

28.09.2016 | Von: Katrin Schreiter

Elternzeit

Ich war dann mal weg

Welche Rechte haben Berufsrückkehrer nach der Elternzeit hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes? Und wie steht es mit der Teilzeitarbeit? KOMPAKT klärt die wichtigsten Fragen.



Wer die Elternzeit in Ruhe genießen will, muss vorher wichtige Details beachten.

Windeln wechseln, Brei kochen, Spielkreis besuchen: Viele Mütter – und zunehmend auch Väter – setzen nach der Geburt ihres Kindes eine Weile aus, um sich intensiv ihrem Baby widmen zu können. Und sie freuen sich gleichzeitig darauf, nach der Familienpause wieder arbeiten zu gehen.

Auch Maike Schierack ist mit Sohn Oliver 15 Monate zu Hause geblieben, um sich voll und ganz um ihn zu kümmern. Doch während der Elternzeit wurde die Abteilung Umweltschutz bei der Mitteldeutsche Braunkohlengesellschaft (MIBRAG), in der sie bis dahin gearbeitet hatte, umstrukturiert. Sorgen, dass sie sich bei der Rückkehr auf abgeschobenem Posten wiederfinden wird, brauchte sich die 33-Jährige aber nicht zu machen.

Im Gegenteil: "Durch die Umstrukturierung gab es plötzlich eine neue leitende Stelle im Bereich Naturschutz und Rekultivierung", erzählt die studierte Geoökologin, die seit drei Jahren IG-BCE-Mitglied ist.

Die Bereichsleitung ermutigte Maike Schierack, sich zu bewerben – und im Herbst 2015 nahm sie ihre neue Arbeit auf.

"Ich war wirklich überrascht und habe mich sehr über diese Wertschätzung gefreut", erinnert sie sich.

Garantie? Ja. - Gleiche Stelle? Nicht unbedingt.

Nicht unbedingt ein typisches Beispiel: Der Wiedereinstieg nach der Babypause in den Beruf klappt nicht bei allen Eltern so reibungslos.

Wie ist das rechtlich? "Es gibt Rahmenbedingungen", sagt Peter Voigt, Rechtsexperte der IG BCE. "Wer nach der Elternzeit wieder ins Arbeitsleben einsteigen will, hat eine Garantie auf einen Arbeitsplatz", erklärt der Jurist. "Allerdings bedeutet das nicht, dass man an die alte Stelle zurückkehrt", schränkt er ein. "Der Arbeitgeber kann gemäß des sogenannten Direktions- und Weisungsrechtes eine gleichwertige Position anbieten."

Was bedeutet das? "Das heißt, dass die neue Tätigkeit im Wesentlichen dem entsprechen muss, was im Arbeitsvertrag festgeschrieben ist und was der beziehungsweise die Beschäftigte zuvor geleistet hat", erläutert Voigt. Auch Qualifikation, Bezahlung und Arbeitszeit müssten die Bedingungen von vor der Elternzeit erfüllen.

Voigt rät: Wer mit der neuen Situation nicht einverstanden ist, sollte versuchen, einen Kompromiss zu finden. Das sei in der Regel besser, als zu kündigen. "Denn aus der Elternzeit heraus einen neuen Arbeitsplatz zu finden, kann schwierig werden." Rat und Hilfe könne man sich beim Betriebsrat oder der Gewerkschaft holen.

Weniger arbeiten – das Teilzeit-Modell

Arbeiten ja, aber nicht gleich 100 Prozent? Teilzeit heißt eine Lösung. Genau genommen fällt darunter "jedes Arbeitsverhältnis, bei dem die Arbeitszeit geringer ist als die betrieblich vereinbarte Regelarbeitszeit", sagt der IG-BCE-Experte. "Anspruch auf Teilzeit haben nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz fast alle Beschäftigten. Generell gilt aber, dass dafür bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssen."

Wichtig sind auch die Fristen: "Wer nicht mit 100 Prozent wieder einsteigen will, muss das spätestens drei Monate vorher schriftlich beantragen", sagt Voigt und empfiehlt: "Man sollte sich gut überlegen, wie viele Stunden man reduzieren will. Denn wer einmal seine Arbeitszeit herabsetzt, hat keinen rechtlichen Anspruch mehr auf seine ursprüngliche Stundenzahl."

Maike Schierack hat sich für die 30-Stunden-Woche entschieden. "Eltern sollten schon frühzeitig planen, wie sie gemeinsam Job und Familie unter einen Hut bringen", rät die junge Frau, die mittlerweile mit ihrem zweiten Kind zu Hause ist. Doch: "Nicht immer lässt sich jeder Plan dann auch genau so umsetzen. Man sollte deshalb, wenn möglich, den Arbeitgeber frühzeitig in die Überlegungen einbeziehen."

Voraussetzungen für die Teilzeitarbeit

1. Das Unternehmen muss mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen.
2. Das Arbeitsverhältnis muss bereits länger als sechs Monate bestehen.
3. Es dürfen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Das heißt: Organisation, Arbeitsablauf und Sicherheit im Betrieb müssen im Wesentlichen durch die Teilzeitarbeit unbeeinträchtigt bleiben. Auch dürfen dadurch keine übermäßig hohen Kosten entstehen.

Telefon: 0345 29169-0 | Telefax: 0345 29169-30

E-Mail: bezirk.halle-magdeburg@igbce.de