

Thema: **Wiedereinstieg**
Zeitung/Zeitschrift: Die Presse
Datum: 13.14. Februar 2010

Wiedereinstieg. Vorteile für beide Seiten: Sowohl für Unternehmen als auch für Frauen und Männer in Karenz gibt es Angebote, welche die Rückkehr in den Job nach der Babypause erleichtern. Drei Beispiele.

VON ALEXIA WEISS

Geplant läuft es besser

Von österreichweit 950 Mitarbeitern sind bei Deloitte (Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung) im Jahr im Schnitt 40 bis 50 Mitarbeiterinnen in Karenz, erzählt Personalchefin Claudia Fritscher. Bei diesem Prozentsatz gut zu wissen: Bei Deloitte sind 60 Prozent der Beschäftigten weiblich.

Rückkehr fixieren

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in dem Unternehmen daher großgeschrieben: noch während der Schwangerschaft werden mit der Mitarbeiterin die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs besprochen. Diese reichen von der punktuellen Mitarbeit auch in der Karenz über eine frühe Rückkehr mit der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, bis hin zum Ausschöpfen der vollen Karenzzeit, wobei dennoch an Weiterbildungsmaßnahmen des Unternehmens teilgenommen werden kann und frau damit den Anschluss nicht verliert.

Tendenziell gilt: Je höher die Stellung der Frau im Unternehmen, desto früher kehrt sie wieder an den Arbeitsplatz zurück. „Bei Managerinnen dauert die Karenz meist maximal ein Jahr“, sagt Fritscher. Derzeit sind drei Deloitte-Managerinnen in Babypause. Jene, die in den Job zurückkehren, bevor ihr Kind in den Kindergarten geht, fangen meist mit 15 Wochenstunden an und steigern dann langsam ihre Stundenzahl. „Sobald das Kind dann drei Jahre alt ist, wird in der Regel wieder Vollzeit gearbeitet.“

Nanny-Service

Wichtig sei immer, den Anschluss nicht zu verpassen. Als gute Lösung habe sich dabei herauskristallisiert, dass zum Beispiel im Bereich Wirtschaftsprüfung in der Karenz punktuell an einem Projekt mitgearbeitet oder ein spezieller Klient betreut werde, so Fritscher. Wird die Karenz entsprechend geplant, führt das auch dazu, dass kein Karrierestopp eintritt. „Was wir schon beobachten ist allerdings eine Karriereverzögerung – oft aber auch auf Wunsch der Frauen.“

Damit dann auch der Vollzeitjob reibungslos klappt, gibt es bei Deloitte übrigens ein Nanny-Ser-



Neuer Schwung nach der Zwischenlandung – auch im Job mit Planung leichter.

vice. Ist absehbar, dass frau das Kind nicht rechtzeitig aus dem Kindergarten abholen kann, springt eine Nanny ein. Für die Grundkosten kommt das Unternehmen auf, den Einsatz bezahlt die Mitarbeiterin zu einem günstigen Tarif dann aus eigener Tasche.

Unternehmen, die das Thema Babypause noch nicht so gut im Griff haben, greift die Non-Profit-Frauenorganisation abz*austria unter die Arme. Sie hat das Online-tool „RoadMap KarenzManagement“ entwickelt. Dieses Werkzeug „dient als Instrument für all jene Unternehmen, die Karenzmanagement systematisch umsetzen wollen“, so Sprecherin Petra Endl. Geschäftsführerin Manuela Vollmann ergänzt: „Karenzmanagement ist für alle Frauen und Männer unabhängig von der Qualifizierung wichtig. Frauen sind sich mittlerweile außerdem sehr wohl bewusst, dass es klug ist, die Baby-

pause zu nutzen, um sich für den Beruf besser zu qualifizieren. Möglicherweise lassen sich Weiterbildungsmaßnahmen während der Babypause dann auch zu einer echten Neorientierung im Job nutzen.“

Karenzmanagement

Die „RoadMap KarenzManagement“, die beispielsweise bereits von den ÖBB genutzt wird, bietet vor allem Information, und zwar sowohl für Führungskräfte und Personalisten als auch für Mitarbeiterinnen. Auf einen Klick sind hier Formulare, Checklisten und Tipps versammelt, abgedeckt werden die Bereiche Mutterschutz, Schwangerschaft und Karenz, Elternteilzeit, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vollmann betont: „Frau schafft es nach der Babypause am besten, wenn schon beim Ausstieg klare Gespräche geführt und Vereinbar-

keiten getroffen werden, in welcher Form und wann sie wieder in den Job zurückkehren wird. Viele Unternehmen wollen eine qualifizierte Mitarbeiterin nicht endgültig verlieren und sind gerne bereit, über mögliche Wiedereinstiegsvarianten zu verhandeln.“

Auf die Hilfestellung für Frauen in der Schwangerschaft, während und nach der Karenz hat sich die Salzburger Organisation „Frau und Arbeit“ spezialisiert. Jährlich werden rund 3000 Salzburgerinnen auf dem Weg zum Wiedereinstieg ins Berufsleben und auch bei der beruflichen Neuorientierung begleitet, sagt Trainerin und Coach Heidemarie Bojanovskyy. Einzel- und Gruppenberatungen werden dabei ebenso angeboten wie Workshops und Seminare.

„Besonders wichtig ist, dass Frauen lernen die eigenen Fähigkeiten und Stärken auch nach längerer Familienpause zu erkennen“,

Info Wiedereinstieg

abz*austria gewann kürzlich mit der „Road Map Karenz-Management“ den egovernment award in der Kategorie Chancengleichheit in der IT. Die Non-Profit-Frauenorganisation steht seit ihrer Gründung 1992 neben der Arbeit mit und für Frauen mit ihren Angeboten auch Unternehmen und Entscheidungsträgern aus der Politik als Kooperationspartnerin zur Verfügung. www.abzaustria.at www.deloitte.at www.frau-und-arbeit.at

so die Expertin. Idealerweise halten Frauen aber schon während der Karenz Kontakt zur Firma, meint auch sie. „Die Erfahrung zeige aber, dass das Dienstverhältnis sehr häufig während oder nach Ablauf der Karenz beendet wird und dann ein beruflicher Neustart notwendig ist. „Die Gefahr dabei ist jedoch, dass Frauen häufig nicht mehr in einen ihrer Qualifikation entsprechenden Beruf zurückkehren können.“

Qualifikation steigern

Daher: „Entsprechende laufende oder direkt anschließende Qualifizierungsmaßnahmen erleichtern den beruflichen Einstieg.“ Beraten lassen kann man sich hier von den Experten bei „Frau und Arbeit“. Aber auch abz*austria bietet Betroffenen entsprechende Beratung an. Alle Expertinnen betonen: Am besten gelingt der Wiedereinstieg, wenn alle an einem Strang ziehen. Das heißt: Auch die Betriebe müssen sich auf Mütter kleiner Kinder einstellen.

Das bringt aber auch durchaus erfreuliche Nebenaspkte. Vollmann: „Unternehmen, welche die RoadMap einsetzen, steigern durch Familienfreundlichkeit die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen. Sie fühlen sich wertgeschätzt und dem Unternehmer mehr verbunden. Und das Image des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber wird gesteigert.“