten die gelebten Rollenbilder oftmals wieder in traditionelle Bahnen. Die öffentliche Infrastruktur muss stärker auf den Bedarf der Familien ausgerichtet werden. Oft sind es privat organisierte Lösungswege, die dabei helfen, dass es zeitlich und organisatorisch mit dem Wiedereinstieg klappen kann.

Und wenn privat alles passt, das Unternehmen aber weniger familienkompatible Lösungen anbietet?
Im Zweifel muss man sich dann ein neues Unternehmen suchen, das zu einem passt. Hier gibt es bereits Betriebe, die sich um familienfreundliche Maßnahmen bemühen und Zertifizierungen wie etwa das Audit „beruf und familie" oder „Familienfreundlicher Arbeitgeber" haben. Sowieso sollten sich die Unternehmen auch aus rein betriebswirtschaftlichen Gründen viel mehr auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen einrichten! Schließlich brauchen sie gute Fachkräfte – und dazu gehören auch die Teilzeit-Kräfte in Elternzeit. Über 90 Prozent der betrieblichen Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehen übrigens auf Initiativen von Arbeitskräften aus – es lohnt sich also immer, das Gespräch mit Betriebsführung und Betriebsrat zu suchen.

Eltern sollten bei ihrem Arbeitgeber durchaus versuchen, familienfreundlichere Arbeitsbedingungen einzufordern?
Es ist wichtig für den Arbeitgeber, die Rückmeldung zu erhalten, was seine Arbeitnehmer brauchen. Flexiblere Zeiten, Telearbeitsplätze, ein Raum, in dem Kinder in Notfällen mal mitgebracht werden können – solche Maßnahmen erhöhen die Arbeitsmotivation der Betroffenen um ein Vielfaches. Wichtig ist immer, allgemeine Lösungen zu schaffen und keine Einzelfallentscheidungen, die Ungerechtigkeitsgefühle bei anderen hervorrufen. Vielleicht gibt es Kollegen in ähnlichen Situationen, denen die Angebote auch entgegenkämen?

Wie sollte man Schwangerschaft und Babypause nutzen, damit der Wiedereinstieg später leicht geht?
Man muss Eigeninitiative mitbringen, bewährte Praxisbeispiele für sich selbst miteinander vergleichen. Es ist wichtig, sich Ziele zu stecken, einen Plan zu machen und das mit dem Arbeitgeber zu besprechen. In der Babypause sollte man regelmäßig Kontakt zum Betrieb und den Kollegen halten, um auf dem Laufenden zu bleiben, etwa die Mitarbeiterzeitung und informierende E-Mails lesen, zu Betriebsfesten gehen, das eigene Netzwerk pflegen und ausbauen. Einige Arbeitgeber fördern auch eine Weiterbildung in der Elternzeit. Für den Arbeitgeber ist es betriebswirtschaftlich eigentlich tragisch, dass Arbeitnehmer in der Familiengründungsphase oft erst nach der zwölften Schwangerschaftswoche ihren Arbeitgeber über die Situation informieren. Da bleibt nicht mehr viel Zeit, die Vertretung optimal zu organisieren.

Aber aus Arbeitnehmersicht: Man geht doch nicht damit hausieren, dass man eine Familie gründen möchte – noch bevor es soweit ist?
So ist es. Aber wie entspannt und hilfreich wäre das für beide Seiten, wenn ein solches Vertrauen bestünde, dass man zur Personalabteilung gehen und schon einmal ankündigen könnte, dass man in den nächsten ein oder zwei Jahren Eltern werden möchte?! Wenn das Unternehmen „Kinder kriegen" und „Kinder haben" grundsätzlich fördern würde, weil es Babypausen strukturell und personell gut auffangen kann, dann würden alle Seiten profitieren. Das wichtigste für Familien – das betrifft Väter und Mütter, Getrennt-, Alleinerziehende oder Patchwork-Konstellationen – ist: Zeit. Arbeitswelt, Betreuungs-, Bildungsstrukutur und Infrastruktur müssen synchronisiert werden. Arbeitgeber müssen flexiblere Modelle und eine Kultur schaffen, die auf lebensphasenorientierte Bedürfnisse der Belegschaft eingehen können – davon profitieren alle Seiten.

Der Kontakt zu Arbeitgeber, Kollegen und Kunden während der Elternzeit erleichtert den späteren Wiedereinstieg. *© Gerd Altmann_AllSilhouettes.com/pixelio.de*

hrsg. vom **Wissenschaftladen Bonn e.V.**, Buschstr. 85, 53113 Bonn
aboservice@wilabonn.de, Tel. 0228/20161-15

Seit die Politik 2007 das Elterngeld eingeführt hat, schöpfen junge Eltern meist die ersten zwölf oder vierzehn Monate Elternzeit aus. *© S. Hofschlaeger/pixelio.de*

Stimmt die Regel: Je kürzer die Pause, desto besser für die Karriere?
Auf jeden Fall – dem kann ich nur zustimmen.

Sollten Frauen lieber schneller, aber mit wenigen Stunden zurückkehren oder aber richtig Pause machen und dann eine vollzeitnahe Stelle anstreben?
Aus Karrieresicht ist es gut, am Ball zu bleiben und auch mit wenigen Stunden wieder anzufangen, die man nach einigen Monaten dann langsam wieder aufstockt. Es sollte eine vorübergehende Lösung sein. Aber aufgepasst: Wenn sie in Teilzeit wiederkommen, sollten Eltern keinen neuen Vertrag mit geringerer Arbeitsstundenzahl unterschreiben! Sonst verlieren sie ihren Anspruch auf volle Stundenzahl, den sie später vielleicht wieder einlösen möchten. In der dreijährigen Elternzeit kann mit reduzierter Stundenzahl gearbeitet werden – ohne dass ein komplett neuer Vertrag unterschrieben werden muss.

Welche Chancen gibt es bei befristeten Verträgen, die während der Elternzeit auslaufen?
Wenn der Arbeitgeber nach einem frühzeitigen Gespräch keine Rückkehr und Arbeitsmöglichkeit mehr anbietet, dann kann man für diesen Arbeitgeber nichts mehr tun und muss sich für den Wiedereinstieg einen neuen suchen. Leider werden befristete Verträge massiv von Betrieben und auch der öffentlichen Hand dazu genutzt, um sich aus der gesellschaftlichen Verantwortung zu stehlen.

Wie ist die Situation für Freiberufler oder Selbstständige?
Jeder muss sich selbst individuell nach den eigenen Zielen fragen. Es ist auch immer eine Veranlagung oder Typfrage. Die einen nutzen die Elternzeit auch, um eine Weiterbildung vielleicht im Fernstudium zu machen, andere konzentrieren sich lieber ganz auf die Familie und erwerben auch hier viele neue Kompetenten.

Wer vor der Babypause selbstständig war, übernimmt vielleicht auch in der Elternzeit ein paar kleinere Aufträge, um Kontakt zu den Kunden zu halten. Für einige ist nach der Babypause auch die Selbstständigkeit ein Weg, um beruflich wieder einzusteigen.

Babypause als Neuorientierung?
Alles ist möglich, wenn man Disziplin mitbringt und die Herausforderung annimmt. Die Phase bietet die Option, sich neu zu orientieren oder auch eine Selbstständigkeit zu wagen, die sorgfältig geprüft werden will. Dabei sollte man auch hart mit sich ins Gericht gehen, z.B. mit der Frage, was man leisten kann und wie realistisch das Vorhaben ist.

Wie sehr ist der Arbeitsmarkt auf die Arbeitskraft der Mütter angewiesen?
Der demografische Wandel ist Realität und hat Konsequenzen: Erwerbslose Mütter sind bedroht von Erwerbs- und Altersarmut. Und die deutsche Wirtschaft braucht die teils hoch qualifizierten Mütter und Teilzeitkräfte dringend – auch mit ihrer Kaufkraft!

INTERVIEWPARTNER

Cornelia Spachtholz engagiert sich seit 6 Jahren ehrenamtlich im Bundesvorstand des VBM, der sich als Lobbyverband für berufstätige Mütter bezeichnet. Der Verband setzt sich für die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein, indem er Eltern und Betriebe zu diesem Thema berät und sich in politischen Gremien — auf lokaler, Landes- und Bundesebene — engagiert.

hrsg. vom **Wissenschaftladen Bonn e.V.**, Buschstr. 85, 53113 Bonn
aboservice@wilabonn.de, Tel. 0228/20161-15