

## RÜCKKEHR NACH DER ELTERNZEIT- ABER WANN UND WIE?

### ZWISCHENBERICHT

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an unserer Studie! Seit dem Start ist bereits einige Zeit vergangen und alle Babys sind geboren, noch einmal herzlichen Glückwunsch Ihnen allen!

Nachdem die zweite Phase der Studie (Elternzeit) nun auch beendet ist, möchten wir Ihnen gerne einen Zwischenbericht zukommen lassen und Sie über erste Ergebnisse informieren. Da unsere Studie noch nicht abgeschlossen ist, würden wir uns sehr freuen, wenn Sie uns weiterhin mit Ihrer Teilnahme unterstützen und wir auch in der dritten Phase noch einmal mit Ihnen sprechen dürfen, um zu erfahren, wie Ihr persönlicher Wiedereinstieg gelaufen ist und wie Ihnen noch weiter geholfen werden kann. Mit Beendigung der Studie nach der dritten Phase werden wir einen weiteren umfassenden Bericht über alle Ergebnisse versenden. Sollten Sie Fragen oder Anmerkungen zu der Studie oder den Ergebnissen haben, freuen wir uns, wenn Sie Kontakt zu uns aufnehmen. Unsere Kontaktdaten finden Sie unten und noch einmal am Ende des Berichts.

## KONTAKT

Dr Katharina Bader ([katharina.bader@wiwi.uni-goettingen.de](mailto:katharina.bader@wiwi.uni-goettingen.de))  
Prof Dr Dr Fabian Froese ([ffroese@uni-goettingen.de](mailto:ffroese@uni-goettingen.de))

Georg-August Universität Göttingen  
Platz der Göttinger Sieben 5  
37073 Göttingen

# Die Studie im Überblick

Zielsetzung der Studie ist es herauszufinden, welche Faktoren die Entscheidungen von Müttern zur Dauer der Elternzeit beeinflussen und wie Unternehmen Mütter am Besten bei der Rückkehr in die Arbeit unterstützen können. Dabei stehen die Fragen im Vordergrund, wie und warum sich die Elternzeit zwischen den beiden Elternteilen verteilt, ob und warum sich Entscheidungen über die Zeit verändern und wie der Arbeitgeber in den verschiedenen Phasen unterstützen kann. Um einen umfassenden Überblick zu bekommen, folgt die Studie daher einem Längsschnittdesign und die teilnehmenden Mütter wurden/ werden in den drei Phasen

- 1) während der Schwangerschaft
- 2) während der Elternzeit
- 3) nach der Rückkehr in die Arbeit

interviewt. Eine Teilnahme der Mütter an allen drei Zeitpunkten ist daher besonders wichtig für den Erfolg und Abschluss der Studie. Darüber hinaus wurden Personalmanager/innen befragt, welche Unterstützungsmaßnahmen Unternehmen in diesen drei Phasen anbieten.

## Studienübersicht



Semi-strukturierte Telefon-Interviews

Interviews mit (werdenden) Müttern

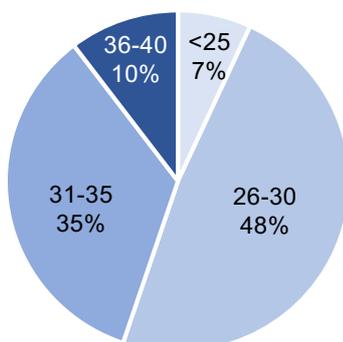
- 1) Während der Schwangerschaft (N = 56)
- 2) Während der Elternzeit (N = 29)
- 3) Nach Wiedereinstieg (N = t.b.d)

Interviews mit Personalmanagern/innen  
(N=26)

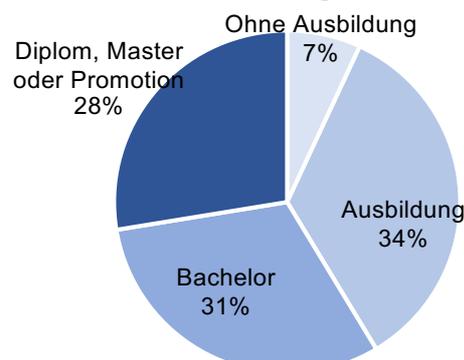
Im Rahmen der Studie wurden in den ersten beiden Phasen bislang 85 Interviews mit Müttern und 26 Interviews mit Personalmanagern/innen geführt. In diesem Zwischenbericht zeigen wir die Ergebnisse der ersten Phase (Schwangerschaft) sowie der zweiten Phase (Elternzeit) auf und vergleichen die Länge der geplanten Elternzeit der Mütter und Väter, und stellen die Gründe hierfür sowie Ergebnisse zu Unterstützungsmaßnahmen dar.

## Statistische Angaben (Mütter)

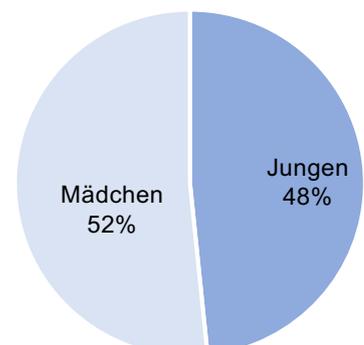
Alter beim ersten Interview



Ausbildungsstand



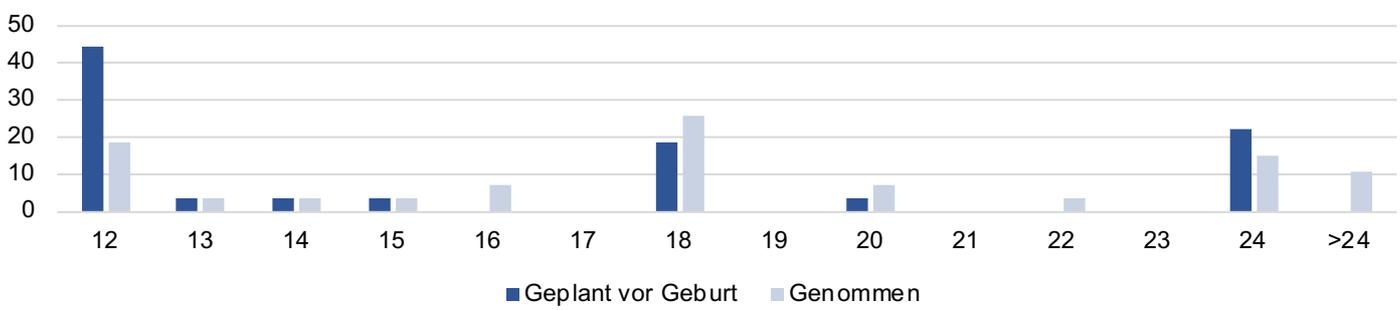
Geschlecht Kinder



# Dauer der Elternzeit

Bei den Müttern zeigt sich ein starker Trend zur Planung von zwölf Monaten in der Zeit vor der Geburt, jedoch variiert die Anzahl der Monate zwischen den Teilnehmerinnen. Die Grafik unten gibt eine Übersicht über die Dauer der geplanten und der tatsächlich genommenen Elternzeit. Dabei zeigen sich häufig Veränderungen der Planung und eine Tendenz zur Verlängerung der Elternzeit. Die durchschnittliche Elternzeit erhöht sich bei Müttern von 16,3 auf 19,3 Monate von der Ursprungsplanung während der Schwangerschaft zur tatsächlichen Elternzeit. Nur in zwei Fällen wurde die Elternzeit von Müttern aufgrund privater Gründe verkürzt. Die Rückkehr findet meist in Teilzeit statt und die Arbeitszeit erstreckt sich zwischen zehn und 30 Stunden pro Woche. Nur etwa 10% der Mütter kehren in Vollzeit zurück. Der Rest plant eine vollständige oder teilweise Selbständigkeit.

## Dauer der Elternzeit Mütter (in Monaten und %)



Einige der Mütter beginnen bereits während der Elternzeit wieder nebenbei zu arbeiten. Beispiele hierfür sind die Fortbeschäftigung am eigenen Arbeitsplatz für wenige Stunden die Woche oder eine selbständige Tätigkeit beispielsweise als Tagesmutter. Gründe hierfür sind unter anderem das Fehlen einer Vertretung in der Arbeit bei Festangestellten oder finanzielle Gründe bei selbständiger Tätigkeit.

Im Durchschnitt planen Väter eine Elternzeit von 1,6 Monaten. Der Durchschnitt verkürzt sich jedoch sobald das Kind geboren ist und sinkt auf 1,3 Monate. Dies wird jedoch durch einige wenige Fälle beeinflusst, in der die Väter entweder teilweise oder vollständig auf Elternzeit verzichten. Die große Mehrheit der Väter nimmt eine geplante Elternzeit von zwei Monaten. Gründe für eine Verkürzung sind beispielsweise ein beruflicher Wechsel oder wahrgenommene fehlende Möglichkeiten aufgrund der Arbeitssituation des Vaters.

## Durchschnittlich geplante Elternzeit beider Eltern (in Monaten)



# Gründe für die Wahl und Dauer der Elternzeit

Während der Interviews wurden Fragen zu den Gründen der Entscheidung, ein bestimmtes Elternzeitmodell zu wählen, gestellt. Diese Fragen wurden sowohl während der Schwangerschaft als auch während der Elternzeit gestellt. Über die Interviews hinweg zeigen sich fünf Hauptgründe, die die Wahl der Elternzeit beeinflussen. Darüber hinaus gibt es weitere Entscheidungsfaktoren, die in der persönlichen oder beruflichen Situation der Mütter begründet liegen. Im Folgenden werden wir vor allem die fünf Hauptgründe näher beschreiben, ihre Wirkung auf die Wahl der Elternzeit darlegen und aufzeigen, ob sich Veränderungen in den Interviews während der Schwangerschaft zu in der Elternzeit ergeben.

- 1. Gemeinsame Zeit mit dem Kind:** Die Bedürfnisse des Kindes und die neue Rolle als Mutter wurde von fast allen Müttern als einer der wichtigsten Gründe für die Wahl der Elternzeit genannt. Dazu zählen für die Mütter insbesondere die gemeinsame Zeit, die sie mit ihrem Kind verbringen möchten. Ein weiterer wichtiger Aspekt stellt das Stillen dar, das für viele Mütter eine Rolle bei der Planung ihrer Elternzeit spielt, da es für das Wohlergehen des Kindes als besonders wichtig empfunden wird. Das zu Hause zu bleiben wird dabei von vielen Mütter eher als eine Möglichkeit, als eine Pflicht wahrgenommen und in den meisten Fällen sind sich Mutter und Vater schnell über die Verteilung einig. Bei allen Teilnehmerinnen unserer Studie zeigt sich dabei eine eher "traditionelle" Rollenverteilung, selbst wenn sowohl Mutter als auch Vater vor Geburt des Kindes berufstätig waren und über hohe Bildungsabschlüsse verfügen. In keinem der geführten Interviews nahm der Vater eine längere Elternzeit als die Mutter. Die Notwendigkeit der Mutter als Hauptbezugsperson in den ersten Jahren wird vielfach in der Rolle des Stillens verankert sowie dem Wunsch der Mutter, die prägende Zeit mit ihrem Kind zu verbringen. Für die Wahl der Elternzeit der Väter dagegen, werden meist höheres Gehalt und Arbeitsanforderungen als ausschlaggebend dargelegt (siehe Punkt 5).
- 2. Finanzielle Gründe:** Fast alle Mütter nennen finanzielle Aspekte als einen Grund für ihre Entscheidung. Unter finanziellen Aspekten werden vor allem das Nachkommen von Verpflichtungen (z.B. Kredite, laufende Kosten), die Sicherung der eigenen Existenz und der Erhalt des Lebensstandards verstanden. Gleichzeitig ist der eigene Verdienst wichtig für die Mütter, um unabhängig zu sein und auf eigenen Beinen zu stehen. Für diejenigen, die eine kürzere Elternzeit nehmen, werden finanzielle Gründe genannt, um die Notwendigkeit/ Motivation einer frühen Rückkehr zu begründen. Dagegen beziehen sich Mütter, die eine längere Zeit in Elternzeit gehen wollen, darauf, es sich finanziell leisten zu können, länger zu Hause zu bleiben oder definieren auf Basis der finanziellen Situation die maximale Zeit, die sie sich leisten können in Elternzeit zu gehen.

## 1. Zeit mit dem Kind



## 2. Finanzielle Gründe



## 3. Kinderbetreuung



## 4. Freude an/ Sinn von Arbeit



## 5. Arbeitsanforderungen



## Gründe für die Wahl und Dauer der Elternzeit (Forts.)

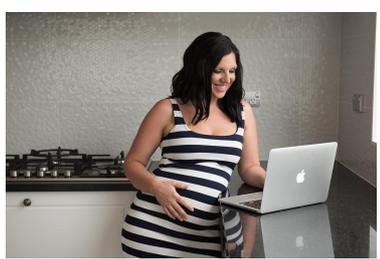
- 3. Kinderbetreuung:** Die Suche nach Kinderbetreuung stellt für Mütter oft eine große Herausforderung dar, da sich Mütter oft Monate im Voraus bewerben müssen und über eine Aufnahme häufig erst kurzfristig entschieden wird. Das Fehlen von oder die Sorge um Betreuung kann dabei zu einer Verlängerung der in der Schwangerschaft geplanten Elternzeit führen. In vielen Fällen möchten die Mütter ihre Kinder auch erst ab einem bestimmten Alter in Fremdbetreuung geben, oder es gibt ein Mindestalter für die Aufnahme in der Krippe/ dem Kindergarten. Viele der Mütter erhalten auch Unterstützung von den Großeltern. Generell unterscheiden sich die Argumente je nachdem ob die Mütter Fremdbetreuung als etwas Positives und Wichtiges für die Entwicklung des Kindes empfinden, oder ob sie die Betreuung zu Hause/ in der Familie vorziehen. Für viele Mütter ist es auch ein Abwiegen der beiden Möglichkeiten. Insgesamt hat das Angebot an Betreuung einen großen Einfluss auf die Entscheidungsfindung und diejenigen die Sorge um Betreuung haben oder keine Betreuung finden, nehmen eher eine längere Elternzeit.
- 4. Freude an/ Sinn von Arbeit:** Freude an der Arbeit selbst wird als wichtiger Einflussfaktor auf die Dauer der geplanten Elternzeit genannt. Die Mehrheit der Mütter freut sich nach der Elternzeit wieder arbeiten zu gehen. Dabei nimmt das Motiv Freude/ Sinnhaftigkeit an Bedeutung über die Zeit zu. Mehr Frauen nannten dies als Grund zurückzukehren als sie dazu in der Elternzeit gefragt wurden als während der Schwangerschaft. Ein weiterer Einflussfaktor ist das Streben nach Sinnhaftigkeit und Anerkennung sowie der Möglichkeit wieder andere Dinge und Aufgaben außerhalb der Rolle einer Mutter zu haben. Hierbei wird betont, dass gerade nach der langen Zeit zu Hause Arbeit wieder neuen Sinn und Identität stiften kann. Interessanterweise nennen sowohl Mütter mit längerer als auch kürzerer Elternzeit dies als wichtigen Grund und die Häufigkeit der Nennung unterscheidet sich nicht. Jedoch wird unterschieden, wie viel Zeit die Mütter zu Hause verbringen wollen, bevor sie wieder zurückkehren. In einigen wenigen Fällen berichteten Mütter, dass sie keine Freude empfinden, wenn sie an die Rückkehr denken. Dies lag jedoch weniger an einem Mangel von Freude an der Arbeit an sich, sondern mehr an einer Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber oder dem Arbeitsumfeld. In diesen Fällen erzählten die Mütter, dass sie längerfristig einen Arbeitgeberwechsel oder Selbständigkeit anstreben, um wieder Freude an der Arbeit zu gewinnen.
- 5. Arbeitsanforderungen:** Nur in sehr wenigen Fällen werden Arbeitsanforderungen als Grund für die Mutter genannt, ihre Elternzeit anzupassen. Hierbei wird z.B. das Fehlen einer Vertretung oder Inflexibilität des Arbeitgebers genannt. In der Mehrheit der Fälle werden Arbeitsanforderungen eher für die Wahl der Elternzeit der Väter genannt. Beispielhafte Gründe sind der Umfang und die Wichtigkeit der Tätigkeit des Vaters sowie Projektverantwortung oder Führungsfunktion. Dies geht einher mit einer geringeren Akzeptanz der Arbeitgeber oder des Arbeitsumfeldes eine längere Elternzeit des Vaters zu unterstützen. Dies wird oft mit finanziellen Erwägungen kombiniert, da durch die Mehrbeschäftigung sowie die verantwortungsvolle Tätigkeit des Vaters höhere finanzielle Einbußen mit einer längeren Elternzeit einhergehen. Insgesamt kann hier aber ein positiver Trend festgestellt werden, da die überwiegende Mehrheit der Väter nicht nur Elternzeit plant, sondern diese auch tatsächlich nimmt.

# Rückkehr in die Arbeit

Im Hinblick auf die Rückkehr in die Arbeit wurden auch Fragen gestellt, worauf sich die Mütter besonders freuen und ob es Befürchtungen gibt, die sie in Bezug auf die Rückkehr hegen. Auch diese Fragen wurden sowohl während der Schwangerschaft als auch während der Elternzeit gestellt. Hier gab es keine auffälligen Unterschiede zwischen den Antworten. Nur in einigen wenigen Fällen hatten sich die Mütter während der Schwangerschaft noch keine Gedanken zu ihrer Rückkehr gemacht. Dies hatte sich im zweiten Interview jedoch geändert und die Mütter hatten genauere Vorstellungen davon.

Insgesamt stehen die meisten Mütter der Rückkehr sehr positiv gegenüber. In den Fällen, in denen ein negatives Bild gezeichnet wurde, wurde oftmals eine insgesamt negative Einstellung gegenüber dem Beruf oder dem Arbeitgeber dargestellt, vielfach einhergehend mit der Intention nach der Rückkehr (oder bereits während der Elternzeit) den Arbeitgeber zu wechseln, oder selbständig tätig zu werden. Insbesondere freuten sich Mütter auf:

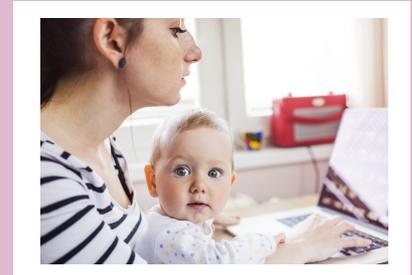
- Wieder "etwas eigenes" neben der Rolle als Mutter zu haben
- Unabhängigkeit und neues Selbstwertgefühl durch Arbeit zu entwickeln ("wieder etwas zu schaffen")
- Freude auf den Arbeitsinhalt und wieder über etwas anderes als Kinder zu sprechen
- Die Kollegen/innen wieder zu treffen/ soziale Kontakte in der Arbeit zu pflegen



?



?



Viele der Mütter hegen darüber hinaus auch Zweifel und Ängste. Hierbei wurden vor allem

- Fragen zur generellen Vereinbarkeit von Familie und Beruf ("ob ich das schaffe")
- mögliche Schwierigkeiten bei der Eingewöhnung und häufige Krankheit des Kindes und damit Fehlzeiten bei der Arbeit
- Ängste, nicht für das Kind da zu sein oder nicht rechtzeitig zur Arbeit kommen zu können, wenn etwas mit dem Kind sein sollte
- Veränderungen in der Arbeit zu erleben, mit denen man nicht mithalten kann sowie Unsicherheit ob man der Arbeitsaufgabe (in Teilzeit) noch gewachsen ist
- Angst vor Inflexibilität des Arbeitgebers und einem unpassenden Arbeitsmodell

genannt. Diese Gedanken sind jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt. Es scheint, dass insbesondere wenn die Betreuungssituation und die Arbeitssituation mit dem Arbeitgeber noch nicht geklärt sind, viele Ängste und Unsicherheiten bei den Müttern entstehen. Bei den Müttern, die schon genauer wissen, wie es weiter geht, scheinen diese geringer ausgeprägt zu sein. Jedoch spielen hier auch Persönlichkeit und Umfeld eine große Rolle.

# Unterstützungsmaßnahmen

Sowohl Mütter als auch Personalmanager/innen wurden gefragt, welche Unterstützung sie sich seitens ihres Arbeitgebers wünschen/ welche Unterstützungsmaßnahmen für Mütter angeboten werden. Dabei zeigte sich eindeutig, dass eine phasen-orientierte Unterstützung hilfreich ist und unterschiedliche Maßnahmen zu unterschiedlicher Zeit angeboten werden sollten.

**Während der Schwangerschaft** geht es vor allem darum zu informieren und sicherzustellen, dass Mütter wissen, welche Rechte sie haben und wie sie in der Arbeit geschützt werden können, zu besprechen, wie sie die Arbeit während der Schwangerschaft gestalten können/wollen sowie Informationen für die Planung der Elternzeit und Rückkehr bereitzustellen.



- Schriftliche Unterlagen (Flyer und Intranet) und persönliche Gespräche zur Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Wohlbefinden
- Individuelle Arbeitspläne für die Schwangere (z.B. Arbeitsreduzierung, Änderungen im Arbeitsinhalt, Arbeitsverbot)
- Gespräche zur Informations- und Planungsunterstützung für die Elternzeit und Rückkehr in die Arbeit

**In der Elternzeit** ist es wichtig ein gutes Maß an Kommunikation und Kontakt sicherzustellen. Neben Kontakt mit Kollegen/innen und der Führungskraft können Elternnetzwerke sowohl Informationen bieten als auch Bindung sichern. Hierbei sind jedoch individuelle Präferenzen der Mütter zu berücksichtigen. Des weiteren sollten bereits vor der Elternzeit Möglichkeiten der Weiterbildung oder Kompetenzerhaltung diskutiert werden. Um einen reibungslosen Wiedereinstieg zu ermöglichen, sind darüber hinaus Teilnahme an Events und Meetings sowie rechtzeitige Gespräche über die Rückkehr von Bedeutung.



- Kontakt mit Führungskraft und Kollegen/innen sowie IT Ausstattung und Zugriff auf das Firmennetzwerk (wenn gewünscht)
- Austausch mit anderen Eltern, Elternnetzwerke, Mentoring
- Freiwillige Teilnahme an Events und Meetings
- Erhalt der Wissensbasis und ggf. Weiterbildung
- Rückkehrgespräch mit Führungskraft und/ oder HR
- Individuelle Vereinbarungen zu Teilzeit oder Phasentrückkehr und Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung

**Beim Wiedereinstieg** steht die möglichst effektive Wiedereingliederung im Vordergrund. Besonders wichtig ist eine Willkommenskultur, in der arbeitende Mütter keiner Diskriminierung oder negativen Stereotypen ausgesetzt sind. Insbesondere der/die Vorgesetzte sowie Kollegen/innen spielen eine besondere Bedeutung bei der Wiedereinarbeitung, aber auch bei der Gewährleistung und Akzeptanz von Flexibilität und beispielsweise Heimarbeit. Des weiteren wird Unterstützung bei der Kinderbetreuung wertgeschätzt, beispielsweise durch Betriebskindergärten oder Plätze in Kitas in der Umgebung. Dies sollte bereits während der Elternzeit besprochen werden. Am Ende der Reintegrationsphase sollte ein Abschlussgespräch geführt werden, in dem auch die weitere Karriereplanung besprochen wird.



- Positive Rückkehrkultur und Firmenleitlinien zur Reintegration
- Kleine Aufmerksamkeiten wie Willkommensgeschenke
- Hilfe bei der Reintegration durch Vorgesetzte und Kollegen
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Flexible Arbeitszeiten und Heimarbeit
- Karriereplanungsgespräche



## WIE GEHT ES WEITER?

Noch einmal vielen herzlichen Dank, dass Sie bereits zweimal an unserer Langzeit-Studie teilgenommen haben. Nun sind wir bei der letzten Phase, die den Wiedereinstieg untersucht, angekommen und würden uns sehr freuen, wenn Sie uns auch noch ein letztes Mal mit einem Interview bei unserem Forschungsprojekt unterstützen. Ihre Teilnahme leistet einen sehr wichtigen Beitrag. Dazu werden wir Sie zeitlich abhängig von Ihrem Wiedereinstieg (etwa 9-12 Monate nach Rückkehr) noch einmal kontaktieren. Sie können sich aber auch sehr gerne direkt mit uns in Verbindung setzen. Da es sich um eine Langzeitstudie handelt ist Ihre weitere Teilnahme besonders wichtig und ausschlaggebend für den Erfolg!

Was erwartet Sie im nächsten Interview? Wie in den ersten beiden Phasen wird das Interview etwa 40-60 Minuten dauern. Inhalte werden vor allem der Verlauf und Erfolg ihres Wiedereinstiegs sein, was sich für Sie persönlich als arbeitende Mutter verändert hat und welche weitere Unterstützung Ihnen geholfen hätte. Ihre Erfahrungen leisten dabei einen äußerst wichtigen Beitrag, um die Bedingungen für arbeitende Mütter zu verbessern.

Im Anschluss an die Beendigung der Studie werden wir Ihnen einen umfassenden Abschlussbericht mit den Ergebnissen aller drei Phasen zur Verfügung stellen. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Ihre Katharina Bader

## KONTAKT

Dr Katharina Bader ([katharina.bader@wiwi.uni-goettingen.de](mailto:katharina.bader@wiwi.uni-goettingen.de))  
Prof Dr Dr Fabian Froese ([ffroese@uni-goettingen.de](mailto:ffroese@uni-goettingen.de))

Georg-August Universität Göttingen  
Platz der Göttinger Sieben 5  
37073 Göttingen