

A close-up portrait of a woman with dark hair and light-colored eyes, looking slightly to the right with a gentle smile. She is wearing a dark top. The background is plain white.

Wiedereinstieg

gut geplant ist halb gewonnen



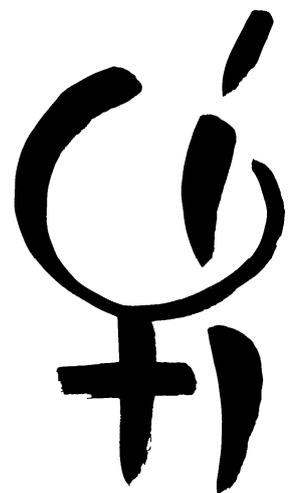
Leitstelle zur Gleichstellung
von Frauen und Männern



Wiedereinstieg

gut geplant ist halb gewonnen

Berufliche Lebensplanung von
der Schwangerschaft bis zum Wiedereinstieg



Gut geplant ist halb gewonnen!

Heutzutage möchten die meisten Mütter und immer mehr Väter beides: Kinder haben und berufstätig sein. Auch wenn noch nicht alles zum Besten steht, die Chancen waren noch nie so gut, diesen Wunsch auch in die Tat umzusetzen. Elternzeit mit extra Vätermoaten, ein neues Teilzeitgesetz und vor allem ein neues Verständnis partnerschaftlicher Aufgabenteilung in Familie und Beruf helfen dabei ein gutes Stück weiter. Auch bemühen sich Betriebe zunehmend um mehr Familienfreundlichkeit und sehen darin zu Recht einen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung und Bindung der benötigten Fachkräfte.

Generell gilt für den beruflichen Wiedereinstieg: nicht zu lange warten und auch während der Familienphase Kontakt zu Betrieb und KollegInnen halten. Denn berufliches Wissen veraltet heutzutage immer schneller und gute Netzwerke machen das berufliche Fortkommen leichter. Außerdem schrumpft das Selbstbewusstsein rasant, je länger man raus aus der Arbeitswelt ist.

Warten Sie nicht darauf, dass sich alles schon von alleine ergeben wird. Lassen Sie nicht andere für Sie entscheiden, wann und wie Ihr beruflicher Wiedereinstieg erfolgen soll. Bedenken Sie vor allem, dass die Familienphase eine vorübergehende ist. Wenn Ihre Kinder aus dem Gröbsten heraus sind, liegt noch ein gutes Stück Arbeitsleben vor Ihnen.

Dieser Ratgeber versorgt Sie mit den wichtigsten Informationen rund um Schwangerschaft und Wiedereinstieg. Gleichzeitig weist er auf psychologische Stolperfallen hin. Denn wer sie kennt, braucht ja nicht mehr auf sie hereinzufallen! Checklisten und praktische Tipps helfen bei der Entwicklung Ihres ganz persönlichen Wiedereinstiegs- und Familienmodells. Zu guter Letzt finden Sie Adressen von Einrichtungen, die Ihnen bei Bedarf weiterhelfen können, ebenso wie nützliche Links für die Internetrecherche.

Für den Übergang vom Paar zur Familie wünsche ich Ihnen gutes Gelingen. Sollten Sie sich allein auf den Weg machen (müssen), suchen Sie sich Unterstützung bei FreundInnen, Nachbarn und Gleichgesinnten. Vor allem aber genießen Sie Ihre Schwangerschaft und Ihr Baby.



Barbara Jeske

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Pforzheim

Inhalt

| | Seite |
|--|-------|
| I. Wo stehe ich und wo will ich hin? | 1 |
| 1. Realistische Selbsteinschätzung: Wer bin ich? Was kann ich? | 2 |
| 2. Standortbestimmung: Was habe ich bisher erreicht? | 3 |
| 3. Mittelfristige Lebensplanung: Wo will ich hin? | 5 |
| 4. Entscheiden: Was ist realistisch? | 8 |
| 5. Stolperfallen: Was hindert mich am Erreichen meines Ziels? | 9 |
| 5.1 Hang zum Perfektionismus | 10 |
| 5.2 Schuldgefühle und Gewissensbisse | 10 |
| 5.3 Mutter-Mythos | 11 |
| 5.4 Einstellung Ihres Partners zu Ihrer Berufstätigkeit | 13 |
| 5.5 Die neue Zweisamkeit | 15 |
| II. Bis zur Geburt | 16 |
| 1. Bekanntgabe der Schwangerschaft | 16 |
| 2. Gespräch mit dem Arbeitgeber | 17 |
| 3. Strategie bis zur Geburt | 19 |
| 4. Mutterschutz: Rechte und Pflichten | 19 |
| 5. Elternzeit und Elterngeld | 21 |
| III. Wie Beruf und Familie vereinbaren? | 26 |
| 1. Entscheidung für Arbeitszeit und -form | 26 |
| 1.1 Teilzeit | 26 |
| 1.2 Jobsharing | 27 |
| 1.3 Heim- oder Telearbeit | 27 |
| 1.4 Zeitarbeit | 29 |
| 1.5 Selbstständigkeit | 30 |
| 2. Organisation der Kinderbetreuung | 30 |
| 2.1 Tagesmutter / Tagesvater | 31 |
| 2.2 Kinderfrau | 32 |
| 2.3 Au-pair | 32 |
| 2.4 Krippen | 33 |
| 2.5 Kindertagesstätten | 34 |
| 2.6 Schulkindbetreuung | 34 |
| 2.7 Eingewöhnung des Kindes | 35 |
| 3. Neu-Organisation der Familienarbeit | 35 |
| 3.1 Plan B | 37 |
| 3.2 Wenn Ihr Kind krank wird | 38 |
| 3.3 Probelauf für Ihren Wiedereinstieg | 38 |

| | Seite |
|---|-----------|
| 4. Kontakte zur Arbeitswelt pflegen | 39 |
| 4.1 Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber | 39 |
| 4.2 Teilzeit während der Elternzeit | 40 |
| 4.3 Präsent bleiben | 41 |
| 4.4 Weiterbildung | 41 |
| 4.5 Praktikum | 42 |
| 5. Arbeitszeugnis | 42 |
| IV. Der Wiedereinstieg | 46 |
| 1. Mentale Vorbereitung | 47 |
| 1.1 Besinnen Sie sich auf Ihre Stärken | 48 |
| 1.2 Erstellen Sie Ihr persönliches Kompetenzprofil | 48 |
| 2. Zeitpunkt | 49 |
| 3. Rückkehr zur alten ArbeitgeberIn | 49 |
| 4. Neue ArbeitgeberIn | 50 |
| 5. Überlebensstrategien für den Notfall | 51 |
| 5.1 Kinderbetreuung | 51 |
| 5.2 Zeit- und Stressmanagement | 52 |
| V. Familienfreundliche Angebote für Beschäftigte | 53 |
| und StudentInnen der Hochschule Pforzheim | |
| | |
| Anhang | |
| Nützliche Adressen und Links | 55 |
| Buchtipps zum Weiterlesen | 71 |

I. Wo stehe ich und wo will ich hin?

Schwanger: Was nun? Der Schwangerschaftstest ist positiv: Sie werden Mutter, Sie werden Eltern. Damit beginnt für Sie eine neue Lebensphase. Ihr Leben bekommt einen neuen Sinn!

Sie werden etwas haben, was Ihnen ein Job niemals geben kann, selbst wenn Sie noch so erfolgreich sind: ein eigenes Kind! Aber neben aller Freude und froher Erwartungen hegen Sie vielleicht doch den ein oder anderen Zweifel? Könnte mit der Geburt des Kindes die berufliche Laufbahn nicht doch beendet sein?

Plötzlich geistern durch Ihren Kopf Gedanken wie: Das schaffst du nie. Dein Kind wird darunter leiden. Schau dir nur an, wie schnell Kinder abrutschen und kriminell werden, wenn die Mutter nicht immer für sie da ist. Der ausgesprochene oder unausgesprochene Vorwurf von Bekannten und Verwandten, dass berufstätige Mütter egoistische und rücksichtslose Rabenmütter sind, die ihren beruflichen Ehrgeiz auf Kosten der Kinder ausleben, trägt nicht gerade zum Abbau Ihrer Ängste bei.

Stopp!

Bevor sich diesen Gedanken freien Lauf lassen, sollten Sie sich erst einmal beglückwünschen. Denn nichts spricht dagegen, mit Freude und Optimismus an die neue Lebensphase heran zu gehen. Freuen Sie sich von ganzem Herzen auf Ihr Baby und lassen Sie sich nicht verunsichern. Denn ein Kind bedeutet zunächst einmal eine wunderbare Bereicherung Ihres Lebens und keineswegs Verzicht auf Lebensqualität oder Abschied vom Beruf. Es bedeutet lediglich Veränderung. Und Veränderung ist zunächst wertneutral. Wie Sie persönlich diese Lebensphase sehen und wie Sie diese gestalten wollen, liegt ganz wesentlich an Ihnen.

Wichtig ist, dass Sie sich darüber klar werden, welche Erwartungen Sie bisher an Ihr Leben hatten und wie Sie sich Ihr künftiges Leben vorstellen. Vergessen Sie dabei nicht Ihre Wünsche und Träume, sonst stellt sich schnell Unzufriedenheit ein.

Entwickeln Sie Ihr eigenes Familienkonzept!

- Was ist Ihnen wichtig und auf was wollen Sie nicht verzichten?
- Wie sieht Ihr ideales Leben mit Kind aus?
- Welche Art von Elternschaft wird Sie glücklich und zufrieden machen?

Nehmen Sie sich Zeit! Werden Sie sich klar darüber, was Sie wirklich und zwar aus tiefstem Herzen wollen. Lassen Sie sich dabei nicht stören! Setzen Sie sich in Ruhe hin und beschäftigen Sie sich mit folgenden Fragen:

- Wer bin ich und was kann ich?
- Was habe ich bisher erreicht und wo stehe ich heute?
- Wo will ich hin, kurz- und langfristig?
- Welche Möglichkeiten sind realistisch?
- Was hindert mich am Erreichen meiner Ziele?

Im folgenden Kapitel werden Ihnen zur Beantwortung dieser Fragen Checklisten angeboten. Die schriftliche (!) Bearbeitung dieser Listen wird Ihnen helfen, Ihren neuen Lebensabschnitt gut zu planen und optimal zu organisieren.

1. Realistische Selbsteinschätzung

Wer bin ich? - Was kann ich?

Unabhängig von Ihrem Alter und der jeweiligen Situation, in der Sie sich befinden, ist der erste wichtige Schritt vor der Entscheidung „Kind und/oder Beruf?“ eine Bestandsaufnahme, d.h. die Analyse Ihrer persönlichen Ausgangssituation, eine realistische Selbsteinschätzung. Nur wenn Ihnen bewusst ist, wo im persönlichen und beruflichen Bereich Ihre Stärken und Schwächen liegen, können Sie sich in einem zweiten Schritt Gedanken darüber machen, wie Sie Ihr Leben in Zukunft mit Kind, Familie und Berufstätigkeit gestalten wollen.

- Sind Sie eher eine leistungsorientierte Frau und ist Ihnen die Anerkennung Ihrer Arbeit durch Ihren Chef wichtig? Könnten Sie damit leben für einige Zeit keine regelmäßig Anerkennung zu erhalten?
- Sind Sie ein sehr geselliger Mensch, der ständig Kontakt zu anderen Menschen braucht? Genügen Ihnen wenige Menschen oder suchen Sie stets neue Kontakte?
- Sind Sie vielleicht eine Person, die ständig neue Herausforderungen sucht? Oder bevorzugen Sie eher ein ruhiges und geordnetes Leben nach einem festen Zeitplan?
- Möchten Sie sich für ein paar Jahre ganz der Familie widmen und dafür das Risiko eines erschwerten Wiedereinstiegs in Kauf nehmen, wahrscheinlich unterhalb Ihrer Qualifikation und gewohnten Bezahlung (niedrige Rente incl.).

Je klarer und ehrlicher Sie Ihre positiven wie negativen Eigenschaften benennen können, umso größer die Chance eines realistischen und für alle zufriedenstellenden Ergebnisses.

Überlegen Sie:

- Was würden Menschen, die Sie gut kennen, über Sie sagen?
- Wie sehen Sie sich selbst?
- Wie lautet Ihr Lebensmotto?

Aber nicht nur Ihre persönlichen Eigenschaften sind wichtig. Nehmen Sie Ihre beruflichen Fähigkeiten ebenfalls unter die Lupe.

Überprüfen Sie:

- Welche sind Ihre wichtigsten beruflichen Fähigkeiten?
- Wo haben Sie Nachholbedarf?
- Über welche ganz besonderen Fachkenntnisse verfügen Sie, die Sie für Ihren Arbeitgeber besonders wertvoll machen?
- Gibt es Wissenslücken, die Sie während der Elternzeit schließen könnten? So z.B. könnten Sie Ihre Englisch- oder EDV-Kenntnisse auf den neuesten Stand bringen.
- Welche Kenntnisse werden in Zukunft gebraucht, auf die Sie sich schon jetzt vorbereiten können?

2. Standortbestimmung: Was habe ich bisher erreicht?

Wo stehen Sie heute persönlich und beruflich? Haben Sie bisher aktiv Einfluss auf Ihren Werdegang genommen oder sind Sie rein zufällig dort? Oftmals ist Frauen vor lauter Alltagsgeschäft gar nicht bewusst, was sie bisher alles geleistet haben und auf was sie mit Recht stolz sein können. Wie ist es mit Ihnen?

Mit der folgenden Checkliste können Sie sich Klarheit verschaffen. Halten Sie Ihre Antworten unbedingt schriftlich fest.

Checkliste: Bestandsaufnahme

persönlich

- Was haben Sie bisher in Ihrem Leben erreicht?
- Wer spielt in Ihrem heutigen Leben eine wichtige Rolle?
- Wie sieht Ihre familiäre Situation zurzeit aus?
- Gibt es größere Probleme?
- Welchen Einfluss auf Ihre persönlichen Zielsetzungen und Entscheidungen haben Partner, Kinder, Freundinnen, Freunde und andere Bezugspersonen?
- Vor welche persönlichen Herausforderungen sehen Sie sich gestellt?
- Wer fördert bzw. behindert Sie in Ihrer persönlichen Entwicklung?
- Fühlen Sie sich für die anstehenden Veränderungen gut gerüstet?

beruflich

- Warum arbeiten Sie?
- Was haben Sie bisher beruflich erreicht?
- Was lässt bei Ihnen berufliche Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit entstehen?
- Wie sehen Ihre nächsten beruflichen Ziele aus, bezogen auf Position und Verdienst?
- Wie kommen Sie mit Vorgesetzten bzw. KollegInnen aus?
- Welche Ihrer beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten sind für Ihre Vorgesetzten und Ihre KollegInnen besonders wertvoll bzw. wichtig?
- Welchen Einfluss auf Ihre beruflichen Zielvorstellungen und Entscheidungen haben Partner, Kinder, Freundeskreis und andere Bezugspersonen?
- Schaffen Sie Ihr Arbeitspensum ohne Überstunden?
- Welchen Einfluss hat Ihr Beruf auf Ihr Privatleben und umgekehrt?

Auch finanzielle Fragen sollten Sie ehrlich klären:

- Sind Sie mit Ihrem gegenwärtigen Lebensstandard zufrieden?
- Können Sie sich finanzielle Abstriche vorstellen und leisten?
- Sind Sie sich diesbezüglich mit Ihrem Partner einig?

3. Mittelfristige Lebensplanung: Wo will ich hin?

Nachdem Sie sich ein Bild von Ihrer gegenwärtigen Situation gemacht haben, sollten Sie jetzt nach vorn in die Zukunft blicken. Entwickeln Sie Ihre persönlichen Zielvorstellungen. Egal, ob Sie Ihr Kind geplant haben, ob Sie allein oder in einer Partnerschaft leben, ob Sie Karriere machen wollen, aus finanziellen Gründen arbeiten müssen oder Sie sich einfach Ihre finanzielle und geistige Unabhängigkeit bewahren möchten.

Gehen Sie dabei strategisch vor und erstellen Sie eine mittelfristige Lebensplanung!

Die Versuchung alles einfach auf sich zukommen zu lassen und dann mal weiter sehen, führt längerfristig fast immer zu Frust und Einbußen. Denn wenn Sie beruflich nicht am Ball bleiben, geraten Sie schnell aufs Abstellgleis.

Die folgenden Fakten sollten Sie bei Ihren Entscheidungen nicht außer Acht lassen:

- Jede dritte Ehe wird heute geschieden. Tendenz steigend!
- Eine ausreichende Rente ist nicht mehr sicher! Längere Familien- und Teilzeitphasen verkleinern Ihre Altersversorgung drastisch.
- Jede vierte alleinerziehende Frau ist auf Sozialleistungen angewiesen, insbesondere wenn sie weder eine zeitgemäße Ausbildung noch einen Job hat.
- Nach den neuen Hartz-Gesetzen müssen Sie im Zweifelsfall jede Arbeit annehmen. Sie haben weder einen Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen noch auf eine Beschäftigung im erlernten Beruf.
- Sie haben auch nur sehr begrenzt Anspruch auf Lohnersatzleistungen, vor allem wenn Ihr Partner gut verdient.
- Auch sind nach einer ausgedehnten Familienphase die Chancen als ältere Frau einen qualifizierten und gut bezahlten Arbeitsplatz zu finden, denkbar gering.

Alles zusammen sind gewichtige Argumente mit der Geburt Ihres Kindes nicht ganz aus dem Berufsleben auszusteigen. Für eine weitblickende, vorsorgliche Planung ist es nie zu früh!

Die folgenden Fragen können Ihnen bei Ihrer persönlichen Lebensplanung weiterhelfen.

Checkliste: Mittelfristige Planung

Persönliche Situation

- Könnten Sie sich eine Zukunft als Hausfrau und Mutter vorstellen?
- Worauf müssten bzw. könnten Sie verzichten, wenn Ihnen als Familie nur ein Gehalt zur Verfügung stände?
- Was würden Sie für Kinder von Ihren Träumen und Plänen aufgeben?
- Haben Sie eine Idee, was Sie tun werden, wenn Ihre Kinder ausziehen?

Berufliche Situation

- Wie wichtig ist Ihnen Ihre Arbeit und finanzielle Unabhängigkeit?
- Wie steht Ihr Partner dazu, wenn Sie auch als Mutter berufstätig bleiben wollen?
- Können Sie mit seinem Verständnis und seiner Unterstützung rechnen?
- Ist Ihr augenblicklicher Job eine Art Notlösung, weil Sie nichts Besseres gefunden haben oder ist Ihr Beruf Berufung?
- Wie steht es mit Aussichten auf eine eigene Karriere?
- Möchten Sie bei Ihrem bisherigen Arbeitgeber bleiben oder lieber die Gelegenheit für grundlegende Veränderungen nutzen?

Wenn für Sie feststeht: Nicht Kind oder Beruf? Nein: Beides! Dann planen Sie Ihre Job-Pause und Ihre Rückkehr ins Arbeitsleben bereits jetzt und möglichst konkret.

Checkliste: Job-Pause

Klären Sie die folgenden Fragen zunächst in Ruhe mit sich selbst:

- Wie lange würden Sie gerne pausieren?
- Möchten Sie danach Ihre Arbeitszeit reduzieren?
- Ist das bei Ihrem Arbeitsplatz und Arbeitgeber möglich?
- Ab wann wollen Sie wieder voll arbeiten?
- Lassen sich Ihre familiären Wünsche mit Ihren beruflichen Zielen vereinbaren?
- Wie könnte Ihr Plan B aussehen?

Klären Sie gemeinsam mit Ihrem Partner:

- Welchen Stellenwert hat Ihre Berufstätigkeit für Sie und welche für Ihren Partner?
- Sieht sich Ihr Partner in der Pflicht, die klassische Ernährerrolle zu übernehmen?
- Oder wünschen Sie sich (beide) eine partnerschaftliche Verteilung der Berufs- und Familienarbeit?
- Welche Betreuungsmöglichkeiten können Sie sich ab wann für Ihr Kind vorstellen und leisten?
- Wie könnte die Elternzeit unter Ihnen aufgeteilt werden?
- Käme für Ihren Partner eine Zeit als Hausmann in Frage?
- Wer kann seine Arbeitszeit eher flexibel gestalten?
- Wer von Ihnen könnte Teilzeit oder auch von zu Hause aus arbeiten?
- Welche Folgen hätte die jeweilige Entscheidung für Ihrer beider Karrieren und das gemeinsame Familienbudget?

Zu welchem Ergebnis sind Sie gekommen? Bitte denken Sie daran, dass es keinen Sinn macht, kritische Fragen und Meinungsverschiedenheiten auszuklammern. Denn das sorgt nur für mehr Stress und Enttäuschung, wenn Ihr Kind da ist und die ungeklärten Fragen Ihren gemeinsamen Start überschatten.

Variante 1

Sie lieben Ihre Arbeit und wollen in Ihrem Job bleiben

Suchen Sie gemeinsam mit Ihrem Partner und Ihrer ArbeitgeberIn nach einer praktikablen Lösung mit der alle zufrieden sein können. In den folgenden Kapiteln erhalten Sie eine Reihe von Anregungen, die Sie bei diesem Vorhaben unterstützen.

Variante 2

Sie würden gern für einige Zeit zu Hause bleiben, aber das Familieneinkommen reicht dafür leider nicht aus

Starten Sie mit einer Teilzeitstelle, die Ihnen eine zeitliche Kombination beider Aufgaben ermöglicht. Informieren Sie sich über das neue Teilzeitgesetz und loten Sie Ihre Möglichkeiten aus. Befristen Sie Ihren Teilzeitvertrag, damit die Rückkehr auf eine Vollzeitstelle gewährleistet ist.

Variante 3

Sie haben keine Lust mehr auf Ihren alten Job und wollen diesen nur noch ausüben bis Sie Mutter werden?

Vielleicht wollen Sie sich, falls Ihre Familie auch ohne Ihr Gehalt auskommt, zeitweise für die Rolle der Hausfrau und Mutter entscheiden. Das ist einerseits verführerisch, aber auch riskant. Insbesondere wenn dies mit der Kündigung Ihres Arbeitsvertrags verbunden ist. Denn Ihr Kind wird mit zunehmendem Alter eigene Wege gehen. Was wird dann aus Ihnen? Auf alle Fälle sollten Sie sich um eine private Altersvorsorge kümmern, wenn Sie länger beruflich aussetzen wollen. Sonst kann es unumkehrbar passieren, dass Ihnen Ihre gesetzliche Rente nicht zum Leben reicht!

Variante 4

Sie wollten schon länger etwas ganz anderes machen

Dann können Sie die Elternzeit nutzen, um neue berufliche Wünsche und Ziele zu entwickeln. Welche ungenutzten Talente haben Sie und welche realistischen Möglichkeiten sehen Sie für einen beruflichen Neustart? Lassen Sie sich beraten über Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten.

Variante 5

Ihnen sind Kind und Beruf gleich wichtig. Dennoch möchten Sie die ersten Lebensjahre Ihres Kindes lieber ganz zu Hause bleiben

Es wird zwar viel von Wahlfreiheit geredet, aber Fakt ist, je länger Ihre Auszeit dauert, desto schwerer wird ein Wiedereinstieg. Denn die Berufswelt dreht sich immer schneller, insbesondere bei qualifizierten Jobs. Klinken Sie sich für ein, zwei Jahre völlig aus, haben Sie das Nachsehen. Deswegen pflegen Sie Ihre betrieblichen Kontakte und bleiben Sie auch fachlich am Ball.

4. Entscheiden: Was ist realistisch?

Zu welchem Zeitpunkt Sie wieder einsteigen, ob in Teil- oder Vollzeit, in den alten Beruf, vielleicht sogar in der alten Firma oder ob Sie sich beruflich völlig neu orientieren, hängt nicht zuletzt von Ihren beruflichen Zielen ab. Aber auch Ihre wirtschaftliche Situation und Ihre bisherigen Berufserfahrungen spielen eine Rolle. Wenn Sie aus finanziellen Gründen arbeiten müssen, werden Sie zu anderen Kompromissen bereit sein als wenn Sie in drei Jahren Abteilungsleiterin sein wollen.

Natürlich hängt Ihre Entscheidung auch von der Branche ab, in der Sie arbeiten möchten. Was ist dort üblich und wird von Wiedereinsteigerinnen erwartet? Bevor Sie Ihren ganz persönlichen Wiedereinstiegsplan aufstellen, sollten Sie überprüfen, ob Ihre Planung realistisch ist und welche Vor- und Nachteile jede Variante mit sich bringt. Nehmen Sie dabei nicht nur Ihren eigenen Realitätssinn zum Maßstab, sondern betrachten Sie jede Variante auch aus einer anderen Perspektive, aus der Ihres Partners, Ihres Chefs, einer erfahrenen Kollegin. Die Kunst besteht darin, vorhandene Spielräume zu nutzen und sich gleichzeitig flexibel zu zeigen.

Checkliste: realistische Planung

- Wie soll mein künftiger Tagesablauf ganz konkret aussehen?
- Müssen Sie alleine klarkommen?
- Können Sie mit der moralischen und praktischen Unterstützung von Partner, Eltern, Geschwistern, Freundinnen und Freunden rechnen?
- Mit welchen Argumenten können Sie Ihren Partner und Ihren Chef am besten von Ihrem Wiedereinstiegsmodell überzeugen?
- Welche Aufgaben (Putzen, Wäsche, Garten) könnten Sie gut delegieren, um sich nicht zu überfordern?

5. Stolperfallen: Was hindert mich am Erreichen meines Ziels?

Heute bestreitet niemand mehr, dass Frauen ein Recht auf qualifizierte Ausbildung, auf einen guten Beruf und finanzielle Unabhängigkeit haben. Theoretisch! Und juristisch! Seit 25 Jahren steht im § 1356 Bürgerliches Gesetzbuch: „Die Ehegatten regeln die Haushaltsführung in gegenseitigem Einvernehmen“. Bis 1977 durfte eine Frau laut Gesetz nur arbeiten, „wenn sich dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie“ vereinbaren ließ.

Doch obwohl die Gesetze inzwischen modernisiert wurden, sind die alten Rollen- und Mutterbilder noch zäh in unseren Köpfen verankert. Auch wenn wir noch so aufgeklärt sind, melden sie sich zuweilen als schlechtes Gewissen und stehen uns im Weg. Vor einigen dieser Stolperfallen möchten wir im Folgenden besonders warnen.

5.1 Hang zum Perfektionismus

Wie viele - auch junge - Frauen glauben heute immer noch, sie müssten alles optimal, am besten zu 150 Prozent erledigen. Alles muss perfekt sein: nicht nur im Job, sondern auch zu Hause. Mehr als alle anderen leiden berufstätige Mütter unter diesem Perfektionismus. Sie leben in einem ständigen Zwiespalt und wollen daher aller Welt beweisen, dass sie nicht nur alles können, sondern gleichzeitig auch perfekt in beiden Rollen sind.

„Sie geben, stellen her, arbeiten, planen, säubern, organisieren, verausgaben sich, bemühen sich und erwarten von sich, emotional da zu sein für Männer, Kinder, Chefs, Mitarbeiter, Angestellte, Freunde, Eltern, die Kirche, zugelaufene Katzen und überhaupt den Rest der Welt“ So wird diese weit verbreitete Frauenkrankheit von Claudia Bepko und Jo-Ann Kresten in ihrem Buch „Das Superfrauen-Syndrom“ treffend beschrieben.

Bitte verabschieden Sie sich von solchen Ansprüchen. Nobody is perfect! „Loslassen“ heißt das wesentlich bekömmlichere Motto!

Marmelade müssen Sie nicht selbst einkochen, die können Sie kaufen; Kopfkissenbezüge und Unterwäsche müssen Sie nicht bügeln; Kartoffelbrei gibt's zum Anrühren und Weihnachtsplätzchen beim Bäcker. Und wahrscheinlich wird es noch nicht einmal jemand außer Ihnen bemerken. Setzen Sie nicht auf „staubfrei“, sondern setzen Sie auf Lebensqualität. Vergessen Sie die perfekte Haushaltsführung, entdecken Sie die Vorteile der Improvisation. Und vor allem seien Sie nicht zu streng mit sich!

Es müssen nicht die Superfrauen aus den Hochglanzprospekten sein, denen Sie nacheifern. Schauen Sie sich stattdessen lieber in Ihrem persönlichen Umfeld um. Von wem können Sie sich in punkto Gelassenheit und Lebensfreude etwas abschauen? Wie regelt Ihre Freundin, Schwester, Nachbarin oder Chefin das Zusammenspiel von Familienarbeit, Kinderbetreuung und Job? Wie betreiben diese Frauen ihr Zeit- und Krisenmanagement, ohne sich ständig zu überfordern?

5.2 Schuldgefühle und Gewissensbisse

Kennen Sie folgende Aussagen? Verzichtet eine Frau wegen der Karriere auf Kinder, ist sie keine richtige Frau! Macht eine Frau Karriere mit Kindern, ist sie keine gute Mutter! Bleibt eine Frau wegen der Kinder zu Hause, wird sie nicht für voll genommen! Fazit: Sie können es nicht allen Recht machen.

Die Vollzeitmutter hat Schuldgefühle, weil Sie eine Legitimation dafür braucht, den ganzen Tag zu Hause zu sein. Sie setzt sich unter dem Druck, ständig Leistungen, wie gebügelte Hemden, pünktliches Essen, Erfolge der Kinder in Schule und Freizeit vorweisen zu müssen. Schließlich hat sie ja den ganzen Tag Zeit, sich um diese Dinge zu kümmern!

Die berufstätige Mutter befürchtet als Rabenmutter bezeichnet zu werden und sich vielleicht sogar als solche zu fühlen. Zeigt das Kind Probleme, Verhaltensauffälligkeit oder schlechte Leistungen, heißt es schnell: Berufstätige Mütter haben eben nicht genügend Zeit für ihre Kinder.

Egal wie Sie es machen, Müttern wird gern die Schuld gegeben, wenn mit den Kindern nicht alles rund läuft. Die entscheidende Frage ist jedoch, wie Sie damit umgehen? Lassen Sie sich von schlechtem Gewissen und den Erwartungen anderer klein kriegen oder trauen Sie sich nach Ihren eigenen Maßstäben zu entscheiden und zu handeln?

5.3 Mutter-Mythos

Ein gutes Beispiel dafür, wie tief sich der Mutter-Mythos in unser Bewusstsein eingegraben hat, ist die Tatsache, dass Mütter, egal ob berufstätig oder nicht, noch immer über ihre Kinder definiert werden. Gute Kinder, gute Mutter, gute Frau! Damit wird das Kind zur Lebensaufgabe und Bewährungsaufgabe.

Allein in der Macht der Mutter steht es angeblich, aus dem Kind einen frohen und glücklichen Menschen zu machen oder es in seinen Entwicklungsmöglichkeiten zu hemmen, ja sogar zu schädigen. Die ganze Verantwortung für das „gelungene Produkt Kind“ wird von Traditionalisten gern den Müttern aufgeladen.

Dabei ist inzwischen längst nachgewiesen, dass Kinder keine ausschließliche mütterliche Rund-um-die-Uhr-Versorgung brauchen, um gut zu gedeihen. Wichtig sind freundliche, verlässliche Bezugspersonen und mit ihrem Leben zufriedene Mütter und Väter.

Schwierig für alle Beteiligten wird es, wenn Mütter dem Kind oder dem Mann zu Liebe zu Hause bleiben, obwohl sie lieber arbeiten würden. Denn sie werden mit der Zeit unzufrieden und nicht mehr unbefangenen und fröhlich auf ihr Kind zugehen können. Entscheidend für die positive Entwicklung eines Kindes ist jedoch die innere Ausgeglichenheit und Zufriedenheit der Mutter. Nicht die Zahl der gemeinsam verbrachten Stunden zählt, sondern ob Sie mit vollem Herzen dabei sind.

Wie viele Bezugspersonen (v)erträgt ein Kind?

Ältere Theorien zur frühkindlichen Entwicklung gingen davon aus, dass die Mutter-Kind-Bindung biologisch verwurzelt und unersetzlich sei. Dabei wurde die Mutterschaft bisweilen mythisch überhöht. Dagegen kommen neuere Forschungen zu dem Ergebnis, dass der angeborene Mutterinstinkt bei Menschen eine Erfindung ist. Jede Person kann eine emotionale Bindung zu einem Kind erzeugen. Wichtig ist, dass diese Person die Signale des Kindes richtig versteht und darauf eingeht. Ob das nun die Mutter, der Vater, Adoptiveltern, eine Tagesmutter oder Erzieherin, Oma oder Opa ist, ist dagegen eher zweitrangig.

Auch die Betreuung unter 3jähriger wird heutzutage offener gesehen und praktiziert. In England, Holland, Skandinavien, den USA, Frankreich, Spanien und Italien gibt es schon lange Ganztags-Kinderkrippen und Ganztags-Schulen. Entwickeln sich die Kinder dort deswegen schlechter als bei uns? Sicher nicht! Im Gegenteil, Studien haben ergeben, dass der Schulerfolg von Kindern mit berufstätigen Müttern deutlich größer ist und diese die Kinder außerdem selbstständiger sind. Kein Grund also, sich ein schlechtes Gewissen zu machen und auf den Beruf zu verzichten!

Viele Kinder wachsen heute ohne Geschwister oder mit nur einem Elternteil auf. Zusammen mit anderen Kindern und Erwachsenen haben sie zusätzliche Möglichkeiten sich zu erproben und grundlegende soziale Fähigkeiten zu entwickeln.

Manche Mütter haben vielleicht die Befürchtung, ihr Kind könnte die Tagesmutter eines Tages als „Mama“ ansehen und sie beiseite schieben. Aber dass Babys zeitweilig auch „Mama“ zur Tagesmutter sagen, heißt nicht, dass das Kind die Mutter weniger liebt, sondern lediglich, dass es auch gern bei der Tagesmutter ist. Darüber sollten Sie froh sein. Denn das zeigt, dass Ihr Kind schon früh lernt, Beziehungen zu anderen aufzubauen. Außerdem kann es manchmal ganz schön entlastend sein, eine zuverlässige Zweitbetreuung an seiner Seite zu wissen.

Und die Kinder?

Kinder berufstätiger Mütter leiden sicherlich ab und zu darunter, dass ihre Mutter nicht immer genügend Zeit und Muße hat. Fast alle älteren Kinder betonen jedoch, wie sehr sie es genießen, nicht immer unter Aufsicht zu stehen, das Gefühl von mehr Freiheit zu haben und auch verantwortlich zu sein, für „voller“ genommen zu werden als die reinen „Mama-Kinder“.

Kinder in Betreuungseinrichtungen sitzen weniger vorm Fernseher, weil die Mutter endlich mal ihre Ruhe haben will. Sie haben mehr Möglichkeiten und eine

größere Auswahl an sinnvollen Beschäftigungsangeboten. Sie nehmen an Ausflügen und Besichtigungen teil, gehen schwimmen und turnen etc. Eine Mutter allein kann ein solches Angebot kaum leisten.

5.4 Einstellung Ihres Partners zu Ihrer Berufstätigkeit

Wenn der Partner nicht mitspielt, wird der Wiedereinstieg schwer! Dabei ist es ganz wichtig ist, dass Ihr Partner gerade in dieser neuen Lebensphase fest an Ihrer Seite steht und seinen Teil der Verantwortung übernimmt. Schließlich liegen viele große und kleine Herausforderungen vor Ihnen, die Sie nicht alle alleine lösen müssen. Fordern Sie deswegen unbedingt seine Unterstützung ein - schließlich ist es der Vater! - und seien Sie nicht zu nachgiebig, wenn er wegen Stress im Büro seinen Teil nicht übernehmen will. Sonst sehen Sie sich plötzlich in einer Alleinzuständigkeit, die Sie nie haben wollten und die Sie auf Dauer überfordert.

Leider empfinden nicht wenige Männer die Berufstätigkeit ihrer Partnerin als Einschnitt in die eigene „Komfortzone“. Sie haben dem Wiedereinstieg zwar notgedrungen zugestimmt, jedoch in der Hoffnung, dass in Haushalt und Familie trotzdem alles so weiterläuft wie bisher. Möglichst ohne sie! Da müssen Sie durch und gemeinsam eine faire und verbindliche (!) Aufgabenteilung aushandeln.

Wenn es Ihre finanziellen Möglichkeiten zulassen, können Sie sich beide bspw. durch eine Putzhilfe, einen Windeldienst oder den Pizza-Service entlasten. Auch ein Babysitter, der Ihnen als Paar eine regelmäßige Auszeit ermöglicht, ist mit Sicherheit günstiger und erfreulicher als eine Paartherapie oder gar eine Scheidung.

Steht Ihr Partner nicht uneingeschränkt zu Ihrer Berufstätigkeit, wird er Sie mit der ganzen Arbeit und Verantwortung sehr schnell allein lassen. Oder noch schlimmer: sollte er Ihre Berufstätigkeit ablehnen, wird er Ihnen zusätzliche Probleme bereiten.

Sprechen Sie mit Ihrem Partner klar und deutlich über Ihre Absichten. Überfallen Sie ihn jedoch nicht. Bringen Sie ihm Ihr Vorhaben in kleinen Häppchen bei, ohne Drohungen und ohne überfallartige Verkündungen. Schwärmen Sie ihm vor, dass Sie viel ausgeglichener und zufriedener sein werden. Vielleicht appellieren Sie an seine Ehre?

Wie steht Ihr Partner zu Ihrem Wiedereinstieg?

- Bejaht er die Frage nach Ihrer Berufstätigkeit wirklich uneingeschränkt? Schließlich wird er sich aus seiner Sicht zunächst objektiv verschlechtern. Oder antwortet er nur mit einem müden: „Wenn du meinst!“. Unter Umständen nimmt er Ihren Wunsch gar nicht ernst.
- Oder noch eine Stufe deutlicher: Er teilt Ihnen mit, dass er nichts gegen Ihre Berufstätigkeit hat, solange Sie Haushalt und Kinder nicht vernachlässigen.
- Oder noch eine Stufe gefährlicher: „Meine Frau hat es nicht nötig zu arbeiten!“ Mit diesem Satz kann ein Mann heute zwar kaum noch einer Frau imponieren. Trotzdem geistert er immer noch bei vielen Männern durch den Hinterkopf. Der Alleinernährer der Familie zu sein, gibt ein gewisses Machtgefühl, das „man“ nicht gern aufgibt.

Viele Männer würden solche „Macho-Sprüche“ nicht mehr so offen äußern. Dennoch müssen Sie bei der ersten häuslichen Krise mit der freundlich gestellten Frage rechnen: „Meinst du wirklich, es richtig ist, dass du schon wieder arbeitest? Ist das Baby nicht doch noch zu klein?“

Bei all den oben genannten Konstellationen empfiehlt sich eine gründliche Klärung, bevor Sie die Vorbereitungen für Ihren tatsächlichen Wiedereinstieg starten. Nach einer jüngsten Studie fällt es Vätern leichter die Arbeitszeit zu reduzieren, wenn im Gegenzug die Partnerin ihren Teil zum Familieneinkommen beiträgt. Grundsätzlich ist es natürlich möglich, über die Vätermonate hinaus die Elternzeit und im Anschluss daran auch die Arbeitszeiten zu teilen. Denn das neue Teilzeitgesetz gilt für Frauen und Männer. Wobei zugegeben werden muss, dass Teilzeit immer noch bei Müttern eher akzeptiert wird als bei Vätern. Hier braucht es dringend ein neues Väterleitbild, das die Arbeit des präsenten, fürsorglichen Vaters angemessen propagiert und würdigt. Bis dahin ist Pionierarbeit für echte Kerle angesagt!

„Das hat sich eigentlich so ergeben. Es war also für meine Frau irgendwie klar, dass sie keinen Kerl nehmen würde, der sich komplett aus dem Haushalt raushalten wollte, und für mich war es klar, dass ich mich auch von Anfang an beteilige. Das war gemeinsames Einverständnis. Das heißt nicht, dass man da nicht auch diskutiert, aber grundsätzlich sind wir da einig, dass es ungefähr halbe-halbe sein soll.“

Q.: Hans-Georg Nelles „Väter und der Wiedereinstieg der Partnerin“, BMFSFJ 2011

5.5 Die neue Zweisamkeit

Mit der Geburt Ihres Kindes verändert sich Ihr Leben, auch Ihre Beziehung als Paar. Vorbei ist es mit der freien Zeiteinteilung. Ihr Baby gibt jetzt gebieterisch den neuen Zeitrhythmus vor. Also keine spontanen erotischen Stunden, kein ungeplantes Abendessen mehr beim Italiener.

Ihre Nerven sind strapaziert! Sie werden gereizter. Ihr Partner ebenso!

Er fühlt sich vielleicht vernachlässigt, denn Ihre Aufmerksamkeit gilt erst einmal dem Nachwuchs und dann erst ihm. Unterschwellige Eifersucht ist da nicht selten. Doch wer gibt das schon gern zu? Nummer eins, das ist jetzt das Baby. Sie und Ihr Partner müssen sich erst daran gewöhnen. Reduzierte Aufmerksamkeit, kaum Zeit, ein schwaches Nervenkostüm, lieber Tiefschlaf statt Sex. Das ist normal und hat nichts mit einer übergroßen Liebe zum Kind oder schwindender Liebe zum Partner zu tun.

Wichtig ist, dass Sie und Ihr Partner um diese Veränderungen wissen.

Sprechen Sie darüber und zwar rechtzeitig - bevor alles über Sie herein- oder über Ihnen zusammenbricht, bevor Missverständnisse entstehen und bevor die Konflikte unlösbar werden.

Machen Sie bereits vor der Entbindung einen Plan, wie Sie Ihr Leben zu dritt gestalten wollen:

- **Planen Sie von vornherein Freizeit als Paar ein, ohne Kind.**
Sie brauchen diese Zeit, um das Gemeinsame zu stärken und die neuen Aufgaben gemeinsam zu bewältigen.
- **Diese „kinderfreien“ Zeiten sollten Sie nicht nur planen, sondern auch leben.**
Schalten Sie das „Kinderprogramm“ in Ihrem Kopf ab und konzentrieren Sie sich stattdessen darauf, was Ihnen und Ihrem Partner in diesem Moment gut tut. Ein bisschen Freiraum und Zeit zum Genießen steigern Ihre Zweisamkeit erheblich.
- **Engagieren Sie einen verlässlichen Babysitter.**
Z.B. wenn keine Großeltern diese Aufgabe übernehmen können. Das ist eine Zukunftsinvestition, die sich mit Sicherheit auszahlt!

II. Bis zur Geburt

Beginnen Sie rechtzeitig vor der Geburt Ihres Kindes über die Zeit danach nachzudenken und zu sprechen. Je eher und konkreter Sie damit beginnen, umso besser ist Ihre Ausgangs- und Verhandlungsposition gegenüber Ihrem Partner und Ihrem Arbeitgeber. Und umso mehr Chancen haben Sie Ihre Wünsche auch zu verwirklichen.

1. Bekanntgabe der Schwangerschaft

Das Mutterschutzgesetz regelt die Bekanntgabe Ihrer Schwangerschaft gegenüber der ArbeitgeberIn wie folgt:

- es besteht Mitteilungspflicht
- der Arbeitgeber kann ein Attest des Arztes oder der Hebamme verlangen
- ggf. übernimmt der Arbeitgeber dafür die Kosten

Eine ausdrückliche Frist, bis wann Sie Ihre Schwangerschaft mitgeteilt haben müssen, besteht nicht. Sie können sich also Zeit lassen, bis Sie ganz sicher sind oder auch wichtige Termine abwarten, wie anstehende Beförderungen oder Projektvergaben. Im eigenen Interesse sollten Sie jedoch die Schwangerschaft sofort Ihrem Arbeitgeber melden, z.B. wenn Sie mit Gefahrstoffen umgehen oder schwer tragen müssen!

Ein guter Zeitpunkt für die Bekanntgabe Ihrer Schwangerschaft ist der Beginn des vierten Monats, wenn die größte Gefahr eines vorzeitigen Endes der Schwangerschaft gebannt, aber noch kein Bauch zu sehen ist. Auf alle Fälle sollten Sie Chefin und KollegInnen informieren, bevor man etwas sieht. Denn wenn Sie von der Frage: „Na, wann ist es denn soweit?“ überrascht werden, geraten Sie schnell in eine ungute Verteidigungsposition. Ihre Glaubwürdigkeit wäre verletzt und die Vertrauensbasis für die weitere Zusammenarbeit gestört.

Viele Frauen befürchten, dass sie mit Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft schon eine verbindliche und endgültige Aussage über ihre berufliche Zukunft treffen müssen. Das erwartet jedoch keine ArbeitgeberIn von Ihnen und ist auch nicht vorgeschrieben. Sie müssen sich erst zwei Wochen nach der Geburt entscheiden, ob Sie direkt nach der gesetzlichen Mutterschutzfrist von acht Wochen an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren oder lieber Elternzeit beantragen wollen?

Sie wissen erst nach der Geburt, ob Ihr Kind gesund ist, wie es Ihnen selbst geht und wie es ist ein Baby zu versorgen. Alles muss sich erst einmal einspielen. Das Zusammenleben muss unter den veränderten Gegebenheiten neu erlernt wer-

den, die Gefühle müssen zur Ruhe kommen. Im Tagesablauf muss eine gewisse Normalität eintreten

Wichtig: Eine ärztliche Schwangerschaftsbescheinigung müssen Sie unbedingt auch Ihrer Krankenkasse vorlegen, damit Sie später Mutterschaftsgeld bekommen.

Wenn Sie Elterngeld und Elternzeit in Anspruch nehmen möchten, gilt das kombinierte Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Es ermöglicht Ihnen recht flexibel festzulegen, wie lange Sie Elterngeld, bzw. Elternzeit in Anspruch nehmen wollen. Beides muss schriftlich beantragt (Antragsformulare) werden.

Das Elterngeld wird maximal für 14 Monate (incl. zwei „Vätermonate“) gezahlt und beträgt zwischen 300- 1.800 Euro monatlich. Möchten Sie Elternzeit nehmen, müssen Sie dies spätestens sieben Wochen vor gewünschtem Beginn schriftlich bei Ihrer ArbeitgeberIn beantragen. Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Sie können aber auch einen Teil des Elterngeldes und der Elternzeit später nehmen, z.B. bei der Einschulung. Beides jedoch längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres Ihres Kindes.

Überlegen Sie sich genau, wie lange Sie Elternzeit nehmen wollen. Denn eine spätere Verlängerung ist nur mit Zustimmung Ihres Arbeitgebers möglich!

Besprechen Sie mit dem Vater Ihres Kindes, wie Sie die Elternzeit untereinander aufteilen wollen. So ist beispielweise auch eine hälftige Aufteilung über die beiden Bonus-Vätermonate hinaus möglich!

2. Gespräch mit dem Arbeitgeber

Wenn Sie am Arbeitsplatz über Ihre Schwangerschaft sprechen, sollten Sie einige grundlegende Regeln beachten.

- Als erstes sollten Sie Ihren direkten Vorgesetzten informieren und nicht Ihre liebste Kollegin! Für das Vertrauen, das Sie später brauchen, ist dieses Vorgehen unbedingt notwendig.
- Legen Sie Ihrer ArbeitgeberIn die Schwangerschaftsbescheinigung nicht kommentarlos auf den Tisch, sondern bereiten Sie sich gut auf das anstehende Gespräch vor.

- Signalisieren Sie Verständnis und Mitwirkungsbereitschaft wenn es darum geht, Schwangerschaft und Elternzeit mit den betrieblichen Erfordernissen abzustimmen. Wenn Sie dazu konkrete Vorschläge haben umso besser!

Möglicherweise werden Sie dennoch mit folgenden Vorurteilen zu tun haben:

- Schwangere verhalten sich wie Kranke und sind nicht mehr belastbar.
- Schwangere haben nur noch Kind und Familie im Kopf.
- Mütter fehlen dauernd weil ihre Kinder krank sind.

Wenn Sie das wissen, brauchen Sie diese Meinungen ja nicht durch Ihr Verhalten bestätigen und Ihre berufliche Entwicklung dadurch behindern!

Im ersten Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber sollten Sie klären:

- Dass Sie schwanger sind und den voraussichtlichen Entbindungstermin mitteilen.
- Legen Sie dazu eine ärztliche Bescheinigung vor. Die Gebühr für diese Bescheinigung übernimmt Ihre ArbeitgeberIn.
- Sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin beginnt die offizielle Mutterschutzfrist, in der Sie nicht mehr arbeiten müssen.
- Wenn Sie sich sicher sind, nach Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist (8 Wochen) oder nach einer nur kurzen Pause wieder arbeiten zu wollen, teilen Sie dies bereits jetzt mit. Denn von dieser Aussage hängt die Planung der erforderlichen Vertretung ab.
- Gehören zu Ihrem Aufgabengebiet Arbeiten, die lt. Mutterschutzgesetz für Schwangere verboten sind, z.B. Nacht- und Akkordarbeit oder der Umgang mit gefährlichen Substanzen?
- Klären Sie Ihren Urlaubsanspruch für das begonnene Kalenderjahr. Ein Resturlaubsanspruch kann bis zum Ende des auf die Rückkehr folgenden Jahres übertragen werden.
- Sollte Ihre Planung für die Zeit nach der Geburt schon stehen, können Sie in diesem Gespräch schon über Ihre Ziele reden.
- Wenn Sie während und/oder nach Ihrer Elternzeit in Teilzeit arbeiten möchten, so äußern Sie auch diesen Wunsch möglichst früh. Das Bundeserziehungsgeldgesetz erlaubt Ihnen und dem Vater des Kindes, jeweils aber auch gleichzeitig bis zu 30 Stunden in der Woche zu arbeiten und zwar mit einem Rechtsanspruch. Dieser Anspruch auf Teilzeitarbeit gilt jedoch nur, wenn Ihre ArbeitgeberIn mehr als 15 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Eine Ablehnung Ihres Antrags ist nur dann möglich, wenn „dringende be-

triebliche Gründe dagegen sprechen“. Diese muss der Arbeitgeber jedoch ganz konkret nachweisen und im Streitfall vor dem Arbeitsgericht belegen.

3. Strategie bis zur Geburt

Denken Sie an die verschrobenen Ansichten bezüglich schwangerer Frauen, die unter Umständen durch den Kopf Ihres Arbeitgebers spuken. Sie sollten alles tun um zu zeigen, dass Sie nach wie vor die „Alte“ sind.

- Arbeiten Sie weiter wie bisher, bekunden Sie Interesse am Arbeitsplatz und den Arbeitsinhalten. Stellen Sie Ihre Schwangerschaft während der Arbeitszeit hinten an.
- Bleiben Sie professionell in Ihrer Kleidung und in Ihrem Auftreten.
- Geht es Ihnen körperlich gut, leisten Sie wie bisher üblich und erforderlich auch weiterhin Überstunden.
- Zeigen Sie Ihrem Umfeld, dass Sie nicht krank sind. So machen Sie sehr schnell deutlich, dass Sie auch weiterhin dazu gehören.
- Reden Sie so wenig wie möglich über Ihre Schwangerschaft, Ihr Befinden oder erste Klopfschläge des Babys. Waren Sie nicht auch genervt, wenn das schwangere Kolleginnen vor Ihnen taten? Reden Sie am Arbeitsplatz über Ihren Job und außerhalb der Arbeitswelt über Ihr Baby.
- Reagieren Sie auf Fragen nach Ihrem Wohlbefinden freundlich, aber nehmen Sie das nicht als Einladung zu einer ausführlichen Berichterstattung an.

4. Mutterschutz: Rechte und Pflichten

Als werdende Mutter haben Sie Anspruch auf Mutterschutz. Ansprechpartner in allen Fragen des Mutterschutzes sind Ihr Arbeitgeber, Ihr Betriebs- oder Personalrat, sowie das Gewerbeaufsichtsamt, Abteilung Mutterschutz.

In Betrieben mit mehr als drei Frauen muss das Mutterschutzgesetz ausliegen. Sie können den Leitfaden zum Mutterschutzgesetz aber auch beim Bundesfamilienministerium kostenlos bestellen oder aus dem Internet herunterladen. Es lohnt sich durchaus, sich mit dem Thema Mutterschutz intensiv zu beschäftigen, denn exaktes Wissen zahlt sich aus.

Welche Ansprüche haben Sie nun?

Der Mutterschutz beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. In dieser Zeit brauchen Sie nicht mehr zu arbeiten, dürfen es aber auf eigenen Wunsch tun. Aus finanziellen Gründen weiterzuarbeiten lohnt sich nicht, denn Sie bekommen in dieser Zeit fast Ihren vollen Lohn ausgezahlt: Mutterschaftsgeld = Tagessatz der Krankenkasse plus Differenz zum vorherigen Nettogehalt. Bei Insolvenz des Arbeitgebers zahlt der Bund diese Differenz.

Beschäftigungsverbote

Hier regelt das Mutterschutzgesetz, dass diese Verbote eintreten, wenn die Gesundheit von Mutter und/oder Kind gefährdet sind, z.B. durch den Umgang mit gefährlichen Chemikalien. Ebenso kann bei einer Risikoschwangerschaft ein Beschäftigungsverbot eintreten. In allen Fällen ist dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorzulegen. Er kann Ihnen dann eine andere zumutbare Tätigkeit zuweisen. Dabei ist der Begriff „zumutbar“ nicht exakt definiert, was hin und wieder zu Problemen führen kann. Sprechen Sie in diesem Fall mit Ihrer Personalabteilung und holen Sie sich Unterstützung bei Ihrer Personalvertretung oder dem Gewerbeaufsichtsamt.

Der Mutterschutz endet acht Wochen nach der Entbindung. Bei **Mehrlings- und Frühgeburten** verlängert sich diese Schutzfrist auf zwölf Wochen. Während dieser Schutzfrist besteht - im Gegensatz zu Zeit vor der Geburt - absolutes Beschäftigungsverbot! Als Frühgeburten gelten Kinder, die vor der 35. Kalenderwoche geboren wurden, weniger als 2.500 g wiegen oder lt. ärztlichem Attest besonders pflegebedürftig sind.

Nach einer **vorzeitigen Entbindung**, die keine Frühgeburt im medizinischen Sinne ist, verlängert sich die achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Anzahl der Tage, um die sich die sechswöchige Schutzfrist vor der Entbindung verkürzte. Bei Tod eines Neugeborenen nach der Entbindung, ist eine Mutterschutzfrist von mindestens zwei Wochen einzuhalten.

Für die **Berechnung des Erholungsurlaubs** zählen die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Der Resturlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote ist nach deren Ende übertragbar auf das laufende oder nächste Urlaubsjahr.

Zum Mutterschutz gehört auch der **Kündigungsschutz**. Das bedeutet, dass Ihnen vom Termin der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis inklusive der ersten vier Monate nach der Geburt nicht gekündigt werden darf. Dieser Kündigungsschutz besteht auch für die Elternzeit, also bis zu drei Jahren nach der Geburt Ihres Kin-

des. Erst danach kann Ihnen mit wirksamem Kündigungsgrund und unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden. Aber auch Ausnahmefälle sind möglich.

Wird Ihnen während der Schwangerschaft gekündigt, weil Ihr Arbeitgeber nichts von Ihrem Zustand weiß, ist die Kündigung unwirksam, wenn Sie innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung – am Besten per Einschreiben - ein ärztliches Attest über die bestehende Schwangerschaft nachreichen.

Vorsicht ist geboten, wenn Sie **selbst kündigen** wollen. Denn dann handeln Sie sich mit großer Wahrscheinlichkeit Nachteile ein, z.B. eine Sperrfrist beim Arbeitsamt, den Wegfall des Mutterschaftsgelds und den Verlust eines Arbeitsplatzes an den Sie wieder zurückkehren können. Das gleiche gilt auch für einen Aufhebungsvertrag. Kündigen Sie in diesen schwierigen Zeiten möglichst erst, wenn Sie eine sichere Alternative haben!

Das **Mutterschaftsgeld** wird für die Dauer der Schutzfristen (also 14 bzw. 18 Wochen) für Frauen mit festem Arbeitsverhältnis und gesetzlicher Krankenversicherung (Mindestversicherungszeit beachten!) von der Krankenkasse gezahlt. Es beträgt maximal 13 Euro pro Kalendertag. Die Differenz zum durchschnittlichen Nettoverdienst muss Ihr Arbeitgeber zahlen. Das Mutterschaftsgeld ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Es muss jedoch rechtzeitig bei der Krankenkasse beantragt werden. Hierfür müssen Sie Ihrem Antrag ein ärztliches Attest mit dem voraussichtlichen Entbindungstermin beifügen. Dieses Attest darf nicht früher als sieben Wochen vor dem Entbindungstermin ausgestellt worden sein. Damit können Sie den **Antrag frühestens eine Woche vor Beginn der Schutzfrist** stellen. Sie bekommen dann von der Krankenkasse eine Bescheinigung über das Mutterschaftsgeld, die Sie an Ihre Personalabteilung weiterleiten müssen. Die Bescheinigung der Krankenkasse ist Grundlage für den ergänzenden Zuschuss des Arbeitgebers. Damit ist klar, dass Sie den Antrag unbedingt vor der Entbindung stellen müssen, da Ihnen sonst ernste finanzielle Nachteile entstehen.

5. Elternzeit und Elterngeld

Unabhängig davon wie lange Sie Elternzeit oder auch eine längere Auszeit für die Kindererziehung nehmen möchten, verlieren Sie Ihre Berufsrückkehr nicht aus dem Auge. Denn nach der Familienphase liegt noch eine lange Berufszeit vor Ihnen! Nutzen Sie also Eltern- und Familienzeit, um beruflich am Ball zu bleiben,

damit Sie später wieder bei Ihrer Qualifikation und Ihrem bisherigen Verdienst anschließen können.

Rechte und Pflichten

Elternzeit heißt, Sie haben als Eltern und beide einen gesetzlichen Anspruch auf eine berufliche Auszeit mit Kündigungsschutz.

Egal, ob Sie in Ausbildung oder Umschulung, voll- oder teilzeitbeschäftigt oder auch nur befristet beschäftigt sind:

- Mütter und Väter können nach der Geburt ihres Kindes **maximal drei Jahre** aus ihrem Arbeitsvertrag aussteigen - zwar ohne Lohn und Gehalt - aber mit einer Beschäftigungsgarantie. Bei der Rückkehr besteht jedoch kein Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz, sondern lediglich auf einen gleichwertigen bzw. gleich gut bezahlten.
- **Befristete Arbeitsverträge** verlängern sich durch Schwangerschaft und Elternzeit nicht, sondern laufen zum vereinbarten Termin aus.
- Als Eltern können Sie die Elternzeit nach eigenen Wünschen untereinander aufteilen. **Väter** haben den gleichen Anspruch auf Elternzeit. Die beiden zusätzlichen Vätermomente gibt es jedoch nur für Väter! Wichtig zu wissen: die Inanspruchnahme der Elternzeit ist nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig, sondern ein davon unabhängiger Rechtsanspruch.
- Unter der Bezeichnung „Elternurlaub“ oder „Familienprogramm“ gibt es darüber hinaus Tarif- und Betriebsvereinbarungen, die **Freistellungen über die gesetzliche Elternzeit** von max. 14 Monaten erlauben, so z.B. bei Versicherungen oder im öffentlichen Dienst. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber, Ihrem Betriebs- oder Personalrat.
- Während der Elternzeit sind Sie - im Falle einer vorherigen Pflichtmitgliedschaft - beitragsfrei in der gesetzlichen **Krankenkasse** weiter versichert.
- Pro Kind und Erziehungszeit werden Ihnen maximal drei Jahre in der **gesetzlichen Rentenversicherung** angerechnet.
- Elternzeit müssen Sie bei Ihrem Arbeitgeber **schriftlich beantragen**, mindestens sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn.
- In Ihrem Antrag müssen Sie mitteilen, für welche Zeiten Sie innerhalb von zwei Jahren Elternzeit nehmen wollen. Das dritte Jahr der Elternzeit können Sie dann auch später beantragen, ebenfalls **mindestens sieben Wochen vor gewünschtem Beginn**.

- Die endgültige Vereinbarung sollten Sie unbedingt **schriftlich fest halten!** Der Arbeitgeber ist verpflichtet Ihnen die vereinbarte Elternzeit zu bescheinigen.
- Eine **spätere Verlängerung oder vorzeitige Beendigung** der Elternzeit kann grundsätzlich danach nur noch mit der Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen.
- Während der Elternzeit können Sie **bis zu max. 30 Wochenstunden arbeiten**. Dies ist besonders interessant, wenn Sie (beide) gleichzeitig arbeiten und Ihr Kind betreuen möchten. Sie müssen sich als Eltern nicht mehr zwischen Kind und Beruf entscheiden!
- Zusätzliche Möglichkeiten bietet das **flexible dritte Jahr**. Diese letzten zwölf Monate der Elternzeit können Sie - mit Zustimmung des Arbeitgebers - bis zum achten Lebensjahr in Anspruch nehmen, z.B. wenn Ihr Kind eingeschult wird. Wegen Übertragung von Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag sollten Sie sich rechtzeitig mit dem Arbeitgeber verständigen. Sonst besteht die Gefahr, dass diese restliche Elternzeit verfällt!
- Ein **neuer Arbeitgeber** ist jedoch nicht an die Zustimmung des vorherigen Arbeitgebers gebunden.

Wer hat Anspruch auf Elterngeld?

Sie erhalten Elterngeld, wenn Sie:

- einen **Wohnsitz** oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben
- mit Ihrem Kind im **gemeinsamen Haushalt** leben und es selbst betreuen
- bis **max. 30 Stunden in der Woche arbeiten**. Das Einkommen aus Ihrer Teilzeittätigkeit wird jedoch auf das Elterngeld angerechnet, wobei ein Mindestelterngeld von 300 Euro erhalten bleibt.
- **erwerbstätig oder erwerbslos sind, studieren oder eine Ausbildung machen**. Auch Adoptiveltern, Ehe- und Lebenspartner bekommen unter bestimmten Voraussetzungen Elterngeld, selbst wenn es nicht das leibliche Kind ist.
- Elterngeld können Sie von der Geburt bis zur Vollendung des **14. Lebensmonats** Ihres Kindes beziehen – inklusive zwei Vätermonate.
- Die **zwei Vätermonate** verfallen, wenn sie nicht vom Vater genommen werden. Eine Übertragung auf die Mutter ist nicht möglich, weil sonst das Ziel dieser Regelung verfehlt würde. Die verbleibenden 12 Monate können jedoch nach Wunsch unter beiden Eltern verteilt werden.

- Außerdem haben Sie Anspruch auf zwei weitere Monatsbeiträge, wenn für zwei Monate eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt.
- Beide Eltern können die jeweiligen Monatsbeiträge **sowohl abwechselnd als auch gleichzeitig** beziehen.
- Weil Elterngeld und Elternzeit auf den **Mutterschutz nach der Geburt** (acht/zwölf Wochen) angerechnet werden, verkürzen sich Elternzeit und Elterngeld um diesen Zeitraum. Deswegen beantragen immer mehr Väter gleich für die ersten zwei Lebensmonate ihres Kindes Elternzeit/-geld. Sie sichern auf diese Weise den vollständigen Anspruch der Mütter auf zwölf Monate Elternzeit/-geld.
- **Alleinerziehende** erhalten das Elterngeld für die Dauer von 14 Monaten, wenn sie vor der Geburt des Kindes gearbeitet haben und die alleinige elterliche Sorge bzw. das alleinige Aufenthaltsbestimmungsrecht für ihr Kind haben.
- Grundsätzlich wird das Elterngeld im Laufe des Monats gezahlt, für den es bestimmt ist. Auf Antrag können jedoch auch **halbe Monatsbeiträge bei doppelter Laufzeit** ausbezahlt werden. Bei gleichem Gesamtbudget kann das Elterngeld somit auf den doppelten Zeitraum - 28 Monate - gestreckt werden.

Wie hoch ist das Elterngeld?

Das Elterngeld wird aus dem **individuellen Einkommen des Antragstellers** berechnet. Es richtet sich nach dem jeweiligen Gehalt desjenigen, der zeitweise auf seine Berufstätigkeit verzichten will und nicht nach dem Familieneinkommen! Das Elterngeld beträgt mindestens 67 Prozent des durchschnittlichen monatlichen Einkommens aus Erwerbstätigkeit, das in den letzten 12 Monaten vor Geburt des Kindes erzielt wurde. Der Höchstbetrag beträgt gegenwärtig 1.800 Euro und der Mindestbetrag 300 Euro, z.B. für Erwerbslose oder StudentInnen.

Sonderzahlungen

Haben Sie vor der Geburt des Kindes **weniger als 1000 Euro monatlich** verdient, erhalten Sie ein erhöhtes Elterngeld von bis zu 100 Prozent. Bei einer Mehrlingsgeburt erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro ab zweitem Kind. Leben Sie mit zwei Kindern, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder mit drei oder mehr Kindern, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in einem Haushalt, so haben Sie zusätzlich zum Elterngeld Anspruch auf einen **Ge-**

schwisterbonus in Höhe von zehn Prozent des Elterngeldes, mindestens jedoch 75 Euro. Die Altergrenze beträgt bei behinderten Geschwistern 14 Jahre.

Wo kann man das Elterngeld beantragen?

Das **Elterngeld** wird für max. 12 bzw. 14 Monate (incl. nicht übertragbarer Vä-
termonate) gezahlt. Beantragt werden kann es beim städtischen Jugendamt oder
direkt bei der L-Bank. Auf den Internetseiten der L-Bank finden Sie detaillierte
Informationen, sowie Antragsformulare als Download. Einen „Elterngeldrechner
online“, der Ihren ganz persönlichen Anspruch errechnet, steht auf den Internet-
seiten des Bundesministeriums unter www.bmfsfj.de zur Verfügung. Das Eltern-
geld beträgt mindestens 300 € und höchstens 1.800 €.

Bitte beachten Sie, dass Elterngeld max. 14 Monate gezahlt wird, während die
gesetzlich garantierte Elternzeit max. drei Jahre beträgt!

In Baden-Württemberg ist es möglich im Anschluss an das Bundeserziehungsgeld
ein **Landeserziehungsgeld** zu beantragen, das ebenfalls einkommensabhängig ist,
jedoch mit deutlich niedrigeren Einkommensgrenzen. Ein Bezug ist frühestens ab
dem 13. Betreuungsmonat für maximal für 10 Monate möglich. Zurzeit sind das
noch 205 € pro Kind/Monat, ab dem drittem Kind 240 €/Monat. Aber es sind be-
reits Änderungen im Sinne einer weiteren Absenkung der Einkommensgrenzen
angekündigt. Über den aktuellen Stand informieren Sie sich bitte über die Presse
oder auf den Internetseiten der L-Bank (siehe Anhang).

Ganz unabhängig vom Elterngeld steht Ihnen in jedem Fall **Kindergeld** zu! Das
sind zurzeit monatlich 184 €, ab drittem Kind 190 € und für jedes weiteres gibt es
215 €.

Auch Kindergeld müssen Sie beantragen und zwar bei der Agentur für Arbeit.
Dort erhalten Sie auch ein „Merkblatt Kindergeld“, das Sie ebenso im Internet
finden.

Sollten Sie Unterstützung beim Ausfüllen der Anträge benötigen, können Sie die-
se beim FIZ (**F**amilien**I**nformations**Z**entrum) in der Pforzheimer Innenstadt erhal-
ten. Adresse und Öffnungszeiten siehe Anhang.

Checkliste: Schriftliche Anträge

- Mutterschaftsgeld bei Ihrer Krankenkasse beantragen
- Elternzeit beim Arbeitgeber beantragen
- Kindergeld beantragen bei der Bundesagentur für Arbeit
- Elterngeld beantragen beim Jugend- und Sozialamt der Stadt Pforzheim

Die Adressen finden Sie im Anhang!

III. Wie Beruf und Familie vereinbaren?

Heutzutage gibt es ganz unterschiedliche Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren. Auch wenn sich nicht immer alle Wünsche erfüllen lassen und insbesondere die Zahl der Betreuungsplätze der Nachfrage hinterherhinkt. Wichtig ist, dass Sie und ihr Partner sich klar und einig werden, wie Sie Familien- und Berufsanforderungen unter einen Hut bringen wollen. Als nächstes werden Sie dann sehr schnell erkennen, was machbar ist und wo Sie einen Plan B brauchen.

1. Entscheidung für Arbeitszeit und -form

Die Frage der Arbeitszeit und Arbeitsform hängt stark davon ab, in welcher Branche Sie arbeiten und welche beruflichen Ziele Sie mittel- und langfristig anstreben. Gerade in qualifizierten Berufen rächen sich umfassendere Auszeiten schnell. Oftmals kann das vorherige Fach- und Gehaltsniveau nicht mehr gehalten und aufgeholt werden, mit allen existenziellen Konsequenzen im Falle einer Scheidung und einer alleine zu sichernden Altersversorgung.

Überlegen Sie als nächstes, welche Arbeitszeitmodelle zu Ihrer Situation passen und welche Arbeitsform für Sie angemessen wäre. Sollten Sie unsicher sein, ob Sie überhaupt in den alten Beruf zurück oder sich lieber beruflich neu orientieren wollen, erkundigen Sie sich über Ihre Chancen, z.B. bei der Arbeitsagentur oder bei einer der Kontaktstellen Frau und Beruf.

1.1 Teilzeit

Teilzeit ist besonders bei Müttern mit kleinen Kindern beliebt. Ob Sie halbtags arbeiten, nur drei Tage pro Woche oder ob Sie Ihre tägliche Arbeitszeit um eine

Stunde verkürzen: Alles fällt unter den Begriff Teilzeit. Teilzeitbeschäftigung finden Sie vielfach im Dienstleistungssektor, im Handel und Gastgewerbe. Leider nicht selten unter schlechten Aushilfs- und Minijobbedingungen.

Wenn Sie beispielsweise anfangs in Teilzeit und nach einigen Monaten wieder voll arbeiten, ist der Übergang oftmals nicht so abrupt und für alle Beteiligten leichter zu bewältigen. Auf der anderen Seite könnte das bedeuten, dass Teilzeitarbeit Sie aus einem zukunftsweisenden Projekt herauskatapultiert. Das sollten Sie sorgfältig gegeneinander abwägen!

Teilzeit wirkt sich natürlich auf Ihren Verdienst aus. In der Regel wird die Teilzeit prozentual vom Vollzeitgehalt ausgerechnet. Aber 50 Prozent weniger Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch 50 Prozent weniger Nettogehalt. Denn hier spielen Steuerklasse und Steuerprogression eine wichtige Rolle.

Die wichtigsten, rechtlichen Regelungen zur Teilzeit finden Sie auf Seite 50.

1.2 Jobsharing

Wenn Ihr Arbeitsplatz in jedem Fall voll besetzt werden muss, bietet sich vielleicht ein Jobsharing an. Sie teilen sich dann mit einer weiteren Person einen Arbeitsplatz. Das funktioniert dann besonders gut, wenn die Arbeitsaufgaben gut aufzuteilen sind und nicht personenbezogen abgewickelt werden müssen.

Jobsharing heißt nicht, in Konkurrenz zu treten, sondern zusammen zu arbeiten und im Tandem optimale Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Entscheidend ist, dass die Kommunikation funktioniert und (zeitliche) Vereinbarungen auch eingehalten werden. Achten Sie deswegen bei einer solchen Arbeitsaufteilung darauf, dass genügend Zeit für „Übergaben“ eingeplant wird. Sonst entsteht leicht Frust, nicht zuletzt bei Ihrem Arbeitgeber! Auf der anderen Seite profitiert auch er von einem solchen Modell. Bei Krankheit oder Urlaub hat er keinen Total-, sondern nur einen Teilzeitausfall seines Personals.

1.3 Heim- oder Telearbeit

Anzeigen wie die folgende sind schon lange keine Seltenheit mehr:

„Heimarbeit – Nebenbeschäftigung
auf 400 Euro-Basis

Ideal für Mütter, die nach dem Babyjahr wieder arbeiten möchte. Computer mit Internet-Anschluss Voraussetzung. Arbeitszeit ca. 2 Std./Tag, frei einteilbar, Freistellungserklärung erforderlich. Sie sind zuverlässig und gewissenhaft und fühlen sich angesprochen? Nähere Informationen erhalten Sie unter Tel.: xy.“

Solche Stellenangebote klingen verlockend, scheint doch zunächst das Problem der Kinderbetreuung gelöst zu sein, wenn Sie überwiegend von zu Hause aus arbeiten können.

Jedoch hat das Arbeiten von zu Hause aus auch seine Schattenseiten. Der fehlende persönliche Kontakt zu KollegInnen und die häufig geringere Anerkennung Ihrer Leistung sind nur zwei Beispiele. Außerdem vermischen sich Arbeit und Privatleben wie von selbst: Schnell noch die Waschmaschine einschalten, kurz das Kind trösten und zwischen Mittagessen und Wickeln noch ein Telefonat mit der Kundin führen. Feierabend und Freizeitphasen sind weder zeitlich noch räumlich von der Arbeit klar getrennt. So sind Sie leicht rund um die Uhr eingespannt und überfordert.

Trotzdem sollten Sie alle Arbeitsoptionen sorgfältig ausloten. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber und fragen Sie welche Möglichkeiten der Tele- oder Heimarbeit für Sie in Frage kämen. Noch besser, Sie machen gleich einen konkreten Vorschlag, der auch für Ihren Arbeitgeber akzeptabel und von Vorteil ist, z.B. Sie brauchen kein eigenes Büro mehr.

Heim- oder Telearbeit heißt, Sie legen mit Ihrem Arbeitgeber Aufgaben, Arbeitsumfang und Arbeitszeit fest. Dazu gehört auch die Zeit, die Sie in der Firma arbeiten und an Teamsitzungen teilnehmen. Ansonsten sind Sie über Ihren PC in ständigem Kontakt mit Ihrer Firma, den KollegInnen und KundInnen. Auch Telefonmarketing und Call-Center-Jobs werden häufig in Heimarbeit vergeben.

In manchen Firmen gibt es bereits Regeln für Telearbeit; manchmal wird eine Mindestzugehörigkeit zur Firma vorausgesetzt. Auf jeden Fall müssen die räumlichen Gegebenheiten bei Ihnen zuhause vorhanden sein, insbesondere ein geeigneter Arbeitsplatz. Die technischen Geräte werden normalerweise vom Betrieb gestellt.

Wichtig ist auch, dass die Einhaltung des Datenschutzes gewährleistet ist, was am Küchentisch nicht möglich ist.

Sollten Sie sich nach Abwägung aller Vor- und Nachteile für Tele- bzw. Heimarbeit entscheiden, sollten Sie zu Hause klare Grenzen zwischen Job und Privatem ziehen.

Feste Arbeitszeiten und ein separates Arbeitszimmer mit einem Schild an der Tür „Bitte nicht stören“ helfen Ihnen dabei. Außerdem sollten Ihre Kinder von Anfang an lernen sich zeitweise selbst zu beschäftigen.

1.4 Zeitarbeit

Wenn Sie die Stellenanzeigen in den örtlichen und überregionalen Zeitungen verfolgen werden Sie schnell feststellen, dass immer mehr Stellenanzeigen von Zeitarbeitsfirmen aufgegeben werden. Zeitarbeit liegt absolut im Trend. Einige Zeitarbeitsfirmen werben sogar direkt um Wiedereinsteigerinnen und fördern unter Umständen auch die nötige Weiterbildung. Generell müssen Sie jedoch mit einer niedrigeren als der tariflichen Entlohnung rechnen.

Für eine Zeitarbeit sollten Sie flexibel und auch ein wenig abenteuerlustig sein. Sie werden vor Ort häufig ins kalte Wasser geworfen. Ständig neue Systeme, Arbeitsabläufe und Computer, immer neue Arbeitswege, Arbeitszeiten, Vorgesetzte, KollegInnen stellen eine ständige Herausforderung dar. Vorteil der Zeitarbeit ist, dass Sie viele verschiedene Tätigkeiten und Unternehmen relativ schnell kennen lernen. Außerdem bestehen Chancen auf Übernahme (durchschnittlich 15%) in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn Sie sich bei einem Einsatz bewähren und entsprechende Stellen (!) frei sind. Für Frauen mit Kindern liegt in der Zeitarbeit eine zusätzliche Möglichkeit, beruflich wieder einzusteigen, bzw. „drin“ zu bleiben.

Sie schließen den Arbeitsvertrag mit der Zeitarbeitsfirma ab. In diesem Vertrag werden Art und Beginn der Tätigkeit, Zeitaufwand, Urlaub sowie Leistungen bei Krankheit und Nichtbeschäftigung geregelt. Die Leihfirma schickt Sie dann je nach Bedarf von Unternehmen zu Unternehmen. Wichtig ist, dass Sie eine verbindliche Beschreibung Ihrer Tätigkeit vertraglich festhalten. Das bewahrt Sie davor im Schreibbüro zu enden, obwohl Sie ursprünglich im Empfang arbeiten wollten.

Vergleichen Sie die Angebote der Zeitarbeitsfirmen, denn nicht nur das Gehalt zählt, sondern auch Extras wie z.B. Fahrgelderstattung und vermögenswirksame Leistungen. Hierin unterscheiden sich die einzelnen Firmen oft deutlich voneinander.

Achten Sie besonders darauf, dass Sie Verträge nur mit seriösen Firmen abschließen. Überprüfen Sie, ob sich die Leihfirma an die Richtlinien des Bundesarbeitsgeberverbands der Personaldienstleister e.V. (BAP) hält.

1.5 Selbstständigkeit

Die Gründung einer Existenz ist eine aufregende Sache und eine echte Herausforderung. Rund ein Drittel aller Unternehmen wird heute von Frauen gegründet. Vielleicht könnte das auch der richtige Weg für Sie sein.

In einigen Branchen ist der Schritt in die Selbstständigkeit relativ leicht. In Berufen wie Übersetzerin, Architektin, Grafikerin oder Ingenieurin brauchen Sie neben Fachwissen im wesentlichen Kontakte und gute Nerven. Wollen Sie einen Laden, eine Agentur oder ein Schreibbüro eröffnen, benötigen Sie Kapital, Geschäftsräume und vor allem fachliche und kaufmännische Kenntnisse.

Bei der Überprüfung Ihrer Geschäftsidee und der nötigen Voraussetzungen können Ihnen die Bundesweite Gründerinnen Agentur (bga), die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer sowie die Arbeitsagentur helfen. Neben speziellen Existenzgründerinnen-Veranstaltungen gibt es die Kontaktstellen Frau und Beruf, die Ihnen ebenfalls wichtige Informationen und Kontaktadressen liefern können.

Sollten bei Ihnen die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen stimmen, kann ich Ihnen nur Mut machen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Als Unternehmerin können Sie Ihre Zeit selbst einteilen, müssen sich aber weitgehend nach Ihren Kundinnen und Kunden richten. Manchmal auch sehr kurzfristig und zu außergewöhnlichen Zeiten. Deswegen sollten Sie sich beizeiten um eine flexible Kinderbetreuung kümmern und auch den Notfall mit einplanen.

2. Organisation der Kinderbetreuung

Wann und in welchem Ausmaß Sie wieder in den Beruf einsteigen, hängt in starkem Maße davon ab, wie Sie Ihre Kinder unterbringen können. Hier spielen finanzielle sowie persönliche und räumliche Aspekte eine wichtige Rolle.

Nicht alle können auf Großeltern zurückgreifen, die sich nichts sehnlicher wünschen als ihre Enkelkinder zu betreuen. Zwar gibt es einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ab 3 Jahren. Das ist schon mal ein großer Fortschritt. Aber die Kinderbetreuung unter drei Jahren ist noch lange nicht bedarfsgerecht ausgebaut. Falls Sie also keinen Platz finden gibt es weitere Alternativen.

2.1 Tagesmutter / Tagesvater

Tageseltern dürfen fremde Kinder beaufsichtigen, wenn Sie persönlich geeignet sind, eine entsprechende Qualifizierung absolviert haben und über geeignete Räumlichkeiten verfügen. Häufig haben Tageseltern selbst kleine Kinder, sind in Elternzeit oder haben einfach Freude daran, Kinder aufzuziehen.

Tageseltern können insbesondere dann die passende Lösung sein, wenn Sie im Schichtdienst arbeiten oder Ihre Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen liegen.

In Pforzheim vermittelt das Tagespflegebüro des Deutschen Kinderschutzbundes Tagespflegestellen, die diesen Anforderungen entsprechen. Je nach Einkommen ist ein finanzieller Zuschuss durch das Jugend- und Sozialamt möglich. Erkundigen Sie sich im Internet oder direkt bei der Abteilung wirtschaftliche Jugendhilfe. Wichtig und zu unterstützen ist in jedem Fall, dass Sie Ihren Wiedereinstieg und Ihren Arbeitsplatz nicht gefährden!

Bevor Sie mit der Suche nach einer passenden Tagespflege beginnen, sollten Sie folgende Fragen beantwortet haben.

Checkliste: Kinderbetreuung

- Wie alt wird Ihr Kind bei Ihrem Wiedereinstieg voraussichtlich sein?
- Für wie viele Stunden am Tag brauchen Sie eine Kinderbetreuung?
- Welche Zeiten müssen abgedeckt sein?
- Wie viel Flexibilität sollte vorhanden sein?
- Für welchen Zeitraum planen Sie?
- Ist Ihnen wichtig, dass Ihr Kind zusammen mit anderen Kindern betreut wird?
- Was machen Sie in Notfällen: kranke Tageseltern, ansteckende Krankheit des Kindes?

Wichtig ist, dass Sie und die gewählte Betreuungsperson die gleiche Wellenlänge haben und in grundsätzlichen Erziehungsfragen übereinstimmen. Ist Ihnen die Person nicht wirklich sympathisch, fühlen Sie sich bei ihr zu Hause nicht wohl, sind Sie wenig begeistert von der Art und Weise, wie sie mit Kindern umgeht, dann sollten Sie eine andere Unterbringungsmöglichkeit suchen. Die Wunschvor-

stellung, dass Sie sich schon aneinander gewöhnen werden, können Sie vergessen. Die Chemie muss von vornherein stimmen!

Achten Sie bei Ihrer Entscheidung auch darauf:

- Wie viele Kinder werden von der Tagesmutter / dem Tagesvater betreut?
- Wie alt sind diese Kinder?
- Wie hoch ist die Fluktuation?
- Fallen möglicherweise noch weitere (Pflege-) Aufgaben an oder muss absehbar mit Veränderungen (z.B. Umzug) gerechnet werden?
- Wie geht der Partner der Tagesmutter oder die Partnerin des Tagesvaters mit Kindern um?

Die Tagespflege ist eine freiberufliche Tätigkeit. Daher vereinbaren Sie bei der Festlegung der Bezahlung nur den Stundensatz. Die soziale Absicherung ist Aufgabe der Tageseltern. In der Regel wird ein stündlicher Betreuungssatz oder ein Pauschalbetrag vereinbart. Welche Beträge ortsüblich sind, erfahren Sie beim Kinderschutzbund oder beim Jugendamt.

2.2 Kinderfrau

Wenn Sie möchten, dass Ihr Kind im eigenen Haus versorgt wird, könnte eine „Kinderfrau“ das Passende sein. Eine Kinderfrau kann auf 400-Euro-Basis oder in einem festen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Sie sind in beiden Fällen ArbeitgeberIn und müssen dementsprechend Verpflichtungen wie Steuer, Unfall- und Sozialversicherung übernehmen.

2.3 Au-pair

„Au-pair“ kommt aus dem Französischen und bedeutet "auf Gegenseitigkeit". Aus einem Au-pair-Verhältnis sollen beide Seiten einen Nutzen haben. Au-pairs sind junge Frauen und Männer, die aus der ganzen Welt nach Deutschland kommen, um Sprache, Land und Leute kennenzulernen. Sie leben mit Ihnen im Haushalt (eigenes Zimmer!), quasi als Familienmitglied auf Zeit. Eine Betreuung mit Familienanschluss also. Darauf sollten Sie sich einstellen und auch zu gemeinsamen Unternehmungen und notfalls zum Trösten bei Liebeskummer bereit sein! Wenn Sie also flexibel und offen für fremde Menschen und Kulturen sind, kann ein Au-pair eine Bereicherung für die ganze Familie sein. Vorteile einer Au-pair-Lösung sind der individuelle Zuschnitt der Betreuungsleistungen, kein Stress mit Bring- und Holdiensten zu Betreuungseinrichtungen. Außerdem lernt Ihr Kind schon sehr früh sich auf andere Menschen einzustellen.

Ein Au-pair bleibt in der Regel nur ein Jahr. In dieser Zeit übernehmen sie die Betreuung Ihres Kindes, müssen aber auch Gelegenheit haben regelmäßig einen Sprachkurs zu besuchen. Die Au-pair-Lösung ist recht teuer, empfiehlt sich aber, wenn Sie mehr als ein Kind zu versorgen haben und beruflich sehr eingespannt sind.

In einem Au-pair-Vertrag sind normalerweise 30 - 36 Stunden pro Woche Kinderbetreuung, ab und zu Babysitten am Abend und leichte Hausarbeiten vorgesehen. Im Gegenzug sind Kost und Unterkunft frei. Jedoch muss ein Taschengeld von z. Z. 260 Euro im Monat gezahlt werden. Hinzu kommen die Kosten für einen Sprachkurs plus Fahrtkosten, Unfall- und Krankenversicherung sowie kleinere Beträge für Diverses. Insgesamt müssen Sie, ohne Kost und Unterkunft, mit ungefähr 500 Euro pro Monat rechnen.

In der Natur der Sache liegt, dass Sie keine Garantie haben, ob das Au-pair auch zu Ihnen passt. Das stellen Sie erst nach der Anreise und der ersten Zeit des Zusammenlebens fest; ggf. müssen Sie sich auf einen Wechsel einstellen.

Mehr Infos und Antragsformulare erhalten Sie auf den Internetseiten der Arbeitsagentur. Insbesondere auch zu aufenthaltsrechtlichen und Fragen der Arbeitserlaubnis. Zahlreiche private Anbieter vermitteln Au-pairs und stehen Ihnen während des Aufenthalts zur Seite.

2.4 Krippen

In einer Krippe werden Kinder im Alter von wenigen Wochen bis zu drei Jahren betreut. Zu Unrecht haben Kinderkrippen einen schlechten Ruf. Sie werden sich oftmals als „Rabeneltern“ gegen diese Vorurteile wappnen müssen. Am besten mit Rückendeckung von Gleichgesinnten.

Leider gibt es immer noch zu wenige Krippenplätze und Sie müssen auch in Pforzheim mit Wartelisten rechnen. Zwar haben Sie ab 1.1.2013 einen Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz - ab dem zweiten Lebensjahr Ihres Kindes -, jedoch macht die Realisierung noch einige Schwierigkeiten. Denn die Kommunen haben jetzt schon Finanzprobleme und außerdem fehlen die benötigten Fachkräfte.

Beim Jugendamt erfahren Sie in welchen Einrichtungen noch Plätze frei sind oder werden. Wenn Sie nicht länger auf einen Betreuungsplatz für Ihr Kind warten können oder wollen, können Sie ggf. mit einer Tagesmutter die Wartezeit überbrücken. Je nach Einkommen können Sie – ebenfalls über das Jugendamt - einen geringeren Monatsbeitrag erwirken. Dies gilt sowohl für die Betreuung in der Krippe als durch eine Tagesmutter.

Was Sie durch Nachfrage vorab klären sollten:

- Wie sind die Betreuungszeiten und Ferienregelungen?
- Wie groß sind die Gruppen?
- Wie viele Kinder werden von einer Fachkraft betreut?
- Gibt es altersgemischte Gruppen?
- Wie sind die Räumlichkeiten?
- Gibt es Rückzugsmöglichkeiten für die Kinder?
- Wie sind die Spiel- und Lernangebote?

2.5 Kindertagesstätten

Laut Bundesgesetz haben Kinder ab dem dritten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz. Das bedeutet leider nicht automatisch eine Verbesserung für berufstätige Mütter und Väter. Denn es besteht kein Anspruch auf einen Ganztagsplatz! Auch nicht auf einen Wunschplatz in Ihrer Nähe.

Nach wie vor gibt es zu wenige Einrichtungen, die eine Ganztagsbetreuung anbieten. Allerdings nimmt die Anzahl der Kindergärten mit einer Übermittagsbetreuung - incl. Mittagessen - zu.

Kümmern Sie sich rechtzeitig um einen Betreuungsplatz, dann haben Sie mehr Chancen das Passende zu finden.

2.6 Schulkindbetreuung

Mit Schulbeginn wird ein beruflicher Wiedereinstieg nicht leichter. Im Gegenteil, Sie werden oftmals nicht ohne eine zusätzliche Betreuung am Nachmittag und in den Ferien auskommen. Die Schulkindbetreuung in Pforzheim umfasst sowohl die Hort- als auch die Kernzeitbetreuung. Beides wird von freien Trägern angeboten und durchgeführt. Die jeweiligen Adressen finden Sie im Anhang.

Einen Hort an der Schule gibt es derzeit nur an Grundschulen. Ihn kann Ihr Kind direkt nach Unterrichtsende aufsuchen und endet um 17 Uhr. Das Angebot umfasst neben Mittagessen und Hausaufgabenbetreuung ein umfangreiches Freizeitangebot und schließt darüber hinaus auch eine Ferienbetreuung mit ein.

Eine andere, kleinere Lösung ist die Kernzeitbetreuung. Sie findet nur während der Schulzeit statt und überbrückt die Zeiten vor und nach dem Unterricht, jedoch nur bis mittags. Teilweise wird zusätzlich eine Ferienbetreuung angeboten.

Mit Ausnahme der Waldorfschule wird die Kernzeitbetreuung über die Volkshochschule organisiert.

2.7 Eingewöhnung des Kindes

Unabhängig von der Entscheidung der Betreuungsform sollten Sie natürlich und unbedingt die Bedürfnisse Ihres Kindes berücksichtigen.

Weitere Bezugspersonen bedeuten immer eine Umstellung für Ihr Kind. Je nach Temperament und Erfahrung wird es mehr oder weniger Zeit benötigen, um die ihm noch fremde Situation kennen zu lernen. Wenn Sie bisher nur zu Dritt waren, muss es sich daran gewöhnen mit anderen Kindern zusammen zu sein. Dafür braucht Ihr Kind Zeit und Sie ebenso.

Geduld und Einfühlungsvermögen sind hier gefragt. Planen Sie deswegen für die Eingewöhnungsphase eher zu viel als zu wenig Zeit ein, damit Sie Ihr Wiedereinstiegstermin nicht zu sehr unter Druck setzt.

Besprechen Sie mit den ErzieherInnen, wie Sie am Besten vorgehen können. Und vertrauen Sie deren Erfahrungen. Vielleicht wird es am Anfang ein paar Tränen geben, wenn Sie gehen. Das ist ganz normal, bis Ihr Kind gelernt hat, dass Sie jedes Mal zurückkommen und alles gut ist. Weil Kinder sehr neugierige kleine Wesen sind, lassen sie sich in der Regel schnell von ihrem Trennungsschmerz ablenken und für andere Beschäftigungen und Kinder begeistern. So kann es passieren, dass es gar nicht sofort mit Ihnen weggehen will, wenn Sie kommen, um es abzuholen.

Informieren Sie die Betreuerin über alles Wichtige, was Ihr Kind betrifft. Bitten Sie darum, über besondere Vorfälle und Beobachtungen informiert zu werden. Offene Gespräche mit den ErzieherInnen sind wichtig, damit sich Ihr Kind gut entwickeln kann und Sie beruhigt Ihrem Beruf nachgehen können. Beachten Sie aber auch, dass

Ihr Kind nicht das einzige ist und lernen muss, in der Gruppe auch einmal zurückzustecken.

3. Neu-Organisation der Familienarbeit

Der berufliche Wiedereinstieg wird insbesondere nach einer längeren Erziehungsphase nicht gleich rund laufen. Aber es sei Ihnen versichert: es wird mit jeder Woche besser, insbesondere dann, wenn Sie bereits in der Elternzeit einige grundlegende Dinge mit Ihrer Familie klären und trainieren. Klare Absprachen werden notwendig, wenn alles möglichst reibungslos funktionieren soll. Rechte

und Pflichten sollten in der Familie gerecht verteilt werden. Das fördert den Familienfrieden!

Bitte glauben Sie nicht, Sie müssten alles alleine schultern. Familie ist ein Gemeinschaftsprojekt und sollte deswegen von Anfang an gemeinschaftlich betrieben werden. Es ist sehr schwer eine Familie umzuerziehen, wenn sie erst einmal an eine gewisse Bequemlichkeit gewöhnt ist! Auch wenn Sie fast Übermenschliches leisten, mit Dankbarkeit können Sie selten rechnen. Vielmehr wird es sehr schnell als normal empfunden, wenn Sie mehr und mehr übernehmen. Deswegen ist es besser, wenn Sie Ihre Familie von Anfang einbeziehen und notfalls auch die Übernahme konsequent (!) einfordern. Sie haben das Kind bekommen, aber alles andere kann man partnerschaftlich aufteilen!

Klären Sie also rechtzeitig, wie Haushalt und Familie organisiert werden müssen, damit Sie beides - Kind und Beruf - miteinander verbinden können und Ihnen dabei trotzdem Zeit für sich selbst bleibt. Finden Sie gemeinsam Lösungen. Ziehen Sie gemeinsam an einem Strang und vergeuden Sie Ihre Zeit und Energie nicht mit sinnlosen Streitereien.

Männer, für die berufstätige Frauen etwas Selbstverständliches sind, arbeiten oft von Beginn der Beziehung an im Haushalt mit. Aber Vorsicht: Dieses vorbildliche Verhalten kann sich sehr schnell ändern, wenn Sie zu Hause bleiben, um Ihr Kind zu versorgen. Gern werden dann Ihnen anstehende und ungeliebte Aufgaben zugeschoben. Insbesondere, wenn Sie noch in der Elternzeit und sowieso zu Hause sind.... Das ist oftmals ein schleichender Prozess und viele wundern und ärgern sich darüber, dass sich klammheimlich eine traditionelle Arbeitsteilung eingeschlichen hat, obwohl Sie sich als Paar am Anfang einig waren, ein modernes und partnerschaftliches Arbeits- und Familienleben zu führen.

Bewährt haben sich Organisationspläne, die festhalten, wer für was und bis wann verantwortlich ist. Hängen Sie diesen Plan nicht nur gut sichtbar an zentraler Stelle auf, sondern bestehen Sie auf seine verbindliche Einhaltung! Entschuldigungen und Ausflüchte sollten Sie nur in Ausnahmefällen akzeptieren. Notfalls engagieren Sie eine Haushaltshilfe oder überlegen Sie, welche Arbeiten, wie z.B. Bügeln und Fensterputzen, abgegeben werden können. Sagen Sie nicht, das können Sie sich nicht leisten. Vor allem dann nicht, wenn Ihr Mann mit einem dicken Auto zur Arbeit fährt. Sie kommen sonst als Paar leicht in eine problematische Schiefelage mit unausgeglichenen Konten. Und das rächt sich kurz über lang.

Ein Organisationsplan kann z.B. so aussehen:

| Was | Wer | Bis wann |
|---|-------------------------------------|--|
| Kind zur Tagesmutter oder KiTa bringen | Mann > hinbringen Frau > abholen | täglich |
| Arztbesuche Kind | Frau | nach Vorsorgeheft und Bedarf |
| bei Krankheit der Tagesmutter Kind zur Oma bringen | Mann | bei Bedarf |
| einkaufen | Frau Mann | während der Woche Großeinkauf am Wochenende |
| kochen | Mann und Frau | im täglichen Wechsel |
| Wohnung putzen | Putzhilfe | ein Mal wöchentlich |
| Bad / WC putzen | Mann / Frau | im wöchentlichen Wechsel |
| Garten versorgen | gemeinsam | nach aktueller Absprache 14-tägig |
| Küchenmüll entsorgen | Mann | alle zwei Tage |
| Blumen im Haus versorgen | Frau | nach Bedarf |
| Allgemeine Verwaltung (Papierkram etc.) | Frau Mann | Steuererklärung Sonstiges |

3.1 Plan B

Nicht immer läuft alles glatt, so gut Sie auch geplant haben. Überlegen Sie sich deswegen rechtzeitig einen Plan B, auf den Sie sofort zurückgreifen können, wenn die Tagesmutter plötzlich ausfällt oder der Kindergarten länger als Sie selbst Ferien hat. Treffen Sie mit Großeltern, FreundInnen oder NachbarInnen

konkrete Absprachen für einen solchen „Ernstfall“. Dann sitzt Ihnen die Angst weniger im Nacken und Sie können entspannt allen Eventualitäten entgegensehen.

3.2 Wenn Ihr Kind krank wird

Bei Erkrankung Ihres Kindes haben Sie und zusätzlich auch der Vater Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Voraussetzungen: Ihr Kind ist noch nicht 12 Jahre alt und es liegt ein ärztliches Attest vor. Dann kann jeder Elternteil im Jahr max. 10 Arbeitstage beanspruchen, Alleinerziehende 20 Tage. Den Verdienstaufschlag gleicht die jeweilige Krankenkasse aus. Nur Mut! Keiner riskiert einen wirklichen Imageschaden oder Karriereknick, wenn er für ein paar Tage am Arbeitsplatz ausfällt und sich stattdessen um sein krankes Kind kümmert. Im Gegenteil, wenn Sie in diesem Punkt selbstbewusst auftreten, wird Ihr Beispiel Schule machen und für ein familienfreundlicheres Klima in Ihrem Betrieb sorgen.

Sollten Sie erst gerade beruflich wieder eingestiegen sein, ist es besser, wenn der Vater die Pflege übernimmt. Auf diese Weise schüren Sie nicht unnötig Vorurteile und Ängste bei Arbeitgeber und KollegInnen, die insbesondere Müttern gerne vermehrte Ausfallzeiten unterstellen.

3.3 Probelauf für Ihren Wiedereinstieg

Vor allem die Gewöhnung Ihres Kindes an die neue Betreuungssituation sollte rechtzeitig vor Ihrem Berufsstart erfolgt sein, ebenso wie die wichtigsten Absprachen zur gemeinsamen Alltagsorganisation mit Ihrem Partner. Beides zusammen ist schon mehr als die halbe Miete!

Aber auch Wegezeiten können tückisch sein und jede Straße während des Berufsverkehrs zum Problem werden. Probieren Sie deswegen in „Echtzeit“ aus, ob Sie mit der einkalkulierten Zeit auch wirklich auskommen. Denn es macht keinen professionellen Eindruck, wenn Sie sich gleich an den ersten Tagen Ihres Wiedereinstiegs verspäten. Auch der Hinweis auf einen unvermuteten Stau oder eine blockierende Müllabfuhr macht die Sache nicht besser.

Wichtig ist auch zu delegieren und andere machen zu lassen. Und zwar so wie sie es können und für richtig halten. Verfärbte Wäsche, angebranntes Essen und Löwenzahn im Rasen dürfen Sie nicht aus der Ruhe bringen. Vergessen Sie Ihren Hang zum Perfektionismus! Konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche und das ist erst einmal die erfolgreiche Rückkehr ins Berufsleben.

Bleiben Sie jedoch hartnäckig, wenn Ihr Partner sich wegen zu viel Stress und Belastung im Büro nicht an die vereinbarte Aufgabenteilung hält. Lassen Sie sich nicht erweichen. Bestehen Sie darauf, dass er seinen Part zuverlässig übernimmt. Zerfließen Sie nicht vor Mitleid, sondern lernen Sie, an sich zu denken. Sonst stehen Sie schnell auf verlorenem Posten und müssen sich vielleicht noch sagen lassen, dass Ihre Berufstätigkeit Sie ganz nervös macht und offenbar überfordert.

4. Kontakte zur Arbeitswelt pflegen

Sollten Sie sich entschlossen haben eine längere Elternzeit zu nehmen, ist nicht etwa fachliche Auszeit, sondern „Action“ in Sachen Weiterbildung und Kontaktpflege angesagt. Das gilt für alle Berufsfelder!

Denn das Arbeitsleben verändert sich heutzutage überall und schneller als je zuvor. Ganze Aufgabenbereiche und Arbeitsteams wechseln in kürzester Zeit oder fallen ganz weg. Zusätzlich steigt die Arbeitsverdichtung. D.h. keiner wird bei Ihrer Rückkehr in den Beruf so viel Zeit haben, Sie von der Pike auf neu einzuarbeiten. Sie müssen also selbst am Ball bleiben!

Viele Arbeitgeber ermöglichen und fördern die Weiterbildungsteilnahme ihrer Beurlaubten. Das sollten Sie nutzen, nicht zuletzt wegen der kaum überschätzbaren Kontaktpflege zu alten und neuen KollegInnen. Auch die Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen und Feiern erfüllt den gleichen Zweck. Je mehr Menschen Sie als interessierte und aktive Frau kennenlernen, umso größer die Wahrscheinlichkeit, bei der Rückkehr mit einer interessanten Aufgabe betraut und von den KollegInnen mit offenen Armen empfangen zu werden.

4.1 Rückkehr zum alten Arbeitgeber

Die einfachste Form des Wiedereinstiegs ist sicher die Rückkehr zum alten Arbeitgeber. Er kennt Sie und weiß Ihre Fähigkeiten zu schätzen. Und auch Sie können an Vertrautes anknüpfen und auf betriebliche Erfahrungen zurückgreifen.

Nach der Elternzeit kann Ihnen grundsätzlich ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen werden. Dieser muss allerdings gleichwertig sein, d.h. insbesondere Arbeitszeiten und Bezahlung müssen Ihrem Job vor der Geburt des Kindes entsprechen.

Etwa ein Viertel aller Frauen erhielt bisher nach dem Erziehungsurlaub die alte Stelle wieder; knapp die Hälfte bekam eine gleichwertige Stelle zugewiesen, während sich ein Viertel aller Frauen mit einer schlechteren Stelle zufriedengeben musste. Dies lag häufig an dem Wunsch der Frauen, von einer Vollzeit auf eine

Teilzeitstelle zu wechseln. Gut ist es, die Teilzeitarbeit zeitlich zu befristen, damit Ihnen die ganze Stelle erhalten bleibt und Sie zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren können, sobald Ihre Kinder aus dem Größten raus sind.

Wichtig ist, dass Sie sich mindestens ein halbes Jahr vor Ihrer Rückkehr mit Ihrem Chef und der Personalabteilung in Verbindung setzen und Ihre künftigen Arbeitswünsche darlegen. Sind Sie dabei flexibel und gehen Sie auch auf die Anliegen Ihres Arbeitgebers ein.

Sich während der Familienzeit als Notfall- und Ferienvertretung anzubieten ist auch eine gute Strategie im Job und im Gespräch zu bleiben. Meist wird im Bedarfsfall herumgefragt, wer denn jemand kennt, den man „schnell mal anrufen könnte“. Nur gut für Sie, wenn Sie dann als „rettender Engel“ einfliegen können.

4.2 Teilzeit während der Elternzeit

Eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Wochenstunden ist auch während der Elternzeit möglich. Wenn Sie das möchten, sollten Sie einen entsprechenden Vertrag mit Ihrem Betrieb abschließen, bevor Sie Ihre Elternzeit anmelden. Also innerhalb der ersten sechs Wochen nach der Geburt. Das ermöglicht Ihrem Betrieb rechtzeitig zu planen.

Ihre Vorteile:

- Sie bleiben ohne große Unterbrechungen im Job
- Sie haben Anspruch auf Sonderleistungen wie Weihnachtsgeld und Urlaub
- Sie haben Anspruch auf besonderen Kündigungsschutz
- Ihre Rente erhöht sich

Teilzeitarbeit bei einem anderen Betrieb oder Arbeit als Selbstständige, bedarf während der Elternzeit jedoch der Zustimmung des alten Arbeitgebers. Dieser kann aber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Ihr altes Arbeitsverhältnis bleibt dann weiter bestehen und muss nicht beendet werden. Sicherheitshalber sollten Sie alle Vereinbarungen schriftlich festhalten.

Wichtig:

- Achten Sie auf das Image der neuen Tätigkeit
- Ist diese Tätigkeit förderlich für Ihren weiteren Berufsweg
- Lassen Sie sich über Ihre Zwischentätigkeit ein Zeugnis ausstellen

4.3 Präsent bleiben

Pflegen Sie die Kontakte zu Ihrer alten Firma: schauen Sie öfter mal im Büro vorbei, nehmen Sie an Betriebsversammlungen und Weihnachtsfeiern teil. Geben Sie Ihr Baby ruhig einmal zu Ihrer Freundin und fahren Sie beim Firmenausflug mit. Gehen Sie zu den Stammtischen. Lassen Sie sich aber auch den aktuellen Geschäftsbericht schicken und informieren Sie sich im Internet über die jüngsten Entwicklungen Ihrer Firma und Ihres Fachgebiets.

Checkliste: Auf dem Laufenden bleiben

- Was gibt es Neues in der Firma
- Werden Abteilungen umstrukturiert oder gar geschlossen
- Wird ein neues Programm eingeführt
- Gibt es neue MitarbeiterInnen und Vorgesetzte
- Gibt es neue Kundinnen und Kunden
- Gibt es neue Arbeitsplätze und Arbeitsplatzbeschreibungen

Seien Sie präsent, zeigen Sie Interesse und halten Sie Schritt mit den Veränderungen in Ihrer Firma.

4.4 Weiterbildung

Egal, ob Sie nur für einige Wochen oder für viele Monate zu Hause bleiben wollen. Auf dem neuesten Wissensstand zu bleiben, ist ein absolutes Muss, wenn Sie konkurrenzfähig bleiben möchten.

- Wollten Sie nicht schon immer Ihre Englischkenntnisse auffrischen?
- War es nicht seit langem Ihr Wunsch, Excel und Power Point zu lernen?
- Hatten Sie nicht vor, sich mit der Erstellung einer Website zu befassen?

Jetzt ist der richtige Zeitpunkt diese Vorhaben zu verwirklichen.

Mittlerweile werden viele Seminare, Kurse und Workshops nur für Frauen angeboten. Erfahrungen mit „reinen“ Frauenseminaren zeigen, dass es Bereiche gibt, in denen Frauen besser lernen können, wenn sie unter sich sind.

Hierzu gehören:

- Selbstdarstellung
- Eigene Person und Fähigkeiten gut verkaufen
- Lernen, sich gegen männliches Dominanzverhalten durchzusetzen

In „gemischten“ Kursen haben Sie vor allem ein realistisches Übungsfeld. Örtliche Weiterbildungsanbieter finden Sie im Anhang aufgelistet.

4.5 Praktikum

Ein Praktikum lohnt sich immer! Auch wenn es meist nicht oder nur gering bezahlt wird. Sie können hier Ihr Wissen auffrischen oder testen, ob z.B. Ihre neu erworbenen Computerkenntnisse für den beruflichen Alltag ausreichen. Ob zum Sammeln von Erfahrungen nach einer Umschulung oder auch nur als Orientierung in einem für Sie neuen Tätigkeitsfeld.

Während eines Praktikums können Sie und der Arbeitgeber testen, ob sie zusammen passen und die gegenseitigen Erwartungen erfüllen. Außerdem können Sie ohne Risiko ausprobieren, wie Ihre Familie und Ihr Haushalt ohne Sie auskommen und Ihre Organisation funktioniert.

Schon für so manche Mutter hat sich ein Praktikum gegen Ende der Elternzeit ausgezahlt, hat es doch zum Arbeitsvertrag nach Ablauf des Praktikums geführt. Genau aus diesem Grund beinhalten fast alle „Wiedereingliederungskurse“ Praktika.

5. Arbeitszeugnis

Selbstverständlich haben Zeugnisse insbesondere bei der Vorauswahl einen großen Einfluss. Schließlich ist dieses „Papier“ neben Ihrem Anschreiben oft das einzige Dokument, anhand dessen Ihre Kompetenz beurteilt werden kann. Ihr Arbeitszeugnis wird von einem zukünftigen Arbeitgeber aufmerksam gelesen und entscheidet mit darüber, ob Sie zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Im Arbeitszeugnis steht, was Sie in welcher Qualität, in welchem Zeitraum, während einer Berufstätigkeit oder eines Praktikums geleistet haben. Lassen Sie sich bei all Ihren Tätigkeiten, ob ehrenamtlich, Heimarbeit, Praktikum oder Aushilfstätigkeit ein qualifiziertes Zeugnis oder mindestens eine Arbeitsbescheinigung ausstellen!

Erfahrungen aus Wiedereinsteigerinnenkursen zeigen, dass ca. ein Drittel der Frauen kein qualifiziertes (Zwischen-) Zeugnis besitzt. Zumeist sind Frauen nach der Geburt vollauf mit der Neuorganisation ihres Lebens beschäftigt. In der anschließenden Elternzeit wird ebenfalls nicht an ein Arbeitszeugnis gedacht. Aber spätestens wenn Sie zurück in den Beruf und sich neu bewerben wollen, fällt Ih-

nen auf, dass etwas Wesentliches in Ihrer Bewerbungsmappe fehlt: ein qualifiziertes Arbeitszeugnis.

Häufig wird dann noch nach Jahren versucht, ein solches Zeugnis zu erhalten. Manchmal existiert jedoch die alte Firma gar nicht mehr oder es gibt neue Chefs und Personalverantwortliche. Dann scheitert der verspätete Versuch und so manche muss sich ohne Arbeitszeugnis bewerben.

Das sollten Sie vermeiden und rechtzeitig um ein qualifiziertes Arbeitszeugnis bitten. Am besten vier bis acht Wochen vor Ihrem endgültigen Ausscheiden. Auch wenn Sie nur in Elternzeit gehen, sollten Sie aus den o.g. Gründen zumindest ein Zwischenzeugnis verlangen. Nutzen Sie die Chance, selbst inhaltliche Vorschläge zu machen und z.B. auf besonders gute Leistungen und Projekte hinweisen. Ein schriftliches, qualifiziertes Zeugnis steht Ihnen nach § 630 BGB zu. Nehmen Sie dieses Recht unbedingt wahr!

Sie haben ein Recht auf ein Zeugnis, das Sie in Ihrer weiteren beruflichen Entwicklung nicht behindert. Deswegen hat das Gesetz dem Arbeitgeber für das Verfassen enge Grenzen gesetzt. Achten Sie sorgfältig darauf, dass Sie ein korrektes Zeugnis erhalten. Scheuen Sie sich nicht ggf. Einspruch zu erheben und auf eine Korrektur zu beharren.

In einem qualifizierten Arbeitszeugnis wird Ihre Tätigkeit sowie Ihre Leistung und Führung genau beschrieben. Die folgende Checkliste hilft Ihnen Ihr Zeugnis auf Vollständigkeit und Angemessenheit zu überprüfen.

Checkliste: Arbeitszeugnis

Formales

- Ist das Zeugnis fehlerfrei auf Firmenpapier geschrieben, versehen mit Datum nur wenige Tage nach Ihrem Ausscheiden?
- Sind alle wesentlichen Tätigkeiten aufgeführt?
- Hat Ihr (Personal-) Chef persönlich unterschrieben?

Tätigkeitsbeschreibung

- Ist die Beschreibung Ihrer Tätigkeit Ihren Aufgaben angemessen?
- Sind besonders qualifizierte Tätigkeiten entsprechend herausgestellt?
- Wird Ihre Teilnahme an (betrieblichen) Weiterbildungen benannt?
- Wird die Qualität Ihrer Arbeit ausdrücklich und positiv bewertet?

Soziales Verhalten

- Geht aus dem Zeugnis hervor, dass Sie mit Ihren Vorgesetzten, KollegInnen, und Kundschaft gut auskamen?
- Oder werden wichtige Personengruppen ausgelassen?
- Kommen doppeldeutige Aussagen vor?

Führungsbeurteilung bei für Führungskräften

- Wird Ihre Leistungs- und Führungsfähigkeit erwähnt und gewürdigt?
- Wie ist Ihr Arbeitsstil bewertet?
- Werden Ihre Erfolge uneingeschränkt oder mit Einschränkungen dargestellt?
- Was sagt Ihr Zeugnis über Ihre Fähigkeiten aus, andere Menschen zu führen und zu motivieren?
- Zeigen Sie Delegationsbereitschaft?

Auflösungsgrund

- Geht aus Ihrem Zeugnis hervor, dass Sie aus eigenem Wunsch gekündigt haben und Ihr Weggang bedauert wird?
- Dankt man Ihnen für die geleistete Arbeit und wünscht Ihnen für die berufliche Zukunft alles Gute?

Gesamteindruck

- In welchem Ton ist das Zeugnis verfasst: wohlwollend oder kühl und knapp, floskelhaft oder persönlich?
- Hat man sich genügend Mühe mit der Zeugniserstellung gegeben?

Der Zeugnisinhalt sollte Sie und Ihre Arbeit wohlwollend darstellen, d.h. der Arbeitgeber darf nichts schreiben, was Ihnen schaden könnte. Das führt manchmal dazu, dass Kritik in einer Art Geheimsprache geäußert wird. Daher ist es nützlich, einige dieser Formulierungen und ihre verschlüsselte Botschaft zu kennen, um den jeweiligen Aussagewert beurteilen zu können. Auch dazu gibt es Infos in Büchern und im Internet.

Im Folgenden werden einige Beispiele zum Leistungsnachweis aufgelistet:

Sehr gute Leistungen

- ... hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.
- ... und wir waren mit ihren/seinen Leistungen in jeder Hinsicht außerordentlich zu frieden.
- ... haben ihre/seine Leistungen in jeder Hinsicht unsere volle Anerkennung - gefunden.

Gute Leistungen

- ... hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.
- ... haben ihre/seine Leistungen unsere volle Anerkennung gefunden.
- ... waren wir mit ihren/seinen Leistungen voll und ganz zufrieden.

Befriedigende Leistungen

- ... hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.
- ... waren wir mit ihren/seinen Leistungen voll/jederzeit zufrieden.
- ... hat unseren Erwartungen in jeder Hinsicht entsprochen.

Ausreichende Leistungen

- ... hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit erledigt.
- ... und wir waren mit ihren/seinen Leistungen zufrieden.

Mangelhafte Leistungen

- ... hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt.
- ... haben ihre/seine Leistungen weitestgehend unseren Erwartungen entsprochen.

Ungenügende Leistungen

- ... hat sich bemüht, die ihr/ihm übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.
- ... hat sich bemüht, unseren Erwartungen/Anforderungen zu entsprechen.

Achten Sie genau auf die kleinen Zusatzworte!!!

IV. Der Wiedereinstieg

Der Wiedereinstieg ins Berufsleben stellt Sie vor neue Herausforderungen. In den vorherigen Kapiteln wurden bereits eine Reihe wichtiger Tipps und Möglichkeiten vorgestellt, wie Sie diese Phase gut bewältigen können.

Trotzdem wird selbst bei der vorbildlichsten Planung und Organisation so manches Unerwartete auf Sie zukommen. Das sollten Sie sich nicht zu sehr zu Herzen nehmen, sondern als (Arbeitsmarkt-) Realität akzeptieren und das Beste draus machen!

So werden nicht alle Arbeitgeber begeistert sein, wenn Sie als Wiedereinsteigerin ins Berufsleben zurückkehren wollen und das trotz des beklagten Fachkräftemangels. Denn wenn Sie nicht mehr zurückkommen kann dies bspw. zum Abbau von Arbeitsplätzen oder zur Neubesetzung genutzt werden.

Möglicherweise lösen Sie mit Ihrer Entscheidung auch bei Ihrem Partner keine große Begeisterung aus. Vor allem, wenn er sich an die Bequemlichkeit gewöhnt hat, wenn Sie sich bisher rundum um Haushalt und Kind gekümmert haben. Außerdem spukt sogar bei jüngeren Männern noch die Idee vom Familienernährer und der Frau als Familienverantwortliche im Kopf herum, was dann eine partnerschaftliche Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit erschweren kann.

Traditionsverhaftete Mütter und Schwiegermütter drohen heutzutage immer noch mit der Verwahrlosung von Kindern berufstätiger Mütter. Oder sie fragen nicht gerade ermutigend: „Wie willst du denn das alles schaffen? Muss das denn sein? Hast du nicht alles?“ Gegen solche Kommentare sollten Sie sich innerlich wappnen und sich eine selbstbewusste Antwort überlegen. So können Sie bspw. darauf hinweisen, dass Kinder berufstätiger Mütter selbstständiger und sogar besser in der Schule sind! Letztendlich zählt nicht die Dauer des Zusammenseins mit dem Kind, sondern die Qualität der gemeinsam verbrachten Zeit. Eine Stunde vorlesen und miteinander sprechen bringt mehr als ganztägiges, genervtes Nebeneinanderherlaufen und ein Fernseher als Babysitter.

Aber auch Kindergarten- und Spielplatz-Mütter reagieren oft merkwürdig. Sicher, einige werden Sie für Ihre Entscheidung bewundern, andere jedoch kritische Fragen stellen oder den Teufel an die Wand malen. Das sind oftmals gerade die Frauen, die sich selbst (noch) nicht trauen, diesen Schritt zurück in den Beruf zu machen.

Wenn Sie eher zur Gruppe der harmoniebedürftigen Frauen gehören, wenn Sie Auseinandersetzungen lieber aus dem Weg gehen, sollten Sie sich Unterstützung holen:

- Suchen Sie Kontakt zu ebenfalls berufstätigen Müttern
- Nutzen Sie dabei auch das Internet
- Besuchen Sie Seminare für Wiedereinsteigerinnen
- Besorgen Sie sich einen Ratgeber zur selbstbewussten Gesprächsführung

Lassen Sie sich nicht verunsichern. Neid tarnt sich oft als Besorgnis. Sie können Neid getrost als eine Form der Anerkennung verbuchen. Schließlich ist man nur neidisch auf das, was man selbst nicht hat und schafft.

Lernen Sie als erstes zu Ihrer Berufsrückkehr zu stehen. Entwickeln Sie Strategien, sich von anderen Sichtweisen abzugrenzen, jedoch ohne sich zu rechtfertigen. Schließlich haben Sie das Recht, Ihr Leben so zu gestalten wie Sie es wollen!

Zweitens: Sie brauchen kein „Superweib“ zu sein, um sich und andere mit der Zeit davon zu überzeugen, dass Sie den Wiedereinstieg schaffen können und schaffen werden! Verzichten Sie dabei auf Perfektionismus, schlechtes Gewissen und setzen Sie Prioritäten. Regelmäßige Erholungspausen für Sie sind wichtiger als stets streifenfrei geputzte Fenster! Vor allem machen sie mehr gute Laune und fördern damit ein positives Familienklima.

1. Mentale Vorbereitung

Für den erfolgreichen Wiedereinstieg benötigen Sie vor allem ein klares „Ja“. Grundsatzfragen und Zweifel sollten Sie insbesondere am Anfang Ihres Wiedereinstiegs beiseite schieben und sich stattdessen pragmatisch auf das was anliegt konzentrieren. Es ist keine Katastrophe, sondern ganz normal, wenn nicht alles gleich rund läuft. Das gilt auch mit Blick auf alle Väter in Elternzeit! Es gibt keine Patentrezepte. Probieren Sie unterschiedliche Lösungen aus, bis es für Sie stimmt. Vor allem vertrauen Sie Ihrem Bauchgefühl mehr als Ihren inneren Antriebern und Besserwissern.

Wenn Sie Ihren Wiedereinstieg hinausschieben, mag das auf den ersten Blick entspannter und stressfreier sein. Doch hat ein solches Aufschieben schwerwiegende Folgen für Ihren weiteren Berufs- und Lebensweg, die Sie genau bedenken sollten: Je länger die Familienzeit, desto schwerer der Wiedereinstieg und je größer die Gefahr, auf Dauer weniger zu verdienen und geringere Rentenansprüche aufzubauen.

Auch wenn Ihnen Familie und Partner dazu raten, sich den Stress von Beruf und Familie doch nicht anzutun, die Suppe auslöffeln müssen Sie am Ende allein. Die Kinder werden irgendwann das Haus verlassen, Ihre Ehe wird vielleicht geschieden und der Arbeitsmarkt immer anspruchsvoller. Was machen Sie dann? Dann ist aus der angeblichen Wahlfreiheit ganz schnell eine Sackgasse geworden, aus der Sie so leicht nicht mehr herauskommen.

1.1 Besinnen Sie sich auf Ihre Stärken

Frauen übersehen leicht, was sie alles können. Wenn Sie gefragt würden, was Sie alles können und Ihre Stärken aufzählen sollten, werden Sie wahrscheinlich antworten: „Ach, eigentlich nichts besonders...“

Diese Antwort geben 95 % aller Frauen in den Berufsrückkehrerinnen-Seminaren.

Selbst wenn Frauen in ihrem Beruf einmal sehr erfolgreich waren, befürchten sie nach der Familienpause nicht mehr den beruflichen Anforderungen gerecht werden zu können. Je länger Mütter aus dem Beruf sind, desto geringer beurteilen sie ihre eigenen Fähigkeiten.

1.2 Erstellen Sie Ihr persönliches Kompetenzprofil

Spätestens jetzt ist es an der Zeit, dass Sie sich über Ihre Stärken und Fähigkeiten klar werden. Machen Sie sich selbst klar, was Sie alles tagtäglich bewerkstelligen. In Ihrer Familienphase arbeiten Sie gleichzeitig als Haushaltsmanagerin, Terminkoordinatorin, Erzieherin, Gastgeberin, Beraterin und Gesprächstherapeutin. Sie sind geübt darin, vielfältige Aufgaben zu erledigen und dabei Nerven und Überblick zu behalten: Während des Bügelns beaufsichtigen Sie gleichzeitig die Kinder, planen parallel im Hinterkopf den nächsten Kindergeburtstag, haben den Kochtopf auf dem Küchenherd im Blick und schaffen es zusätzlich den Heizungsmoniteur zu beaufsichtigen. Familienarbeit ist durchaus mit den physischen und psychischen Anforderungen im Beruf vergleichbar.

Wenn Sie Ihre tagtägliche Familienarbeit in die Sprache der Berufswelt übersetzen, verfügen Sie über zahlreiche Schlüsselqualifikationen, die Führungskräfte in Seminaren erst mühsam erwerben müssen.

Zu den in der Familienphase erworbenen Schlüsselqualifikationen gehören z.B.:

- Organisationstalent
- Flexibilität
- Belastbarkeit

- Konfliktmanagement
- Verhandlungsführung
- Verantwortungsbereitschaft
- Soziale Kompetenz

Schreiben Sie all Ihre Fähigkeiten unbedingt auf und vor allem, weisen Sie im Gespräch mit Personalverantwortlichen ganz selbstbewusst darauf hin.

2. Zeitpunkt

Die folgende Checkliste hilft Ihnen den richtigen Zeitpunkt für Ihren Wiedereinstieg zu finden, sofern Sie sich terminlich nicht schon vorher festgelegt haben.

Checkliste Wiedereinstieg

- Sind Sie gesund und haben sich nach der Geburt gut erholt?
- Wie geht es Ihrem Kind und was können Sie ihm zumuten?
- Wie lange wollen Sie Ihr Kind stillen?
- Sind Sie innerlich bereit Ihr Kind von anderen betreuen zu lassen?
- Ab wann können Sie auf eine verlässliche Kinderbetreuung zugreifen?
- Wie viel Eingewöhnungszeit müssen Sie ein planen?
- Wie wollen Sie die Betreuung im Not- oder Krankheitsfall regeln?
- Haben Sie Ihre Wünsche und Pläne mit dem Vater abgestimmt?
- Sind die Aufgaben und Zuständigkeiten unter Ihnen klar verteilt?

3. Rückkehr zur bisherigen ArbeitgeberIn

Haben Sie von vorn herein mit Ihrem bisherigen Arbeitgeber eine Vereinbarung über Ihre Rückkehr getroffen, sollten Sie dennoch ca. drei Monate vor Ihrem Wiedereinstieg noch einmal bestätigen, dass Sie wie vereinbart wiederkommen. Dann besteht für alle Planungssicherheit und beide Seiten können sich langsam wieder aufeinander einstellen.

Auch wenn Sie noch keine konkreten Absprachen über Ihren künftigen Arbeitsplatz, den Arbeitsumfang und Ihre bevorzugten Arbeitszeiten getroffen haben, sollten Sie dies spätestens jetzt tun. Informieren Sie sich vorab über aktuell freie

Stellen im Betrieb, die Ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen. Dann können Sie konkrete Vorschläge machen.

Machen Sie nicht den Fehler zu erwarten, dass sich ab sofort alles und alle nach Ihren Wünschen und familiären Verpflichtungen richten! Zeigen Sie sich flexibel und an Lösungen interessiert, die alle Seiten zufriedenstellen. Letztendlich müssen Sie eine Balance zwischen Ihren und den betrieblichen Interessen bewerkstelligen. Und auch Ihre KollegInnen sollten Sie nicht überstrapazieren!

Wenn Sie arbeiten, dann arbeiten Sie!

Wichtig ist gerade in der ersten Zeit, dass Sie sich voll auf Ihre Arbeit konzentrieren. Denn wenn Sie gleichzeitig an Einkaufslisten und Haushalt denken, werden Sie schnell Fehler machen. Wenn das öfter passiert, wird man nicht mit Ihrer Arbeit zufrieden sein und Ihr berufliches Fortkommen ist gefährdet.

Hatten Sie vor der Geburt eine Vollzeitstelle und möchten Sie auf diese zurückkehren, gibt es keine Probleme. Sollten Sie jedoch Ihre Arbeitszeit verringern wollen, haben Sie – ebenso wie der Vater des Kindes - einen **Rechtsanspruch auf Teilzeit**. Voraussetzungen sind, dass ihr Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht und ihr Betrieb mehr als 15 Beschäftigte hat.

Sie müssen ihren Wunsch nach Teilzeitarbeit spätestens 3 Monate vorher bei ihrer ArbeitgeberIn anmelden. Über die konkrete Gestaltung der Teilzeitarbeit müssen Sie sich einigen. Abgelehnt werden kann der Antrag auf Teilzeitarbeit nur, wenn dem gravierende betriebliche Gründe entgegen stehen. Solche Gründe können z.B. fehlende Räume, unverhältnismäßige Mehrkosten und das Fehlen eines geeigneten Ersatzes sein. Im Streitfall muss die ArbeitgeberIn dies vor dem Arbeitsgericht überzeugend nachweisen.

Wenn Sie Ihre Teilzeit im Änderungsvertrag zeitlich befristen, erhalten Sie Ihren Anspruch auf eine Vollzeitstelle. Das sollten Sie in diesen Zeiten nicht aufs Spiel setzen. (Mehr Informationen finden Sie im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge im Anhang).

4. Neue ArbeitgeberIn

Können oder wollen Sie nicht zu Ihrer alten ArbeitgeberIn zurückkehren, sollten Sie sich beizeiten auf dem Arbeitsmarkt umsehen und orientieren. Stellenangebote finden Sie vor allem in den Wochenendausgaben der Tageszeitungen, bei der Arbeitsagentur und im Internet. Vorab sollten Sie folgendes für sich klären:

Was könnte Sie Neues interessieren? Was passt zu Ihrer Qualifikation? Was ist von Arbeitszeiten und Entfernung machbar? Welche Stellen werden angeboten und kämen für Sie in Frage bzw. in die zweite Wahl, wenn Sie nicht auf Anhieb Ihren Traumjob finden. Hauptsache ist, Sie finden den Wiedereinstieg ins Berufsleben und können sich von dort aus weiterentwickeln. Abwarten und zu Hause bleiben fördert nur Ihren Frust und schadet Ihrem Selbstbewusstsein!

Nutzen Sie ebenfalls Ihr privates Netzwerk. Erzählen Sie überall, dass Sie einen Job suchen, dass Sie qualifiziert und hoch motiviert sind. Sammeln Sie Visitenkarten mit Namen und Telefonnummern von Leuten, die Ihnen nützlich sein können. Lassen Sie sich eigene Visitenkarten drucken. Im Internet finden Sie preiswerte Angebote mit fertig gestalteten Vorlagen, in die Sie nur noch Ihre Daten einfügen müssen. Aber Achtung! Das Endergebnis sollte sachlich und professionell aussehen und nicht wie eine romantische Einladung zum Frühlingsfest.

„Fit für den Wiedereinstieg“ oder „Bewerbungsstrategien für Frauen“, solche oder ähnliche Seminare werden von der Agentur für Arbeit (kostenlos), der Volkshochschule oder anderen Bildungsträgern angeboten. Die „Kontaktstellen Frau und Beruf“ bieten darüber hinaus individuelle Beratungen und unterstützen Sie ebenfalls, wenn Sie mit dem Gedanken spielen sich selbstständig zu machen.

Im Internet finden Sie insbesondere über das bundesweite Portal „Perspektive Wiedereinstieg“ (siehe Anhang) weitere nützliche Informationen und Tipps.

5. Überlebensstrategien im Notfall

5.1 Kinderbetreuung

Egal, wo Sie Ihr Kind betreuen lassen, Sie sollten einen Plan für den Notfall haben.

Checkliste: Notfall

- Wie sind Sie, Ihr Partner oder eine andere Bezugspersonen telefonisch erreichbar?
- Bewährte Methoden zur Beruhigung Ihres Kindes.
- Schriftliche Vollmacht für Vertrauenspersonen, die Ihr Kind notfalls abholen dürfen.
- Telefonnummer von Kinder- und HausärztIn hinterlegen.
- Ebenso Infos über bestehende Krankheiten, Allergien und einzunehmende Medikamente.

Auch wenn Sie es vielleicht nie in Anspruch nehmen müssen, wird es Sie außerordentlich beruhigen, wenn Sie einen Plan B in der Schublade haben; z.B. für den Fall, dass Sie einen wichtigen Arbeitstermin haben und Ihr Kind am Morgen mit rotem Flecken und Fieber aufwacht. Wenn Sie dann wissen, wer bereit ist auf Zuruf einzuspringen, sind Sie gerettet!

5.2 Zeit- und Stressmanagement

Als berufstätige Mutter können Sie Stress gar nicht vermeiden. Zeitmangel und Stress sind wie siamesische Zwillinge. Aber es gibt Möglichkeiten beides besser unter Kontrolle zu bekommen.

Erstellen Sie dazu Ihre ganz persönliche Prioritätenliste. Das erscheint Ihnen vielleicht zu zeitaufwändig, aber diese Investition lohnt sich. Hinterfragen Sie dabei auch Ihre Ansprüche selbstkritisch und realistisch.

- Was muss unbedingt sein, was kann warten?
- Welche Aufgaben könnte ich auch abgeben und an wen?
- In welchen Bereichen und Situationen überlaste ich mich?
- Wie kann ich mir das Leben leichter machen?

Beachten Sie auch die folgenden Tipps zum Zeitmanagement:

Checkliste: Regeln gegen den Zeitstress

- Planen Sie Ihren Tag realistisch.
- Nehmen Sie sich nicht zu viel vor und setzen Sie Prioritäten.
- Planen Sie Zeitverzögerungen und Unvorhergesehenes ein.
- Nehmen Sie sich auch etwas Schönes vor.
- Beachten Sie Ihre natürliche Leistungskurve.
- Vergessen Sie nicht Pausen zu machen.
- Lernen Sie „nein“ zu sagen, bevor Ihnen alles zu viel wird!

Nach all den vielen Informationen, Tipps und eigenen Überlegungen kann es jetzt nur noch klappen mit Ihrem beruflichen Wiedereinstieg. Sie sind gut gerüstet und werden es schaffen! Natürlich nicht alles auf einmal und auch nicht immer perfekt. Das ist auch gar nicht nötig und macht nur unnötigen Stress. Nehmen Sie stattdessen die unvermeidbaren kleinen und großen Katastrophen sportlich.

V. Familienfreundliche Angebote für Beschäftigte und StudentInnen der Hochschule Pforzheim



Der Hochschule Pforzheim wurde im März 2012 das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ erteilt.

Es ist angestrebt, dass bereits vorhandene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf kontinuierlich ausgebaut und weiterentwickelt werden. Schwerpunkte liegen dabei auf einer durchgängigen und umfassenden Beratung, Information und Unterstützung der Hochschulangehörigen und der Studentinnen und Studenten.

Studierende Eltern können ihr Studium bereits durch die Regelungen der Studien- und Prüfungsordnung zu Elternzeit, Urlaubs- und Praxissemester angepasst an ihre jeweilige Situation planen und gestalten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden in der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der Möglichkeit zur Telearbeit Rahmenbedingungen vor, die eine Vereinbarkeit mit der persönlichen familiären Situation unterstützen sollen.

In Kooperation mit dem „Kinderhaus Wurmbergerstraße“ stehen Studierenden und Mitarbeitenden insgesamt 13 Betreuungsplätze für 0 – 6 jährige zur Verfügung.

Information und Beratung für Studierende und Hochschulangehörige bzw. Bewerberinnen/ Bewerber erhalten Sie bei:

Familienfreundliche Angebote für Beschäftigte und StudentInnen

www.hs-pforzheim.de

Projekt „familiengerechte Hochschule“

Birgitta Lemmer-Melber

Fon: 07231 - 28 65 07

Mail: birgitta.lemmer-melber@hs-pforzheim.de

studicenter

Tiefenbronner Straße 65

75175 Pforzheim

Fon: 07231 - 28 69 40

Mail: studicenter@hs-pforzheim.de

Personalabteilung

Nadine Krafft

Fon: 07231 - 28 65 06

Mail: Nadine.krafft@hs-pforzheim.de

Gleichstellungsbeauftragte

Gabriele Naderer

Fon: 07231 - 28 62 90

Mail: gabriele.naderer@hs-pforzheim.de

Nützliche Adressen und Links

Schwangerschaft - Mutterschutz

Regierungspräsidium Karlsruhe

Fachgruppe Mutterschutz, Referat 54.4

Markgrafenstraße 46

76247 Karlsruhe

Tel.: 0721 - 926 45 34

Fax: 0721 - 933 4 02 50

Mail: mutterschutz@rpk.bwl.de

www.rp-karlsruhe.de > Abteilungen > Abteilung 5 > Referat 54.4

Finanzielle Hilfen

Kindergeld

Anträge und Beratung

Familienkasse Nagold der Bundesagentur für Arbeit

Bahnhofstraße 37

72202 Nagold

Fon: 01801 - 54 63 37 (Servicenummer)

Mail: Familienkasse-Nagold@arbeitsagentur.de

Elterngeldrechner

www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner

Eltern- und Landeserziehungsgeld

Anträge und Beratung

Stadt Pforzheim

Jugend- und Sozialamt

Wirtschaftliche Jugendhilfe

Östliche 2-4

75175 Pforzheim

Fon: 07231 - 39 24 24

Fax: 07213 - 39 25 40

Mail: jsa@stadt-pforzheim.de

www.stadt-pforzheim.de > Bürgerservice

L-Bank, Bereich Familienförderung

Eltern- und Landeserziehungsgeld

Schlossplatz 10

76131 Karlsruhe

Fon: 0800 - 6 64 54 71

Mail: familienfoerderung@l-bank.de

www.l-bank.de

Servicezeiten: Mo bis Fr 8.30 - 16.00 Uhr

Kostenlos aus deutschem Festnetz oder mit deutschem Mobilfunknetz und -
provider

Hilfe bei der Antragstellung

FIZ –Familieninformationszentrum

Östliche Karl-Friedrich-Straße 9

75175 Pforzheim

Fon: 07231 - 39 39 00

Mail: fiz@familie-pforzheim.de

Servicezeiten:

Di, Do, Fr 15 - 18.30 Uhr, Mi 9 - 12.30 Uhr, Sa 10 - 12.30 Uhr

www.familie-pforzheim.de

Zuschuss zur Kinderbetreuung und Unterhaltsvorschuss

Der Zuschuss zur Kinderbetreuung ist vom Einkommen und der Zahl der betreuten Kinder abhängig. Unterhaltsvorschuss bekommen Alleinerziehende vom Jugendamt maximal 72 Monate vorgestreckt, wenn der Kindsvater nicht regelmäßig Unterhalt zahlt oder zahlen kann. Maximal bis zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes und zurzeit je nach Alter zwischen 133 – 180 € im Monat.

Stadt Pforzheim

Jugend- und Sozialamt

Abteilung: Wirtschaftliche Jugendhilfe

Altes Rathaus

Östliche 2-4

75175 Pforzheim

Fon: 07231 - 39 24 24

Mail: jsa@stadt-pforzheim.de

www.pforzheim.de > Zuschuss Kinderbetreuung oder Unterhaltsvorschuss

www.familien-wegweiser.de > Unterhaltsvorschuss

Kinderbetreuung

Anfragen können zentral an die Stadt Pforzheim oder direkt an die einzelnen Träger und Kinderbetreuungseinrichtungen gerichtet werden.

Stadt Pforzheim

Amt für Bildung und Sport

Marktplatz 1

75175 Pforzheim

Fon: 07231 - 39 16 59

Mail: abs@stadt-pforzheim.de

www.pforzheim.de > Kultur & Bildung

Evangelische Kirchenverwaltung

Pestalozzistraße 2

75172 Pforzheim

Fon: 07231 - 37 87 34

Mail: post@evkirche-pf.de

www.evkirche-pf.de > Einrichtungen

Caritas Pforzheim

Geschäftsführung und Verwaltung

Blumenhof 6

75175 Pforzheim

Fon: 07231 - 12 80

Mail: info@caritas-pforzheim.de

Verrechnungsstelle für kath. Kirchengemeinden/ Gesamtkirchengemeinde Pforzheim

Erbprinzenstraße 34

75175 Pforzheim

Fon: 07231 - 38 92 14

Mail: info@vst-pforzheim.de

www.dekanat-pforzheim.de > Einrichtungen > Verrechnungsstelle

Kinderhaus Gustav-Rau-Straße

Fon: 07231 - 12 88 00

Kinderhaus Wurmberger Straße

Fon: 07231 - 1 281 70

Kinderbetreuung von 9 Wochen bis zum Schuleintritt

www.caritasverband-pforzheim.de

Kindertageseinrichtung

«Schatzsuche im Volksbankhaus»

Westliche Karl-Friedrich-Straße 53

75172 Pforzheim

Fon: 07231 - 443 21 98

Mail: kita-schatztruhe@diakonie-pf.de

www.diakonie-pforzheim.de > Arbeitsgebiete > Kinder
Kinderbetreuung von 0 - 3 Jahren

Betriebsnahe Kindertagesstätte der Stadtwerke Pforzheim

Sandweg 22

75179 Pforzheim

Fon: 07231 - 12 80

Regionaler Wegweiser für Kinderbetreuung

www.familien-wegweiser-regional.de > Kinderbetreuung

Pforzheimer Familienratgeber Pfiff

Kinderbetreuungsangebote in Pforzheim

www.familie-pforzheim.de > Familien-Ratgeber > Erziehung und Bildung

Au-pair-Vermittlung

Au-pair-Agentur "Chance"

Am Schlossgatter 5

75172 Pforzheim

Fon: 07231 - 29 04 70

Mail: info@au-pair-agentur-chance.de

www.au-pair-agentur-chance.de

Caritas/In VIA

Heidelberg

Turnerstraße 38

69126 Heidelberg

Fon: 06221 - 3 30 30

Mail: caritas@caritas-heidelberg.de

www.aupair-invia.caritas.de

Karlsruhe

Sophienstraße 33

76133 Karlsruhe

Fon: 0721 - 9 12 43 21 oder 9 12 43 23

Mail: invia.karlsruhe@caritas-karlsruhe.de

www.invia-karlsruhe.de

Servicezeiten: Mo bis Mi 10 - 14 Uhr, Do 14 - 17 Uhr

**Verein für internationale Jugendarbeit
Landesverein Baden-Württemberg e.V.**

Morsestraße 10

70182 Stuttgart

Fon: 0711 - 23 94 133

Mail: info@vij-stuttgart.de

www.vij-stuttgart.de > Einrichtungen > Au-Pair Beratung

Au-pair Beratung, Vermittlung, Begleitung

Au-pair-Agentur „worldwide“

Lückenweg 18

64743 Beerfelden

Fon: 06068 - 91 21 68

Mail: Info@aupair-worldwide.de

Servicezeiten: Mo bis Fr. 9 - 12 Uhr und 14 - 18 Uhr

www.aupair-worldwide.de

Arbeitsagentur Pforzheim

Luisenstraße 32

75172 Pforzheim

Fon: 07231 - 30 55 05

www.arbeitsagentur.de > Au-pair Vermittlung

Infomaterialien, keine Vermittlung

www.au-pair-agenturen.de

www.au-pair-box.com

Tagespflege

Vermittlung für Pforzheim

Deutscher Kinderschutzbund (DKSB) Pforzheim Enzkreis
Ostendstraße 12/II
75175 Pforzheim
Fon: 07231 - 5 89 89 84
Mail: tagespflege@dksb-pforzheim.de
www.dksb-pforzheim.de > unser Angebot > Tagespflege

Vermittlung für Enzkreis

Tagesmütter Enztal e.V.
Bahnhofstraße 118
75417 Mühlacker
Fon: 07041- 8 18 47 11
Mail: info@tagesmuetter-enztal.de
www.tagesmuetter-enztal.de
Servicezeiten: Mo bis Do 8.30 - 11.30 Uhr

Schulkindbetreuung

Die Schulkindbetreuung wird in Pforzheim von freien Trägern organisiert und durchgeführt. Auflistung unter www.pforzheim.de > Schulkindbetreuung

Volkshochschule Pforzheim Enzkreis GmbH

Zerrennerstraße 29
75172 Pforzheim
Fon: 07231 - 3 80 00
Mail: info@vhs-pforzheim.de
www.vhs-pforzheim.de/schulkindbetreuung
Horte: Dillweißensteinschule, Grundschule Huchenfeld, Nordstadtschule, Südstadtschule, Waldschule Büchenbronn

Caritas Verband Pforzheim e.V.

Blumenhof 6
75175 Pforzheim
Fon: 07231 - 12 80
Mail: info@caritas-pforzheim.de
www.caritasverband-pforzheim.de
Horte: Haidachschule und Weiherbergschule

Diakonisches Werk Pforzheim Stadt

Pestalozzistraße 2

75172 Pforzheim

Fon: 01522 - 86 85 479

Mail: hort-sonnenhof@diakonie-pf.de

www.diakonie-pforzheim.de

Hort: Sonnenhofschule

Lebenshilfe Pforzheim-Enzkreis e.V.

Gablonzer Straße 6

75181 Pforzheim

Fon: 07231 - 6 09 50

Mail: info@lebenshilfe-pforzheim.de

www.lebenshilfe-pforzheim.de

Horte: Arlingerschule, Maihaldenschule

AWO Soziale Dienste**Nordschwarzwald gGmbH**

Ispringer Straße 1

75179 Pforzheim

Fon: 07231 -/ 39 40 45

Mail: hort@awo-nordschwarzwald.de

www.awo-nordschwarzwald.de

Hort: Buckenbergerschule

Babysitter**Caritasverband e.V. Pforzheim****Babysitterbörse**

Gustav-Rau-Straße 6

75173 Pforzheim

Fon: 07231 - 12 88 20

<http://kinderhaus.caritas-pforzheim.de>

Wiedereinstieg

Infoveranstaltungen und Einzelberatung von WiedereinsteigerInnen

Bundesagentur für Arbeit

Luisenstraße 32

75172 Pforzheim

Fon: 07231 - 30 40 oder 01801-555111

Mail: Zentrale@arbeitsagentur.de

www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen und Bürger > Arbeit und Beruf > Berufsrückkehr

Individuelle Beratung

FABÈ

Beratungszentrum Frau und Beruf

Q-PRINTS&SERVICE gGmbH

Simmlerstraße 10

75172 Pforzheim

Fon: 07213 - 56 60 35 04

Mail: schneider@q-printsandservice.de

www.q-printsandservice.de > Projekte

Kontaktstelle Frau und Beruf

Karlsruhe, Wirtschaftsstiftung Südwest

Zähringer Straße 65a

76133 Karlsruhe

Fon: 0721 - 1 33 73 30

Mail: info@wirtschaftsstiftung.de

www.frauundberuf-karlsruhe.de

Kontaktstelle Frau und Beruf

Stuttgart, BeFF - Berufliche Förderung von Frauen e.V.

Lange Straße 51

70174 Stuttgart

Fon: 0711 - 2 63 45 70

Mail: info@beff-frauundberuf.de

www.beff-frauundberuf.de

Informationen und Beratungsstellen zur Berufsrückkehr

www.perspektive-wiedereinstieg.de

Mini-Job und Zeitarbeit

Mini-Job-Zentrale

Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See
45115 Essen
Service-Center
Fon: 01801 - 20 05 04 oder 0355 - 2 90 27 07 99
Mail: minijob@minijob-zentrale.de
www.minijob-zentrale.de
Servicezeiten: Mo bis Fr 7 - 19 Uhr

Portal für Zeitarbeit mit Infos und Jobangeboten

www.derzeitarbeits-check.de

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)

Universitätsstraße 2-3a
10117 Berlin
Fon: 030 - 20 60 98-0
Mail: info@personaldienstleister.de
www.personaldienstleister.de

Weiterbildung

Volkshochschule Pforzheim Enzkreis GmbH

Zerrennerstraße 29
75172 Pforzheim
Fon: 07231 - 3 80 00
Mail: info@vhs-pforzheim.de
www.vhs-pforzheim.de

Industrie- und Handelskammer Nordschwarzwald

Service-Center
Dr.-Brandenburg-Straße 6
75173 Pforzheim
Fon: 07231 - 20 10
Mail: service@pforzheim.ihk.de
www.nordschwarzwald.ihk24.de

Regionalbüro für berufliche Fortbildung

Dr.-Brandenburg-Straße 6
75173 Pforzheim
Fon: 07231 - 20 11 70
Mail: traub@pforzheim.ihk.de
www.fortbildung-bw.de

Handwerkskammer Karlsruhe

Bildungsakademie
Hertzstraße 177
76187 Karlsruhe
Fon: 0721 - 16 00 400
Mail: bildungsakademie@hwk-karlsruhe.de
www.hwk-karlsruhe.de/weiterbildung

Hochschule Pforzheim

Familienfreundliche Angebote für Beschäftigte und StudentInnen

www.hs-pforzheim.de

Projekt „familiengerechte Hochschule“

Birgitta Lemmer-Melber
Fon: 07231 - 28 65 07
Mail: birgitta.lemmer-melber@hs-pforzheim.de

studicenter

Tiefenbronner Straße 65
75175 Pforzheim
Fon: 07231 - 28 69 40
Mail: studicenter@hs-pforzheim.de

Personalabteilung

Nadine Krafft
Fon: 07231 - 28 65 06
Mail: Nadine.krafft@hs-pforzheim.de

Gleichstellungsbeauftragte

Gabriele Naderer
Fon: 07231 - 28 62 90
Mail: gabriele.naderer@hs-pforzheim.de

Unterstützung und Kontakt

Familienzentrum Au

Calwerstraße 4 - 6

75175 Pforzheim

Fon: 07231 - 41 44 06

Mail: info@familienzentrum-au.de

www.familienzentrum-au.de

Familienzentrum Nord

Sachsenstraße 30

75177 Pforzheim

Fon: 07231 - 7 78 96 08

Mail: info@psm-familienzentrum.de

www.psm-familienzentrum.de

Familienzentrum Ost

Arbeiterwohlfahrt

Zeppelinstraße 16

75175 Pforzheim

Fon: 07231 - 1 54 56 00

Mail: awo.fzost-silberborth@t-online.de

www.awo-nordschwarzwald.de

Familienzentrum West

LukasZentrum

Maximilianstraße 38

75172 Pforzheim

Fon: 07231 - 4 13 79 19

Mail: thomas.lutz@diakonie-pf.de

www.lukas-zentrum.de

Bürgerhaus Buckenberg-Haidach

Mehrgenerationenhaus

Marienburgerstraße 18

75181 Pforzheim

Fon: 07231 - 6 78 00

Mail: buengerhaus@s-direkt.net

www.buengerhaus.net

Bernhardushaus - Innenstadt

Mehrgenerationenhaus

Caritas Pforzheim

Barfüssergasse 12

75172 Pforzheim

Fon: 07231 - 12 86 66

Mail: christa.rexroth@caritas-pforzheim.de

www.caritas-pforzheim.de

Ehrenamtliches Engagement

Beratung und Vermittlung

FRAG

Freiwilligen Agentur Pforzheim-Enzkreis

Hohenzollernstraße 34

75177 Pforzheim

Fon: 07231 - 38 00 16

Mail: frag@vhs-pforzheim.de

www.vhs-pforzheim.de/freiwilligen-agentur

Servicezeiten: Mo bis Fr 9 - 13 Uhr und nach Vereinbarung

Selbstständigkeit

Information, Beratung und Seminare

Bundesweite Gründerinnenagentur (bga)

Haus der Wirtschaft

Willi-Bleicher-Straße 19

70174 Stuttgart

Fon: 0711 - 1 23 25 32

Mail: bga@gruenderinnenagentur.de

www.existenzgruenderinnen.de

FCC Karrierefabrik

Hohenzollernstraße 90

75177 Pforzheim

Fon: 07231 - 42 60 61

Mobil: 0170 - 3 18 87 32

Mail: mail@fcc-karrierefabrik.de

www.fcc-karrierefabrik.de

Kontaktstelle Frau und Beruf

Karlsruhe, Wirtschaftsstiftung Südwest

Zähringer Straße 65a

76133 Karlsruhe

Fon: 0721 - 1 33 73 30

Mail: info@wirtschaftsstiftung.de

www.frauundberuf-karlsruhe.de

Kontaktstelle Frau und Beruf

Stuttgart, BeFF - Berufliche Förderung von Frauen e.V.

Lange Straße 51

70174 Stuttgart

Fon: 0711 - 2 63 45 70

Mail: info@beff-frauundberuf.de

www.beff-frauundberuf.de

Industrie- und Handelskammer Nordschwarzwald

Service-Center

Dr.-Brandenburg-Straße 6

75173 Pforzheim

Fon: 07231 - 20 10

Mail: service@pforzheim.ihk.de

www.nordschwarzwald.ihk24.de

Kreishandwerkerschaft Pforzheim-Enzkreis

Heilbronner Straße 17

75179 Pforzheim

Fon: 07231 - 31 31 40

Mail: info@kh-pforzheim.de

www.kh-pforzheim.de

Stadt Pforzheim**WSP - Eigenbetrieb Wirtschaft und Stadtmarketing Pforzheim**

Marktplatz 4

75175 Pforzheim

Fon: 07231 - 39 18 57

Mail: info@ws-pforzheim.dewww.ws-pforzheim.de**Bundesagentur für Arbeit**

Luisenstraße 32

75172 Pforzheim

Fon: 07231 - 30 40 oder 01801-55 51 11

Mail: Zentrale@arbeitsagentur.dewww.arbeitsagentur.de

| |
|---|
| Interessenverbände und Erfahrungsaustausch |
|---|

Verband alleinerziehender Mütter und Väter

Ortsverein Karlsruhe

Baumeisterstraße 56

76137 Karlsruhe (Luise-Riegger-Haus)

Fon: 0721 - 35 90 52

Mail: VAMV-Karlsruhe@web.dewww.vamv-bw.de

Servicezeiten: Di 10 - 13 Uhr

Verband berufstätiger Mütter e. V. (VBM)

Bundesgeschäftsstelle

Postfach 10 38 45

50478 Köln

Fon: 01803 - 22 18 26

Mail: kontakt@vbm-online.de

Regionalstellen in Karlsruhe und Stuttgart

Internetplattform für Väter und Männer, die Familie und Beruf besser vereinbaren wollen, incl. Online-Beratungwww.vaeter.de

Väter

www.vaeter-und-karriere.de

www.vaeter.de

www.vaeterzeit.de

www.vaeter-in-balance.de

www.vaeterbildung.de

Bundesforum Männer

Lobby für Männer in Deutschland

www.bundesforum-maenner.de

Kooperation von bundesweit aktiven Organisationen der Männer-, Väter- und Jungenarbeit sowie einschlägiger Forschungsinstitutionen.

Zeitschrift für berufstätige Mütter und Väter

www.lob-magazin.de

www.eltern.de

incl. fit fürs Bewerbungsgespräch?

Gesetze

Mutterschutzgesetz

www.bmfsfj.de > **Mutterschutzgesetz**

Elterngeld und Elternzeit

www.bmfsfj.de > **Elternzeit**

Teilzeitarbeit

www.bmas.de > **Service** > **Gesetze**

www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de > **Gesetze**

Kinderkrankengeld

<http://de.wikipedia.org/wiki/Kinderkrankengeld>

Publikationen Familienministerium

Viele Gesetze und Publikationen sind im Internet veröffentlicht und zum Teil auch in gedruckter Form kostenlos erhältlich.

www.bmfsfj.de > Publikationen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ),
Alexanderstraße 3
11018 Berlin
Fon: 0180-190-7050,
Mail: poststelle@bmfsfj.bund.de

Infobroschüren

Der Mini-Job - Da ist mehr für Sie drin!

Infos zur 400 € - Beschäftigung

Stadt Pforzheim, Leitstelle zur Gleichstellung von Frauen und Männern, 2011

www.pforzheim.de > Mini Job Broschüre

Frau und Beruf

von Arbeitssuche bis Zukunft

Stadt Pforzheim, Leitstelle zur Gleichstellung von Frauen und Männern, 2008

www.pforzheim.de > Gleichstellung Informationsbroschüren > Ausbildung und Arbeit

Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg

Online-Broschüre des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz und der Arbeitsagentur Regionaldirektion

Rheinland-Pfalz - Saarland,

www.frauennetz-aktiv.de/dokumente/planw_brosch.pdf

Buchtipps zum Weiterlesen

Wiedereinstieg in den Beruf.

Berufsbilder und Stellensuche, Bewerbung und Vorstellungsgespräch, Weiterbildung und staatliche Förderung: Berufsbilder ... Weiterbildung und staatliche Förderung

Svenja Hofert, Uta Nommensen, 2010

Das Väter-Buch

Vaterschaft und Beruf unter einen Hut bringen

Bernd Neumann, Volker Baisch, 2008

Der werdende Vater - Anleitung zur perfekten Vaterschaft

Anregung einer Hebamme sowie Tipps von Vätern und Müttern

Jens Oenicke, 2010

Das Baby

Inbetriebnahme, Wartung und Instandhaltung

Louis Borgenicht u.a., 2004

Mann und Vater sein

Jesper Juul, 2011

Mehr Lesetipps für Väter

www.vaeterbildung.de > Veröffentlichungen

Karrieremütter

Vom Glück, Kind und Job zu vereinen

Regine Schneider, 2008

Berufung finden und leben

Lebensplanung für Frauen

Birgit Schilling, 2011

Ich könnte alles tun, wenn ich nur wüsste, was ich will

Barbara Sher, Barbara Smith, 2011

Ab 40 reif für den Traumjob!

Selbstbewusstseins-Training für Frauen, die es noch mal wissen wollen

Anja Kolberg, 2008

Management Mama

Wie Sie Familie und Beruf erfolgreich unter einen Hut bekommen

Ramona Jakob, 2008

Working Mum oder Mut zur Lücke

So gelingt der Spagat zwischen Familie und Beruf

Regina Hocker, 2009

Muttergefühle

Rike Drust, 2011

Working Mum

Roman

Allison Pearson, 2004

Mama Happy

Gelassen und glücklich mit Kind und Job

Maren Blum, 2009

Warum Mama eine rosa Handtasche braucht

und andere Geheimnisse glücklicher Mütter

Stephanie Schneider, 2008

Muttertier @n Rabenmutter

Sonja Liebsch, Nives Mestrovic, 2011

Roman über zwei junge Mütter, die wieder in den Beruf zurückwollen.

Offen, direkt und humorvoll.

Der Job, der zu mir passt

Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Für alle, die sich beruflich (neu) orientieren wollen. Ermutigt auch unkonventionelle Wege einzuschlagen.

Uta Glaubitz, 2009

Karrierek(n)ick Kind? Beruflicher Wiedereinstieg - Aber wie!

Dokumentation der 9. Frauenpolitischen Fachtagung des dbb Beamtenbund und Tarifunion, Bundesfrauenvertretung

www.frauen.dbb.de/navi/index_publicationen.htm

Impressum

überarbeitet und herausgegeben von

Stadt Pforzheim

Leitstelle zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Marktplatz 1

75175 Pforzheim

Tel.: 07231- 39 12 97

Mail: gleichstellung@stadt-pforzheim.de

Redaktion:

Barbara Jeske

Marita Stichel

Autorin

Diplom-Psychologin Claudia Lörsch

1. Auflage

Stand Juli 2012

Die Broschüre wurde mit größtmöglicher Sorgfalt auf Grundlage einer Veröffentlichung der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Rhein-Hunsrück erstellt. Trotzdem kann für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden. Insbesondere die Rechtslage kann sich kurzfristig ändern.