



- > Perspektive Wiedereinstieg:
Zur Erwerbsbeteiligung von Müttern
- > Förderprogramm betrieblich unterstützte
Kinderbetreuung
- > Aus- und Wiedereinstieg:
Was gilt in puncto Arbeitsrecht?

Nur Gewinner

Beruflicher Wiedereinstieg Ist Nachwuchs da, pausieren die Mütter erst einmal und es wird schwieriger, beruflich wieder Anschluss zu finden. Für die Betriebe bedeutet das einen Verlust an Know-how und ein Mehr an Kosten. Ein rascher Wiedereinstieg lohnt sich für beide Seiten.

Die Metallbranche zählt eher zu den klassischen Männerdomänen in der deutschen Wirtschaft. Ein Beispiel in der Oberpfalz indessen zeigt, dass es auch anders geht: Bereits seit mehr als 20 Jahren wird das Unternehmen Anton Schönberger Stahlbau und Metalltechnik im mittlbayerischen Schwarzach-Wölsendorf von zwei Frauen geleitet. Sabine Schönberger und ihre Schwester Andrea übernahmen Anfang der 90er-Jahre den Traditionsbetrieb mit seinen knapp 30 Beschäftigten. Mit dem Generationswechsel kam auch ein Wechsel in der Unternehmenskultur. „Die Firma hat schon immer viel für ihre Belegschaft getan“, sagt Sabine Schönberger, die kaufmännische Geschäftsführerin. „Dazu zählt etwa unser Engagement in der betrieblichen Altersvorsorge.“ Mit dem neuen Führungsduo rückte dann auch das Thema Familienfreundlichkeit stärker in den Mittelpunkt.



Stefanie Stoll-Föttinger,
Gleichstellungsbeauftragte
bei der AOK Bayern

Familie im Fokus

„So, wie sich die AOK für ihre Versicherten einsetzt, ist sie auch für ihre Mitarbeiter ein verlässlicher und fairer Partner. Wir bieten unseren Mitarbeitern ein stimmiges Gesamtpaket von Rahmenbedingungen, um Karriere und persönliche Lebensplanung in Einklang zu bringen – durch individuell auf unterschiedliche Lebensphasen und Situationen zugeschnittene Lösungen. Das wird uns auch durch das Zertifikat ‚audit berufundfamilie‘ bescheinigt.“

AOK-Tipp

Die Gesundheitskasse unterstützt Sie dabei, Ihre Mitarbeiter nach einer Unterbrechungsphase in puncto Entgeltabrechnung auf den neuesten Stand zu bringen: zum Beispiel mit dem AOK-Grundseminar für das Personalbüro. Fragen Sie einfach Ihren AOK-Firmenkundenberater danach oder finden Sie die nächsten Seminartermine unter www.aok-business.de/bayern > Tools & Service.

Kinder willkommen. Der berufliche Wiedereinstieg nach Schwangerschaft und Geburt spielte bei gerade einmal vier weiblichen Angestellten anfangs zwar keine große Rolle – bis die Chefin dann selbst Mutter wurde. „Als Geschäftsführerin konnte ich mir eine längere Auszeit nicht leisten“, meint Sabine Schönberger. Nachdem der Mutterschutz abgelaufen war, saß sie bereits wieder im Büro. Ihre kleine Tochter nahm sie einfach mit. Inzwischen ist es in dem Unternehmen selbstverständlich, dass Mitarbeiter ihre Kinder, wenn erforderlich, mit zur Arbeit bringen. Dafür wurde eigens eine „Notfall-Stube“ eingerichtet – ein großer Raum mit vielen Spielsachen, einem Schreibtisch, Computer und Radio. Falls die Tagesmutter mal krank ist oder der Kindergarten früher schließt, können Mitarbeiterkinder hier in Ruhe und gut versorgt auf den Feierabend von Mama oder Papa warten.

Betreuung entscheidend. Nicht überall sind die Bedingungen für berufstätige Eltern so paradisiatisch. Weil die Betreuung nicht gesichert ist, zögern junge Mütter nach der Geburt des Kindes den Wiedereinstieg in den

Beruf häufig hinaus. Eine repräsentative Untersuchung im Auftrag des Bundesfamilienministeriums belegt: 70 Prozent der Frauen mit einem Kind haben ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt für längere Zeit unterbrochen, bei zwei Kindern sind es über 90 Prozent. Bezogen auf alle berufstätigen Mütter beträgt die Dauer der familienbedingten Erwerbspause im Durchschnitt vier Jahre und acht Monate. Und eine weitere Studie für das Bundesfamilienministerium zeigt: Ob und wann Mütter wieder berufstätig werden, hängt stark vom Alter des jüngsten Kindes ab. Doch eine Vollzeit- oder zumindest vollzeitnahe Beschäftigung ist selbst dann noch eher die Ausnahme, wenn das jüngste Kind längst schulpflichtig geworden ist.

Lange Auszeit – teure Auszeit. Die Folgen einer mehrjährigen Erwerbsunterbrechung schlagen sich nicht nur in Einkommenseinbußen der betroffenen Familien nieder. Auch für Arbeitgeber können lange Ausfallzeiten teuer werden. Nach Berechnungen der Prognos AG entstehen den Unternehmen abhängig von der Einkommensklasse und der Dauer der familienbedingten Abwesenheit Kosten zwischen 2 000 und 12 000 EUR pro Mitarbeiter. Kehren Beschäftigte gar nicht mehr in ihren Job zurück, entstehen noch weitaus höhere Kosten für die Einstellung von Ersatzpersonal und dessen Qualifizierung, die sich bis auf 43 000 EUR belaufen können.

Um solche Kostenbelastungen, aber auch auszeitbedingte Qualifikationsverluste zu vermeiden, beginnen immer mehr Unternehmen, den beruflichen Wiedereinstieg gezielt zu fördern. „Viele Betriebe suchen nach kreativen Lösungen, um Mütter oder Väter nach der Elternzeit schnell und möglichst vollzeitnah weiter beschäftigen zu können“, sagt Sofie Geisel, Projektleiterin des vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und weiteren Partnern betriebenen Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“.

Sackgasse Teilzeit? Doch weil sich ein Vollzeitjob oft nicht mit den familiären Verpflichtungen vereinbaren lässt, ist es üblich, dass Mütter zunächst auf Teilzeitbasis wieder einsteigen. „Das klingt pragmatisch“, meint Geisel. „Werden die Arbeitszeitmodelle jedoch zu starr gehandhabt, kann aus der anfangs befristet geplanten Teilzeit schnell ein Dauerzustand werden.“ Da-



Nur 19 Prozent aller Frauen, die wegen der Geburt eines Kindes zeitweise im Job ausgesetzt haben, arbeiten danach wieder in Vollzeit.



Der Wiedereinstieg gelingt umso besser, wenn es möglich ist, die Arbeitsbelastung flexibler an die familiären Verpflichtungen der Beschäftigten anzupassen.



mit mehr Mütter möglichst vollzeitnah arbeiten können, müssen die Unternehmen flexibler werden, fordert sie. Um das Problem auf lange Sicht zu lösen, empfehlen Experten jedoch die Einführung eines systematischen Wiedereinstiegsmanagements – und zwar nach der Devise: Der Wiedereinstieg beginnt bereits vor dem Ausstieg.

Miteinander reden. Je früher der Arbeitgeber von der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin erfährt, desto einfacher ist es für beide Seiten, den Ausstieg, die Überbrückung und den Wiedereinstieg rechtzeitig zu planen. Das setzt jedoch eine vertrau-

ensvolle Atmosphäre im Betrieb voraus, damit Mitarbeiterinnen keine Scheu haben, das Thema Schwangerschaft von sich aus anzusprechen. Hat die werdende Mutter ihren Arbeitgeber in Kenntnis gesetzt, empfehlen Experten des Bundesfamilienministeriums, die einen kostenlosen Leitfaden zum Thema erstellt haben, ein Planungs- und Beratungsgespräch mit der Mitarbeiterin zu führen. Es sollte neben den wichtigsten rechtlichen Regelungen und Fristen etwa zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld folgende Themen zum Inhalt haben, empfehlen die Autoren des Praxisleitfadens (www.bmfsfj.de > Service > Publikationen):

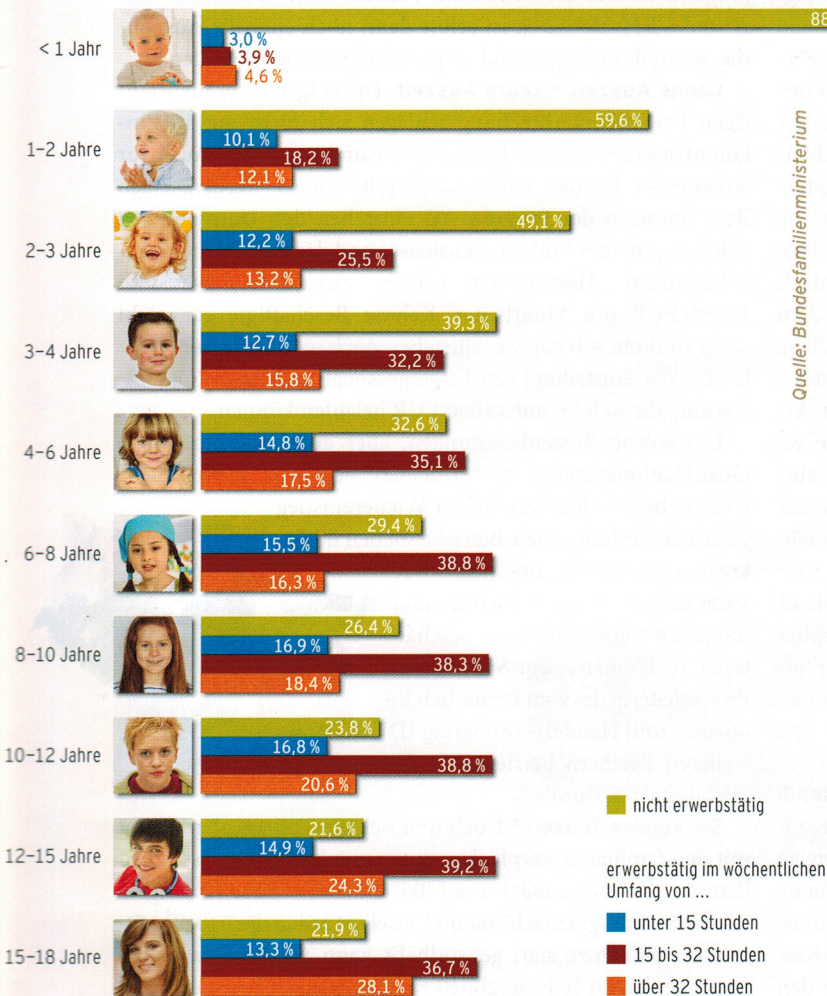
Planung der Übergabe: Dem Arbeitgeber bietet eine gut vorbereitete Übergabe die Gewähr dafür, dass betriebliche Abläufe auch während der familienbedingten Auszeit wie gewohnt vorstattengehen. Den Beschäftigten verschaffe die Übergabplanung die Gelegenheit, sich noch einmal ganz bewusst über die eigenen Leistungen klar zu werden – und sich zu überlegen, wie sie die Aufgaben nach der Jobpause fortführen möchten.

Informationen über Arbeitszeitmodelle: Der Wiedereinstieg fällt leichter, wenn im Betrieb bereits Arbeitszeitmodelle praktiziert werden, die einen solchen Schritt unterstützen. Das Planungsgespräch biete die Gelegenheit, Beschäftigten vor der Elternzeit einen Überblick über solche Modelle zu geben.

Elternteilzeit: Während der Elternzeit und des Bezugs von Elterngeld ist es gestattet, bis zu 30 Wochenstunden in Teilzeit weiterzuarbeiten. Arbeitgeber können diese Möglichkeit gezielt dazu nutzen, um Beschäftigte in Elternzeit mit entsprechenden Teilzeitangeboten dazu zu motivieren, ihr Können auch während der Auszeit ins Unternehmen einzubringen.

Während der Auszeit: Kontakt halten. Längst nicht immer ist es die Geburt eines Kindes, die Mitarbeiter zu einer längeren Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit veranlasst. „Bis vor Kurzem sorgten noch der Wehr- und Ersatzdienst dafür, dass jüngere Mitarbeiter bei uns längere Zeit ausfielen“, sagt Sabine Schönberger, Chefin des mittelbayerischen Stahlbauunternehmens. Bei den Älteren werde in Zukunft die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ein wichtiges The-

Erwerbstätigkeit von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes





ma. „In allen Fällen haben wir ein großes Interesse daran, dass die Mitarbeiter nach einer Auszeit an den Arbeitsplatz zurückkehren“, betont die Geschäftsführerin. Das Unternehmen hat sich spezialisiert auf individuelle Anfertigung

von Stahl- und Schweißkonstruktionen. In die Ausbildung der Fachkräfte wird viel Zeit und Geld investiert. „Wenn ein Mitarbeiter nach einer Unterbrechung nicht mehr zurückkommt, ist das ein empfindlicher Verlust für uns.“

Deshalb tut das Unternehmen einiges, um während der Auszeit den Kontakt zu den abwesenden Betriebsangehörigen zu halten. „Wir telefonieren regelmäßig mit den Kollegen und Kolleginnen“, berichtet die Chefin. Ein regelmäßiger Newsletter und persönlich gehaltene Briefe halten die Mitarbeiter in Eltern- und Pflegezeit über die aktuellen Vorgänge in der Firma auf dem Laufenden. „In Abständen schauen wir oder ein Kollege auch mal persönlich vorbei.“ Einladungen zu Betriebsfesten sind selbstverständlich. „Die fast familiäre Bindung zwischen Mitarbeitern und Betrieb bleibt so bestehen.“

Qualifikation sichern. Unternehmen wie Schönberger sind darauf angewiesen, dass ihre hoch spezialisierten Fachkräfte auch nach einer Auszeit noch über die erforderlichen Qualifikationen verfügen. In zahlreichen Betrieben – so auch beim Stahlbauer in der Oberpfalz – ist es deshalb üblich, dass Beschäftigte während der Eltern- oder Pflegezeit an betriebsinternen Schulungen teilnehmen oder sogar eine Fortbildung absolvieren. „Das hat für beide Seiten Vorteile“, sagt die auch als Coach und Beraterin tätige Personalexpertin Veronika Neu. „Die Mitarbeiter bleiben fachlich am Ball und das Unternehmen spart sich anschließend eine kosten- und zeitaufwendige Einarbeitungsphase.“

Falls die Beschäftigten nicht ohnehin in Teilzeit weitergearbeitet haben, empfiehlt Neu, spätestens zwei Monate vor dem Wiedereinstieg ein Rückkehrgespräch zu führen. „Hier können beide Seiten ihre Erwartungen abgleichen und die weitere Zusammenarbeit vorbereiten.“ Je konkreter dieses Gespräch alle zu klärenden Fragen (z. B. geeignetes Arbeitszeitmodell, erforderliche Einarbeitung) aufgreife, desto besser. „Ein erfolgreicher Wiedereinstieg wird dadurch deutlich wahrscheinlicher und kosteneffizienter.“ ●

>> Ob Eltern- oder Pflegezeit: In allen Fällen haben wir ein großes Interesse daran, dass die Mitarbeiter nach einer Auszeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. <<

Sabine Schönberger, Geschäftsführerin der Anton Schönberger Stahlbau und Metalltechnik, Schwarzach-Wölsendorf

Betrieblich organisierte Kinderbetreuung

Trotz des ab August 2013 geltenden Rechtsanspruchs auf einen Kita-Platz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr reichen öffentliche Angebote oft nicht aus, um den Betreuungsbedarf berufstätiger Eltern vollständig zu decken. Unternehmen können ihre Mitarbeiter aber bei der Kinderbetreuung wirksam unterstützen. Unter Umständen und je nach Bedarf kommt sogar die Einrichtung einer eigenen Kindertagesstätte oder aber die Einrichtung von neuen, zusätzlichen Betreuungsplätzen für Mitarbeiterkinder in bestehenden Einrichtungen infrage. Der Staat gewährt hierfür finanzielle Zuschüsse im Rahmen des Förderprogramms „Betriebliche Kinderbetreuung“. Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer Möglichkeiten, um Eltern unter die Arme zu greifen.



Akuten Betreuungsbedarf auffangen: Plötzliche Engpässe in der Kinderbetreuung treten meist dann auf, wenn eine Betreuungsperson krank wird oder Kindertageseinrichtungen ihre Öffnungszeiten ändern. Um berufstätige Eltern zu entlasten, können Betriebe Kontingentplätze in Notbetreuungs-Einrichtungen privater Dienstleister buchen. Kinder werden dort bei Bedarf stunden-, tage- oder wochenweise betreut. Weniger aufwendig und kostengünstiger ist die Einrichtung einer Spielecke oder eines Eltern-Kind-Büros im Firmengebäude.

Belegplätze in Betreuungseinrichtungen: Platzkontingente für die Kinder von Unternehmensangehörigen in privaten Kindertagesstätten befristet zu buchen, erfordert wenig organisatorischen Aufwand. Die Höhe der Betreuungskosten ist direkt mit dem privaten Anbieter auszuhandeln. An vielen Orten können Betriebe auch Belegplätze in öffentlichen Einrichtungen buchen, die dafür eine Genehmigung ihres jeweiligen Trägers besitzen.

Tagesbetreuung organisieren: Unternehmen können Tagesmütter oder -väter für die Betreuung der Kinder ihrer Beschäftigten engagieren. Die Anbieter benötigen eine Pflegeerlaubnis. Eine Tagespflegeperson darf maximal fünf Kinder betreuen. Auch für die Festanstellung von Tagespflegepersonen können Unternehmen Fördergelder erhalten.

Engagierte Eltern fördern: Arbeitgeber haben die Möglichkeit, engagierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Gründung einer Betreuungseinrichtung zu unterstützen. Die Eltern müssen dafür einen als gemeinnützig anerkannten Verein gründen, der die Einrichtung trägt. Die Unterstützung seitens des Betriebs kann zum Beispiel in Form einer Anschubfinanzierung erfolgen, durch Sponsoring oder durch Überlassung von Räumlichkeiten.