



Wiedereinstieg nach der

Diese Situation kennen viele Frauen: Die Elternzeit ist vorbei und nun soll es im Job wieder losgehen. Hierbei stellen sich zumeist viele Fragen, was zu beachten ist, wenn man nach der Eltern- und Familienzeit wieder in den Job einsteigen möchte: welche Rechte habe ich, welche Pflichten? Muss ich Vollzeit wieder einsteigen oder geht auch Teilzeit? Bekomme ich meinen alten Arbeitsplatz zurück? Wie regle ich die Betreuung meines Kindes? Und wie viel kann und will ich in der Doppelrolle Mutter und Arbeitnehmerin leisten?



ANZEIGE

**Keinen Führerschein / Keinen Job!
- Wir bilden Sie aus -**

Qualifizierung zum EU-Berufskraftfahrer

Starttermin:

- 07.03.2012


Inhalte:

- Führerscheinklasse C/CE
- Beschleunigte Grundqualifikation (IHK-Prüfung)
- ADR-Gefahrgut-Schein
- Gabelstaplerausbildung
- Ladungssicherungsausweis
- Rangier- und Perfektionstraining

Voraussetzungen:

- Führerscheinklasse B
- Mindestalter 21 Jahre

Alle Ausbildungsinhalte können auch einzeln gebucht werden!



SVG-Hamburg
Straßenverkehrsgenossenschaft eG
Bullerdeich 36 · 20537 Hamburg
Telefon: 040 / 25 450 111 · Fax: 040 / 25 450 301
info@svg-hamburg.de · www.svg-hamburg.de

Ein früher beruflicher Wiedereinstieg nach der Elternzeit wird vielfach als vorteilhaft für Unternehmen, Erwerbstätige und Wirtschaft hervorgehoben

FOTO: FOTOLIA.DE

17. Januar 2012

Elternzeit

Die rechtliche Seite

Sich umfassend über die rechtliche Seite des Wiedereinstiegs zu informieren, ist ein entscheidender Ausgangspunkt für den gelungenen Wiedereinstieg. Gemäß Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und Elternzeitgesetz (BEEG) besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes ein Anspruch auf Elternzeit. In dieser Zeit ruht der bestehende Arbeitsvertrag und lebt im Anschluss daran in vollem Umfang wieder auf. Sprich, als Wiedereinsteigerin hat man nach der Elternzeit Anspruch, dem Arbeitsvertrag entsprechend eingesetzt, beschäftigt und bezahlt zu werden. Dies bedeutet aber nicht, dass man Anspruch auf den alten Arbeitsplatz hat, sondern man hat Anspruch auf

einen Arbeitsplatz, der von der Tätigkeit und der Vergütung dem bisherigen Job gleichwertig ist. Ist eine Teilzeitbeschäftigung gewünscht, so muss hierfür spätestens drei Monate vor gewünschtem Arbeitsbeginn ein schriftlicher Antrag gestellt werden, der dann vom Unternehmen geprüft wird. In diesem Antrag muss stehen, wann man wieder einsteigen möchte, wie viele Stunden pro Woche man arbeiten möchte und welche Verteilung dieser Stunden man vorschlägt. Der Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung entsteht durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und ist durch den Arbeitgeber nur aufgrund dringender betrieblicher Gründe abzulehnen.

Es empfiehlt sich in jedem Fall, rechtzeitig vor gewünschtem Wiedereinstieg in den Job mit dem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen bzw. den Kontakt mit dem Arbeitgeber auch während der Elternzeit zu halten. So verliert man nicht den Anschluss und bleibt als engagierte und motivierte Mitarbeiterin „auf dem Schirm“ des Arbeitgebers.

Kinderbetreuung frühzeitig sicher stellen

Ebenso wichtig wie die Informationen über Rechte und Pflichten beim Wiedereinstieg ist die Gewährleistung einer guten und weitreichenden Kinderbetreuung. Je früher man sich um eine Kinderbetreuung kümmert, umso besser. Kindertagesstätten mit Krippenplätzen haben in der Regel Wartelisten von ein bis anderthalb Jahren. Sicherlich ist es übertrieben, von Kita zu Kita zu pilgern, sobald auf dem Clearblue-Stift das Wort "Schwanger" erscheint. Aber es empfiehlt sich sehr, ca. sechs bis zwölf Monate vor gewünschtem Arbeitsbeginn mit den Kindertagesstätten, die in Frage kommen, in Kontakt treten und zu klären, in welchem Umfang eine Betreuung möglich ist. Wann kann ich mit einem Kita-Platz gemäß meiner gewünschten Stundenanzahl rechnen? Wie sehen die Öffnungszeiten der Kita aus? Ist es möglich, das Kind auch mal länger in der Kita zu lassen und was kosten zusätzliche Betreuungszeiten? Diese Fragen sollten bei der Auswahl der Kinderbetreuungseinrichtung unbedingt besprochen werden, damit es im Falle von Überstunden keine bösen Überraschungen gibt.

Einen Platz bei einer Tagemutter zu bekommen geht zwar zumeist etwas schneller und eine Ausweitung von Betreuungszeiten ist in der Regel einfacher und formloser möglich als

bei einer Kindertagesstätte, aber auch hier ist ein Vorlauf von mehreren Monaten sinnvoll, um sich für die richtige Betreuungsperson entscheiden zu können.

Ein Betreuungsnetzwerk aufbauen

Ist das Kind krank, kann es nicht in die Kita und auch nicht zur Tagesmutter. Nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) haben Erziehungsberechtigte Anspruch auf Krankengeld für die Betreuung eines kranken Kindes unter 12 Jahren. Dieses Krankengeld wird maximal für 10 Tage gezahlt bzw. für 20 Tage bei Alleinerziehenden.

Was aber macht man, wenn diese „Krank mit Kind“-Tage aufgebraucht sind und sich am Sonntagabend ein Infekt mit 40 Grad Fieber ankündigt? Um diesen Fall abdecken zu können, sollte man frühzeitig damit beginnen, sich ein Betreuungsnetzwerk, bestehend zum Beispiel aus Großeltern, Freunden oder Nachbarn aufzubauen. In vielen Städten gibt es außerdem zum Beispiel über Kirchen und Familienbildungsstätten auch sogenannte "Leih-Omas", die einspringen, wenn eine Betreuung für ein krankes Kind kurzfristig notwendig wird.

Wie im gesamten Wiedereinstiegsprozess gilt auch in diesem Zusammenhang, sich rechtzeitig und

umfassend zu informieren und auszutesten, welche Optionen für die Betreuung kranker Kinder zur Verfügung stehen.

Fazit

Um den Wiedereinstieg in den Job erfolgreich zu gestalten, sind ein ausreichender zeitlicher Vorlauf sowie eine umfassende Recherche und gründliches Informieren unerlässlich. Je planvoller beim Wiedereinstieg vorgegangen wird, desto besser und für alle Seiten optimaler lassen sich Elternschaft und Berufstätigkeit miteinander verbinden.



Über die Autorin

Christine von Borcke-Wloka ...

... ist Inhaberin der Firma „Die Personal-Werbank“. Sie arbeitet als Coach, Trainerin und HR InterimManagerin in Hamburg und berät Menschen in allen Fragestellungen rund um die Themen Bewerbung, berufliche Neuorientierung und Standortbestimmung sowie Profiling. Mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung als Managerin im Personalbereich bietet Christine von Borcke-Wloka ihren Klienten kompetent und praxisorientiert genau die Unterstützung, die in der jeweiligen Situation nötig ist.

Weitere Infos:
www.die-personal-werbank.de

ANZEIGE

Fachkräfte werden dringend gesucht! Umschulung Februar 2012

(wenn nicht anders angegeben)

SBB-Vorteil:
Praxisnah im Betrieb!

- **Gewerblich-technisch**
Zerspanungsmechaniker/in
Elektroniker/in für Betriebstechnik
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
Gebäudereiniger/in
- **Kaufmännisch**
Bürokaufmann/frau (auch in Teilzeit)
Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel (auch in Teilzeit)
Kaufmann/frau im Einzelhandel (auch in Teilzeit)
Kaufmann/frau für Bürokommunikation (auch in Teilzeit)
Kaufmann/frau für Tourismus und Freizeit (auch in Teilzeit)
- **Transport und Verkehr**
Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienst. (auch in Teilzeit)
Fachkraft für Lagerlogistik (auch in Teilzeit)
Schiffahrtskaufmann/frau
- **Dienstleistung**
Restaurantfachmann/frau
Koch/Köchin
Friseur/in
Kosmetiker/in
- **Pflege und Gesundheit**
Gesundheits- und Pflegeassistent (Teilzeit - Beginn 01.04.11)

Darüber hinaus bieten wir Umschulungen in weiteren Berufen an – bitte informieren Sie sich in unserem Kundencenter. Telefon 21112-123

Finanzierung über Bildungsgutschein (ALG I und II)

SBB Kompetenz gGmbH
Wendenstraße 493 · 20537 Hamburg
kundencenter@sbb-hamburg.de

SBB
Kompetenz gGmbH

