

Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit im Dialog zum Thema „Der Faktor Kind im Erwerbsverlauf“

Redebeitrag von Karin Böttger – Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
zum Thema „Der Faktor Kind im Erwerbsverlauf“

Ein sperriger Name – die Wörter Faktor und Kind passen eigentlich gar nicht zusammen. Das Baby, auf das sich die Mutter und der Vater in der Regel riesig freuen, wird in der Biografie von Frauen zum „Faktor“, nämlich dafür, dass ihre berufliche Entwicklung dadurch häufig ein Problem hat.

Es geht schon damit los, dass jungen Frauen und junge Mütter, die einen Ausbildungsplatz oder nach der Ausbildung einen Arbeitsplatz suchen, größere Schwierigkeiten als junge Männer haben, einen solchen zu finden.

Dabei ist es schon lange so, dass Mädchen die besseren Schulabschlüsse machen als Jungen. Insofern müssten von den Arbeitgebern überwiegend Frauen eingestellt werden. So ist es aber nicht.

Und das Problem der schlechteren Chancen für Frauen setzt sich in deren Erwerbsleben leider fort.

Harvard Business veröffentlichte 2010 eine repräsentative Studie mit dem Titel



Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit – eine innovative Idee am richtigen Ort

„Kariereknick durch Babypause“. Es heißt darin: Frauen erleiden im Beruf immer noch einen Nachteil, wenn sie sich eine Auszeit für den Nachwuchs nehmen.

Dabei sind weibliche Top-Talente viel ehrgeiziger als ihre männlichen Kollegen.

- 45% der Frauen berichteten, dass sie nach ihrer Auszeit weniger verdienten,
- 37% mussten Verantwortung für Managementaufgaben abgeben,
- bei 36% verschlechterte sich die Stellenbezeichnung.

Und dass, obwohl die Rechtsprechung und EU – RL Frauen nach der Elternzeit eine Rückkehr zu den gleichen Bedingungen in den Beruf garantieren.

Wie kommt das?

Wenn man sich die Arbeitgeberseite ansieht, ist eine Auszeit bei weiblichen Beschäftigten von insgesamt 14 Wochen (Dauer der Mutterschutzfrist) ein wirkliches Problem. Wenn sich dann noch Elternzeit anschließt, fällt eine Person richtig aus. Außerdem ändert sich das Leben der Schwangeren mit der Geburt des Kindes grundlegend. Dass diese Situation Befürchtungen beim Arbeitgeber auslöst, ist voll verständlich.

Aber es sind eben auch nur Befürchtungen, die so nicht eintreten müssen. Wenn eine Beschäftigte bisher ihre Arbeit zur vollsten Zufriedenheit verrichtet hat, dann ist sie dazu in der Lage und wird sich nach ihrer Rückkehr in gleicher Weise wieder einbringen.

Wenn man jetzt die Seite der Schwangeren sieht, hat diese ein berechtigtes Interesse daran, nach ihrer „Familienzeit“ wieder zurück an ihren Arbeitsplatz zu kommen und ohne Einbußen finanzieller oder sonstiger Art weiter dort zu arbeiten.



Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit – eine innovative Idee am richtigen Ort

In der Regel kommt noch eine dritte Person ins Spiel – die Vertretung. Die Person hat sich während der Vertretungszeit eingearbeitet und man hat sich an sie gewöhnt. Die Vertretung hat häufig ein Interesse zu bleiben. Es wäre fair, von vornherein klar zu stellen, dass die Vertretung mit der Rückkehr endet. Hier sollten Konkurrenzen vermieden werden.

Diese Problemlage war Anlass für das MASGF ein Modellprojekt zu entwickeln.

Politisch gibt es 2 Hauptziele, die erreicht werden sollen:

- Es soll vermieden werden, dass Arbeitgeber durch Schwangerschaften Arbeitsausfall und größere organisatorische Belastungen haben. Sie sollen die positive Erfahrung machen, dass Schwangerschaften und nachher das Kind in der Regel zu keinem Problem im Betrieb werden. Das sollte langfristig dazu führen, dass junge Frauen keine schlechteren Chancen beim Zugang zum Beruf und im Erwerbsleben haben.
- Junge Mütter sollen nach Mutterschutz- und Elternzeit auf den gleichen oder einen gleich geeigneten Arbeitsplatz zurückkehren können und hoffentlich keinen „Karriereknick“ erleiden.

Diese Ziele sind hoch gesteckt, aber es geht bei dem Modellprojekt auch um Bewusstseinsbildung.

Praktisch soll insbesondere folgendes passieren:

- Personalverantwortliche in Betrieben und werdende Mütter sollen sich frühzeitig auf den Arbeitsausfall der Schwangeren während des Mutterschutzes und evtl. der Elternzeit einstellen und die Überbrückung planen. KMU sollen Beratung aus einer Hand erhalten, wie sie am Besten den Arbeitsausfall durch Zeiten des Mutterschutzes und evtl. der Elternzeit überbrücken können,



Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit – eine innovative Idee am richtigen Ort

- Arbeitsagenturen sollen frühzeitig eingeschaltet werden, um für die Überbrückungszeit eine passende Person benennen zu können.

Um die Idee zu verfolgen hat das Ministerium ein Modellprojekt ins Leben gerufen, die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit.

Das wirklich modellhafte an diesem Projekt ist, dass es präventiv arbeiten soll. Beide Seiten – AG und AN - sollen so frühzeitig wie möglich wissen, was auf sie zukommt und in Übereinstimmung die Überbrückung organisieren. Damit entsteht eine Verbindlichkeit, die Vertrauen schafft und für beide Seiten hilfreich ist.

Dieses Modellprojekt soll ein erster Schritt sein, um zu zeigen, dass sich das Problem lösen lässt, wenn beide Seiten das wollen.

Wichtig ist es insbesondere die Arbeitgeber zu erreichen und zum Mitmachen zu gewinnen. Hier ist das Landesamt für Arbeitsschutz eine wichtige Schaltstelle. Herzlichen Dank dem LAS und insbesondere Frau Katarina Weisberg für die ausgesprochen gute Kooperation.

Zum Abschluss:

Die SAE wird noch einmal für 2 Jahre aus dem ESF gefördert. Aber auch schon früher haben wir uns mit der Frage beschäftigt, was aus einem erfolgreichen Modellprojekt werden kann, wenn es keine öffentlichen Fördergelder mehr gibt.

Auf jeden Fall soll im Verlauf dieser Förderperiode ausgelotet werden, wie die Arbeit der SAE nachhaltig gestaltet werden kann.

Allen, die sich um die SAE verdient gemacht haben und verdient machen, herzlichen Dank!

