

Erst planen, dann reden

Wer in Elternzeit gehen will, muss viele Entscheidungen treffen

In die Freude über die bevorstehende Geburt mischen sich bei werdenden Eltern auch Sorgen, wie es mit der Arbeit weitergeht. Sollen sie ein Jahr, zwei Jahre oder nur ein paar Monate in Elternzeit gehen? Wer übernimmt welchen Part? Väter und Mütter können insgesamt bis zu drei Jahre Elternzeit nehmen, um sich um ihr Kind zu kümmern. Doch wann teilen sie dem Chef ihre Pläne mit? Auf jeden Fall nicht überstürzt, lautet der Rat von Silke Mekat. Sie ist Coach zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Erst einmal müssen sich die Partner absprechen, wie alles laufen soll. „Wie möchten wir als Familie leben? Wer tritt kürzer? Was können wir uns leisten?“, formuliert Silke Mekat einige Fragen, die sich dann stellen. Sobald diese geklärt sind, sollten werdende Eltern das erste Gespräch mit dem Chef suchen und über die Elternzeit-Pläne sprechen.

Bevor sie den Antrag abgeben, sollten sie genau planen: sechs, zwölf oder 24 Monate? Denn den Zeitpunkt für zwei der drei Jahre Elternzeit muss man schon im ersten Antrag festlegen. Am besten legt man sich also erst einmal für zwei Jahre fest und entscheidet erst später über das dritte Jahr, um es optimal an die eigenen Bedürfnisse anzupassen, rät Mekat. Diese aufgesparten zwölf Monate können bis zum achten Geburtstag des Kindes eingesetzt werden, beispielsweise für die erste Zeit im Kindergarten oder bei der Einschulung.

Wer in seinem ersten Antrag angekündigt hat, dass er nach 14 Monaten zurückkommen wird, dann aber doch länger in Elternzeit bleiben möchte, sei auf die Kulanz seines Arbeitgebers angewiesen, erklärt Nathalie Oberthür, Arbeitsrechtlerin in Köln. Lehnt der das ab, muss man zum angegebenen Zeitpunkt auch wieder am Arbeitsplatz erscheinen. Andernfalls kann einem möglicherweise sogar gekündigt werden.

Auch umgekehrt gilt: Wer früher als der beantragten Elternzeit an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, ist auf das Wohlwollen der Firma angewiesen. Diese muss einen nicht eher wieder beschäftigen, sondern kann auf die Einhaltung der Elternzeit bestehen.

Wer länger in der Firma bleiben will, sollte die Fristen nicht vollständig ausreizen

Flexibler sind Eltern, wenn sie angekündigt haben, im Laufe ihrer Elternzeit auf Teilzeit-Basis zurückkommen zu wollen. „Wer die Elternzeit verbindlich plant, die Teilzeit jedoch nur vage ankündigt, ist freier in der Entscheidung. Der Arbeitgeber ist aber auch freier in der Ablehnung“, erläutert Oberthür. Wer eine Rückkehr in Teilzeit zu einem festen Datum schriftlich vereinbart hat, ist dagegen an diese Zusage gebunden.

Die Elternzeit müssen Väter und Mütter in den ersten drei Lebensjahren des Kindes spätestens sieben Wochen vorher beantragen, sagt Oberthür. Danach steigt die Frist auf 13 Wochen. Diese Fristen sollte man aber nicht ausreizen, rät Mekat. Auch 13 Wochen seien für eine Firma extrem kurz, um einen längeren Ausfall einer Arbeitskraft abzufangen. „Wer länger in seiner Firma bleiben will, sollte den Joker nicht zu kurzfristig ziehen.“

Auch Oberthür hält es für sinnvoll, seine Planungen möglichst frühzeitig mitzuteilen. „Besonders, wenn man in der Elternzeit in Teilzeit arbeiten will.“ Ansonsten hat der Arbeitgeber möglicherweise schon eine Ersatzkraft angestellt und kann einen nicht wie gewünscht in Teilzeit beschäftigen. Um das zu vermeiden, können werdende Eltern die Teilzeit-Rückkehr in der Elternzeit schon beim Antrag regeln.

Manchmal spielt die Realität nicht mit und passt nicht zu den geschmiedeten Plänen für die Arbeit, etwa weil die Schließzeiten des Kindergartens das gewünschte Pensum nicht zulassen. So etwas sollten Eltern frühzeitig kommunizieren, sagt Mekat. „Drei bis sechs Monate vor dem Wiedereinstieg sollte man sich noch mal mit dem Chef zusammensetzen, um die Pläne für die Rückkehr zu besprechen.“

TOM NEBE / DPA

Internet: Eine Broschüre mit allen Regelungen zur Elternzeit findet man auf der Seite des Bundesfamilienministeriums (www.bmfsfj.de), wenn man ins Suchfeld „Elternzeit“ eingibt.



Kostbare Stunden: Bis zum achten Lebensjahr kann man aufgesparte Monate der Elternzeit nutzen. FOTO: A. SCHELLNEGGER



Die syrische Studentin Mariana Karkoutly berät für eine Ausstellerfirma bei der „Jobbörse für Geflüchtete und Migranten“ in Berlin.

FOTO: DPA

Wenn Zeugnisse fehlen

Viele Flüchtlinge kommen mit schwerem seelischen Gepäck. Nur wenige haben eine Ausbildung, die hierzulande anerkannt wird. Auf einer Berliner Jobmesse suchen sie nach neuen Wegen

Zu Hause in Libanon lernte er Computeringenieur, sagt Jassir al-Said, „aber nur lernen auf Papier, nicht praktisch“. Ob er sich mit dem Betriebssystem Linux auskenne und mit Cloud Computing, fragt sein Gegenüber. Der 27-jährige Palästinenser schüttelt den Kopf.

Die Softwarefirma Coros ist einer von etwa 200 Arbeitgebern, die sich an der Berliner Jobmesse für Flüchtlinge beteiligen. Der Coros-Mitarbeiter, Nerd-Brille, blaues Firmen-T-Shirt, bemüht sich, einfache Sätze zu bilden. Denn al-Said ist erst seit sieben Monaten in Berlin. Er versteht die Sprache noch nicht so gut. Nach einem zehnmütigen Dialog schickt ihn der Software-Experte weiter zum Stand einer Firma, die Fortbildungskurse anbietet.

Für al-Said war die Landung in der deutschen Realität hart. „Hier benutzt man modernere Geräte, andere Software“, sagt der schlaksige Mann. Damit, dass er nach seinem Deutschkurs wohl noch eine zweite Ausbildung absolvieren muss, hat sich der 27-Jährige inzwischen abgefunden.

Omar al-Attar stammt aus Syrien. „Ich war Fahrer bei der Feuerwehr, habe zehn Jahre im Staatsdienst gearbeitet“, sagt der 36-jährige Familienvater aus der Stadt Hama. Er nähert sich einem Stand des Paket-zustellers DHL. Es werden Fahrer gesucht. al-Attar nimmt eine gelb-rote Broschüre. Dann sagt er: „Meinen Führerschein habe ich aus Syrien mitgebracht, doch eigentlich will ich zur Feuerwehr.“

Tausende Migranten strömen in die Halle. Schon vor einem Jahr, als die Berli-

ner Jobbörse für Flüchtlinge zum ersten Mal stattfand, war das Interesse groß. Doch die Auswahl der Besucher, die über die Jobcenter läuft, ist diesmal eine andere. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat nicht nur Flüchtlinge zur Teilnahme ermuntert, sondern auch Migranten, die schon länger arbeitslos sind. Bevorzugt wurden außerdem Flüchtlinge, die bereits ein Bleiberecht oder aufgrund ihres Herkunfts-

landes zumindest gute Aussichten auf einen gesicherten Aufenthaltsstatus haben. Und: Ohne Deutsch geht es nicht.

Die meisten der vorwiegend jungen Menschen sind Araber und Kurden. Einige kommen aus Eritrea oder aus Afghanistan. Alle wollen arbeiten, finden sich aber im deutschen System noch nicht zurecht. „Auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist es doch so: Ohne Zertifikat existieren Sie

nicht. Doch es gibt keine Menschen, die hierher kommen mit einem Zertifikat der IHK von Aleppo“, sagt BA-Vorstand Raimund Becker. Deshalb versagten die „traditionellen Rekrutierungsmethoden“ bei Flüchtlingen oft. Lokale Jobbörsen seien eine Möglichkeit, jenseits der gängigen Wege herauszufinden, welche Kenntnisse die Schutzsuchenden mitbringen.

Von den Flüchtlingen, die 2016 im regulären Arbeitsmarkt angekommen sind, landeten viele in Hilfsarbeiterjobs – zum Teil über Zeitarbeitsfirmen. Unzufrieden seien sie deshalb aber nicht unbedingt, „denn in vielen Herkunftsländern sind Verdienst und Arbeitsbedingungen deutlich schlechter“, sagt René Hillebrand, der sich bei der Deutschen Post in Berlin um Ausbildungsplätze kümmert. Von den Flüchtlingen, die in der Briefsortierung Praktika gemacht hätten, seien einige inzwischen übernommen worden – mit befristeten Arbeitsverträgen.

Mit dem Sortieren von Briefen würde sich Mariana Karkoutly sicher nicht zufriedengeben. Die Syrerin aus Damaskus steht am Stand von Lingua TV und lächelt unermüdet. Sie trägt ein Nasenpiercing und hohe Schuhe. Vor 17 Monaten kam sie nach einigen Semestern Jura mit einem Studentenumvisum nach Deutschland. In Berlin ist die 25-Jährige nun für Sozialwissenschaften eingeschrieben. Für den Sprachtraining-Anbieter arbeitet sie als Übersetzerin und als Kundenbetreuerin. Sandra Gasber, Geschäftsführerin von Lingua TV, schwärmt: „Frau Karkoutly ist einfach unheimlich ehrgeizig und motiviert.“

ANNE-BÉATRICE CLASMANN/DPA



Jassir al-Said (rechts) aus Libanon informiert sich am Stand der Softwarefirma Coros über seine Chancen als angehender Computeringenieur.

FOTO: DPA

Hört das denn nie auf?

Frage an den Jobcoach: Verkaufe ich mich unter Wert, wenn ich als Master noch ein Praktikum mache?

SZ-Leserin Antonia T. fragt: Ich habe schnell studiert und meinen Masterabschluss in Sozialwissenschaften mit guten Noten gemacht, ich war im Ausland, kann Praxiserfahrung und ehrenamtliches Engagement vorweisen. Nun möchte ich im sozialen oder politischen Sektor oder in der Kommunikationsberatung arbeiten. Dort ist der Berufseinstieg allerdings sehr schwierig. Vor Kurzem habe ich mich initiativ auf eine Stelle beworben – ohne Erfolg. Man bot mir immerhin an, mich als bezahlte Praktikantin einzustellen. Das klingt zwar besser, als demnächst Hartz IV zu beziehen. Ich möchte mich aber auch nicht unter Wert verkaufen. Sollte man bei der Jobsuche im dritten Sektor einen solchen Einstieg tolerieren oder ablehnen, um weiterhin ernstgenommen zu werden?

Vincent Zeylman antwortet: Liebe Frau T., es gibt immer Studiengänge, mit denen man konjunkturell bedingt relativ leicht den Einstieg ins Berufsleben findet. Vielleicht sind das derzeit Ingenieurwissenschaften oder Betriebswirtschaft. Sie haben sich für Sozialwissenschaften entschieden. Wenn Sie für diese Fachrichtung Leidenschaft und angeborene Fähigkeiten mitbringen, werden Sie hier auf lange Sicht berufliche Erfüllung finden – auch wenn sich der Einstieg zunächst mühsam gestaltet.

Aber auch in Ihrem Bereich sind manche Branchen zugänglicher als andere. Die Politik bleibt häufig verschlossen, da gerade hier Beziehungen eine Rolle spielen. Die Kommunikationsberatung sucht vielfach Personen, die ihre Leistungen be-

reits unter Beweis gestellt haben, eventuell auch in angrenzenden Gebieten. Dagegen fällt es leichter, eine Stelle zum Beispiel im Gesundheitswesen zu finden, in Krankenhäusern etwa in der Angehörigenberatung, in Pflegeheimen oder derzeit in den Einrichtungen der Flüchtlingshilfe.

Es empfiehlt sich, strategisch vorzugehen. Bewerben Sie sich einerseits in Bereichen, in denen bekanntermaßen viele Stellen frei sind. Und seien Sie andererseits weiterhin initiativ. Das ist sinnvoll, denn der Großteil der Stellen wird nicht öffentlich ausgeschrieben. Daher führen Initiativbewerbungen häufig zum Erfolg, ebenso wie gut gepflegte Profile in sozialen Medien oder das Hinterlegen von Unterlagen in einer Lebenslaufdatenbank.

Nun zu Ihrer Frage: Der Einstieg in den Beruf ist immer eine Gratwanderung. Grundsätzlich ist es kein Fehler, wenn der Einstieg zeitnah erfolgt. Wichtig ist es, zu nächst einmal Berufserfahrung zu sammeln. Daher kann auch eine befristete Stelle, ein Praktikantenjob oder ein Teilzeitangestelltenverhältnis sinnvoll sein – vor allem, wenn die Tätigkeit stimmt.

Solche Positionen können zum Sprungbrett in ein festes Angestelltenverhältnis werden. Das ist dann allerdings auch eine Notwendigkeit. Wenn auf ein Praktikum gleich das nächste Praktikum folgt, wird es schwierig, das Image des ewigen Praktikanten loszuwerden. Sie können jedoch

gut argumentieren, dass Sie sich nach dem Studium für ein bezahltes Praktikum entschieden haben, weil das Aufgabengebiet interessant war. Sie wollten keine Zeit verlieren und praktische Erfahrungen im Alltag sammeln. Nun können Sie sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus bewerben. Das ist keine Voraussetzung, aber zumindest hilfreich.

Eine Absage auf eine Bewerbung um eine ausgeschriebene Stelle sollten Sie auf keinen Fall als eigenes Versagen interpretieren! Wenn Sie im Wettbewerb mit 50 anderen Bewerbern stehen, sind die Chancen, den Zuschlag zu bekommen, nun mal gering. Zumal wenn Sie berücksichtigen, dass in Bewerbungsverfahren niemals nur die Qualifikation den Ausschlag gibt. Stellen Sie sich darauf ein, dass Sie im Bewerbungsprozess auch ein gewisses Volumen auf den Weg bringen müssen. 50 bis 100 Kontakte sind keine Seltenheit.



Vincent Zeylman war lange Abteilungsleiter in internationalen Konzernen und kennt deren Rekrutierungspolitik aus der Praxis. Heute lebt er als Buchautor, Karrierecoach und Outplacement-Berater in Emmerich am Rhein. FOTO: PRIVAT

TERMINKALENDER

Diskussion über Führung. Mündigkeit und das Vermögen zur Selbstbestimmung sind der thematische rote Faden, der sich durch die Veranstaltungen des „Salons im Café Luitpold“ zieht. Am 14. Februar dreht sich das Gespräch im traditionsreichen Münchner Kaffeehaus um das Thema „Mehr Frauen, mehr Gewinn?!“. Innovative Unternehmen haben begriffen, dass sie nicht auf das Potenzial gut ausgebildeter Frauen verzichten können. Wie können sie langfristig die Beteiligung von Frauen in verantwortungsvollen Positionen erhöhen? Die Teilnehmer des Salons wollen verschiedene Ansätze aus ihren Unternehmen diskutieren. Tel. 089 / 242 87 50, www.salon-luitpold.de

BWL für Nachwuchsmanager. Wer Karriere in Unternehmen machen will, muss nicht unbedingt Betriebswirtschaft studieren. Auch Ingenieure und Naturwissenschaftler haben das Zeug zum Chef oder zur Chefin. Voraussetzung: Sie bringen die passenden betriebswirtschaftlichen Kenntnisse mit. Die modular aufgebauten Fernlehrgänge „Betriebswirtschaft“, „Finanzmanagement“ und „Immobilienökonomie“ richten sich an Führungskräfte und Nachwuchsmanager aus nicht-wirtschaftswissenschaftlichen Fächern und starten am 15. April. Tel. 0041 / 61 / 261 20 00, www.bwl-institut.ch

1,8 Prozent

mehr Lohn als 2015 haben Beschäftigte in Deutschland im vergangenen Jahr im Durchschnitt erhalten. Dabei haben sie von der niedrigen Inflation profitiert. Wegen der geringen Teuerung machten sich Lohnerhöhungen kräftig im Geldbeutel bemerkbar, ergaben vorläufige Erhebungen des Statistischen Bundesamtes. Die Statistiker führten den Zuwachs in erster Linie auf die geringe Teuerung zurück und nicht auf den Anstieg der Verdienste.

Bachelor für Berufstätige. Die Hochschule Aschaffenburg startet zum kommenden Wintersemester den berufs begleitenden Bachelor Wirtschaftsingenieurwesen. Der Studiengang dauert vier Jahre und kostet pro Semester 1890 Euro. Die Studierenden beschäftigen sich zunächst mit den Grundlagen in Ingenieurmathematik oder Elektrotechnik. Später setzen sie sich dann mit Themen wie Automatisierungstechnik oder Produktions- und Fertigungstechnik auseinander. Bewerbungsschluss ist der 15. Juli. Tel. 06021 / 420 69 14, www.h-ab.de **JP**

RECHT SO

Risikante Neugier. Mitarbeitern eines Bürgeramtes droht die fristlose Kündigung, wenn sie unbefugt personenbezogene Daten abrufen und weitergeben. Das gilt auch dann, wenn Informationen nur wenige Personen betreffen und das allein aus persönlicher Neugier geschieht. In einem vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg verhandelten Fall hatte die Mitarbeiterin eines Bürgeramtes Hunderte Male Melderegisterdaten abgerufen. Darunter war zum Beispiel die Tochter ihres Freundes sowie ein Bekannter und dessen Ex-Frau. Dem Bekannten soll sie außerdem Daten seiner Ex-Frau weitergegeben haben, um ihn in einem Unterhaltsstreit zu unterstützen. Das ist zwischen den Parteien allerdings umstritten. Als der massenhafte Abruf von Daten herauskam, kündigte ihr der Arbeitgeber. Mit Erfolg. Die mit Daten beschäftigten Arbeitnehmer seien einem besonderen Geheimnisschutz verpflichtet. Die Klägerin war wegen des Abrufs der Daten ausser Acht gelassen worden. Das Verhalten sei so schwerwiegend, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sei. (Az.: 10 Sa 192/16)

Nötige Schulung. Mitglieder eines Betriebsrates können Anspruch auf eine Grundlagenschulung haben. Der Arbeitgeber muss sie dafür freistellen und die Kosten tragen. Das gilt auch für dritte Ersatzmitglieder einer Wahlliste – sofern die Prognose berechtigt ist, dass sie als Ersatzmitglied tatsächlich häufiger an Betriebsratssitzungen teilnehmen. In dem vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein verhandelten Fall bestand der Betriebsrat aus Mitgliedern von drei Wahllisten. Er wollte ein drittes Ersatzmitglied einer Liste zu einer Grundlagenschulung schicken. Der Arbeitgeber lehnte die Kostenübernahme ab. Daraufhin beantragte der Betriebsrat bei Gericht, den Arbeitgeber zur Kostenübernahme und Freistellung zu verpflichten. Der Antrag war in zwei Instanzen erfolgreich. Denn Mitglieder eines Betriebsrats haben grundsätzlich Anspruch auf Schulungen. Das gilt besonders, wenn sie in der Vergangenheit noch nicht daran teilgenommen haben – wie im konkreten Fall. Eine Schulung sei immer erforderlich, wenn ein Ersatzmitglied an mehr als 40 Prozent aller Betriebsratssitzungen teilnimmt. (Az.: 1 TaBV 63/15) **DPA**