



Die K-Frage

Kind und/oder Karriere?

Text: Janine Overmann

Zu wenig Betreuungsplätze, antiquierte Rollenmodelle, Perfektionswahn: Welche Stolpersteine Müttern auf ihrem Weg nach oben begegnen und wie sie sie aus dem Weg räumen.

Alexa Rothmund beherrscht Spagat. Sie ist keine Balletttänzerin oder Turnerin, sondern Mutter. Und: berufstätig. Morgens leitet sie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit von Studio Hamburg Produktion, nachmittags baut sie mit Söhnchen Emilian auf dem Spielplatz Sandburgen. Wie die 38-Jährige den Spagat hinkriegt? „Es verlangt unheimlich viel Organisationsgeschick, Familie und Beruf zu vereinbaren“, sagt sie. Zum Glück kann Alexa Rothmund auf die Unterstützung ihres Mannes zählen. Und: auf die ihres Chefs. Das können hierzulande immer noch wenige berufstätige Mütter. Muttersein und Karriere lassen sich immer noch schwer unter einen Hut bringen. Die Sprossen der Karriereleiter sind äußerst fragil, wenn frau ein Kind hat. Und gespickt mit Stolpersteinen. Kinder

sind Karrierebremsen, sind sich Cornelia Spachtholz, Vorsitzende des Verbands berufstätiger Mütter e.V. (VBM) und Cornelia Heckermann, Projektmanagerin bei Worklife Hamburg, einig. „Erst langsam erkennen Arbeitgeber den Mehrwert von Beschäftigten mit Kindern – dazu gehören Kompetenzen wie Organisationstalent, Kommunikationsgeschick, Durchsetzungsvermögen und Flexibilität“, sagt Spachtholz.

67 Prozent
erwerbstätiger
Frauen arbeiteten
2011 in
Teilzeit

Starre Modelle:
für Arbeitszeit und -ort

Mit Flexibilität ist es aufseiten der Arbeitgeber indes nicht so weit her. Denn wer Karriere machen will, muss anwesend sein, so das altgediente Credo deutscher Unternehmen. Wer nicht Vollzeit vor Ort ist, hat in puncto Karriere schlechtere Karten – ein K.o.-Kriterium für die Teilzeitarbeit, der laut Mikrozensus zur Verein-

Foto: Strandperle



Alexa Rothmund (38), Leiterin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei Studio Hamburg Produktion Gruppe, ist nach einem Jahr Elternzeit wieder in den Job eingestiegen und arbeitet 30 Stunden in der Woche. Söhnchen Emilian (1,5) besucht währenddessen die Krippe

„Ich hatte zwar ein Jahr Elternzeit eingereicht, wollte aber ursprünglich schon nach sechs Monaten wieder in den Job zurück, weil ich meine Arbeit liebe. Mit Emilians Geburt war dieser Plan allerdings hinfällig. Die Muttergefühle ... Ich wollte also länger zu Hause bleiben. Mein Chef – selbst Vater – hat dann von sich aus vorgeschlagen, die Elternzeit zu verlängern. Schließlich konnte ich mich ein Jahr voll und ganz meinem Kind widmen, was

ich sehr genossen habe. Während dieser Zeit habe ich im Homeoffice projektweise gearbeitet und stand mit meinen Kollegen in der gesamten Elternzeit regelmäßig in Kontakt. Auch wenn ich nicht im Büro präsent war, fühlte ich mich immer als Teil des Teams. Seit acht Monaten arbeite ich wieder 30 Stunden pro Woche. Gerade am Anfang war's anstrengend, Kind und Job unter einen Hut zu kriegen. Das hatte ich mir definitiv leichter vorgestellt! Vor allem die Abnabelung von Emilian ist mir schwergefallen. Und Emilian erst! Er hat vier Monate gebraucht, um sich in der Krippe

einzugewöhnen, sodass ich oft ein schlechtes Gewissen hatte, ihn dort zu lassen, während ich meiner Arbeit nachging. Inzwischen haben wir uns gut mit der Situation arrangiert. Aber natürlich habe ich, wie viele berufstätige Mütter, regelmäßig ein schlechtes Gewissen, wenn ich nachmittags auf dem Spielplatz stehe und ständig das Telefon in der Hand habe, weil ich E-Mails beantworten oder wichtige Telefonate führen muss. Ich versuche zwar, mich lieber abends noch mal an den Laptop zu setzen, wenn mein Sohn schläft, aber das gelingt leider nicht immer.

▷ barkeit von Familie und Beruf 2011 mehr als zwei Drittel der aktiv erwerbstätigen Mütter in Deutschland nachgegangen sind. Spachtholz: „Unterbricht eine Frau ihren Beruf, um ihre Kinder zu betreuen, wird der Wiedereinstieg in ihren vorherigen Job mit Qualifikation beziehungsweise Führungsverantwortung erfahrungsgemäß schwierig. Denn es gibt kaum Unternehmen, die Karriere in Teilzeit fördern“, so Spachtholz. Sie fordert bessere Optionen für Mütter, die Teilzeit arbeiten. Das Teilzeitmodell ist übrigens typisch weiblich: Nur 6,2 Prozent der Väter gingen 2011 einem solchen Beschäftigungsverhältnis nach.

**27
Prozent
der deutschen
Väter bezogen
2011 Elterngeld**

Frauen an den Herd:
typisches Rollenverhalten?

Typisch weiblich – typisch männlich: Traditionelle Rollenmodelle sind ebenfalls

Alles in allem verlangt es unheimlich viel Organisationsgeschick, Familie und Beruf zu vereinbaren. Und man braucht einfach zwei, drei Monate, um sich dem neuen Rhythmus anzupassen. Ich habe zum Glück einen Mann, der selbstständig ist und spontan einspringen kann, wenn Emilian mal krank ist. Und: Ich habe einen verständnisvollen Chef, der junge Mütter unterstützt, weil er weiß, dass sie ein Gewinn für das Unternehmen sind. Ich merke zum Beispiel, dass ich bei Problemen souveräner und entspannter reagiere, seit ich Mutter bin. Viele Arbeitgeber sehen diesen Mehrwert (noch) nicht, da besteht in Deutschland noch Nachholbedarf. Andererseits: Ich verstehe auch, dass Chefs sich schwertun, wenn eine Mutter fünf Jahre aus dem Beruf ist und ihren Job dann wiederhaben will ...“

**Was der Chef dazu sagt,
lesen Sie rechts.**

ein Stolperstein. Der Klassiker, Mama erzieht die Kinder, Papa bringt das Geld nach Hause, ist für die meisten Frauen heute kein bevorzugter Lebensentwurf mehr – schon allein aus finanziellen Gründen. Frauen haben heute die freie Wahl, ihr Leben zu gestalten. Was sie dabei meist nicht im Blick haben, sind die Rahmenbedingungen, die an das jeweilige Lebensmodell geknüpft sind. Sicher: Die Väter unterstützen ihre Frauen und mischen bei Kinderbetreuung und -erziehung tatkräftig mit. Das Statistische Bundesamt belegt einen neuen Höchststand seit Einführung des Elterngeldes. Das Problem: „Die traditionellen Rollenbilder bestimmen immer noch die Rahmenbedingungen unserer Gesellschaft. Kinderbetreuung, Steuerrecht sind auf das männliche Ein-Ernährer-Modell zugeschnitten. Das macht es schwer bis unmöglich, moderne Rollenbilder im Alltag zu leben“, erklärt Spachtholz. Das weiß auch Cornelia Heckermann, die Mütter beim Wiedereinstieg in den Beruf nach der Babypause berät: „Oft fallen Mütter und Väter nach der Geburt des Kindes in alte Rollenmuster zurück, obwohl sie es zuvor anders vereinbart haben.“

Perfekt, perfekter, Mama:
Perfektionswahn

Was die Projektmanagerin in ihren Gesprächen auch immer wieder beobachtet: Mütter haben in allen Bereichen – bei der Kindererziehung, im Haushalt und bei der Arbeit – extrem hohe Ansprüche an sich selbst. „Mütter wollen alles perfekt machen. Wenn sie in einem Bereich nachlassen, plagt sie sofort das schlechte Gewissen.“ Liebevolle Mutter, begehrenswerte Partnerin, eifrige Hausfrau, toughe Businessfrau – und das alles nicht nur irgendwie, sondern perfekt. „Das gleicht Hochleistungssport!“, meint Spachtholz. „Mit dem Unterschied, dass Hochleistungssportler im Gegensatz zu Müttern Unterstützung von Trainern, Physiotherapeuten und anderen Profis erhalten.“ Das bleibt natürlich nicht ohne Folgen. Eine Studie hat gezeigt, dass Mütter heu-



**Michael Lehmann (46),
Vorgesetzter von Alexa
Rothmund, Vorsitzender
Geschäftsführer
Studio Hamburg
Produktion Gruppe,
Vater von zwei
Kindern (16 und 10)**

„Ich habe großen Respekt vor Müttern, die arbeiten, weil ich weiß, wie schwierig es für sie ist, Job und Familie unter einen Hut zu bringen. Umso mehr begrüße ich es, dass gesetzliche Rahmenbedingungen mehr und mehr dafür sorgen, dass Mütter (und Väter!) beides vereinbaren können. Allerdings halten wir in Deutschland nach wie vor an tradierten Modellen fest, Stichwort Arbeitszeit. Viele Unternehmen glauben, per Stechuhr kontrollieren zu müssen, ob ihre Mitarbeiter auch ja acht Stunden anwesend sind. Mir geht es als Chef nicht darum, ob meine Mitarbeiter acht Stunden vor Ort sind, ob sie ihre Arbeit am Sonntag, zu Hause oder im Büro erledigen. Mir geht es allein um die Qualität des Ergebnisses! Meine Mitarbeiterin Alexa Rothmund wollte ursprünglich nur ein halbes Jahr Elternzeit nehmen. Ich habe ihr gesagt, dass wir auf jeden Fall eine Möglichkeit finden, wenn sie verlängern möchte – dieses Angebot hat sie schließlich wahrgenommen. Für die Zeit ihrer Abwesenheit hat sich Alexa eine Vertretung gesucht und war trotzdem erreichbar. Wir finden bei Studio Hamburg Produktion für jeden Mitarbeiter mit Kind individuelle Arbeitszeitmodelle, die auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Das sollte in jedem Unternehmen möglich sein.“

89 Prozent wollen flexiblere Arbeitszeiten für Familien

▷ te häufiger erschöpft und krank sind als noch vor zehn Jahren. Die Zahl jener mit Symptomen eines Burn-outs ist um 30 Prozent gestiegen. Zu allem Überfluss liefern sich Mütter untereinander auch noch erbitterte weibliche Konkurrenzkämpfe. Eigentlich ist es doch egal, wer den Spagat zwischen Kind und Job besser hinkriegt. Heckermann rät: „Mütter müssen Prioritäten setzen. Sie sollten sich fragen: Will ich hauptsächlich Mutter sein und im Beruf kürzertreten oder will ich meine Karriere pushen und weniger Zeit für meine Kinder haben? Oder will ich von beidem gleich viel – und damit weniger Beruf beziehungsweise Karriere?“ Egal, für was sie sich entscheiden: Mütter sollten sich nicht scheuen, ihre Wünsche klar zu formulieren und den Partner, Familie und Freunde um

Hilfe zu bitten, wenn sie sie brauchen. Umdenken müssen aber nicht nur die Mütter, sondern auch Unternehmen. „Viele sind dabei, eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu entwickeln. Allerdings gibt es da in Deutschland noch viel zu tun“, betont Spachtholz. Was zeichnet nun einen familienfreundlichen Betrieb aus? Flexiblere Arbeitszeiten, sagen 89 Prozent der Deutschen, die für den „Monitor Familienleben 2012“ befragt wurden.

Bitte recht familienfreundlich!

Außerdem: ein offener Umgang mit dem Thema Familie. „Wenn man mit seinem Vorgesetzten vertrauensvoll über Familiengründung sprechen kann, ohne Karriereverlust befürchten zu müssen oder ohne gar Sorge zu haben, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist das für beide Seiten eine Win-win-Situation. Der Arbeitgeber kann in puncto Personalentwicklung viel besser agieren; der Arbeitnehmer kann wiederum die Elternzeit und die Rückkehr in

den Beruf besser planen“, sagt die VBM-Vorsitzende. 61 Prozent der Deutschen wünschen sich laut Familienmonitor eine eigene Kinderbetreuung für den Nachwuchs der Mitarbeiter. Ist das nicht möglich, bietet ein familienfreundlicher Arbeitgeber zum Beispiel einen Zuschuss zur Kinderbetreuung an. Eine familienfreundliche Personalpolitik ist letztlich eine Frage der Einstellung: Unternehmen, die bereit sind, alte Denkmuster zu durchbrechen, und Kollegen mit Kindern nicht als Hemmnis, sondern als Bereicherung sehen, sind auf dem besten Weg zu einem „Great Place for Families to Work“. Für Mütter gilt: Dranbleiben, um die Karriere zu verfolgen, und sich nicht von Widrigkeiten abschrecken lassen!

UNSERE EXPERTEN:



Cornelia Spachtholz, Vorsitzende des Verbands berufstätiger Mütter e.V. (VBM), www.vbm-online.de



Cornelia Heckermann, Projektmanagerin bei der Worklife Koordinierungsstelle Familie und Beruf Hamburg, www.worklife-hamburg.de



Bettina Würstl (45), Geschäftsführerin der Kiddy GmbH, ist schon zwei Wochen nach der Geburt von Maximilian (7) und Gloria (5) im Job wieder durchgestartet

„Mutterschutz? Elternzeit? Unmöglich als Geschäftsführerin! Ich habe mich zwei Wochen vor dem Geburtstermin verabschiedet, um zwei Wochen später wieder am Schreibtisch zu sitzen – mit Kind. Wir haben ein Büro kurzerhand zum Babyzimmer umfunktioniert. Während ich ge-

arbeitet habe, haben Gloria und Maximilian nebenan geschlafen; ich habe zwischendurch gestillt, gewickelt. Mein Mann (ebenfalls Geschäftsführer bei Kiddy) bevorzugte bei Max in Sachen Babybetreuung noch das klassische Rollenmodell; bei Gloria hielt er dann immer öfter das Fläschchen in der Hand. Heute holt er die beiden dreimal pro Woche von der Kita und der Schule ab, weil ich erst abends nach Hause komme. An den übrigen Tagen springt die Nanny ein. Die Kollegen können ihre Kleinen natürlich auch mit in die Firma bringen.

Neben dem Babyzimmer haben wir auch eine Spielecke, wo die Kinder gut aufgehoben sind. Wir finden für jede Mutter und jeden Vater eine individuelle Lösung, damit sie Familie und Job vereinbaren können. Das Wichtigste ist aber, dass sich Mütter von ihrer Umwelt nicht unter Druck setzen lassen. Und: sich selbst nicht unter Druck setzen. Ich weiß noch, als mein Vater versucht hat, mir ein schlechtes Gewissen einzureden, weil ich meinen Sohn in die Krippe gegeben habe. Mal abgesehen davon sind Mütter aber auch sehr gut darin, anderen Müttern ein schlechtes Gewissen zu machen.“

So gelingt der Wiedereinstieg in den Job

KONTAKT HALTEN. Sich schon während der Elternzeit regelmäßig mit Arbeitgeber und Kollegen austauschen, um auf dem Laufenden zu bleiben.

PARTNER EINBEZIEHEN. Die Vorstellungen hinsichtlich des Wiedereinstiegs mit dem Partner besprechen und die Arbeitsteilung im Alltag durchziehen.

STRATEGISCH PLANEN. Für sich rechtzeitig klären, was man beruflich erreichen will.

EINE AUSZEIT GÖNNEN. Bei allem Engagement sollte man sich auch Zeit für sich nehmen, um einmal aufzutanken.

KLAR KOMMUNIZIEREN. Wünsche und Vorstellungen formulieren und aktiv mit Vorschlägen auf den Arbeitgeber zugehen (Stichwort Arbeitszeitmodell). Aber auch an die Bedürfnisse des Arbeitgebers denken.

PRAKTISCH ÜBEN. Schon frühzeitig vor der Jobrückkehr die Abläufe durchspielen, um sich an den neuen Alltag zu gewöhnen.

UP TO DATE SEIN. Sich während der Elternzeit fortbilden, zum Beispiel mit Literatur. Möglicherweise bietet der Arbeitgeber sogar eine Weiterbildung an?

SICH HILFE HOLEN. VBM, Worklife – Institutionen, die bei der Rückkehr in den Beruf unterstützen, gibt es deutschlandweit.



Kirstin Baumann (43), Geschäftsführende Gesellschafterin Publik. Agentur für Kommunikation GmbH, hat zwei Kinder, Philipp (7) und Nina (9). Sie arbeitet drei Tage Vollzeit pro Woche in der Agentur sowie mehrere Stunden im Homeoffice

„Von unseren 26 Mitarbeitern sind der überwiegende Teil Frauen. Gerade für die jüngeren Kolleginnen ist es selbstverständlich, dass sie eine Familie gründen wollen. Und für mich ist es selbstverständlich, sie zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir offen darüber sprechen, wie sie die Elternzeit und den Wiedereinstieg gestalten möchten, aber auch darüber, was wir als Arbeitgeber erwarten. Und dann sind viele Formen der Arbeitszeitgestaltung denkbar. Einige kommen halbtags ins Büro, andere ganztags, aber nicht täglich

– wichtig ist, dass sie ihre Aufgaben verantwortungsvoll wahrnehmen. Als Selbstständige mit Verantwortung für Mitarbeiter und Kunden kann ich keine Elternzeit nehmen. Und so bin ich zwei Monate nach der Geburt wieder drei Tage in der Woche arbeiten gegangen. Dieses Abpumpen im Büro und dieses permanent schlechte Gewissen, weil man arbeitet, sind alles andere als ein Spaß! Man steht sich mit der Erwartung, die perfekte Mutter zu sein, oft selbst im Weg. Volle Unterstützung habe ich von meinem

Lebenspartner. Wir begreifen die Alltagsgestaltung als unser gemeinsames Projekt. Glücklicherweise haben wir Großeltern, die uns unterstützen. In puncto Betreuungsmöglichkeiten gibt's in Deutschland ja noch großen Nachholbedarf ... Aber auch sonst muss sich die Einstellung zu Kindern in der Gesellschaft ändern. Sie dürfen nicht als Hemmnis betrachtet werden, sondern als Bereicherung. Mütter bringen ihrerseits einen großen Mehrwert in eine Firma ein, weil sie gut organisiert sind und an viele Dinge gleichzeitig denken.“