

SWR2 Wissen

## Wiedereinstieg nach der Elternzeit –

Der Weg zurück zur Arbeit

Von Silvia Plahl

Sendung: Freitag, 4. Dezember 2020, 08.30 Uhr

Redaktion: Vera Kern

Regie: Autorenproduktion

Produktion: SWR 2020

**Eltern haben ein Recht, nach der Babypause in Teilzeit zu arbeiten. Oft landen sie dann aber in unattraktiven Positionen. Wie kann ein familienfreundlicher Arbeitsplatz aussehen?**

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter [www.SWR2.de](http://www.SWR2.de) und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:  
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/swr2-wissen-podcast-102.xml>

---

### Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

---

### Kennen Sie schon das Serviceangebot des Kulturradios SWR2?

Mit der kostenlosen SWR2 Kulturkarte können Sie zu ermäßigten Eintrittspreisen Veranstaltungen des SWR2 und seiner vielen Kulturpartner im Sendegebiet besuchen. Mit dem Infoheft SWR2 Kulturservice sind Sie stets über SWR2 und die zahlreichen Veranstaltungen im SWR2-Kulturpartner-Netz informiert. Jetzt anmelden unter 07221/300 200 oder [swr2.de](http://swr2.de)

### Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...  
Kostenlos herunterladen: [www.swr2.de/app](http://www.swr2.de/app)

## **MANUSKRIPT**

### ***Atmo 1: Kitakinder und Erzieherinnen „Coworking-Toddler“ Berlin im Garten***

#### **Autorin:**

Mütter und Väter sollen nach der Elternzeit auf einen „gleichwertigen Arbeitsplatz“ zurückkehren können. Dieser Wiedereinstieg geht jedoch recht selten glatt. Nicht wenige Eltern müssen sich ihre Rechte erstreiten. Die Anwältinnen Sandra Runge und Nina Straßner sagen:

#### **O-Ton 1 - Sandra Runge (Anwältin für Arbeitsrecht Berlin):**

Gerade die, die nicht präsent sind oder die längere Zeit nicht mehr gearbeitet haben, die werden dann häufig auf so eine rote Liste gesetzt. Das ist leider so.

#### **O-Ton 2 - Nina Straßner (Head of Diversity and People Programs Deutschland SAP):**

Das muss weg! Weil die Erfahrung zeigt: Dass wenn der Arbeitgeber sich entspannt zeigt und im Gespräch bleiben will – dass dann auch die Mütter und Väter leichter im Gespräch bleiben. Weil sie sich nicht fürchten! Weil sie keine Angst vor Repressalien haben! Weil sie keine Sorge haben, dass ihnen der Job unterm Hintern weggezogen wird!

### ***Musik-Akzent: Feature-Musik / Frank Merfort, Richard Veenstra***

#### **Ansage:**

„**Wiedereinstieg nach der Elternzeit – Der Weg zurück zur Arbeit**“ von Silvia Plahl.

#### **Autorin:**

Entspricht der 'neue' Arbeitsplatz nach der Wiederkehr tatsächlich dem 'alten'? Oder wurde ich doch herabgestuft und habe weniger Verantwortung? Kann ich mich fortbilden? Werde ich wie alle anderen befördert? Kann ich so in Teilzeit arbeiten, wie ich es brauche? Und wie bleibt nicht alles an den Müttern hängen?

### ***Musik-Akzent***

#### **Autorin:**

Mit solchen Fragen fühlen sich Eltern oft allein gelassen.

### ***Musik-Akzent***

#### **Autorin:**

Aber auch viele Unternehmen sind ratlos und suchen nach Ideen, wie sie ihren Betrieb 'familienfreundlicher' gestalten und flexiblere Arbeitszeiten anbieten könnten.

### ***Musik-Akzent***

**Autorin:**

Mütter und Väter wiederum wollen, dass sie nicht benachteiligt werden, dass Elternschaft im Beruf nicht diskriminiert wird.

***Musik-Akzent (weg)*****Autorin:**

Doch es kommt immer wieder zum 'worst case'. Die Berliner Anwältin Sandra Runge hat ihn erlebt: Sie kehrte zurück an ihren Arbeitsplatz und erhielt prompt die Kündigung. Denn der Sonderkündigungsschutz für Eltern endet an dem ersten Tag, an dem sie aus der Elternzeit zurückkehren. Sandra Runge entwickelte aus dieser Schocksituation ihr neues Arbeitsfeld.

**O-Ton 3 - Sandra Runge:**

Wir sind gerade in meinem Büro in Neukölln, ich arbeite hier als Anwältin in einem Coworking-Space.

***Atmo 2: Sandra Runge geht in ihr Büro*****O-Ton 4 - Sandra Runge:**

Ich habe zwei Kindergärten gegründet. Kindergärten, an die ein Coworking-Space andockt, was Eltern Vereinbarkeit erleichtert, indem Arbeitsplatz und Kita unter einem Dach vereint sind.

**Autorin:**

Von hier aus berät die Arbeitsrechtlerin nun andere Mütter und Väter, die um den gerechten Wiedereinstieg nach ihrer Elternzeit kämpfen – mittlerweile deutschlandweit.

**O-Ton 5 - Sandra Runge:**

Ich kann mich vor Arbeit nicht retten, gerade das Thema Wiedereinstieg ist sehr konfliktbehaftet... Ich trete dafür ein, dass in dieser hochsensiblen Wiedereinstiegsphase, dass man da nochmal einen zusätzlichen Sonderkündigungsschutz hat, der dann beispielsweise nochmal drei bis sechs Monate nach Ende der Elternzeit fort dauert. Das würde den Eltern eine faire Chance geben, genau diesen Job wieder aufzunehmen. Ich würde auch gerne gesetzlich fordern, dass der Arbeitgeber in der Elternzeit quasi verpflichtet ist, Wiedereinstiegsgespräche anzubieten, in denen es darum geht, dass man genau sich überlegt: Wie soll der Wiedereinstieg aussehen?

***Musik-Akzent*****Autorin:**

Es ist ein Thema, bei dem Deutschland schon lange hinterherhinkt. In den skandinavischen Ländern etwa wird die Doppelverdiener-Familie gezielt unterstützt. Der Wiedereinstieg wird besser gefördert, auch dadurch, dass die Kinderbetreuung stärker subventioniert wird. Hierzulande geht es immer noch darum, dass vor allem Mütter in berufliche Sackgassen geraten, durch Teilzeitarbeit oft noch zusätzlich

ungleich bezahlt werden und dadurch bis in die Rente benachteiligt sind. Und es geht um willige Väter, die sich mehr daheim engagieren wollen, aber trotzdem zögern, auch Familienarbeitszeit zu übernehmen.

### ***Musik-Akzent***

#### **Autorin:**

1,9 Millionen Personen erhielten 2019 in Deutschland Elterngeld. Das Statistische Bundesamt meldet außerdem: Es gehen *immer mehr* Eltern in Elternzeit. Dabei sind es vor allem – zu über 40 Prozent – die Mütter, die mit einem kleinen Kind unter drei Jahren zuhause bleiben. Die Väter machen dies zu knapp drei Prozent, wenngleich ihr Anteil sich in den letzten zehn Jahren immerhin fast verdoppelt hat.

### ***Musik-Akzent***

#### **Autorin:**

Als allgemeiner Trend zeichnet sich ab: Viele Mütter fangen schneller wieder an zu arbeiten. Bereits 2014 stieg knapp ein Drittel von ihnen spätestens nach einem Jahr wieder ein. Väter waren im Durchschnitt insgesamt drei Monate in einer Babypause.

### ***Musik-Akzent***

#### **Autorin:**

2015 wurde das ElterngeldPlus eingeführt. Der Partnerschaftsbonus kam hinzu und die flexiblere Elternzeit für Kinder zwischen drei und acht Jahren. Dieses Gesamtpaket schaffte den Anreiz, dass beide Eltern inzwischen immer flexibler in den Betrieben aus- und einsteigen. Denn wenn sie die Elternzeit untereinander aufteilen oder wenn sie Elterngeld beziehen und gleichzeitig schon in Teilzeit wieder arbeiten, können die Familien finanziell profitieren.

### ***Atmo 3: die Treppe hoch***

#### **Autorin:**

Wie sie all dies gut organisieren, das müssen Eltern und Unternehmen nun selbst herausfinden.

### ***Atmo 4: Büro Lossen Ingenieure Berlin / im Hintergrund eine Videokonferenz***

#### **Autorin:**

Ein Besuch bei der „Lossen Ingenieure GmbH“ in Berlin-Lichtenberg. 25 Bauingenieurinnen und Tragwerksplaner arbeiten im modern sanierten Klinkerbau im Großraumbüro an den Bildschirmen. Hier findet gerade eine Videokonferenz statt, dort eine Besprechung im lockeren Plauderton. An den Fensterfronten lehnen Fahrräder. Zwölf Eltern sind hier angestellt und der Chef sagt, im Grunde trage auch er die Verantwortung für die 22 Kinder, die dazu gehören. Er möchte eine „sozial gesunde“ Firma führen.

**Atmo 5: Tilmann Lossen und Karolin Thielemann-Kroll setzen sich im Büro zusammen „Ja, wir wollten uns ja heute mal über den Wiedereinstieg unterhalten. – Genau. – Was gut und was schlecht gelaufen ist.“ ...**

**Autorin:**

Firmenchef Tilmann Lossen bittet Karolin Thielemann-Kroll an den Konferenztisch. Sie ist Statikerin und mit zwei Kindern schon zweimal wieder hierher an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Die beiden überlegen, was sie da künftig noch verbessern könnten.

**O-Ton 6 - Karolin Thielemann-Kroll (Statikerin) / Tilmann Lossen (Chef Lossen Ingenieure):**

Ich hätte mir gewünscht, dass mir also wie für auch Neueinsteiger ein Mentor zur Seite gestellt wird. Der einem so ein bisschen Schritt für Schritt erklärt: Was hat's für Veränderungen gegeben. Was machen wir jetzt wie im Büro? Wo findest du was? etcetera etcetera – Und für mich, da du ja schon zehn Jahre im Unternehmen bist, war das so: Karolin setzen wir wieder hin und es läuft alles weiter wie am Schnürchen. Und das ist für mich ein Erkenntnisgewinn zu sagen: Achtung, stopp! – Genauso ist es eben nicht. – Ja, genauso ist es nicht.

**Autorin:**

Die Mitarbeiterin und der Chef duzen sich und sprechen auf Augenhöhe miteinander. Tilmann Lossen greift die Idee von Karolin Thielemann-Kroll gleich auf. Sie lobt ihn,...

**O-Ton 7 - Karolin Thielemann-Kroll:**

...dass wir so flexibel sein können in unserer Arbeitszeit. – Hm. – Dass wir am Anfang vielleicht nur zwanzig Stunden arbeiten und dann 25 oder wie auch immer und auch zuhause arbeiten können. Und dass man da auch gut drüber reden kann, hier im Büro.

**Autorin:**

Sind Sie denn da so entspannt?

**O-Ton 8 - Tilmann Lossen:**

Ich bin da tatsächlich relativ entspannt, ich weiß aber: Natürlich haben wir Projektstress auch, Terminabgaben und auch die Mitarbeiter, die ja das irgendwo auch mit stützen müssen und je mehr Mitarbeiter, jetzt sind wir 27, kann man das besser ausgleichen und jonglieren. Für mich wäre es ideal, dass man offen miteinander spricht und auch möglichst vorausschauend Wochen, Monate. Da muss man flexibel sein und einfach ein Mensch bleiben!

**Autorin:**

Kürzlich half Tilmann Lossen dann zum ersten Mal einer Mutter dabei, einen Kita-Platz einzuklagen.

**Musik-Akzent**

**Autorin:**

Denn wollen Mütter und Väter nach der Elternzeit wieder arbeiten, muss ihr Nachwuchs versorgt sein. Immerhin gilt der Rechtsanspruch auf Betreuung für Kinder ab einem Jahr bis zum Schuleintritt. Selbst für eine Klage muss allerdings auch ein Platz in einer Kita oder in der Tagespflege vorhanden sein. Für Karolin Thielemann-Kroll gab es erst einmal keinen.

**O-Ton 9 - Karolin Thielemann-Kroll:**

Dass ich richtige Existenzängste hatte. Ich find keinen Platz. Ich weiß nicht, wo ich mich auseinanderreißen soll, weil es finanziell nicht anders geht, was soll ich nun machen? Und das gestaltet den Wiedereinstieg sehr schwer. Also ich war wirklich verzweifelt.

**Autorin:**

Die Großeltern mussten einspringen, der Chef kulant reagieren – solcherlei Stressphasen sollen die Eltern im Betrieb künftig nicht mehr an die Belastungsgrenze bringen. Tilmann Lossen bietet ihnen jetzt an, ein „Rückkehr-Coaching“ zu buchen.

**O-Ton 10 - Tilmann Lossen:**

Und ich möchte tunlichst vermeiden, dass die Kolleginnen in dem Fall überlastet werden! Und dann auch krank werden, vielleicht das Unternehmen verlassen auch. Ich glaube, da ist jeder Euro wert, sozusagen da zu investieren, dass wir gut zusammenarbeiten.

**Atmo 6: leise Bürostimmen****Autorin:**

Ein „Rückkehr-Coaching“ soll beim guten Wiedereinstieg nach der Elternzeit helfen. Die Betriebswirtin und Coachin Katja Schumacher sitzt in einem Büro hoch über einer Berliner Einkaufsmeile.

**Atmo 7: Klopfen... „Hallo Claudia... Nimm doch Platz“...****Autorin:**

Eine Mutter kommt zum Gespräch.

**Atmo 7: ... „Wie geht's dir gerade mit dem Wiedereinstieg, bist du aufgeregt, oder? Du hattest ja beim letzten Mal erzählt, dass du auch noch ein Vorgespräch mit deinem Teamleiter hast, bevor es wieder los geht, das hat jetzt schon stattgefunden, oder?“**

**Autorin:**

Die Ratsuchende möchte ihre Geschichte dann aber doch nicht öffentlich machen. Also erzählt Katja Schumacher, was ihr schon viele Mütter berichtet haben: Dass sie in eine Art 'Mami-Schublade' geraten, ihnen würde nichts mehr zugetraut und es kämen auch keine Angebote mehr für ihre Weiterbildung.

### **O-Ton 11 - Katja Schumacher:**

Was mir gerade begegnet ist: Ein Unternehmen, was eigentlich der Meinung ist: Wir sind doch total familienfreundlich – trotzdem gehen denen gerade Mitarbeiterinnen verloren, die möchten gar nicht mehr zurückkommen. Und das tritt gerade gehäuft auf. Dass die auch schon wissen: Spannend wird's hier nicht mehr für mich.

### ***Musik-Akzent***

#### **Autorin:**

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung schreibt auf ihrem Portal „familienplanung.de“:

#### **Zitator:**

„Immer wieder berichten besonders Frauen, dass sie nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit im alten Betrieb „nicht mehr erwünscht“ waren oder auf uninteressante Stellen gesetzt werden, die nicht ihrer Qualifikation entsprachen – besonders dann, wenn sie in Teilzeit arbeiten wollten.“

#### **Autorin:**

Darauf sollte der Arbeitgeber angesprochen, vielleicht der Betriebsrat eingeschaltet werden, die Frauenbeauftragte oder auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, so die BZgA.

### ***Musik-Akzent***

#### **Autorin:**

Die Anwältin Sandra Runge rät: Den Arbeitsvertrag genau zu checken, ein Zwischenzeugnis zu beantragen, den Wiedereinstieg selbstbewusst und frühzeitig zu kommunizieren und abzustimmen und alle Gespräche zu dokumentieren. Katja Schumacher ergänzt:

### **O-Ton 12 - Katja Schumacher:**

Dass ich mir eben wirklich ein Ziel entwickle, mein persönliches Vereinbarkeits- und Karriereziel dann gleichzeitig auch. Bei mir war das so, dass ich auch in ganz engem Kontakt während meiner Elternzeit mit meiner Elternzeitvertretung geblieben bin.

### ***Musik-Akzent***

#### **Autorin:**

Und natürlich überlegen sich auch immer mehr Firmen, wie sie besser mit den Eltern kooperieren können.

***Atmo 8: Ein Web-Seminar des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“ auf YouTube: „Ganz herzlich willkommen zu unserem Web-Seminar“***

#### **Autorin:**

Ein kurzer Blick in die Aufzeichnung eines Web-Seminars Anfang September 2020.

**Atmo 8: „Um sich eine Stunde 'Welcome back, so gestalten Unternehmen den erfolgreichen Wiedereinstieg nach der Familienzeit' zu widmen.“**

**Autorin:**

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ruft in dem YouTube-Video dazu auf, wirksame Methoden zusammen zu tragen: Wie können die Personalabteilungen den rückkehrenden Eltern entgegenkommen? Die Moderatorin Katharina Kirschbaum:

**Atmo 9: „Wenn Sie uns da mal Ihre Erfahrung teilen, unser Netzwerk lebt ja vom Erfahrungsaustausch. Schreiben Sie das gerne in den Chat.“**

**Autorin:**

So entsteht eine kleine Liste: Flexibles Arbeiten garantieren. Regelmäßige Elternzeittreffen, bei denen auch die Geschäftsführung dabei ist. Mentoren und Patinnen einsetzen. Oder am ersten Wiedereinstiegstag ein Teamfrühstück veranstalten mit einer Präsentation, die zeigt, was sich zwischenzeitlich verändert hat. Auch Katja Schumacher gibt als Expertin in dem Video ein paar strategische Tipps und spricht von Wertschätzung. In ihrem Büro denkt sie später darüber nach, was diese positive Haltung ausmacht.

**O-Ton 13 - Autorin und Katja Schumacher:**

**Silvia Plahl:** Also was gehört denn zu einer richtigen Wertschätzung? **KS:** Zunächst mal, dass dieses Gespräch vernünftig geführt wird am Anfang von der Schwangerschaft. Dann in dem Moment als Führungskraft richtig mit dem Thema umzugehen, zu sagen: Mensch, wir freuen uns für Sie und wir schauen, wie wir jetzt die nächsten Monate hier gemeinsam gestalten, und Dinge anzubieten wie dieses Kontakt halten, vielleicht auch die Bereitschaft abfragen, ob jemand sich vorstellen kann, während der Elternzeit eine Kollegin zu vertreten oder einen Kollegen.

**Musik-Akzent**

**Autorin:**

„Erfolgsfaktor Familie“ ist eine Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages aus dem Jahr 2007. Und bis heute fragen viele Firmen laufend nach Leitfäden und Anregungen. Das Netzwerk nennt in einem „Checkheft“ zwei besondere Beispiele aus Nordrhein-Westfalen: Eine Bank beteiligt die Eltern in der Elternzeit an allen Strategiesitzungen. Bei einem Anlagenbauer lädt der Meister die abwesenden Arbeitskräfte aus der Produktion zu Fortbildungen ein.

**Musik-Akzent**

**Autorin:**

Betriebe könnten die Elternzeit also auch nicht nur als Problemphase sehen, sondern sie nutzen und die neuen Karrieren ihrer Belegschaft planen. Das erinnert die Sozialwissenschaftlerin Mareike Bünning an Modelle in den nordeuropäischen Ländern.

**O-Ton 14 - Mareike Bünning (Soziologin/Wissenschaftszentrum Berlin):**

Ich hab mich mit Kolleginnen und Kollegen in Skandinavien unterhalten, wo es die Elternzeit ja schon viel länger gibt als in Deutschland, wo es auch für die Väter viel selbstverständlicher ist, eine Elternzeit zu nehmen. Und ich hab zu denen gesagt: Ja wie ist denn das? Hier in Deutschland ist das ein Riesenthema: Wie klappt das mit der betrieblichen Umsetzung? Wie löst ihr denn das Problem?

**Autorin:**

Sie erfuhr, dass man dort noch einen Schritt weiter geht: Die Vertretungsperson der Eltern wird aus der nächsttieferen Betriebsebene geholt und auch sie kann sich in der Vertretungszeit fortbilden.

**O-Ton 15 - Mareike Bünning:**

Und so wird dann immer von einer Ebene weiter unten nach einer Ebene weiter oben aufgestockt: Und wir nutzen die Elternzeit, um Personalentwicklung und Qualifizierung durchzuführen.

**Autorin:**

Mareike Bünning sieht sich allerdings vor allem an, was derzeit in Deutschland passiert, wenn Mütter und Väter eine Auszeit nehmen. Sie ist eine von fast 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Für das Gespräch mit SWR2 Wissen kann sie das farbenfrohe Büro ihrer Chefin Jutta Allmendinger nutzen, sie ist heute außer Haus. Die WZB-Präsidentin warnt gerade vielerorts davor, dass die Corona-Pandemie wieder zu den alten Rollenmustern zwischen Männern und Frauen führt und Frauen aus dem Arbeitsleben herauskatapultiert. Auch Mareike Bünning befasst sich in ihren Forschungen zur Elternzeit besonders mit dem Thema Gleichstellung.

**O-Ton 16 - Mareike Bünning:**

Wenn ein Kind geboren wird, dann kippt die Rollenverteilung – die Väter machen beruflich weiter wie bisher, die Mütter unterbrechen, haben Karriere Nachteile, übernehmen hauptsächlich die Kinderbetreuung – und warum das so ist und was man tun kann, um das zu ändern, ist eben eine der Fragen, die mich ganz stark beschäftigt.

**Autorin:**

Die Soziologin wertet oft das Sozioökonomische Panel aus, bei dem jedes Jahr die gleichen 30.000 Personen ihre Lebensumstände beschreiben, und sie macht auch eigene Befragungen. 2016 und 2019 gab sie ihren Studienergebnissen die Überschriften:

**Zitator:**

„Mütterjahre, Vätermonate – Auch Betriebe sind gefordert, wenn Elternzeit für Männer attraktiver werden soll“ und „Weniger Job = mehr Vater? Teilzeitarbeit kann väterliches Engagement fördern, Elternzeit allerdings noch mehr“

### **O-Ton 17 - Mareike Bünning:**

Wir sehen durchaus: Die Nachfrage nach dieser Elternzeit durch Väter, die steigt kontinuierlich, wenn auch langsam – also den aktuellen Zahlen zufolge nehmen 40 Prozent der Väter Elternzeit in Anspruch und über so statistische Modelle kommen dann aus meinen Berechnungen raus, dass die Väter nach der Elternzeit ungefähr eine Stunde mehr pro Tag mit ihren Kindern verbringen als ohne Elternzeit.

Gleichwohl sind wir von einer gleichen Aufteilung zwischen Mutter und Vater immer noch sehr weit entfernt.

### **Musik-Akzent**

#### **Autorin:**

Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern und das zögerliche Engagement der Männer. Dazu kann am besten wohl ein Vater selbst etwas sagen. Michael Bellem, 37 Jahre alt, meldet sich aus dem Homeoffice. Er war nach der Geburt seines ersten Kindes zunächst zwei Monate, dann vier mal einen Monat zuhause.

### **O-Ton 18 - Michael Bellem (User Experience Design Lead, SAP Walldorf):**

Jetzt beim zweiten Kind hab ich's sogar so gemacht, dass ich sogar maximal dreißig Wochenstunden immer arbeite in den ersten zwei Jahren und dann eben einzelne Monate frei. Offiziell ist das dann alles Elternzeit und Teilzeit in Elternzeit. Dass ich als Vater eben auch die Möglichkeit habe mal, voll in der Elternrolle aufzugehen und eben auch die Routine zu kriegen. Und dann in der Zeit, wo ich dann auch wieder arbeite, was mir auch Spaß macht, kann ich mich dann trotzdem noch sehr stark einbringen. Weil ich nicht davon abhängig bin, wo sagt mir meine Frau jetzt, wie ich's machen soll oder so. Nee, das weiß ich ja alles.

#### **Autorin:**

Michael Bellem arbeitet als Designer in führender Position bei dem Software-Konzern SAP in Walldorf bei Heidelberg. Das international aufgestellte Unternehmen gilt als Vorreiter für mobiles und flexibles Arbeiten, Stellen können miteinander geteilt werden, „Dads“ und „Moms“ tauschen sich untereinander aus. Doch auch Michael Bellem bekam Frotzeleien zu hören, wenn er um drei Uhr nachmittags nach Hause ging.

### **O-Ton 19 - Michael Bellem:**

Es stimmt nicht ganz, dass man nicht darüber nachdenken muss, was die Leute von einem denken. Es wird Leute geben, die werden das irgendwie schlecht finden oder dann halt denken: Warum hat der dann ne Beförderung gekriegt, wenn der ja irgendwie quasi nie da war in den zwei Jahren oder so was, das denke ich wird immer passieren. Ich würde hoffen, dass unsere Manager da nicht unbedingt dazu gehören und da ein bisschen besser geschult sind. Aber das variiert natürlich auch.

### **O-Ton 20 - Nina Straßner:**

Auch bei uns ist noch Luft nach oben (*lacht*).

**Autorin:**

Nina Straßner, Head of Diversity and People Programs für Deutschland, eine Personalleiterin im Konzern. Sie schaltet sich aus Kiel zu und erzählt: Auch aus dem SAP-Management kommen immer wieder noch so Fragen wie: Was brauchen denn Eltern?

**O-Ton 21 - Nina Straßner:**

Frag sie doch mal. Ich glaube, den ersten Schritt hat man bei dieser Fragestellung schon gemacht, wenn man verstanden und verinnerlicht hat, dass es die Mutter oder den Vater oder das Elter oder wie auch immer nicht gibt. Das heißt die Verknüpfung mit dem individuellen Gespräch ist das Eigentliche, was uns immer wieder nach vorne bringt – und was uns ja aus Versehen manchmal auch auf sehr gute Ideen bringt!

**Autorin:**

Der Vater Michael Bellem sagt dazu, er musste ja auch erst einmal herausfinden, was für ihn und für seine Partnerin gut sein könnte, wer mit wie vielen Stunden wie lange arbeitet.

**O-Ton 22 - Michael Bellem:**

Man ist ja dann in einer Situation drin, die hat man nicht irgendwie gelernt. So was kommt in einem Geburtsvorbereitungskurs zum Beispiel auch nicht wirklich vor: Wie mache ich jetzt Elternzeit und so was. Und das Klima im direkten Umfeld, direkten Arbeitsumfeld, aber auch privaten Umfeld muss entsprechend sein, dass man diese Wünsche dann eben auch äußern kann. Also sich das traut oder was auch immer. Und für dieses Mikro-Klima in den Teams im Betrieb, da denke ich hat dann eben schon auch die Führungsebene ne große Verantwortung, um da eben die richtigen Akzente zu setzen.

***Musik-Akzent*****Autorin:**

Denn es herrscht auch nach dem Wiedereinstieg der Eltern noch die große Ungleichheit: 75 Prozent der Mütter mit Kindern unter sechs Jahren haben nach aktuellem Stand ihre Stundenzahl reduziert, bei den Vätern arbeiten sieben Prozent in Teilzeit. Das Gesetz zur Brückenteilzeit garantiert zwar, dass alle, die ihre Arbeitszeit für die Familie verkürzen, danach zur Vollzeitarbeit zurückkehren dürfen, doch dies gilt nur für Betriebe mit mehr als 45 Beschäftigten. Die schlechteren Karrierechancen in der Teilzeit halten auch viele engagierte Männer davon ab. Die Soziologin Mareike Bünning konnte bei ihren Analysen hier ebenso etwas herauslesen.

**O-Ton 23 - Mareike Bünning:**

Also in dem Moment, wo beide im gleichen Erwerbsumfang tätig sind, klappt das, dass die Väter auch mehr zuhause machen.

**Autorin:**

Also ist es besser, beim Wiedereinstieg immer auf beide zu achten?

### **O-Ton 24 - Mareike Bünning:**

Genau. Familien brauchen auch Zeit und idealerweise ebenso, dass alle diese unbezahlte Arbeit gleichermaßen tragen und die nicht nur bei den Müttern hängen bleibt. Aber im Moment ist es eben so, dass sich Teilzeit beruflich nachteilig auswirkt. Wäre es nicht eine Option, dass alle ein bisschen kürzer arbeiten, aber niemand extra in Teilzeit wechseln muss. Regelungen, die für alle gelten, die sind deutlich weniger stigmatisiert.

#### **Autorin:**

Ein Gedanke, den der Personalchef Cawa Younosi bei SAP in Deutschland bereits durchspielt: Alle Führungspositionen werden dort seit 2017 mit 80 Prozent Arbeitszeit ausgeschrieben. Führung in Teilzeit soll der Standard sein – und Frauen, Mütter, Väter nach vorne bringen. Eine andere erfolgreiche Initiative ist das Unternehmen „tandemploy“, eine Plattform, auf der zwei Gründerinnen diejenigen untereinander vermitteln, die sich gemeinsam auf eine Stelle bewerben wollen.

### ***Musik-Akzent***

#### **Autorin:**

Mehr Teilzeit und flexibles Arbeiten – was Eltern dringend brauchen, zieht gerade insgesamt auf dem Arbeitsmarkt weitere Kreise. Stichwort HomeOffice. Fast alle Firmen schicken coronabedingt ihre Teams nach Hause, nun zeichnen sich die Vor- und Nachteile klarer ab – man entscheidet eher selbst, wann man arbeitet, muss aber oft auch aushandeln, zu welchen Zeiten man verfügbar ist. Gleichzeitig wollen viele junge Menschen ganz grundsätzlich weniger arbeiten.

### ***Musik-Akzent***

#### **Autorin:**

Und manche gründen sogar eine eigene Firma, um das familienfreundliche Arbeiten selbst leben zu können. Wie Martin Grahl.

### **O-Ton 25 - Martin Grahl (Geschäftsführer Claneo GmbH Digital Marketing Berlin):**

Ich wollte damals aus dem Einzelhandel raus, eben mit der Perspektive Familie zu gründen.

### ***Atmo 10: Büro-Besprechung***

#### **Autorin:**

Martin Grahl ist heute einer der drei Geschäftsführer der digitalen Marketing-Agentur Claneo in Berlin. Sie startete Ende 2017 und wuchs schnell von acht auf 47 Personen, Durchschnittsalter 35 Jahre,...

### **O-Ton 26 - Martin Grahl:**

...und unser Ansatz war gewesen, eine Vereinbarkeit vom Privatleben der Menschen mit der Arbeit kombinieren zu können.

**Autorin:**

Das kann der Wunsch nach mehr Freizeit sein oder eben Elternschaft. Der Chef war inzwischen für seine beiden Kinder jeweils zweimal einen Monat in Elternzeit. Jetzt bespricht er mit Personalleiterin Anja Falk gerade den Wiedereinstieg einer Mutter, Lydia.

**O-Ton 27 - Martin Grahl und Anja Falk (Head of HR Claneo):**

Wir müssen den Laptop noch zur Verfügung stellen, den schon mal einrichten. Kucken, dass wir hier nochmal ein Onboarding einplanen, heißt also, dass wir sie nochmal abholen zu aktuellen Themen. Und dann eben die Verantwortlichkeiten genau durchsprechen. – Genau. Und ich denke, wir sollten da mit dem Team auch noch mal ganz klar kommunizieren, wann sie zurück ist und in welcher Position, in welcher Rolle und wie sie einfach auch verfügbar sein wird.

**Autorin:**

Lydia leitet zusammen mit ihrer Kollegin Elena ein Arbeitsteam.

**O-Ton 28 - Martin Grahl:**

Und wenn sie jetzt zurückkommt, ist der aktuelle Plan, die Verantwortlichkeiten vielleicht ein bisschen zu differenzieren. Also die eine eher für den analytischen Teil, die andere vielleicht eher für den beratenden Teil der Mitarbeiter. Elena ist schwanger geworden, da kam Lydia gerade zurück aus der Elternzeit und hat die Position der Teamleitung übernommen, dann kam Elena zusätzlich hinzu und Lydia hat uns gesagt, sie ist wieder schwanger. (*lacht*) Sehr komplex.

**Autorin:**

Aber machbar. Der Chef schmunzelt. Mittlerweile. Im Einzelhandel war er frustriert.

**O-Ton 29 - Martin Grahl:**

Was die Herausforderung war, dass dann natürlich alle Mütter Frühdienste haben wollen! Alle anderen Mitarbeiter müssen dann dementsprechend Spätdienste machen.

**Autorin:**

Also kam er nicht umhin, das Gespräch zu suchen und auch über die Väter zu reden.

**O-Ton 30 - Martin Grahl:**

An welchen Tagen kann denn zum Beispiel der Mann auch das Kind hinbringen oder früh abholen? Dass man dann sozusagen einzelne Tage in der Woche halt auch schafft, wo man nicht alles von der Mutter sozusagen abhängig macht. Und das ist halt eine unglaublich schwierige Situation, dass natürlich auch das Thema sehr branchenabhängig ist. Gastronomie, Hotellerie, Einzelhandel.

**Musik-Akzent**

**Autorin:**

Es ist eine Gratwanderung, allen im Team irgendwie gerecht zu werden. Nina Straßner sieht das weniger problematisch. Sie glaubt, dass auch kleinere und

traditionelle Unternehmen Eltern gut unterstützen können. Im Handwerk, im Gesundheitswesen.

**O-Ton 31 - Nina Straßner:**

Natürlich kann man in jeder Branche nicht alles! Man muss seine Mitarbeiter, seine Eltern, seine Mitarbeiterinnen individuell betrachten – je kleiner der Betrieb, umso individueller kann man auf Bedürfnisse eingehen. Die wirksamsten Maßnahmen, die man machen kann in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind kostenlos. Das ist tatsächlich das Zuhören, das ist das Miteinander-im-Gespräch-sein und das Flexibel-sein. Also eine Vertrauensarbeitszeit kostet kein Geld! Eine Mitarbeitergruppe zu unterstützen kostet kein Geld.

**Autorin:**

Die Arbeitsrechtlerin, die auch als „Juramama“ bloggt und viele Jahre Eltern vor Gericht vertreten hat, fasst also zusammen: Die *eine* gute Lösung gibt es nicht. Sie setzt auf Mut und Vertrauen, wenn Mütter und Väter nach der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen.

**O-Ton 32 - Nina Straßner:**

Dinge doch einfach mal zu versuchen! Wir wären gar keine erfolgreichen Betriebe, wenn wir nicht auch mal etwas riskieren würden. Und ich denke, dass diese Einstellung im Kopf sich auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchschlagen muss. Also wie gehen wir mit unseren Mitarbeitenden um und was ermöglichen wir ihnen. Die wissen, was gut für die ist, das wissen die schon selber. Ich glaube, dass die schon Ideen haben! Wie es funktionieren könnte. Was man irgendwie besser machen könnte.

**Autorin:**

Denn Eltern wollen so wieder in den Beruf einsteigen, wie es ihre Familie braucht. Unternehmen und Politik sollten also Mütter und Väter am Arbeitsplatz gleich behandeln und Väter stärker zur Familienarbeit ermutigen.

**Musik-Akzent**

\* \* \* \* \*

**QUELLEN und LINKS:**

° **Personen in Elternzeit / Statistisches Bundesamt**

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html#:~:text=Im%20Jahr%202019%20waren%20fast,mit%20zunehmendem%20Alter%20der%20Mutter.&text=Unter%20den%2040%2D%20bis%2049,lediglich%20noch%2011%2C0%20%25>.

° **Rückkehrverhalten allgemein**

[https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/344948/IW-Kurzbericht\\_45\\_2017\\_Arbeitsbeteiligung\\_Muetter.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/344948/IW-Kurzbericht_45_2017_Arbeitsbeteiligung_Muetter.pdf) /

[https://www.fachkraeftesicherer.de/wp-content/uploads/2014/01/95b10\\_13-05-08-dgfp-studie-rckkehr-elternzeitfinal.pdf](https://www.fachkraeftesicherer.de/wp-content/uploads/2014/01/95b10_13-05-08-dgfp-studie-rckkehr-elternzeitfinal.pdf)

° **Familienfreundlichkeit im internationalen Vergleich**

<https://publishup.uni-potsdam.de/opus4-ubp/frontdoor/deliver/index/docId/7102/file/pbsf35.pdf>

° **Elternzeit und Kündigung**

<https://www.elternzeit.de/elternzeit-kuendigung-kuendigungsschutz/> oder  
<https://www.arbeitsrechte.de/kuendigung-nach-elternzeit/>

° **Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung BZgA**

<https://www.familienplanung.de/schwangerschaft/familie-und-beruf/zurueck-in-den-beruf/wiedereinstieg-nach-elternzeit/>

° **Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“**

<https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/familie-und-beruf/netzwerkbueero-erfolgsfaktor-familie--5298>

° **Beratungsstellen in Deutschland**

<https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Service/Wiedereinstiegskarte/Suche/SucheErgebnisse.html;jsessionid=99F83EB0FCFAC7236DCCCCD038EA292A>

° **Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Studien**

<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2019/f-22605.pdf/>  
<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2016/f-20080.pdf>