

Nach der Elternzeit

Rückkehr mit Besonderheiten



Maren Lehky,

Soziologin, war 17 Jahre Personalmanagerin in mehreren Unternehmen, u.a. in der Geschäftsleitung eines internationalen Industrieunternehmens mit 4 000 Mitarbeitern. Seit 2002 ist sie Inhaberin der Unternehmensberatung Lehky Consulting mit Themenschwerpunkt Personalmanagement in Hamburg. Sie ist Autorin zahlreicher Fachbücher.

Wenn bei Berufstätigen die Geburt eines Kindes bevorsteht oder Mütter aus der Elternzeit zurückkehren, ist es nicht nur eine Frage des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG), was Vorgesetzte und Personalabteilungen zu berücksichtigen haben. Neben Aspekten wie Fristenwahrung oder Dauer und Lage der Freistellung geht es vor allem darum, auf eine Mitarbeiterin vorübergehend zu verzichten bzw. sie nach längerer Abwesenheit wieder in den Betrieb zu integrieren. Dabei erfolgt die Integration meist unter erschwerten Bedingungen, nämlich mit reduzierter Arbeitszeit, was besonders kleinere Betriebe in hohem Maße fordert. Im Folgenden werden daher sowohl die Neuregelungen im BERzGG angerissen als auch die sich stellenden praktischen Fragen und Verhandlungen beschrieben (hierbei ist von der Mitarbeiterin/ der Rückkehrerin die Rede, was bei einer Quote von 98,5% die weibliche Form rechtfertigt und die betroffenen männlichen „Elternzeitler“ verzeihen mögen).

1 Der rechtliche Rahmen

Die im Januar diesen Jahres in Kraft getretenen Änderungen zum Erziehungsgeld bzw. zur Elternzeit (vgl. hierzu AuA 3/04, S. 51, sowie AuA-Sonderheft 2004, S. 65) gelten hinsichtlich des Erziehungsgeldes nur für Geburten bzw. Adoptionen/Vollzeitpflege ab dem 1.1.2004 und beim Zweit Antrag (Erziehungsgeld für das 2. Lebensjahr) für die ab 1.5.2003 geborenen bzw. adoptierten/gepflegten Kinder, vgl. ferner **Übersicht**. Die Neuregelungen zur Elternzeit gelten für Personen, die sich in dieser Zeit bereits in Elternzeit befanden oder sie nach dem 1.1.2004 in Anspruch nehmen.

■ Anspruchsberechtigte bei Elternzeit

Neben den eigentlichen Eltern konnten auch bisher schon Lebenspartner oder andere Betreuungspersonen von im Haushalt lebenden Kindern die Elternzeit beantragen. Dies gilt in der geänderten Form nun auch für Pflegeeltern, die ein Kind in Vollzeitpflege betreuen und erziehen.

■ Inanspruchnahme und Anmeldung

Schon bisher war die Elternzeit spätestens sechs Wochen (wenn sie direkt nach der Geburt oder der Mutterschutzfrist beginnen soll; sonst acht Wochen) vor deren Beginn beim Arbeitgeber zu beantragen. Das heißt also, wenn sie direkt im Anschluss an die gesetzliche Mutterschutzfrist von i.d.R. acht Wochen genommen werden soll, muss der schriftliche Antrag spätestens zwei Wochen nach der Geburt beim Arbeitgeber eingehen.

Gleichzeitig hat die Arbeitnehmerin zu erklären, für welche Zeiträume innerhalb von – zunächst nur – zwei Jahren die Elternzeit gewünscht wird. Seit 1.1.2004 werden die Mutterschutzfrist oder aufgeschobener Erholungsurlaub auf den Zweijahreszeitraum angerechnet, das heißt, man rechnet bis zum zweiten Geburtstag des Kindes.

Legt die Arbeitnehmerin sich auf eine bestimmte Phase der Elternzeit bis zum zweiten Geburtstag fest, ist sie verbindlich daran gebunden.

Neu ist, dass die Verteilung von bisher vier auf nunmehr zwei Zeitabschnitte begrenzt wurde, damit die Arbeitgeber in dieser Zeit besser planen und organisieren können. Da beide Elternteile Elternzeit beantragen können (seit 1.1.2004 auch gleichzeitig und in vollem Umfang), haben beide in ihrem Arbeitsverhältnis die Möglichkeit, jeweils zwei Zeitabschnitte in Anspruch nehmen.

Eine Verteilung auf weitere Abschnitte ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers möglich. An die Dauer und Aufteilung ist die Arbeitnehmerin verbindlich gebunden.

■ Umfang und Dauer

Die Elternzeitanprüche der Eltern werden vollkommen unabhängig voneinander behandelt. Jeder Elternteil kann die drei Jahre voll ausschöpfen.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht grundsätzlich bis zum 3. Geburtstag des Kindes, soweit nicht ein Anteil auf die Zeit bis zum vollendeten achten Lebensjahr übertragen wird. Der auf später übertragene Anteil darf 12 Monate nicht überschreiten und bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Lehnt dieser die Übertragung auf später ab, muss eine Begründung die Grenzen „billigen Ermessens“ berücksichtigen.

Wichtig

Wechselt eine Arbeitnehmerin das Unternehmen und hatte einen Teil der Elternzeit auf die Zeit nach dem 3. Geburtstag ihres Kindes beim bisherigen Arbeitgeber übertragen, dann entfällt der Anspruch, denn der neue Arbeitgeber ist nicht an die Zustimmung des bisherigen gebunden.

■ Verringerung der Arbeitszeit während Elternzeit

Jeder Elternteil darf während der Elternzeit zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche arbeiten (§ 15 Absätze 5 und 7 BERzGG), wenn

1. der Arbeitgeber i.d.R. mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigt,
2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestand und
3. dem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Dem Anspruch auf reduzierte Arbeitszeit ist eine formlose Verhandlung von bis zu vier Wochen vorgeschaltet (§ 15 Abs. 5 BErzGG). Scheitert diese, kann der Mitarbeiter sein Recht unter den zuvor aufgezählten Voraussetzungen geltend machen. Will der Arbeitnehmer den zeitlichen Vorlauf (vier Wochen „Vor-Verhandlung“ + acht Wochen Fristlauf für konkretes Teilzeitbegehren nach Absatz 7) verkürzen, kann er beide Begehren gleichzeitig formulieren.

Zu beachten ist dabei, dass sich die Frist für den schriftlichen Antrag auf reduzierte Arbeitszeit von grundsätzlich acht Wochen vor Beginn der gewünschten Verringerung dann auf sechs Wochen verkürzt (Absatz 7 Nr. 5), wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes (Vater) oder nach der Mutterschutzfrist (Mutter) beginnen soll. Das heißt, die Fristen für die Beantragung von Elternzeit und reduzierter Arbeitszeit sind angeglichen worden, was insbesondere für die Mütter administrative Vorteile bringt. Für den Vater empfiehlt sich die Einhaltung einer zumindest sechswöchigen Frist zum errechneten Geburtstermin. Ein zeitlicher Sicherheitszuschlag von weiteren zwei Wochen kommt nicht nur den betrieblichen Auffangmöglichkeiten zugute, sondern verschafft dem werdenden Vater bereits den Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG.

Beispiel

Möchte die Mutter schon für die Zeit nach Ablauf der Mutterschutzfrist in Teilzeit weiterarbeiten, muss sie dies ebenfalls spätestens zwei Wochen nach der Geburt gegenüber dem Arbeitgeber erklären und kann diesen Antrag daher mit dem zur Elternzeit abgeben.

Neu ist darüber hinaus, dass der Beginn und der Umfang der verringerten Arbeitszeit und die gewünschte Verteilung mitgeteilt werden müssen. Einen Anspruch auf die Verteilung der verringerten Arbeitszeit hat die Arbeitnehmerin jedoch nicht.

Als Arbeitgeber können Sie den Teilzeitwunsch aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Ist die Mitarbeiterin auf eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit angewiesen, müsste sie den Elternzeitantrag eigentlich unter der Bedingung stellen, dass die Arbeitszeit wie gewünscht reduziert wird. Während der Elternzeit kann ein Antrag auf Arbeitszeitreduzierung nämlich nicht mehr gestellt werden, da die Arbeitszeit ja bereits null Stunden beträgt (vgl. auch LAG Ba.-Wü., Urt. v. 6.5.2004, AuA 8/04, S. 44, in diesem Heft). Die Mitarbeiterin läuft ansonsten Gefahr, dass sie die Elternzeit ohne das beantragte Teilzeiteinkommen absolvieren muss. Ob das rechtlich möglich ist, ist bereits die eine Frage, praktikabel ist es sicherlich nicht. Vorzuziehen ist in jedem Fall die einvernehmliche rechtzeitige Lösung im gemeinsamen Gespräch.

2 Ehrliche Antwort gesucht

Soweit zur Theorie beziehungsweise zur Rechtsgrundlage. In den Betrieben geht es jedoch über die gesetzlichen Änderungen hinaus darum, eine praktikable Lösung zu finden, die auf die im Weiteren behandelten Fragen Antworten findet.

Hierzu sollte man sich eines vorab ehrlicherweise eingestehen: Ihre Bereitschaft, beziehungsweise die des direkten Vorgesetzten, auf die Wünsche Ihrer Mitarbeiterin einzugehen, hängt von verschiedenen Faktoren ab:

Handelt es sich um eine Leistungsträgerin, auf die Sie ungern verzichten? Laufen viele entscheidende Fäden bei der Mitarbeiterin zusammen? Verfügt sie über ein ausgezeichnetes Know-how, das schwer zu ersetzen ist? Ist sie Führungskraft und hat ihr Team in leistungsfördernder Weise

geführt? Dann werden Sie eine hohe Bereitschaft zeigen, auf die unterschiedlichsten Forderungen der werdenden Mutter einzugehen. Und auch das Gegenteil gilt: Hat sich die Mitarbeiterin bisher nur durch Dienst nach Vorschrift und einen 08-15-Job gezeigt, war sie im Nehmen schon immer stärker als im Geben und gibt es reichlich Alternativen auf dem Arbeitsmarkt für die bisher ausgeübte Tätigkeit? Dann sind Sie vielleicht gar nicht so unfroh, wenn nicht nur für das erste Kind drei Jahre Elternzeit beantragt werden, sondern das zweite gleich hinterher kommt. Für Verhandlungen werden Sie bzw. der direkte Vorgesetzte nicht besonders aufgeschlossen sein, sich aber konstruktiv im Sinne des Gesetzes darauf einlassen müssen.

Wie viel jemandem an seinem Job liegt, erkennen Sie unter anderem schon während der Schwangerschaft – immer vorausgesetzt, Mutter und Ungeborenes sind gesund. Wie stark ist der Einsatz für den Job, wie hoch ist die Leistungsbereitschaft, wie ausgeprägt sind das inhaltliche Interesse und das mentale Engagement? Stellen Sie keine Veränderungen gegenüber vorher fest? Oder baumeln Ultraschallbilder und kleine Babyschuhe ab dem 4. Monat am PC und Kollegen werden mit Schwangerschaftsgeschichten beglückt?

Es gibt beide Varianten. Und das macht deutlich, dass das Engagement Schwangerer am Arbeitsplatz keine Frage der Hormone ist, wie bestehende Vorurteile immer wieder sagen, sondern eine Frage der Einstellung. Dieser Punkt ist wichtig, denn auf Sie kommt eine Verhandlungssituation zu, bei der es für Sie wichtig zu wissen ist, ob Sie sich auf diese Arbeitnehmerin verlassen können und ihr Wort zählt, oder nicht. In diesem Zusammenhang sollte ein Nachteil auf Seiten der Mitarbeiterin ebenfalls genannt werden: Frauen müssen bereits zwei Wochen nach

Erziehungsgeld im Überblick

Übersicht

♦ Auszahlungsbeträge

- ◊ 300 € monatlich beim Regelbetrag (Erziehungsgeld für 24 Monate). Er wird in den ersten sechs Lebensmonaten gewährt, wenn das Familieneinkommen (pauschaliertes Jahresnettoeinkommen) bei Paaren nicht über 30 000 € liegt. Für Alleinerziehende liegt die Einkommensgrenze bei 23 000 €.
- ◊ 450 € monatlich beim Budget (Erziehungsgeld für 12 Monate). Ein Anspruch auf Budget besteht, wenn das Familieneinkommen bei Paaren 22 086 € nicht übersteigt; bei Alleinerziehenden liegt die Einkommensgrenze bei 19 086 €.
- ◊ Ab dem siebten Lebensmonat mindert sich das Erziehungsgeld beim Regelbetrag um 5,2% (Budget 7,2%) des Einkommens, das die Grenze von 16 500 € (für Paare) bzw. 13 500 € (für Alleinerziehende) übersteigt.

♦ Einkommensfeststellung

- ◊ Bei der Einkommensfeststellung werden auch Entgeltersatzleistungen (z.B. Arbeitslosengeld, Krankengeld) berücksichtigt.
- ◊ Für die Feststellung des pauschalierten Jahresnettoeinkommens werden die Einkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt (Erstantrag) bzw. aus dem Kalenderjahr der Geburt (Zweit Antrag) zugrunde gelegt. Damit wird zur Vereinfachung des Berechnungsverfahrens auf einen abgeschlossenen Zeitraum abgestellt.

Merke: Bei der berechtigten Person werden nur die Erwerbseinkünfte oder Einkünfte aus Entgeltersatzleistungen berücksichtigt, die während des Erziehungsgeldbezugs vorliegen. Vorherige Erwerbseinkünfte oder Entgeltersatzleistungen bleiben unberücksichtigt.

- ◊ Das pauschalierte Nettoeinkommen wird folgendermaßen berechnet: Von den positiven Einkünften gemäß § 2 Abs. 1, 2 EStG werden die Werbungskosten und eine Pauschale von 24% (bei Beamten, Richtern, Rentnern etc. 19%) abgezogen.

Geburt ihres Babys entscheiden, für wie lange sie es betreuen wollen. Oder bei anstehender Teilzeit während der Elternzeit schon zu diesem frühen Zeitpunkt entscheiden, für wie viele Stunden in der Woche sie es anderer Obhut überlassen wollen. Zu diesem frühen Zeitpunkt kennt die Mutter ihr Kind kaum, d.h. sie weiß weder, wie empfindsam, belastbar, gesund oder nähebedürftig es sein wird. Ich finde diesen Punkt wichtig, um nachvollziehen zu können, warum manche Mutter so zögerlich wirkt, wenn es um diese Entscheidung geht.

3 Wie und für wie lange ist Ersatz zu finden, und welche Lösung passt zum Arbeitsplatz?

Bereits in der Schwangerschaft ist ein Gespräch über diese Frage sinnvoll – unabhängig vom tatsächlichen späteren Antrag. Welche Pläne hat die Mitarbeiterin, wie sieht ihre Idee dazu aus – unter der Voraussetzung einer normalen Geburt eines gesunden Babys. Die meisten engagierten Beschäftigten machen sich Gedanken und können am besten absehen, welche Arbeiten für wie lange liegen bleiben können, wie die Inhalte umverteilt werden könnten. Wenn Sie gemeinsam feststellen, dass es um einen überschaubaren Zeitraum von einigen Monaten Abwesenheit geht, dann kann Zeitarbeit oder eine befristete Aufstockung der Arbeitszeit für die umliegenden Kollegen eine Möglichkeit sein. Ebenso denkbar ist der Einsatz von Auszubildenden oder Praktikanten, um einen kürzeren Zeitraum zu überbrücken und zumindest die einfacheren Tätigkeiten erledigen zu lassen.

Steht bereits jetzt fest, dass die Mitarbeiterin drei Jahre Elternzeit zu 100% genießen möchte, dann benötigen Sie eine andere Lösung, zum Beispiel die befristete Einstellung einer neuen Kollegin, die Übernahme eines ausgelernten Auszubildenden, oder bei einer zu vertretenden Führungskraft die Neustrukturierung des Bereichs, so dass eine andere Führungskraft die Managementaufgaben mit übernimmt. Selbstverständlich hängt es ganz stark vom Einzelfall ab, welche Lösung angestrebt wird, aber auch hier gilt: Nutzen Sie die Fachkenntnis und die Kenntnis der Abläufe der werdenden Mutter, denn sie kann am besten beurteilen, wie ihr Tagesablauf bisher aussieht, sie kennt die Empfindlichkeiten ihrer Kunden, der Systeme, mit denen sie arbeitet, etc.

Praxistipp

Hilfreich ist es, die Entscheidung so zeitnah zu treffen, dass Ihre Mitarbeiterin die Einarbeitung des neuen Kollegen selbst vornehmen kann, damit so wenig Know-how wie möglich verloren geht.

4 Wie lassen sich Arbeiten so aufteilen, dass Teilzeit möglich ist?

Hier geht es um intelligente Ansätze, inwieweit eine bisherige Vollzeitstelle aufgeteilt werden kann, wenn die Rückkehrerin ihren Anspruch auf Teilzeit realisieren möchte und darf. Finden sich vielleicht andere Frauen, die in ähnlicher Lage sind? Gibt es eine Kombinationsmöglichkeit mit einem Mitarbeiter in Altersteilzeit, könnte man Teile der Aufgabe verlagern, so dass nur noch ein Rest verbleibt, der in Teilzeit zu schaffen wäre? Kann die Teilzeit darin bestehen, dass Zeiten abgedeckt werden, die bisher keiner besetzen konnte oder wollte? Dies könnte Anwesenheit am Samstag (Einzelhandel o.Ä.) sein, ebenso wie die Spätnachmittage und Abende oder die besonders frühe Schicht, falls man Kunden am jeweils anderen Ende der Welt hat. So wäre es denkbar, dass Sie durch eine Teilzeitleistung sogar Ihre Kundenorientierung in positiver Weise verstärken könnten.

5 Wie lässt sich die Rückkehrerin sinnvoll integrieren und der Fachvorgesetzte überzeugen?

Hier kommt es auf die Dauer der Elternzeit an. Bleibt jemand drei Jahre weg, dann können Sie davon ausgehen, dass der Job hinterher nicht mehr der gleiche ist wie vorher, das heißt, die Rückkehrerin muss eine vergleichbare Tätigkeit übernehmen und entsprechend eingearbeitet und angeleitet werden. Mit hoher Wahrscheinlichkeit haben Sie den bisherigen Job der Arbeitnehmerin sowieso neu besetzt, und wenn diese Vertretung es gut macht, dann werden Sie nur ungern einen erneuten Wechsel vollziehen. Also müssen Sie rechtzeitig für eine andere vergleichbare Tätigkeit sorgen, die Sie der Rückkehrerin anbieten können.

Praxistipp

Dabei hat es sich als hilfreich erwiesen, eine ansprechende und aussagefähige Bewerbungsmappe für die internen Vorstellungsgespräche anzufertigen bzw. von der Mitarbeiterin anfertigen zu lassen.

Allen Beteiligten sollte klar sein, dass sich eine zurückkehrende Mutter intern erneut „verkaufen“ muss und auf eine Menge Vorurteile treffen wird. Fragen wir Personalmanager unsere Kollegen in den Fachabteilungen bei offenen Planstellen einfach nur: „Wir hätten eine zurückkeh-

Anzeige

Vom Arbeitsvertrag bis Outsourcing



Personalkosten senken

304 Seiten, inkl. CD-ROM, Paperback, erscheint IV. Quartal 2004, Bestell-Nr.: 505 620 2
€ 34,80

Vom Arbeitsvertrag bis Outsourcing – So nutzen Sie alle Möglichkeiten, die Personalkosten zu senken!

- Wie werden Arbeitsverträge nachträglich angepasst und neue Verträge flexibel gestaltet?
- Wie wird eine betriebliche Übung widerrufen?
- Wann lohnt sich ein Haustarifvertrag?
- Welche Möglichkeiten bieten betriebliche Bündnisse?
- Wie werden die Änderungen individuell und im Unternehmen kommuniziert?

Die CD-ROM mit Checklisten und Mustern – ein Fachbuch für Personalleiter, Leitende Angestellte, Geschäftsführer und Inhaber.

Hunold/Wetzling
Personalkosten senken
304 Seiten, inkl. CD-ROM, Paperback, erscheint IV. Quartal 2004, Bestell-Nr.: 505 620 2
€ 34,80

HUSS-MEDIEN GmbH
Versandbuchhandlung · 10400 Berlin
Direkt-Bestell-Service:
Tel. 030/ 42151-325 · Fax 030/42151-205
e-mail: versandbuchhandlung@hussberlin.de
Weitere Fachbücher unter: www.huss-shop.de

Preisänderungen und Liefermöglichkeiten vorbehalten

Expl.	Bestell-Nr./ISBN Autor/Titel	€/Stück
	Bitte senden Sie nach Erscheinen: 505 620 2 Personalkosten senken	34,80

Gleich anfordern!

Tel.: 030/4 21 51-325
Fax: 030/4 21 51-205

Ich bestelle zur Lieferung gegen Rechnung zzgl. Versandkosten zu den mir bekannten Geschäftsbedingungen bei der
HUSS-MEDIEN GmbH, Versandbuchhandlung, 10400 Berlin

NAME, VORNAME _____
TELEFON _____ FAX _____
STRASSE, NR. _____ POSTFACH _____
PLZ/ORT _____

KUNDEN-NR.: _____
(siehe Adressaufkleber oder letzte Warenrechnung)

DATUM _____ UNTERSCHRIFT _____

Vertrauensgarantie: Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb von zwei Wochen ohne Begründung bei der HUSS-MEDIEN GmbH, 10400 Berlin, schriftlich widerrufen kann. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung.

DATUM _____ UNTERSCHRIFT _____

rende Mutter für Sie, haben Sie Interesse?“, dann lautet die Antwort in den meisten Fällen: „Nein danke, wir haben selbst schon Probleme genug.“ Ein paar negative Erfahrungen oder Beispiele aus dem Bekanntenkreis reichen schon, um die Rückkehrerin grundsätzlich als „Problem“ einzustufen. Hier setzt das interne Marketing an, d.h. Unterlagen und Vorstellungsgespräche müssen organisiert werden, und dabei sollte die Eigenverantwortung der Rückkehrerin so groß wie möglich sein. Auch ihr sollte deutlich gemacht werden, auf welche internen gedanklichen Widerstände sie stößt und dass es an ihr ist, zu belegen, dass die Betreuung geregelt, der Wille zum Engagement groß ist und sie mehr will, als „einfach mal Zuhause rauszukommen“. Dieses häufig zu hörende Argument für eine Teilzeitbeschäftigung löst bei Arbeitgebern keine Begeisterung aus. Die betriebliche Kontaktperson sollte der Rückkehrerin diese Zusammenhänge unmissverständlich verdeutlichen und mit ihr gemeinsam eine lückenlose Argumentationsschiene ausarbeiten, mit der sie dann „ins Rennen“ geht.

6 Wie ist der Anschluss an neue technische und fachliche Anforderungen zu gewährleisten?

Die fachliche Reintegration muss sichergestellt werden, d.h. die erneute Einarbeitung über Teilzeit-„Schnuppertage“ im neuen Bereich, der Besuch von Fortbildungsmöglichkeiten im letzten Quartal der Elternzeit oder Einsätze in Vertretung von Kollegen wären eine gute Möglichkeit, wieder hinein zu kommen.

Darüber hinaus ist es sinnvoll, während der gesamten Dauer der Elternzeit den Kontakt zwischen Arbeitnehmerin und Unternehmen nicht abreißen zu lassen. Das heißt, Newsletter, Unternehmenszeitschriften, interne Veröffentlichungen können weiter an die Mitarbeiterin geschickt werden, zu Tagungen und wichtigen Meetings könnte sie eingeladen werden, wichtige Mails mit strategischen oder organisatorischen Inhalten könnten an sie weitergeleitet werden. Klären Sie auch hier als Verantwortlicher, was die Elternzeitlerin selbst tun kann und will, um im Kontakt zu bleiben. Auch hier gilt das Informationsprinzip der Bring- und Holschuld.

7 Wie lassen sich Kollegen von einer positiven Einstellung zur Rückkehrerin überzeugen?

Die zuvor beschriebene Argumentation und erneute Bewerbung der Rückkehrerin ist nur ein Punkt, wenn auch der wichtigste. Wenn es die Mitarbeiterin selbst nicht versteht, ihren direkten Chef von sich zu überzeugen und an gute gemeinsame Erinnerungen anzuknüpfen, dann wird

es für Personalverantwortliche ungleich schwerer. Will niemand sich auf die zurückkehrende Mutter einlassen, endet ein solcher Fall häufig mit einer Aufhebungsvereinbarung und Abfindung, weil dies der augenscheinlich bequemste Weg ist.

Neben dem Chef ist das Kollegenteam eine ebenso wichtige „Baustelle“, die in den vorbereitenden Diskussionen mit abgedeckt werden sollte. Rechtzeitige Kontaktaufnahme, eine Vorstellungsrunde bei den Kollegen sowie die Bereitschaft, sich auch zwischendurch schon durch Vertretungen und kleinere Jobs „nützlich zu machen“, sind hilfreich als Türöffner. Entscheidend ist in dieser Phase, dass die Rückkehrerin trotz allen Rechtsanspruchs ihre eigene Verantwortung erkennt und allen Beteiligten das gute Gefühl gibt, es mit der Arbeit und dem „Dazu-Gehören-Wollen“ wirklich ernst zu meinen und sich richtig darauf zu freuen, wieder mitzuarbeiten.

8 Fazit

Das „Rauskaufen“ ist meiner Meinung nach keine glückliche Alternative zur Rückkehr. Es kann nicht sein, dass Mütter eine Abfindung annehmen und ihr Recht auf einen Arbeitsplatz freiwillig aufgeben – wie ich es leider sehr häufig als deren persönliches Anliegen erlebt habe. Jahrzehntelang haben Frauen mit politischen Organisationen dafür gekämpft, dass Kind und Beruf kombinierbar sein sollen, dann lässt sich dieses Recht nicht einfach verkaufen. Und gleichzeitig müssen auch Unternehmen mit der gesellschaftspolitischen Realität leben lernen, dass Frauen für einige Jahre meistens nur in Teilzeit zur Verfügung stehen, was sich mit den Jahren meistens auch wieder ändert. Wegen der vorübergehenden Unbequemlichkeit auf wichtiges Know-how zu verzichten, kann in manchen Fällen sehr unpassend sein. Und glaubt man der Demographie, dann werden Unternehmen zukünftig nicht auf diese Arbeitnehmergruppe verzichten können. Intelligente Lösungen sind also gefragt (hierzu auch der Blickpunkt in dieser Ausgabe) und meine Erfahrung ist: Wenn alle Beteiligten wirklich wollen und Interesse am Gelingen haben, kann es wunderbare, kreative Lösungen geben, von denen am Ende beide Seiten profitieren. Und für das Image des Arbeitgebers ist ein weiterer positiver Baustein gelegt, denn gerade in Unternehmen, die im Endverbrauchermarkt aktiv sind, ist Familienfreundlichkeit zunehmend ein Argument.

Anzeige

X/TIME®-ZM

Haben Sie die Zeit im Griff?

Flexible Arbeitszeiteinstellung mit zukunftsweisendem Zeit-Management-System. Personaleinsatz- und Personalbedarfsplanung, Workflow-Komponente, Reportgenerator, Web- und Webp-Erfassung. Systemunabhängig und SAP-zertifiziert. Rufen Sie uns an.

Gesellschaft für Flexible Organisation und Softwareentwicklung
 mbH, Carl-Zeiss-Str. 5, D-43355 Essel, Tel.: +49 (0)7 01 7 51 30 00
 Fax: +49 (0)7 01 7 01 35 17 E-mail: info@gfos.com www.gfos.com

GFOS

