



Wie **Frauen** ihre **Karriere** nach der **Elternzeit** selbst **sabotieren**

– und welche Fehler es unbedingt zu vermeiden gilt

EIN GASTBEITRAG VON TAMARA DETERT

Ein Kind zu bekommen, ist für Frauen immer noch ein Karrierekiller. Leider. Doch zur Wahrheit gehört auch, dass viele von ihnen strategische Fehler machen, wenn sie aus der Elternzeit zurückkehren – Fehler, die vermeidbar wären.

Typischerweise läuft es doch so: Frauen starten eine vielversprechende Karriere, steigen schnell auf und werden im Unternehmen hochgeschätzt. Dann werden sie schwanger,

es folgt die Elternzeit – und damit oft auch das Ende einer erfolgreichen Laufbahn. Die Idee, einfach dort weiterzumachen, wo frau aufgehört hat, ist häufig illusorisch. Denn trotz unveränderter Ambitionen stößt sie auf grundlegende Probleme.

Klischeefalle zerstört Karrierekapital

Wie alle erfolgreichen Mitarbeiter haben sich Frauen über Jahre hinweg einen erstklassigen Ruf aufgebaut. Sie haben ihr professionelles Know-how und Image

Die Idee, einfach dort weiterzumachen, wo frau aufgehört hat, ist häufig illusorisch.

gepflegt und zu einem echten Karriere-treiber ausgebaut.

Sobald aber das Thema Kind am Horizont auftaucht, ist diese Reputation in Gefahr. In den Augen von Vorgesetzten und Personalern sind Frauen plötzlich nicht mehr High Potentials, sondern Mütter, denen man in einer neuen Lebenssituation weniger Biss und Einsatzwillen unterstellt. Dieses Klischee zu bekämpfen, erfordert beständige Gegenanstrengung. Besonders problematisch wird es aber, wenn Frauen unbewusst dazu beitragen, das Stereotyp zu bestätigen und so ihre Karriere selbst sabotieren.

Mit einem Kind tauchen viele neue Fragen auf: Wie organisiere ich meine Zeit? Wie gehe ich damit um, wenn mein Kind krank ist? Habe ich eine Notfallbetreuung? Diese Fragen sind verständlich und normal. Allerdings sollten Frauen kritisch darüber nachdenken, wie explizit sie diese gegenüber Vorgesetzten oder der Personalabteilung kommunizieren. Eine zu große Offenheit wird bestehende Vorurteile nur verstärken.

Ein Perspektivwechsel hilft: Private Probleme, egal welcher Art, können bei jedem Mitarbeiter zu jeder Zeit auftauchen. Ein Betrieb muss damit einfach rechnen und tut es auch. Frauen sollten in der Kommunikation mit dem Unternehmen den Fokus also auf ihre fortbestehenden Ambitionen legen, anstatt sich aus falsch verstandener Fairness dem Unternehmen gegenüber den Kopf laut darüber zu zerbrechen, welche Hürden möglicherweise auftauchen könnten.

Zweifel sind okay, gehören aber nicht ins Unternehmen

Dennoch bleiben oft Selbstzweifel, ob man als Mutter den Jobanforderungen künftig gewachsen sein wird. Frauen neigen daher häufig dazu, die Erwartungen des Unternehmens an sie zu mindern und präsentieren eigene Fähigkeiten und Ziele deutlich unter dem gewohnten Leistungs- und Anspruchsniveau. Kurzum, sie verkaufen sich unter ihrem Potenzial, verhindern, dass sie für anspruchsvollere Positionen in Betracht gezogen werden – und verstärken gleichzeitig das Stereotyp der ambitionslosen Mutter.

Auch schwierig: mit der Einstellung »Hauptsache, ich schaffe erst mal den Wiedereinstieg ins Berufsleben« zurückzukommen. Obwohl der gesetzliche Anspruch auf eine gleichwertige Position besteht, finden sich Frauen oft in einer weniger bedeutenden Rolle wieder. Interessanterweise ist dies nicht immer an Titeln und Gehältern erkennbar. Wer sich jetzt mit einer Position »unter Wert« zufriedengibt, bestätigt indirekt das Vorurteil, keine beruflichen Ziele mehr zu haben.

Die Autorin



Tamara Detert ist Co-Founder von StrengthFocus und Inhaberin von Detert & Urban GbR. Sie hilft ihren Kunden dabei, ihre eigenen Stärken zu finden.

Ebenfalls ein No-Go: während der Elternzeit einfach abzuwarten, ob sich das Unternehmen meldet. Das signalisiert ganz klar Desinteresse und mangelnde Ambitionen. Umso wichtiger also, selbst Kontakt zu halten – nicht nur zum eigenen Vorgesetzten, sondern auch zu relevanten Personalentscheidern. Bewährt hat sich auch, Führungskräfte regelmäßig zu kontaktieren, um zu erfahren,

welche Job-Optionen es geben wird, wenn man nach der Elternzeit zurückkehrt. Das Ziel besteht darin, dauerhaft präsent und im Gespräch zu bleiben.

Back to Job – Ein strategisches Spiel

An die Karriere »vor dem Kind« anzuknüpfen, ist zweifellos keine leichte Aufgabe für eine Frau. Umso entscheidender also, sich dabei nicht von vornherein selbst aus dem Rennen zu kicken.

Effektiv (und zugleich spannend) ist es, die Rückkehr in den Job als strategische Herausforderung zu betrachten. Dazu gehört die klare Definition eines beruflichen Ziels sowie der nächsten Entwicklungsschritte. Eine kontinuierliche Kommunikation während der Abwesenheit ist entscheidend, um über relevante Veränderungen im Unternehmen informiert zu bleiben. Und last but not least: Mögliche Zweifel zur Vereinbarkeit von Kind und Karriere sind im privaten Rahmen besser aufgehoben. Denn letztendlich beeinflusst nicht nur unsere Leistung, sondern auch die Visionskraft, die wir vermitteln, unseren beruflichen Erfolg. ♦

Obwohl der gesetzliche Anspruch auf eine gleichwertige Position besteht, finden sich Frauen oft in einer weniger bedeutenden Rolle wieder.

