

"Frauen? Klar, aber bitte ohne Kinder"

Unternehmen geben sich familienfreundlich. Doch in der Praxis stoßen Frauen, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren wollen, auf große Probleme. Viele weibliche Fachkräfte flüchten in die Selbstständigkeit

Antje Wichmann verlor ihren Job, weil ihr Sohn nicht effizient genug funktionierte. Ursprünglich hatte die promovierte Molekular-Biologin geplant, nach der Geburt ihres Babys nur sechs Monate auszusetzen. Doch dann tat sich der Kleine, wie so viele Kinder, schwer bei der Eingewöhnung in die Kita. Er weinte, aß nicht mehr gut, schlief schlecht. Wichmanns einzige Chance war, die Elternzeit auf 14 Monate zu verlängern. Doch da hatte die Venture-Capital-Firma, bei der sie angestellt war, plötzlich keine Verwendung mehr für sie und bot ihr eine Abfindung an.

Immerhin, eine Abfindung. Über so viel Großzügigkeit würden sich viele der 6,9 Millionen berufstätigen Mütter in Deutschland schon freuen. Zwar geben sich Arbeitgeber gern frauenfreundlich. Erst vor Kurzem stellte Familienministerin Kristina Schröder (CDU) die Initiative "familienbewusste Arbeitszeiten" vor, bei der Unternehmen sich für ihre flexiblen Teilzeitangebote feiern durften.

Doch die Realität in vielen Firmen sieht anders aus. Statt ihre weiblichen Angestellten beim stressigen Alltag zwischen Wickelkommode und Job bestmöglich zu unterstützen, legen Arbeitgeber den Müttern nach der Babypause oft Steine in den Weg. Noch immer sind betriebsbedingte Kündigungen während der Elternzeit an der Tagesordnung. Und selbst weibliche Führungskräfte sind nicht davor gefeit, zurückgestuft oder schlechter bezahlt zu werden.

"Viele Frauen müssen nach der Elternzeit frustriert feststellen, dass der Wiedereinstieg weit schwerer ist, als sie es erwartet hatten", sagt Eike Ostendorf-Servissoglou, Sprecherin des Verbandes Berufstätiger Mütter in Köln. Und glaubt man Katja Dörner, der familienpolitischen Sprecherin der Grünen, wird auch der Vorstoß der Ministerin daran wenig ändern: "De facto bieten die meisten Unternehmen heute schon Teilzeitmodelle an, nur wird das Angebot meist nicht genutzt, weil die Angestellten kein Anrecht auf Rückkehr in Vollzeit haben und weil nach wie vor Betreuungsplätze für Kinder fehlen." Die einzige Lösung sei ein gesetzlich verbrieftes Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit - und ein Recht auf ganztägige Betreuungsplätze.

Fachkraft Frau

Tatsächlich hätte es Deutschland bitter nötig, die Mütter besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Schon heute ist der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften gewaltig. Im Jahr 2020, prognostiziert die Beratung McKinsey, werden der deutschen Wirtschaft gar bis zu zwei Millionen Fachkräfte fehlen. Die Politik hat das Problem zwar erkannt: Immer wieder wird darüber diskutiert, wie man mehr ausländische Fachkräfte für Deutschland begeistern könnte. Weitgehend unbeachtet bleibt dabei jedoch eine Ressource, die gar nicht erst von weit her geholt werden muss - Frauen eben. Der Chef der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise, erinnerte kürzlich daran. "Wer qualifizierte Kräfte haben und halten will", sagte er, "muss etwas bieten - das können die Unternehmen selbst gestalten." Vor allem der Mangel in der Kinderbetreuung hindere qualifizierte Frauen daran zu arbeiten.

In der Theorie klingt alles einfach: Wer Frauen ermöglicht, Karriere und Privatleben unter einen Hut zu bringen, muss sich langfristig um fehlende Fachkräfte nicht sorgen. Nur in der Praxis ist die Einsicht noch nicht recht angekommen.

So hatte auch die Biologin Antje Wichmann Schwierigkeiten, nach ihrer Kündigung einen neuen Arbeitgeber zu finden. Reihenweise bekam die hoch qualifizierte Frau ihre Bewerbungen zurück. "Irgendwann habe ich die Information aus meinem Lebenslauf herausgenommen, dass ich ein Kind habe", sagt sie.

Danach ging es plötzlich ganz schnell. Wichmann durfte als leitende Begutachterin bei einem Unternehmen für Qualitätssicherung anfangen. Drei Monate ging alles gut - bis die 44-Jährige zwei Tage lang zu Hause bleiben musste, weil ihr Sohn Windpocken hatte. "Da fing das Mobbing an", sagt sie. Nachdem die Kollegen von Wichmanns Sohn erfahren hatten, wurden ihr regelmäßig, kurz bevor sie zur Kita aufbrechen musste, noch umfangreiche Aufgaben übertragen.

Multitasking aus Gewohnheit

Man kann nur spekulieren, was Arbeitgeber dazu bringt, es sich ausgerechnet mit jenen Angestellten zu verschmerzen, die das in Managementkreisen hoch geschätzte Multitasking familienbedingt bis zur Perfektion beherrschen. Vermutlich trauen es viele Chefs den Müttern im Land einfach nicht zu, trotz ihrer Doppelrolle einen guten Job zu machen. Dabei sind gerade berufstätige Mütter in ihrem Job oft besonders motiviert. Denn wer als Frau gut ausgebildet ist und vor der Familiengründung schon die ersten Sprossen auf der Karriereleiter emporgeklettert ist, dem fällt mit Kind zu Hause schnell die Decke auf den Kopf. So gaben einer Studie des Bundesfamilienministeriums zufolge fast 70 Prozent der Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg an, endlich wieder "eigenes Geld verdienen zu wollen". Gut die Hälfte der Befragten wollte zudem "nicht nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden".

Leider lässt allein die Tatsache, wieder arbeiten zu können, viele junge Mütter großzügig darüber hinwegsehen, dass sie oft mit schlechteren Jobs abgespeist werden als vor der Babypause. "Diskriminierende Schonung", nennen das Soziologen. Vielen Müttern wird beim Wiedereinstieg gar nicht mehr zugetraut, bestimmte Aufgaben erfüllen zu können. Häufig genug sind es genau jene Aufgaben, die für die Karriere wichtig wären.

Hätte Andrea Lohrmann ihre zweite Tochter nicht bekommen, würde sie heute wohl noch immer in ihrem Traumjob arbeiten. Weil die Vertriebspezialistin in einem Frankfurter Unternehmen fürchtet, ihr Arbeitgeber könne sie wiedererkennen und Druck ausüben, sollen weder ihr richtiger Name noch die Branche ihrer Firma in der Zeitung stehen. Nach der Geburt ihrer ersten Tochter war die ehrgeizige Frau ein Vorzeigebeispiel dafür, dass sich Familie und Karriere sehr wohl vereinbaren lassen: Trotz Kind und 20-Wochenstunden-Teilzeitstelle durfte Lohrmann ihre wichtige Position im Vertrieb ihrer Firma beibehalten. Doch das änderte sich schlagartig, als sie das zweite Mal in Elternzeit ging.

Eine Position mit so viel Verantwortung, hieß es plötzlich, könne man in Teilzeit nicht stemmen. Für wie viel Verantwortung es in den Augen ihres Chefs reichte, erfuhr Lohrmann, als sie sich nach der zweiten Babypause als eine Art Sekretärin für die Vertriebsleiterin wiederfand. "Früher habe ich selbst Aufträge an Mitarbeiter delegiert. Heute kommen dieselben Mitarbeiter zu mir und sagen: mach mal, das ist ja jetzt dein Job", sagt sie. "Das tut wirklich weh."

Schicksal Teilzeit

Teilzeit zu arbeiten ist ein typisches Frauenschicksal. Von den 4,9 Millionen Teilzeitbeschäftigten im Land sind 87 Prozent Frauen. Zweifellos suchen viele junge Mütter sich diesen Weg selbst so aus - weil sie möglichst viel Zeit mit dem Kind verbringen, gleichzeitig aber nicht den Anschluss an die Arbeitswelt verlieren wollen. Für viele andere Frauen jedoch ist Teilzeit auch oft die einzige Wahl: Gerade in ländlichen Gegenden schließen die Kindergärten meist schon am frühen Nachmittag, wenn sie überhaupt so lange aufhaben. Und weil auch am Anfang des zweiten Jahrtausends in den meisten Familien nach wie vor Mama fürs Abholen zuständig ist, heißt das für die Betroffenen: Teilzeitarbeiten - wenn es denn überhaupt möglich ist.

Für Daniela Thomas (Name geändert) war es das nicht. Die 34-jährige Reiseverkehrskauffrau aus Wiesbaden hatte vor der Geburt ihrer Tochter jahrelang in einem kleinen Reisebüro gearbeitet. Doch als sie nach einjähriger Babypause mit reduzierter Stundenzahl zurückkehren wollte, teilte ihr Chef ihr nur mit, dass er für Teilzeitarbeiter keine Verwendung habe. Es folgte die Kündigung und die

Weil die Kleinfamilie auf ihren Hinzuverdienst trotzdem angewiesen ist, sitzt Thomas heute auf 400-Euro-Basis an der Supermarktkasse - ein Job, der ihr Schichtarbeit mit ständig wechselnden Arbeitszeiten abverlangt. Nur weil die Großeltern in der Nähe wohnen und bei der Betreuung der Tochter einspringen, kann sie das überhaupt stemmen.

Offenbar unbeförderbar

Doch auch wer das Glück hat, eine Teilzeitstelle in seinem Beruf gefunden zu haben, stößt oft schnell an seine Grenzen. Frauen, die einmal in Teilzeit arbeiten, scheinen den unsichtbaren Stempel "Unbeförderbar" auf der Stirn zu tragen. Auch im Zeitalter der mobilen Kommunikation sind Führungskräfte, die nicht bis in den späten Abend am Schreibtisch sitzen, in den meisten deutschen Firmen undenkbar. Chefinnen, die E-Mails und Telefonate notfalls auch mal vom Spielplatz aus erledigen? Technisch machbar ist das, nur leider unerwünscht. "In den meisten Unternehmen gilt noch immer: Karriere wird nach 20 Uhr gemacht", sagt Experte Becker. Nicht von ungefähr fordert auch Caren Marks, die familienpolitische Sprecherin der SPD, "eine familienfreundliche Arbeitskultur, die weg kommt von dem Zwang zu dauernder Präsenz im Betrieb und zu immer mehr Überstunden". Auch Ingrid Sehrbrock zufolge, Vizechefin des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), ist der Weg zu familienbewussten Arbeitszeiten noch weit: "Befragungen zeigen, dass Vollzeit-Beschäftigte auf dem Papier durchschnittlich eine 39-Stunden-Woche haben, tatsächlich aber 44 Stunden arbeiten", sagt sie. Mehr als Lippenbekenntnisse in öffentlichen Veranstaltungen brauche es verbindliche Betriebsvereinbarungen, um das zu ändern.

Irene Dingeldey, die als Sozialwissenschaftlerin von der Universität Bremen seit vielen Jahren die Erwerbsmuster von Männern und Frauen erforscht, sagt: "Frauen in Führungspositionen sind in Deutschland immer noch unterrepräsentiert. Noch schlechter wird die Quote, wenn man sich Mütter in Führungspositionen anschaut - diese Konstellation ist in der deutschen Arbeitswirklichkeit nach wie vor extrem rar."

Wie klein die Gruppe von Führungsfrauen im Vergleich zu den Männern ist, hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) gerade nachgewiesen. Einer aktuellen Studie zufolge liegt der Anteil der Frauen bei angestellten Führungskräften bei mickrigen 20,3 Prozent - obwohl gut die Hälfte der Angestellten Frauen sind. Zwar sind gerade jüngere Frauen zuletzt verstärkt in leitende Positionen aufgestiegen - was Hoffnungen machen sollte. Doch ob dies das Geschlechterverhältnis an den Schaltstellen der Macht nachhaltig ändern wird, bezweifeln selbst die Studienautoren: "Ob diese Frauen im weiteren Lebensverlauf - und damit auch nach der Familienbildung - noch eine Führungsposition innehaben, wird die Zukunft erweisen", schreiben sie. Entlarvend sind in diesem Zusammenhang die Teilzeitquoten angestellter Führungskräfte: Während bei den Frauen über alle Altersklassen hinweg 15,3 Prozent in Teilzeit arbeiten, sind es bei den Männern nur 2,3 Prozent.

Dabei agieren Mütter, die am Nachmittag pünktlich losmüssen, oft besonders effizient. Anstatt lange Mittagspausen in der Kantine einzulegen oder sich in der Kaffeeküche festzuquetschen, arbeiten sie oft die Mittagspausen freiwillig durch. Das muss aber kein Vorteil sein, wie Antje Wichmann erfuhrt: "Ich wurde von den Kollegen als Einsiedlerin abgestempelt und noch mehr an den Rand gedrängt", erinnert sie sich.

Der Mutter eines heute neunjährigen Sohnes will es bis heute nicht in den Kopf, warum es Frauen noch immer so schwer gemacht wird, Beruf und Kinder zu vereinbaren: "Das Arbeiten auf den Punkt, das berufstätige Mütter beherrschen müssen, müsste viel mehr wertgeschätzt werden." Auch deshalb wählte Wichmann 2004 den Weg in die Selbstständigkeit und gründete das auf Beratung von Pharmaunternehmen spezialisierte Unternehmen QLQ. Heute genießt sie es, "komprimiert und autark zu arbeiten, ohne mich von der Gunst meines Umfelds abhängig machen zu müssen".

Mentorin gesucht

Dass "Frauen, die aufgrund ihrer Kinder länger als nur ein paar Monate aus dem Beruf ausgestiegen sind, bei Unternehmen völlig zu Unrecht noch gar keine Lobby" haben, ist auch Carlotta Köster-Brons, Geschäftsführerin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen (VdU), ein Dorn im Auge. Daher hat der Verband vor Kurzem zusammen mit dem katholischen deutschen Frauenbund ein Mentoringprogramm entwickelt, mit dem Wiedereinsteigerinnen der Übergang in den Job erleichtert werden soll.

Eine Mentorin zur moralischen Unterstützung hätte auch Birgit Oschmann gut brauchen können: Trotz Kleinkind war die Biologin in ihrem vorherigen Job ständig unterwegs, betreute im pharmazeutischen Außendienst europaweit klinische Studien. Organisiert bekam sie ihren Alltag nur dank Kindergarten, Tagesmutter und eines Ehemanns, der sich mit ihr die Elternschaft wie in Schichtarbeit aufteilte. Eine Meisterleistung, die ihr nicht gedankt wurde: "Immer wieder wurde ich vorwurfsvoll gefragt, was denn mit meiner Tochter sei", erinnert sie sich. Irgendwann war Oschmann es leid und wählte den radikalen Weg: "Ich sagte, die habe ich in die Besenkammer gesperrt. Da war erst einmal Ruhe."

Das Gefühl, sich ständig rechtfertigen zu müssen, wenn sie pünktlich das Büro verließ, um ihr Kind von der Kita abzuholen, fraß trotzdem an der heute 52-Jährigen. Dreieinhalb Jahre lang hielt Oschmann dem Druck stand. Dann schmiss sie hin, schrieb ihre Promotion und genoss den Luxus, ihre Arbeitszeit selbstbestimmt einteilen zu können.

Der Wunsch nach Flexibilität war es auch, der sie dazu brachte, 1999 ihr eigenes Unternehmen zu gründen - obwohl sie mit dem zweiten Kind schwanger war. In ihrem eigenen Rhythmus, je nachdem, wann ihr Baby schlief und sich freie Stunden ergaben, brachte sie ihr "Institut für das begabte Kind" auf den Weg, das auf die außerschulische Förderung von Hochbegabten spezialisiert ist. Im Umgang mit den eigenen Mitarbeitern setzt sie heute auf Flexibilität: "Es ist für mich nicht relevant, ob sie zwischen neun und 17 Uhr ständig da sind, sondern dass die Arbeit gemacht wird.", sagt sie. "Diese Flexibilität sollte aber auch da sein, falls ein Mitarbeiter mal freie Zeit für private Dinge benötigt."

Prinzip versus Praxis

Kleine Betriebe, die auch für ihre wenigen Mitarbeiter familienfreundliche Arbeitszeiten möglich machen, muss man lange suchen. Wenn überhaupt, sind es meist große Unternehmen mit mehreren Hundert Angestellten, die solche Rahmenbedingungen anbieten. Der Berliner Rechtsanwältin Valentine Reckow zufolge liegt das vor allem daran, "dass solche Arbeitszeitmodelle einen recht großen Personalaufwand bedeuten, der teuer ist". Zwar besteht seit 2001 ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit. Doch kleine Unternehmen mit weniger als 15 Mitarbeitern sind davon ausgenommen. Sogar größere Arbeitgeber können Anträge auf Teilzeit ablehnen - wenn sie nachweisen können, dass eine solche Stelle aus betrieblichen Gründen nicht funktioniert. Aber selbst wenn eine Firma mit Modellen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirbt, heißt das nicht, dass dies auch umgesetzt wird. "Es kann immer daran scheitern, dass man einen Vorgesetzten erwischt, der sagt: Das mag ja alles sein, aber in meiner Abteilung nicht", sagt Experte Becker.

Christina Lammers hatte einen Chef, der viel Wert auf Anwesenheit legte. Sie bezahlte dafür mit einem Burnout. Die ausgebildete Kunstpädagogin und PR-Beraterin heuerte damals trotz ihrer zwei kleinen Kinder in der zeitintensiven Werbebranche an. Ihr Chef hielt viel von ihr. Er förderte sie, hätte sie wohl auch befördert - erwartete aber im Gegenzug, dass sie zwölf, vierzehn Stunden am Tag im Büro saß. Dass zu Hause zwei Kinder auf seine "rechte Hand" warteten, dass eines krank werden könnte, dass Lammers Tag für Tag den Spagat zwischen Job, Schule und Haushalt meistern musste: All das kam in den Planungen ihres Vorgesetzten kaum vor. Die heute 47-Jährige wurschelte sich durch, spürte ihre Kräfte schwinden und machte trotzdem weiter - bis sie nicht mehr konnte.

Ausgebrannt, überfordert und emotional erschöpft - diese Symptome sind gerade unter berufstätigen Müttern weit verbreitet. So ermittelte die Marktforschungsfirma Forsa in einer Studie im Auftrag der Techniker Krankenkasse, dass jede dritte erwerbstätige Mutter sich "oft am Limit" fühlt. Bei berufstätigen Frauen mit zwei Kindern sind es sogar noch mehr: 43 Prozent.