Frauen, die nach der Babypause zurückkehren wollen, sind oft ziemlich überrascht, dass keiner auf sie gewartet hat. Und dass plötzlich allerhand Hindernisse im Weg stehen. Foto: dpa/Uwe Anspach

„Kinderkriegen ist ein Berufsrisiko“

Inge Zimmermann berät seit 30 Jahren Mütter bei der Rückkehr in den Job.

Nach der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen: Das ist für Mütter oft schwierig. Denn noch immer halten viele Führungskräfte nur solche Mütter für gute Mitarbeiterinnen, deren Muttersein man nicht merkt. Inge Zimmermann kennt sich damit aus. Sie ist Geschäftsführerin des Vereins BeFF – Berufliche Förderung von Frauen/ Kontaktstelle Frau und Beruf Stuttgart. Seit mehr als 30 Jahren berät sie Frauen in beruflichen Fragen.

Frau Zimmermann, ist Kinderkriegen auch im Jahr 2021 noch ein Berufsrisiko?
Ja, es ist leider immer noch ein Berufsrisiko. Es hat sich zwar einiges verändert, auch durch die gesetzliche Elternzeit. Viele Frauen sind sehr qualifiziert und wollen schnell wieder zurück in den Beruf – daher sind die Frauen nicht mehr so lange aus dem Beruf raus wie früher.

Ist auch der gesellschaftliche Druck auf Frauen gewachsen, wieder früher einzusteigen?
Ja, auch wenn’s ums Geld geht. Die Hausfrauenehe funktioniert rein finanziell schon lange nicht mehr. Auch die Mittelschicht braucht inzwischen zwei Einkommen.

Und trotzdem gibt es die Babyfalle noch?
Ja, denn der Wiedereinstieg erfolgt in aller Regel in Teilzeit. Fast 40 Prozent der Mütter arbeiten im Schnitt nur 20 Stunden pro Woche…

…und Teilzeit halten viele Chefs für ein Problem. Fast zwei Drittel der Frauen, die nach der Elternzeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, fühlen sich laut einer Studie diskriminiert: weniger Verantwortung, schlechtere Aufstiegschancen. Spiegelt sich das in Ihren Beratungen?
Ja, auf jeden Fall. Viele kommen gar nicht mehr auf ihren alten Arbeitsplatz zurück.

Kann es die Lösung sein, die Frauen wieder in Vollzeit zu bringen?
Das ist eine ganz zentrale Frage. Wir brauchen lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle. Dass Mütter und Väter in der Zeit, in der man viel Arbeit mit den Kindern hat, weniger arbeiten. Ideal wäre vielleicht eine Vier- oder Dreieinhalb-Tage-Woche für beide Eltern, damit sich das alles managen lässt. Es wäre wichtig, dass sich Unternehmen in dieser Richtung öffnen.

Ist die Bereitschaft der Unternehmen gewachsen, Frauen in Teilzeit eine verantwortungsvolle Aufgabe zu geben?
Gefühlt hat sich da schon etwas getan. Inzwischen haben viele erkannt, dass man auch in Teilzeit verantwortungsvolle Jobs übernehmen kann. Aber ich kenne auch Frauen, die nach der Elternzeit wieder eingestiegen sind und sagen: Das war so kompliziert für mich. Ich habe nicht viel weniger gearbeitet, sondern nur weniger Geld verdient. Und dann bin ich umgeswitcht und habe voll gearbeitet. Und ich habe gesagt, jetzt müssen die anderen sich mal nach mir richten und sich an meinen Zeitkorridor anpassen. Und wenn ich um 16.30 Uhr meine Kinder abhole, dann findet da eben kein Meeting mehr statt.

Inge Zimmermann Foto: privat

Das wird aber nicht in jedem Unternehmen funktionieren.
Nein, solche Positivbeispiele sind immer noch die Ausnahme – aber es gibt sie. Das kann sich natürlich nicht jede Frau erlauben. Und da gehört auch viel dazu. In einem männerdominierten Umfeld lässt sich das nicht ohne Weiteres umsetzen – und man braucht auch ein Unternehmen, das das befördern möchte. Da stoßen viele Frauen noch immer auf Männerseilschaften und an die berühmte gläserne Decke. Die andere Seite ist natürlich, dass für viele Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch sehr belastend ist.

Welche Rolle spielt da Corona?
Die Frauen sind wieder in eine Doppel-Doppel-Doppel-Belastung gekommen. Es gibt ja Untersuchungen, die zeigen, dass es einen Rollback gibt, einen Rückfall in alte Rollenmuster. Aber auch unabhängig davon nimmt die Belastung für die Frauen eher zu: Sie sollen gut im Job sein, sie sollen gute Mütter sein, sie sollen schauen, dass die Kinder mit Schule und Sport alles gut hinkriegen. Wir haben immer noch ein gesellschaftliches Mindset, das davon ausgeht, die Frauen werden es schon richten. Auch wenn es tatsächlich Familien gibt, in denen die Arbeitsteilung gut funktioniert. Das setzt aber immer voraus, dass die Einkommen in etwa gleich sind, dass vielleicht auch beide Teilzeit arbeiten können.

Mein Eindruck ist, dass bei genauerem Hinsehen auch in diesen Familien die Frauen die Logistik im Hintergrund steuern. Von der Fußball-Fahrgemeinschaft bis zur Freibadtasche.
So ist es. Da kann man auch bei sich selbst mal gucken.

Interessant wird es ja, wenn das Kind krank ist. Ich kenne keine Familie, in der dann der Vater an vorderster Front steht.
Wir sind gesamtgesellschaftlich von einer gleichberechtigten Arbeitsteilung in der Familie noch sehr, sehr weit entfernt. Die Familie ist ja eine kleine Einheit und die Gesellschaft ist ein Spiegel davon. Es fehlt auf allen Ebenen noch sehr viel, auch in den Unternehmen, die noch ziemlich unflexibel sind. Das muss ja von oben kommen. Man muss das wollen. In vielen größeren und zum Teil auch mittelständischen Unternehmen wird es besser, aber das sind wirklich langwierige Prozesse.

Wie äußert sich die Belastung?
Der Verband der Versicherungsmathematiker hat herausgefunden, dass in den letzten Jahren der Anteil der jungen Frauen, die berufsunfähig werden, gestiegen ist. Das hängt mit der Doppelbelastung zusammen. Dass Frauen gut qualifiziert sind, ihren Job gut machen wollen und gleichzeitig die Familie managen. Zu uns kommen auch Frauen aus dem Burnout. Das Thema Belastung ist sehr präsent. Deshalb wollen ja auch viele Frauen in Teilzeit einsteigen – es ist für sie einfach nicht anders zu bewerkstelligen. Erschwerend kommt diese Schnelllebigkeit hinzu, die digitale Entwicklung, bei der Anforderungen sich permanent ändern.

Eine bessere Kinderbetreuung könnte sicher helfen.
Ja, die Kinderbetreuung hat bei uns immer noch nicht die Priorität wie in anderen Ländern. Vor allem auch, wo es um flexible Modelle, Randzeiten und Wochenenden geht. Da gibt es ja praktisch gar nichts. Da sind wir Entwicklungsland.

Auch hier in Esslingen finden Sie kaum eine Einrichtung, die Ihr Kind nach 17 Uhr betreut.
Das ist doch nicht zu fassen. Das ist ein Manko, da ist auch die Politik gefragt. Wenn man keine Familie oder Freunde hat, führt das oft dazu, dass Frauen ihre Karriere nicht so fortführen können, wie sie es wollen.

Geraten die Frauen unverhofft in die Babyfalle? Oder rechnen sie damit?
Das finde ich auch interessant. Wir haben ja schon lange die Quotendiskussion. Ich weiß von jüngeren Frauen, die denken, wir brauchen doch keine Quote. Wir machen hier die Erfahrung: In dem Moment, wo die eigene Familie gegründet wird, merken die Frauen oft, ach da passiert ja was, das hätte ich nicht gedacht, oje, oje. Und da werden die Frauen auch offener für die Quote.

Was halten Sie von einer Quote?
Ich bin eine Verfechterin der Quote – lieber eine Quotenfrau sein als keine Chance zu haben, die gläserne Decke zu durchbrechen. Es gibt da Aspekte, die nicht optimal sind, aber es geht definitiv nicht ohne. Man kann eben nicht davon ausgehen, dass sich automatisch nur durch die eigene Kraft eine gesellschaftliche Realität, verändert. Das muss man von vielen Seiten anschieben, auch politisch.

Gibt es Branchen, die es Frauen leichter machen?
In zukunftsorientierten Bereichen wie der IT sehe ich da am meisten Entwicklung. Auch Branchen, in denen Fachkräftemangel herrscht, öffnen sich eher. In den MINT-Berufen ist es halt immer noch eine Männerdomäne. Da gibt es einzelne Role Models – Frauen, die an die Spitze kommen. Aber in der Fläche muss noch viel passieren. Ansonsten hängt viel vom Mindset in den Unternehmen ab. Wir müssen von dieser Zuspitzung auf frauen- und männertypischen Berufe weg, da brauchen wir eine Durchlässigkeit, das ist ganz wichtig. Da geht's auch immer um Equal Pay, es geht immer ums Geld. Der Weg dahin ist noch sehr steinig.

Was können Sie den Frauen in Ihren Beratungen und Coachings mitgeben?
Schauen, wo stehe ich, wo will ich hin, was habe ich anzubieten. Nicht in einer Haltung zu verharren und zu denken, die andere Seite wird es schon richten. Man muss es selbst in die Hand nehmen. Aktiv sein, experimentierfreudig sein, von Misserfolgen nicht einschüchtern lassen. Hinfallen, aufstehen, Krone richten, weitergehen.

▶ Die Fragen stellte Doris Brändle.

▶ BeFF/Kontaktstelle Frau und Beruf

Der Verein BeFF (Berufliche Förderung von Frauen) arbeitet seit 1986 an der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben.
Er unterstützt Frauen bei allen beruflichen Themen mit Beratung, Coaching und Seminaren, die teilweise von der Agentur für Arbeit gefördert werden. Darunter sind beispielsweise ein Mentorinnenprogramm für Migrantinnen oder Coachings für Frauen ab 45. Die Mitarbeiterinnen engagieren sich in Gremien für die strukturelle Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Erwerbsarbeit von Frauen und leisten Lobbyarbeit. Seit 1994 ist der Verein Träger der Kontaktstelle Frau und Beruf in Stuttgart, Region Stuttgart.

▶ www.beff-frauundberuf.de

Anzeige