

WIEDEREINSTIEG

Schon vor der Pause planen

Nach der Babypause zurück in den Beruf? Im Office-Management stehen die Chancen nicht schlecht. Attraktive Teilzeitstellen sind jedoch auch hier dünn gesät. Wer strategisch vorgeht, tut sich beim Wiedereinstieg leichter.

➔ Kimia-Zoe mag es gar nicht, wenn der Papa nachmittags wieder weggeht. „Dann meckert sie immer ein bisschen“, sagt Golnaz Mahdavi-Bramer. Sie nimmt ihre kleine Tochter auf den Arm und lacht. Die Zweijährige brabbelt jetzt schon wieder ganz fröhlich vor sich hin und ihre Mutter kann sich ein bisschen entspannen. Gegen 15 Uhr kehrt die 33-Jährige nachmittags aus Frankfurt zurück, wo sie als Teamassistentin im Geschäftssekretariat einer Bank arbeitet. In der Früh um sechs

Uhr geht ihr Zug in die eine Stunde entfernte Bankenmetropole. Obwohl sie bereits einen langen Tag hinter sich hat, wirkt Golnaz Mahdavi-Bramer heiter und zufrieden. Nach zwölf Monaten Elternzeit ist sie vor einem Jahr wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückgekehrt. „Das war von Anfang an so geplant und auch mit der Geschäftsleitung abgesprochen.“

Knapp ein Viertel der Frauen in Deutschland kehrt nach der Elternzeit wieder in die Firma zurück. Experten wie die Beraterin und Autorin Svenja Hofert raten dazu, schon zu Beginn einer Schwangerschaft die Weichen für eine mögliche Rückkehr zu stellen: „Überlegen Sie, bevor Sie Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten informieren, wie lange Sie in Elternzeit gehen möchten, was Ihre Haltung zum (Weiter-)Arbeiten ist und ob Sie in Teilzeit arbeiten wollen.“ Je professioneller und klarer Mitarbeiterinnen bei der Formulierung ihrer Pläne sind, desto seltener werden sie mit Floskeln abserviert. Kommen trotzdem Sprüche wie: „Bekommen Sie erst mal Ihr Baby...“, gilt es, ruhig und bestimmt zu bleiben. Machen Sie sich schon im Vorfeld Gedanken darüber, wie Sie Ihren Arbeitsplatz sichern können, und liefern Sie Vorschläge, wie die Zeit ohne Sie überbrückt werden kann. Wichtig: Halten Sie schriftlich fest, was Sie mit Ihrem Chef vereinbart haben – nicht nur formlos per Mail. Bewerbungsexpertin Hofert: „Er soll schriftlich bestätigen, dass er informiert und einverstanden ist.“

Die passende Lösung finden

Golnaz Mahdavi-Bramer kehrte zunächst für zwei volle Tage in der Woche zurück, drei Tage blieb sie bei ihrem Kind. Eine Regelung, die sich nicht bewährte. „Meine Tochter kam völlig durcheinander, weil ich zwischendurch immer wieder mehrere Tage am Stück bei ihr war, und auch für mich war es schwierig“, stellt die Assistentin fest. „Es war jedes Mal wie aus dem Urlaub kommen, ich musste mich immer wieder neu orientieren und auf den neuesten Stand bringen.“ Seit einem halben Jahr fährt sie deshalb eine andere Teilzeitlösung. An fünf Tagen arbeitet sie insgesamt dreißig Stunden. Zwei Babysitter wechseln sich an diesen Tagen ab. Der Vater, der als Selbstständiger arbeitet, verbringt den Mittag mit seinem Kind und geht nachmittags wieder zurück ins Büro. Eine komfortable, aber auch teure



Bild: iStockphoto

Zurück in den Job über Zeitarbeit?



Barbara Klunker leitet den Fachbereich Assistenz & Sekretariat bei der DIS AG, einem der größten Personaldienstleister in Deutschland. Wir fragten sie nach den Wiedereinstiegchancen für Mütter über Zeitarbeit bei der DIS.

w@o: Frau Klunker, was bietet Ihr Unternehmen Frauen, die nach der Familienpause wieder im Office-Bereich einsteigen wollen?

Barbara Klunker: Neben der Möglichkeit, mit uns die passende Stelle zu finden, beraten und begleiten wir sie während des gesamten Bewerbungsprozesses. Außerdem bieten wir kostenlose E-Learning- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Unsere Mitarbeiter haben zum Beispiel Zugang zu über tausend Online-Kursen, von persönlichen Skills über Sprach- oder EDV-Kurse bis hin zum Thema Projektmanagement.

w@o: Wie sieht es mit attraktiven Teilzeitstellen im Geschäftsbereich Office und Management aus?

Klunker: Generell liegt ein größeres Angebot an offenen Stellen in Vollzeit vor. Gerade in den vergangenen Monaten verzeichnen wir jedoch einen klaren Aufwärtstrend im Bereich von Teilzeitstellen – sie werden übrigens auch inhaltlich interessanter und anspruchsvoller. Selbst im Topmanagement besetzen wir Assistenzen mit zwei bis drei Tagen in der Woche. Das hat mit einer zunehmenden Spezialisierung zu tun: Die Anforderungen im Office-Management steigen, zusätzliche Branchen- oder Fachkenntnisse sind sehr gefragt.

w@o: Wie häufig wechseln Ihre Mitarbeiterinnen das Unternehmen?

Klunker: Sehr viele unserer Projektmitarbeiter werden im Anschluss an ihre Projekteinsätze von unseren Kunden in die Stammebelegschaft übernommen. Das führt dazu, dass unsere Projektmitarbeiter nur in ein bis drei verschiedenen Projekteinsätzen tätig sind, die meist über mehrere Monate hinweg andauern. Lange Einsatzdauern beim gleichen Kunden bieten gerade Wiedereinsteigerinnen die

nötige Planungssicherheit, um auch das Familienleben gut zu organisieren.

w@o: Sehen Sie einen Trend? Gehen Frauen früher zurück in den Beruf?

Klunker: Ja, und das ist vor allem auf die aktuelle Gesetzeslage zurückzuführen. Neben dem wachsenden Angebot an neuen und modernen Beschäftigungsmodellen ist heute ebenfalls eine zunehmende Karriereorientierung bei jungen Frauen zu verzeichnen.

w@o: Was verdient eine Sekretärin oder Projektassistentin bei Ihnen?

Klunker: Unser Mindestgehalt ist im Tarifvertrag des BZA geregelt. Etwa 80 Prozent unserer Projektmitarbeiter erhalten ein außer- oder übertarifliches monatliches Gehalt. Wobei ich aus meiner Zeit als Niederlassungsleiterin weiß, dass gerade bei Wiedereinsteigerinnen der Job im Vordergrund steht. Sie nutzen die Zeitarbeit als Karrieresprungbrett und sehen darin eine Phase – mit der Option, anschließend in einer Festanstellung mit „normalem“ Gehalt zu arbeiten.

w@o: Was sollten Frauen mitbringen, die sich über die DIS AG vermitteln lassen wollen?

Klunker: Besonders wichtig ist die Offenheit, sich auf neue Situationen und wechselnde Chefs, Kollegen und Geschäftspartner einzulassen. Dazu gehört die nötige Flexibilität, sich gegebenenfalls auch in neue Bereiche einzuarbeiten. Wer vorher beispielsweise mit Termin- und Reiseplanung beschäftigt war, wird im Unternehmen jetzt vielleicht stärker inhaltlich eingebunden oder arbeitet für zwei Chefs. Das erfordert eine ganz andere Herangehensweise. Hinzu kommt, dass Rückkehrerinnen oft nicht dort starten können, wo sie vor der Familienphase aufgehört haben. Sie sollten die Bereitschaft mitbringen, sich neu zu beweisen. Darin sehe ich allerdings für Wiedereinsteigerinnen auch einen großen Vorteil: Nach zwei oder drei Jahren Babypause weiß man oft selbst nicht, wo man eigentlich steht. Der Einsatz über einen Personaldienstleister ist ein Stück weit flexibler als eine Festanstellung. Er bietet die Möglichkeit, sich auszuprobieren und zu schauen, wie es überhaupt klappt, mit Kind und Beruf.

Lösung. Die Eltern teilen sich die Kosten für die Betreuung. „Es ist die beste Variante für unsere Tochter, und das war uns wichtig“, betont die Assistentin. „Wir waren mit ihr auch probeweise in einer Tagesstätte, aber da hat es ihr gar nicht gefallen.“

Es geht nicht nur ums Geld

Die Betreuung der Kinder gehört zu den größten „Baustellen“ beim beruflichen Wiedereinstieg von Eltern. „Zu uns kommen viele motivierte Frauen, die nicht wissen, wie sie das Problem lösen können“, stellt Eike Ostendorf vom Verband Berufstätiger Mütter (VBM) fest. Von der Kita über Tagesmutter oder Au-Pair bis hin zum nachbarschaftlichen Austausch – es gibt viele Möglichkeiten, um sich ein tragfähiges Netzwerk zu schaffen. Bei den Kosten spielen verschiedene Faktoren eine Rolle, je nach Bedarf und Wohnort können bis zu 1.000 Euro im Monat anfallen. Ostendorf hält es für unzulässig, die Betreuungskosten gegen das Gehalt der Frau zu rechnen. Schließlich gehe es beim

Wiedereinstieg nicht nur um Geld, sondern um persönliche Unabhängigkeit. „Langfristig rentiert sich die Investition in jedem Fall“, betont die VBM-Vorstandsfrau. Um Kosten zu senken, wird in der Beratung von Wiedereinsteigerinnen auch mal um die Ecke gedacht. „Selbst der Umzug in eine andere Kommune kann sinnvoll sein, wenn es dort keine langen Wartelisten für die Tagesstätte gibt oder die Gebühren wesentlich niedriger ausfallen.“ Der Verband macht Frauen Mut, beruflich am Ball zu bleiben. „Es gerät schnell aus dem Blick, wie kurz die Phase eigentlich ist, in der Kinder klein sind und eine intensive Betreuung brauchen.“ In den Regionalgruppen des VBM finden Wiedereinsteigerinnen Austausch mit anderen Frauen, die beispielsweise schon ältere Kinder haben und Tipps geben können, wie sich Job und Beruf besser vereinbaren lassen. „Nach einer Familienpause ist es wichtig, wieder Selbstbewusstsein aufzubauen“, betont Eike Ostendorf. „Man weiß nicht mehr, wie das Spiel gespielt wird, und traut sich nichts mehr zu.“

Ein Recht auf Teilzeit?

Maximal drei Jahre dürfen Sie zu Hause bleiben, bis zu 14 Monate davon gibt es Elterngeld. Einige Bundesländer zahlen danach noch ein Landeselterngeld. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben Väter und Mütter nach der Elternzeit ein Anrecht auf einen Teilzeitplatz. Allerdings dürfen keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Bei kleineren Unternehmen sind solche Gegengründe leider schnell zu finden.

Aus: *Wiedereinstieg in den Beruf*, von Svenja Hofert und Uta Nommensen, Humboldt Verlag, 2010, 256 Seiten, 12,95 Euro

Unterstützung von der Familie

Über ein Praktikum hat Ulrike Böttcher den Wiedereinstieg in den Beruf gefunden. Seit einem knappen Jahr arbeitet die Mutter von zwei Kindern im Office eines kleinen Münchner IT-Unternehmens. „Die Zeit war reif“, sagt die 42-Jährige. „Ich wollte wieder auf eigenen Füßen stehen und etwas für mein Selbstwertgefühl tun.“ Nach einem Lehramtsstudium hatte Ulrike Böttcher eine Familienpause eingelegt und im Betrieb ihres Mannes in der Buchhaltung gearbeitet. Über die Weiterbildungsinitiative „Jobfit fürs Office“, ein Projekt der Frau und Beruf GmbH, holte sie sich das notwendige Rüstzeug für den Einstieg in den Beruf. „So hatte ich die Möglichkeit, das, was ich mir in der Praxis angeeignet hatte, zu ergänzen“, stellt die Münchnerin fest. Das Projekt „Jobfit fürs Office“ wendet sich an Berufsrückkehrerinnen. Kooperationspartner sind die Frauen-Computer-Schule AG und der Verbund Strukturwandel (VSW). Neben Jobcoachings, Computerschulungen und Unterstützung bei der Vermittlung ist auch ein dreimonatiges Praktikum Teil der Weiterbildung. Ulrike Böttcher ist direkt übernommen worden und arbeitet auf 25-Stunden-Basis im Wechsel mit einer Kollegin. „Klare Absprachen sind ganz wichtig“, betont sie. „Wir haben uns direkt am Anfang mit der Leitung zusammengesetzt und überlegt, wie wir die Aufgabengebiete strukturieren können.“ Während die Kollegin das Backoffice übernimmt, arbeitet Ulrike Böttcher der Geschäftsleitung zu. Die beiden Teilzeitkräfte arbeiten abwechselnd vor- und nachmittags, den Freitag übernimmt Ulrike Böttcher ganz. „Der Übergang war gar nicht so leicht, aber mein Mann stand voll hinter mir.“ Auch die 14-jährige Tochter übernimmt Verantwortung und holt gelegentlich den kleinen Bruder von der Kindertagesstätte ab.

Neueinstieg oder Rückkehr in den alten Job?

Sekretärinnen sind auch auf einem schwierigen Arbeitsmarkt gefragt. Zu diesem Schluss kommen die Autorinnen Svenja Hofert und Uta Nommensen in ihrem Ratgeber „Wiedereinstieg in den Beruf“, in dem sie sich ausgewählten Berufsbildern widmen. Die Chancen für Wiedereinsteigerinnen sind im Office-Management vergleichsweise gut, auch wenn die Anfor-

derungen von Jahr zu Jahr rasant steigen. Ohne eine qualifizierende Weiterbildung geht es deshalb häufig nicht. In jedem Fall ist Kompromissbereitschaft gefragt. „Man muss Kompromisse machen, denn die Aufgaben verlagern sich oft“, sagt Svenja Hofert. Arbeiten bis in den späten Abend hinein, das ist mit Kitazeiten oder den Bedürfnissen von Schulkindern nur schwer zu vereinbaren. „Viele wollen das auch gar nicht mehr“, stellt die Hamburger Karriereberaterin in Gesprächen mit Wiedereinsteigerinnen fest. Eine attraktive Position mit reduzierter Stundenzahl zu finden, ist jedoch nicht so einfach. Wie in allen Branchen stehen auch im Office-Management weniger Teilzeitstellen zur Verfügung als gesucht werden. Grundsätzlich lässt sich eine Teilzeitstelle sehr viel leichter aus einer bestehenden Festanstellung verwirklichen als durch eine Bewerbung von außen. Nur aus dieser Position heraus haben Arbeitnehmer Anspruch auf die Stundenreduzierung, selbst bei einem anspruchsvollen Job.

Strategisch vorgehen

Um die Chancen auf eine attraktive Position zu erhöhen, rät Bewerbungsexpertin Svenja Hofert Rückkehrerinnen, sich auch auf Vollzeitstellen zu bewerben – und die Frage nach einer Reduzierung der Stundenzahl erst im Bewerbungsgespräch anzubringen. „Ein bisschen Kompromissbereitschaft muss natürlich auch aufseiten der Bewerberin dabei sein“, stellt sie fest. Eine volle Stelle auf halbe Tage einzudampfen, wird eher nicht von Erfolg gekrönt sein. Entscheidend dabei ist, wie selbstbewusst und überzeugend Bewerberinnen ihr Anliegen vorbringen. „In manchen Fällen hat es schon geklappt.“ Auch private Angaben zu Familienstand und Kindern gehören nicht zwingend in die Bewerbungsunterlagen. Arbeitsrechtler empfehlen daher, Bewerbungen auf fachliche Inhalte zuzuschneiden und auf Familiäres nur dann einzugehen, wenn die persönlichen Rahmenbedingungen direkten Einfluss auf die Arbeit haben. „Frauen mit kleinen Kindern treffen einfach schnell auf Vorurteile“, gibt Hofert zu bedenken. Überhaupt rät sie Frauen mit dem Hinweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), zurückhaltend mit Informationen zur Familie umzugehen und das Thema weder in der Bewerbung noch am Arbeitsplatz allzu präsent zu behandeln: „Privates geht einen Arbeitgeber nichts an.“

Gunda Achterhold, Journalistin

Zum Weiterlesen

Das Dschungelbuch. Leitfaden für berufstätige Mütter und solche, die es werden wollen, herausgegeben vom Verband Berufstätiger Mütter (VBM), www.berufstaetige-muetter.de

