

Carola Kleinschmidt Anne Otto

My Way

Wie Frauen erreichen, was wirklich zu ihnen passt Eine Orientierungshilfe

MVG Verlag, Frankfurt, 2008

ISBN: 978-3-636-07241-2

Klappentext:

Welcher Job passt zu mir? Mit Kind oder ohne? Management oder mehr Zeit fürs Privatleben? Berufswege von Frauen sind oft voller Abzweigungen und Nebenwege. Das macht es ihnen mitunter schwierig sich zurechtzufinden – und die üblichen Karrieretipps helfen meist nicht weiter. Die Autorinnen haben sich weibliche Berufswege genau angeschaut, mit Experten aus Wirtschaft und Coaching gesprochen und die wichtigsten Eckpunkte zusammengetragen, die Frauen bei der Orientierung im Beruf nützlich sind. Damit die Arbeit nicht zum Stress-Faktor wird, sondern sich die Freude am Job lebenslang erhält.

Carola Kleinschmidt und Anne Otto arbeiten zusammen in einem Hamburger Journalistenbüro. Als freie Autorinnen schreiben sie zum Thema Beruf und Karriere u. a. für Brigitte, Brigitte balance, Emotion, Psychologie heute und Karriere/Handelsblatt.

Kapitel 4 Voll das Leben: Genug Platz für Job, Kind und den ganzen Rest

Charlotte Lindholm hat ein Problem: Bei einem Wochenendbesuch im Kleingarten Ihres Mitbewohners Martin stolpert die Tatort-Kommissarin im Grün über einen menschlichen Knochen. Eine verscharzte Leiche im Blumenbeet. Ganz offensichtlich gibt es in der Idylle der freundlich lächelnden Kleingärtner ein gut gehütetes und ziemlich hässliches Geheimnis – und Lindholm fängt sofort nach dem Kaffee an, neugierig am Gartenzaun herumzuzufragen. Logisch. Schließlich ist sie Mord-Kommissarin. Nur: Charlotte Lindholm ist eigentlich gar nicht im Dienst, sondern im Mutterschutz. Ihr Sohn David ist fünf Monate alt und nach der Ansicht ihres Arbeitgebers, ihrer Mutter und auch ihres Mitbewohners Martin soll die junge Mutter sich endlich mal schonen, die Zeit mit dem Baby und das Leben genießen. Zum Beispiel im Gartenstuhl unterm Apfelbaum. Lindholm ist da anderer Meinung. Sie will unbedingt wissen, wer da im Kleingartenparadies so heimtückisch ermordet wurde und vor allem von wem. Und sie hat da auch schon so eine Ahnung. Deshalb schleicht sie sich nachts auf die Parzelle ihres Bekannten, schnüffelt in Nachbars Gärten herum und belauscht Gespräche von Tatverdächtigen. Ihren kleinen Sohn hat sie einfach mitgenommen. Ab in den Maxi-Cosi und auf geht's zur Verbrecherjagd. Ist ja ihr Job. Und während Mama ihrer Arbeit nachgeht, schläft der Kleine süß und still in der Laube. Erst als sie weit nach Mitternacht atemlos zurückkommt, wacht er kurz auf, sieht seine Mama und schläft beruhigt weiter. Lindholm legt sich ins quietschende Laubenbett und schläft ebenfalls tief und fest bis zum nächsten Morgen. Mit den ersten Sonnenstrahlen kommt Martin in die Laube gestürzt – er hat sich Sorgen um seine Mitbewohnerin gemacht und auch gleich frische Brötchen fürs Frühstück mitgebracht. Ebenso wie ein warmes Fläschchen für das Kind. Und gerne nimmt er das Baby nach dem Kaffee spontan mit. Schließlich ist er Schriftsteller und arbeitet sowieso zu Hause. Und Frau Lindholm muss ja weiter dem Mörder hinterher. Echte Mütter können über solche Szenen nur schmunzeln. Sie wissen, dass man nachts meistens einfach zu müde ist, um an Verbrecherverfolgung auch nur zu denken. Sie wissen auch, dass Kinder immer im falschen Moment schreien. Und sie wissen, dass es nach einer anstrengenden Nacht nur selten frische Brötchen vom Partner gibt – der ist meistens selbst zu kaputt für solche liebevollen Gesten. So eine Idylle gibt es nur im Fernsehen. Trotzdem war der Tatort „Erntedank“ ziemlich gute Abendunterhaltung. Immerhin verkörpert Kommissarin Charlotte Lindholm ein eher sympathisches Klischee von der Working Mum: eine Frau in einer Führungsposition mit Kind, die mit ihrer eigensinnigen Art viel erreicht. Sie bringt Kind und Karriere unter einen Hut – ohne dabei perfekt sein zu wollen. Weder als Kommissarin noch als Mutter. Damit ist sie trotz leichter Überzeichnung ein passables Rollenmodell für Frauen, die es richtig und normal finden, berufstätig zu sein und Kinder zu haben. Die sich die abgedroschene Frage „Ein Kind oder Karriere?“ gar nicht erst stellen – sondern sich vor allem über das „Wie“ Gedanken machen.

Zu schlimm, um wahr zu sein – drei Klischees

Vor allem ist es erholend, mal ein sympathisches Klischee einer berufstätigen Mutter im Fernsehen zu sehen, weil wir normalerweise von schrecklichen Klischees umzingelt sind. Sobald es um berufstätige Frauen mit Kindern geht, ist eine überzeichnete Typ-Beschreibung schlimmer als die andere. Da gibt es die Idee von der Gluckenmutter, die ihr Kind vereinnahmt und nicht loslassen kann und die mit anderen Müttern zusammengerottet den Babytag verbringt. Vorher waren die Frauen „ganz normal“. Doch nach der Geburt des Kindes haben sie sich verändert, es scheint, als hätten sie erst durch das Kind ihre wahre Bestimmung gefunden: Mutter zu sein. Natürlich kennt jede von uns eine Frau, bei der

das erste Kind zu einer Art „Aha-Erlebnis“ geführt hat, die offen und froh behauptet, dass sie vorher auch nicht gedacht hätte, wie viel Spaß ihr das Muttersein macht. Manche dieser Frauen bleiben dann wirklich mit mehreren Kindern zu Hause und trauern ihrem Beruf nicht nach. Aber mal ganz ehrlich: Es sind doch eigentlich die wenigsten Frauen, die wirklich auf Dauer vor allem Mutter sein wollen. Bei den meisten ist das „Gluckenmuttertum“ vor allem eine Phase, wenn die Kinder ganz klein sind. Spätestens nach sechs Monaten wollen die meisten Frauen gerne auch mal wieder etwas anderes sehen als Windelberge und Sandburgen. Und viele fangen an, mit etwas Sehnsucht an ihr altes Leben zu denken: die Hobbys, das Sozialleben, der Job.

Dennoch führt uns die falsche Idee, dass ein Kind das ganze Wesen einer Frau nachhaltig umkrempelt, zu dem Schluss: Man kann vor der Geburt eines Kindes nicht wissen, welche Frau man nach der Geburt ist. Wer weiß, ob man nicht auch eine Gluckenmutter wird und dann nicht mal mehr arbeitsfähig ist, denkt man. So kommt es, dass viele Frauen die Zeit nach der Geburt nicht planen, weil sie auf emotionale Regungen warten, die ihnen dann sagen, wie stark ihre Gluckenmutter-Anlage ist, ob sie überhaupt arbeiten wollen oder nicht.

Leider ist es aber so: Wenn sich die Frau erst einmal zu Hause zwischen Haushalt und Kind eingerichtet und der Mann sich auf die Ernährerrolle eingestellt hat, gibt es die große Freiheit der Entscheidung eigentlich nicht mehr. Dann hat man sich als Familie einen Status quo geschaffen, der sich wie eine selbsterfüllende Prophezeiung auswirkt: Die Mutter gehört zum Kind und der Mann in den Job. Und mit jedem Monat zu Hause wird die Orientierung zurück in die Arbeitswelt schwieriger. Schließlich wartet da in der Regel niemand auf einen, wenn man das nicht vorher eingefädelt hat.

Was hilft? Statt die Entscheidung „Vollzeit-Mutter oder berufstätige Mutter“ vom Schock der Hormone abhängig zu machen, sollten Sie erst einmal davon ausgehen, dass Sie bestimmt irgendwann wieder Lust haben werden zu arbeiten – zumindest zeigen Studien, dass es den allermeisten Frauen so geht. Und das heißt wiederum, dass man die Zeit vor dem Mutterschutz nutzen sollte, um gemeinsam mit dem Chef ein Modell für den Wiedereinstieg zu besprechen – vorausgesetzt, sie wollten die Babyzeit nicht sowieso nutzen, um sich von Ihrem derzeitigen Arbeitgeber zu verabschieden. Welche Modelle und Zeitspannen des Ausstiegs in Ihrer Branche oder bei Ihrem Arbeitgeber realistisch sind, können Sie beispielsweise von Kolleginnen erfahren, die selbst schon mal eine Mutterpause eingelegt haben. Hier hören Sie auch gute Tipps, welche Modelle sich bewährt haben und wie Sie das Thema im Gespräch mit dem Chef am besten anpacken, um Ihre Interessen durchzusetzen. Und wenn Sie später mit dem Kind im Arm merken, dass Sie doch noch lieber etwas länger aussetzen möchten, dann findet sich bestimmt eine neue Lösung. In der Regel ist es leichter, eine Elternzeit zu verlängern als sie zu verkürzen.

Das zweite gruselige Klischee will uns weismachen, dass es den Idealfall, die perfekte Lösung für die berufstätige Mutter gibt. Die Lösung, die für die Frau genauso perfekt ist wie für das Kind. Eine Lösung, die den Vater in der Regel nicht weiter belastet. Und im besten Falle auch noch dem Arbeitgeber zugutekommt. Die Business-Lady mit Bleistiftrock und Laptoptasche hat zwar vielleicht Marmelade am Stöckelschuh, trotzdem gelingt es ihr mühelos, das Kind noch schnell in der Kita abzugeben, bevor sie zum Flughafen und dann zum Termin rast. Dort begeistert sie einen Kunden mit ihrem Charme und ihrer Kompetenz, macht gute Geschäftsabschlüsse oder stiehlt ein größeres Geschäft ein. Was auch immer – auf jeden Fall ist sie pünktlich zum Kita-Schluss um 17 Uhr wieder zurück vom Business-Trip, um ihr Kleines im Kindergarten abzuholen. Sie arbeitet extrem effizient und ehrgeizig. Dazu hat sie menschliche Qualitäten die ihren männlichen Kollegen abgehen. Und abends hat sie selbstverständlich noch die Energie, um sich liebevoll mit ihrem Kind zu beschäftigen. Morgens Business, abends Bauklötze. Dieses Bild der perfekten Mutter führt dazu, dass man sich eingeschüchtert fühlt. Man kriegt den Eindruck: Um mit Kindern auch noch zu arbeiten, muss man eine Heldin sein, eine Art Lara Croft des Alltags mit unzähligen Leben und ungebremster Energie. Ein Anspruch, der uns schnell dazu bringt, zu denken: Das schaffen andere Frauen, aber nicht ich.

Was tun? Von diesem perfekten, aber völlig realitätsfernen Klischee sollte man sich nicht weiter beeindruckt lassen. So gut wie keine Karriere lässt sich in einen Acht-Stunden-Kita-Tag pressen. Die Frau, die in den Betreuungszeiten der Kita Karriere macht, gibt es nicht. Das Business-Lady-Konzept funktioniert nur, wenn ein Rollentausch stattgefunden hat – und der Mann zu Hause Heim und Kinder hütet. Oder wenn das Betreuungsnetz aus weitaus mehr als den Erzieherinnen in der Kita besteht. Fast alle Frauen, die fordernde Jobs haben oder mehr als 25 Stunden die Woche arbeiten, sind auf ein Netz an Helfern angewiesen. Die Unternehmensberaterin und Coach Ingrid aus der Geburtstagsrunde im ersten Kapitel hat ihre Tochter stets von einer Studentin betreuen lassen. Sie hatte damals die Etage über ihrer eigenen Wohnung dazu gemietet und damit Platz für eine kleine Wohnung geschaffen, in der die Kinderfrau zeitweise auch wohnen konnte. Und als ihr Kind ganz klein war, ist die Studentin sogar mit zu Tagungen und Seminaren gefahren – damit Ingrid zwischendurch stillen konnte. Auch Silke, eine Oberstufen-Lehrerin, hat neben einem Kitaplatz für ihren Sohn noch eine zusätzliche Babysitterin, die den Kleinen nachmittags abholt, wenn sie Konferenzen hat, mit ihm spielt und ihm auch Abendessen kocht, wenn es wieder nach 18 Uhr wird bis sie aus der Schule kommt. Und sogar Rebekka, die nicht mehr als 25 Stunden als Architektin arbeitet und ein Kind hat, kommt ohne Babysitter nicht aus. Vor allem, wenn ihre Tochter krank ist, wenn Rebekka gerade ein wichtiges Projekt auf dem Tisch hat, bleibt sie morgens zu Hause und geht dafür nachmittags zum Job, wenn die Schülerin die Betreuung übernehmen kann.

Auf Platz drei der Klischee-Hitliste steht die glückliche Mutter im Home-Office: Sie ist beruflich weniger ehrgeizig als die Business-Mum und eher eine Frau, die Kind und Job ganz clever zu Hause unter einen Hut bringt. Sie arbeitet konzentriert am Computer, wenn die lieben Kleinen schlafen oder das Kind unter dem Schreibtisch mucksmäuschenstill

Türmchen aus Bauklötzen baut. Diese Frau scheint es hinzukriegen, sowohl die Betreuung der Kleinen als auch ihre Berufstätigkeit auf eine elegante Art und Weise zu verbinden. Ganz ohne fremde Hilfe. Die ideale Lösung? Leider ist auch dieses Bild der Working-Mum weit von der Realität entfernt. Wer zu Hause arbeitet, weiß, wie groß der Kraftaufwand ist, um sich Zeitinseln für den Job zu schaffen. Viele Home-Office-Worker arbeiten nachts, wenn die Kinder schlafen. Oder wenn die Kinder nicht da sind. An dieser Stelle kann man es ja auch einmal ganz ehrlich sagen: Es kann sein, dass es Kinder gibt, die akzeptieren, dass Mama am Computer und sie still unterm Tisch sitzen. Und es kann auch sein, dass manche Mütter es fertigkriegen, ihren Kindern schon im zarten Alter von einem Jahr beizubringen, wann sie sie ansprechen dürfen und wann sie alleine spielen sollen. Aber die Normalität ist das nicht. Die Normalität ist die, die jeder Büromensch kennt: Konzentriert arbeiten kann man nur, wenn man nicht dauern abgelenkt und unterbrochen wird. Und das ist in Anwesenheit eines Kindes schlicht unmöglich.

Wenn es gut funktionieren soll mit dem Heimarbeitsplatz, dann braucht man deshalb ein Zimmer, das als Büro eingerichtet ist und feste Arbeitszeiten, in denen weder die Kinder noch andere Ablenkungen aus dem privaten Bereich stören. Das zeigt eine aktuelle Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation. Letztlich arbeitet man dann in den eigenen vier Wänden ganz ähnlich wie die Kollegen im Büro – nur einsamer. Und nebenher macht man noch die Wäsche. Insofern lohnt sich der Home-Office-Platz bestimmt für manche Frauen. Beispielsweise, wenn die Anfahrtswege zum Job sehr lang wären. Oder aus irgendwelchen Gründen ein feste Betreuungsstruktur der kleinen Kinder durch eine Kita nicht möglich ist. Oder auch für eine Übergangszeit. Damit eine Führungskraft in der Erziehungs-Pause auf dem Laufenden bleiben kann und wichtige Dinge von zu Hause aus erledigen kann, für die sie ins System der Firma muss. Aber unter dem Strich wären Arbeitsplätze mit flexibler Zeitgestaltung für Mütter in den Firmen wohl für die meisten Frauen angenehmer als ein Arbeitsplatz allein zu Hause. Wir können also getrost die üblichen Klischees über berufstätige Mütter aus unserem Gehirn streichen. Aber was kommt dann?

80 Prozent der Frauen wollen Beruf und Kinder

„Ich bin froh, dass ich ein gutes Vorbild hatte“, sagt Antje, 33 Jahre, Medizin-Journalistin mit Teilzeitanstellung und Mutter von drei Kindern. „Mein Bruder lebt in Frankreich. Er und seine Frau haben sechs Kinder. Und beide arbeiten.“ Antjes Kinder gehen in Krippe und Kindergarten und sie ist drei Tage in der Woche in der Redaktion. „Für mich war es einfach nie eine Frage, dass man Kinder haben und arbeiten kann. Und es damit allen gut geht. Meine Neffen in Frankreich sind quietschfidel.“

Antje ist zufrieden mit ihrem Familienleben ebenso wie mit ihrem Beruf. Denn der Job macht ihr Spaß und die Teilzeitstelle gibt ihr genug Spielraum für die anderen Dinge, die ein Haushalt mit drei Kindern fordert. Ebenso wie eine gewisse Flexibilität, wenn mal ein Kind krank ist oder die Kinder nachmittags ihren Geburtstag feiern möchten. Ihr Mann arbeitet Vollzeit als Architekt.

Mit ihrer Verbindung von Beruf und Familie lebt Antje das, was sich die meisten Frauen wünschen: 80 Prozent aller jungen Frauen wollen ein Leben mit Kindern UND Beruf, wie eine Studie der Zeitschrift Brigitte zeigt, die über 1000 Frauen bis 30 Jahre befragte. Nur zehn Prozent können sich ein Leben mit Kindern, aber ohne Job vorstellen. Die ständige Diskussion darum, ob Mütter nun arbeiten sollen oder wollen, hat sich also schon längst erübrigt und wird eigentlich nur noch von denen weiter geführt, die Mütter gerne zurück an Heim und Herd drängen würden. Frauen wollen arbeiten, ob mit oder ohne Kind. Die Frage ist nur, wie man den Beruf mit Kind organisiert – und ob man das hinkriegt.

Ehrlich gesagt, wäre es ja auch komisch, wenn es sehr viele Frauen gäbe, die mit großen Ehrgeiz studieren, den Einstieg in den Job machen, vielleicht sogar in einem Unternehmen aufsteigen und dann ohne Bedauern vom Arbeitsleben zurücktreten, um fortan nur noch Mutter zu sein oder ein bisschen was „dazuverdienen“.

Außerdem zeigen Untersuchungen immer wieder wie wichtig ein Beruf für das Wohlbefinden des Menschen ist. Diese Erkenntnisse gelten eben auch für Mütter: Für ein gutes Gefühl im Leben und ein gesundes Selbstbewusstsein sind vier Säulen besonders wichtig, erklärt Prof. Dr. Gert Kaluza, der in Marburg das GKM-Institut für Gesundheitspsychologie leitet: Arbeit und Anerkennung, Familie und Partnerschaft, ein soziales Netzwerk, inklusive Freunde sowie der „Ich-Bereich“, also persönliche Interessen und die persönliche Entwicklung. Viele Frauen legen mit der Geburt des ersten Kindes gleich zwei oder sogar drei dieser Säulen für eine Weile ins Kühlfach. Der „Ich-Bereich“ wird eingefroren, weil sie auf viele persönliche Interessen, wie zum Beispiel das Hobby oder den Urlaub mit Freundinnen verzichten. Durch die fehlende Berufstätigkeit fehlt ihnen Anerkennung ebenso wie ein großer Teil des sozialen Netzwerkes. Das geht auf Dauer nicht gut. Und der Wunsch wieder zu arbeiten, ist dann auch ein Signal der Seele, die nach einer Babypause wieder nach sozialen Kontakten außerhalb der Familie, nach Anerkennung und der Entwicklung des „Ich-Bereiches“ ruft.

Die meisten Frauen in Deutschland legen speziell den Wunsch nach Arbeit und Anerkennung außerhalb der Familie mit der Geburt des ersten Kindes für eine Weile zur Seite – eine ganze Reihe sogar für immer. Wir können uns ein Leben, in dem Beruf und Kind nebeneinander existieren, offensichtlich nur schwer vorstellen. Je kleiner das Kind, umso schwerer. In Familien mit Kindern unter sechs Jahren, arbeitet nur ein Viertel der Mütter, zeigt eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Fast immer bringt der Vater mit dem

Vollzeitjob das Hauptgeld nach Hause. Damit ist Deutschland fast das Schlusslicht im europäischen Vergleich. In Schweden arbeiten beispielsweise die Hälfte aller Eltern mit kleinen Kindern – beide Vollzeit. In Deutschland gehen die meisten Mütter erst wieder zurück in den Beruf, wenn die Kinder in die Schule kommen. Meistens in Teilzeit. In 40 Prozent der Familien mit Schulkindern arbeiten die Mütter in einem Teilzeitjob. Der Vater meist Vollzeit. Nur in 17 Prozent der Familien arbeitet neben dem Vater auch die Mutter in Vollzeit. In vier Prozent der Familien haben beide Eltern ihre Arbeitszeit reduziert. In 22 Prozent der Familien wird die Babypause der Mutter allerdings mit der Schulpflicht der Kinder zur Familienpause. Und der Beruf fällt ganz weg.

Traditionelle Vorstellungen

Das Ernährermodell mit dem Vollzeit-Arbeiter und der Frau, die für die Familie aus dem Beruf aussteigt, ist in Deutschland also immer noch recht weit verbreitet – obwohl es schon lange nicht mehr dem Wunschbild der Frauen entspricht, wie Umfragen immer wieder zeigen.

Über die politischen Gründe, warum in Deutschland so viele Mütter nicht berufstätig sind, wurden schon viele Bücher und Artikel geschrieben. Wenn man von den politischen und gesellschaftskritischen Analysen aber einmal absieht und sich ansieht, was genau die einzelne Frau in Deutschland dazu bewegt, wegen der Kinder auf den Job zu verzichten, kann man vor allem eins sagen: Es fehlt ihnen an Vorstellungskraft. Eine aktuelle Untersuchung des Allensbach-Instituts, für die je 1000 Frauen in Deutschland und Frankreich befragt wurden, zeigt, dass 62 Prozent der Frauen in Frankreich davon überzeugt sind, dass man einen Full-Time-Job und Kinder haben kann – und die meisten Französisinnen setzen diese Vorstellung auch in die Tat um. In Deutschland glauben nur 22 Prozent der Frauen, dass Kinder und Vollzeitjob unter einen Hut passen – und dementsprechend wenige versuchen sich daran.

Der Unterschied zwischen der Vorstellungskraft der Französisinnen und der Deutschen liegt daran, dass es in Deutschland nur wenige Rollenvorbilder gibt, die zeigen, dass und wie ein Leben mit Kind und Vollzeitjob möglich ist – einmal abgesehen von Ursula von der Leyen, der Superfrau im Superjob mit super vielen Kindern. Dazu kommt, dass sich in Deutschland hartnäckig die Vorstellung hält, dass Mütter in den ersten drei Jahren rund um die Uhr bei ihren Kindern sein müssen, sonst nehmen diese Schaden. Diese Idee gibt es in anderen europäischen Ländern nicht. Und zahlreiche Studien zeigen, dass Kinder, die früh in der Krippe oder im Kindergarten betreut werden, genauso gut gedeihen wie Kinder, die den ganzen Tag bei ihrer Mutter bleiben. Doch all das kann uns offensichtlich die tief sitzende Angst nicht nehmen, dass wir unseren Kindern etwas Schreckliches antun, wenn wir einem Beruf nachgehen und sie, zumindest zeitweise, von anderen Menschen betreut werden.

Frauen, die es sich mit der Verbindung von einem Leben als Mutter und einem Leben als berufstätige Frau einigermaßen leicht machen wollen, müssen sich mit diesen möglichen Ängsten ernsthaft auseinandersetzen. Die Familiencoach und Autorin Felicitas Römer, selbst Mutter von vier Kindern, empfiehlt Frauen deshalb ganz gezielt Schuldgefühle abzubauen und sich dem tief sitzenden Komplex „Ich bin eine schlechte Mutter, wenn ich arbeite“, bewusst zu stellen. Denn diesen Satz haben die meisten Frauen in Deutschland verinnerlicht wie ein moralisches Gesetz. Wir müssen deshalb immer damit rechnen, dass wir mit Schuldgefühlen reagieren, wenn wir einem Beruf nachgehen und Kinder haben. Besonders, wenn wir unseren Job sogar gerne machen, und nicht nur ins Büro gehen, damit die Haushaltskasse stimmt. In ihrem Buch „Ich bin keine Super-Mama!“ hat Römer deshalb sogar eine spezielle Anti-Schlechtes-Gewissen-Übungen entwickelt, mit denen Mütter akuten Anfällen von Schuldgefühlen zu Leibe rücken können: Römer empfiehlt in solchen Situationen, tief durchzuatmen, innerlich etwas Abstand zu nehmen und sich eine einfache Frage zu stellen: „Habe ich tatsächlich jemandem Leid zugefügt?“ Meist kommt bei der nüchternen Betrachtung schnell ans Licht: „Eigentlich schade ich niemandem, wenn ich etwas tue, was ich gerne tun möchte (arbeiten, ausgehen) – und das Kind habe ich in gute Hände gegeben.“ Und wenn man wirklich etwas getan hat, was das Kind verletzt hat – es zum Beispiel entnervt angeschrien –, dann übernimmt man die Verantwortung für sein Verhalten, entschuldigt sich und überlegt, wie man das nächste Mal besser mit einer ähnlichen Situation umgehen kann. Die nüchterne Frage entzieht dem typisch weiblichen Dauer-Schlechten-Gewissen effektiv den Boden, hat Römer in ihren Beratungen immer wieder festgestellt.

Es ist dabei eine wichtige Erkenntnis, dass diese Gefühle keine ureigenen Instinkte unseres „Mutterherz“ sind, sondern vor allem gesellschaftlich gemachte Empfindungen. Die bekannte Psychoanalytikerin Margarete Mitscherlich, selbst Mutter, beschreibt das Phänomen in einem Interview so: „Früher, beim Adel oder den vermögenden Bürgern war es gang und gäbe, Kinder an Ammen und Gouvernanten weiterzureichen, und die Frauen fühlten sich auch nicht schlecht dabei, weil es von der Gesellschaft akzeptiert war. Heute ist etwas anderes üblich und diese Vorstellung haben die Frauen übernommen, ohne darüber nachzudenken. Akzeptiert das doch nicht als Wahrheit! Wehrt euch gegen diese idiotischen Schuldgefühle.“ Ein gutes Beispiel dafür, wie sehr die gesellschaftlichen Überzeugung unsere ganz persönlichen Empfindungen als Mutter beeinflusst, ist auch das Stillen: In Deutschland stillen Frauen etwa sechs Monate oder länger und empfinden das in den meisten Fällen als sehr wichtig. Auch weil die Ärzte und Hebammen die Sechs-Monate-Stillzeit empfehlen, halten die meisten Frauen diese Zeit ein. In Frankreich, wo es üblich ist, nach einigen Monaten Babypause wieder zu arbeiten, lautet die Stillempfehlung anders: Drei Monate reichen dort nach allgemeiner Überzeugung für die Gesundheit des Kindes aus. Und zum Thema „Trennungsschmerz“, den viele Mütter empfinden, wenn sie ihr Kind das erste Mal in die Hände von Profi-Betreuern geben, heißt es in einem französischen Ratgeber: „Dramatisieren Sie nicht: Der Trennungsschmerz geht vorbei. Wenn Sie es schaffen, ein bisschen Abstand zu gewinnen und zu erkennen, dass es ihrem Baby gut geht und dass es sich gut an seinen neuen Lebensrhythmus gewöhnt,

dann werden Sie wieder Boden unter den Füßen bekommen.“ In einem deutschen Ratgeber sind solche Sätze bisher nicht denkbar – unsere Gefühle von Schmerz und Sorge, die auftreten, wenn wir unser Kind Erziehern oder Babysittern überlassen, nehmen wir immer noch als ein Zeichen, dass etwas nicht stimmt, dass wir doch besser beim Kind zu Hause bleiben. Die eigenen Gefühle besser einzuordnen und sich dabei nicht von den Klischees und ungeschriebenen Gesetzen der Gesellschaft beirren zu lassen, ist also ein zusätzlicher Job, wenn Frauen mit Kindern in Deutschland auch einen Beruf ausüben wollen.

Es ist kein Wunder, dass man je nach Blickwinkel hierzulande als Super-Mama, als seltsame Exotin oder sogar als Egoistin gilt, wenn man sich für seinen Beruf interessiert und engagiert, obwohl man mehrere kleine Kinder hat. Die Journalistin Antje wird häufig von wildfremden Menschen auf der Straße angesprochen, die sagen: „Drei Kinder, da wissen Sie ja abends, was sie getan haben!“ Diese Menschen kämen im Traum nicht da- rauf, dass die Medizinjournalistin auch noch einen Beruf hat, dem sie drei Mal in der Woche ihre Zeit widmet. Wenn sie das erzählt, erntet sie häufig pures Erstaunen, gemischt mit kritischen Blicken. „Kann das denn gut gehen? Vor allem für die Kinder?“ Dann denkt Antje an ihrem Bruder in Frankreich – und lässt sich nicht weiter beirren. Für ihre Familie ist es normal, dass die Kinder alle in die Krippe gegangen sind bevor sie ein Jahr alt waren. Und häufig bis fünf Uhr im Kindergarten sind. Und wenn es mit den Terminen einmal eng wird, wird eine der Erzieherin zur Babysitterin und bringt die Kinder nach Hause und ins Bett. „Ich habe zum Glück schon immer wenig Wert auf die Meinung andere Leute gelegt“, sagt Antje und fügt hinzu: „Und ich verstehe diese Bedenken auch ehrlich gesagt nicht. Unseren Kindern geht es gut. Mir geht es gut. Und mein Mann freut sich sehr, dass er nicht mehr alleine die Verantwortung für das Geld trägt.“

Vielleicht denken Sie jetzt: Okay, wenn man so selbstbewusst ist, dann kriegt man eben alles hin. Auch drei Kinder und einen Job. Aber gilt das auch für mich? Könnte das mit meinem Job funktionieren? Mit meinem Kind? Mit meinem Partner? Es stimmt, dass Frauen ein wenig Eigensinn und auch eine Portion Tatkraft einsetzen müssen, wenn sie auch nach der Familiengründung ihre beruflichen Interessen weiter verfolgen wollen. Denn die gesellschaftliche Stimmung in Deutschland ist einfach recht altmodisch, was die Mutter-Job-Frage angeht. Ganz gleich, was Politiker und Vertreter der Wirtschaft in den Medien immer verlauten lassen. Mütter, die sich für ihren Job genauso wie für ihre Kinder interessieren, fallen in Deutschland aus der Rolle. Sogar in der eigenen Partnerschaft, wie die Shell- Studie zeigte, in der junge Menschen nach ihren Vorstellungen und Wünschen vom Leben befragt werden: 80 Prozent der jungen Frauen stellen sich für ihre Zukunft vor, dass sie Familie und Beruf unter einen Hut bekommen – und sich die Familienarbeit gleichberechtigt mit ihrem Partner aufteilen. Allerdings denken nur 40 Prozent der jungen Männer genauso. 60 Prozent der jungen Männer geben an, dass sie sich wünschen, dass die Frau ihnen „den Rücken frei hält“, damit sie im Job gut sein können. Die Macher der Shell-Studie bezeichnen diese Diskrepanz als „40/80-Katastrophe“. In der Generation ab 30 Jahre liegt die Zahl der Männer, die sich tief im Innern als Ernährer der Familie definieren und deshalb wie selbstverständlich davon ausgehen, dass die Frau mit der Geburt der Kinder den häuslichen Part übernimmt, noch viel höher.

Bevor das Kind kommt: Planen macht glücklich

Leicht zu errechnen, dass in den meisten Beziehungen Diskussionsbedarf besteht, wenn es um die Vorstellung vom Leben mit Kindern geht. Das Blöde ist nur: Häufig sind diese unterschiedlichen Ansichten beiden Partnern gar nicht klar, solange noch kein Kind da ist. Die große LBS-Familienstudie, die jungen Paare über Jahre hinweg begleitete, zeigte: Die meisten Paare führen heute eine relativ gleichberechtigte Beziehung, solange keine Kinder da sind. Beide gehen arbeiten, verdienen Geld. Und bei- de bringen den Müll runter, saugen Staub und waschen Wäsche. Erst mit der Geburt des ersten Kindes schnappt die Traditionsfalle zu. Dann zeigt sich beim Mann der Ernährer-Wunsch und bei der Frau kommen die widerstreitenden Gefühle zum Tragen: Ich will natürlich für das Kind da sein, aber auch nicht alle Freiheiten, meine Unabhängigkeit, meinen Job aufgeben.

Doch dann ist es oft zu spät für klärende Gespräche und Diskussionen. Denn dann ist die Frau schon im Baby-„urlaub“ und hat ihre Rückkehr in den Job nicht geregelt, weil sie „abwarten will, wie sich alles entwickelt“. Und der Mann fühlt die Verantwortung als Vater und beantwortet sie mit mehr Engagement im Job – häufig folgt die Beförderung des Liebsten kurz auf die Geburt des ersten Kindes. Außerdem fühlen sich wohl die wenigsten Eltern zu Diskussionen aufgelegt, wenn das erste Baby da ist. Da ist man froh, wenn man die neue Familiensituation ganz gut im Griff hat und mit Windelwahnsinn, Milchfläschchen und dem neuen Erdenbürger gut zurechtkommt – und schwupps rutscht die Frage „Und mein Job?“ immer weiter nach hinten.

Die Lösung wäre, dass Paare schon bei der Familienplanung bereits über die Zeitplanung und die Aufgabenverteilung in der Familie sprechen. Spätestens, wenn der Babybauch runder wird, sollten solche Gespräche auf die Agenda werdender Eltern gehören. Doch gerade weil das Thema allerlei Konflikte in sich birgt, scheuen sich viele Paare davor, die Wünsche an Familien- und Jobleben vor der Geburt zu diskutieren und Ideen für die Praxis zu entwickeln. Man will die Harmonie nicht stören. Oder man hat den Eindruck, dass sich das Berufsleben nach der Schwangerschaft so selbstverständlich entwickeln wird wie das Kind im Bauch. Doch so ist es nicht. Im Gegenteil: Wer alles einfach auf sich zukommen lässt, sitzt später mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit in der Traditionsfalle. Auch das neue Elterngeld hat an der typischen Rollenverteilung bisher noch nicht viel geändert. Zwar sind im Moment etwa 12 Prozent der Antragsteller für Elterngeld Väter – doch die meisten bleiben nur ein paar Monate zu Hause. Danach ist wieder alles beim Alten. Lediglich zwei Prozent der Väter nimmt ein Jahr Elternzeit. Nicht viel mehr als bei der alten Elterngeld-

Regelung. Wieder einmal zeigt sich, dass staatliche Maßnahmen wie das Elterngeld zwar sehr sinnvoll sind, aber nicht alle Probleme lösen können. Es lohnt sich in jedem Fall, das offene Gespräch mit dem Partner zu dem Thema sehr viel offensiver zu suchen, als man es vom Gefühl her tun würde. „Wir haben uns zusammen hingesetzt und ganz unsexy geplant, wie wir leben wollen, wenn Kinder da sind“, erzählt zum Beispiel Jutta, die sportliche Leiterin des Weiterbildungszentrums aus der Geburtstagsrunde am Anfang des Buches ihrer Tischnachbarin Gabi, die Historikerin mit zwei Kindern, die ein paar Stunden im Büro jobbt, aber eigentlich gerne wieder mehr ins Berufsleben einsteigen möchte. Gabi hört interessiert zu. Aber auch ein bisschen skeptisch. Damals als das erste Kind kam, erzählt sie, waren sie und ihr Mann noch gar nicht so lange zusammen. Alles war romantisch und leidenschaftlich, irgendwelche Manövergespräche zum Thema gemeinsames Berufsleben hätten überhaupt nicht ins Bild gepasst. Und natürlich ist es auch manchmal so, dass übertriebene Planung nicht passt. Dennoch hat sich Gabi den Tipp von Jutta gemerkt. Nach dem Abend fängt sie an, mit ihrem Mann ganz konkret über ihre berufliche Zukunft zu sprechen. Einmal pro Woche setzen sie sich speziell dafür zusammen. „Immerhin hat es bewirkt, dass ich mir einen beruflichen Wiedereinstieg so langsam auch vorstellen kann“, sagt Gabi, als sie ein paar Wochen später mit Jutta telefoniert. „Mein Mann unterstützt mich bei dem Plan, wieder eine Arbeit zu finden, die besser zu dem passt, was ich gelernt habe.“ Vorher, als sie sich mit dem Problem ganz alleine gefühlt hat, war ihr dieser wichtige erste Schritt nicht gelungen. Kein Wunder: Sobald ein Paar ein Kind hat, sind auch die beruflichen Entscheidungen keine reine Privatsache mehr. Sie gehen immer beide an und sollten deshalb auch gemeinsam diskutiert werden. Allein dieses Wissen kann schon zu ganz neuen gemeinsamen Lösungen verhelfen. „Ich bin eigentlich eher ein panischer Typ“, erzählt Jutta. „Wir haben eher einmal zu viel als einmal zu wenig über diese Dinge geredet. Im Nachhinein muss ich sagen: Es war nicht mal übertrieben.“

Das Wichtigste bei solchen klärenden Gesprächen ist übrigens, dass man sich auch ganz praktische Dinge überlegt, also sozusagen To-do-Listen für die Familie aufstellt: Wie teilen wir die Hausarbeit auf? Brauchen wir vielleicht eine Haushaltshilfe? Wer nimmt wie Elternzeit? Wann möchte die Frau wieder arbeiten? Und wie viel? Kann der Mann seine Arbeitszeit reduzieren? Will er das? Wann kann man sich vorstellen, das Kind in die Kita zu geben? Wer könnte die Familie unterstützen? Oma? Babysitter? Sind diese Vorstellungen realistisch? Oder von Vorurteilen geprägt? Oft hilft es schon, sich anzuhören, wie andere Paare, die man mag und vernünftig findet, die Situation gelöst haben. Umfragen bei jungen Familien zeigen jedenfalls ganz deutlich, dass der Weg, der zur emotionalen Zufriedenheit führt, über den Kopf geht. Paare, die bereits vor der Geburt offen und ehrlich darüber sprechen, wie sie sich die Verteilung von Job und Familienaufgaben vorstellen, sind sehr viel zufriedener als Paare, die einfach alles auf sich zukommen lassen. Die Studie „Karrierenk(n)ick Kinder“ von der Bertelsmann-Stiftung und dem Bundesfamilienministerium zeigt anhand der Aussagen von 444 Müttern in Führungspositionen sogar, dass das Planen und die offene Kommunikation über das Thema Kinder und Beruf für die Frauen eine Voraussetzung und die Basis für die erfolgreiche Verbindung von beruflichem Ehrgeiz und Kinderwunsch ist. Die Managerinnen gaben an, dass sie bei der Wahl ihrer Partner bereits darauf geachtet hätten, ob der Mann ihrer Träume auch bereit ist, vom traditionellen Familienmodell ab- zuweichen und zu Hause eine aktive Rolle zu übernehmen. Für ihren beruflichen Aufstieg sahen sie diese Unterstützung durch ihren Partner als wesentlichen Erfolgsfaktor an. Ihre Offenheit hat sich für sie ausgezahlt.

Und sogar, wenn man nicht unbedingt eine Führungsposition anstrebt, kann man von den Karrierefrauen lernen, dass das Lebensgefühl steigt, wenn beide am selben Strang ziehen: Wir wollen Kinder und wir wollen berufstätig sein. Dann kämpft man nicht auf einsamen Posten und versucht seine Berufstätigkeit noch irgendwie zwischen all die anderen Verpflichtungen zu quetschen, die eine Familie mit sich bringt.

Auch wer noch kein Kind hat, kann das Thema Kinder strukturierter angehen. Sehr viele Paare wollen „irgendwann mal“ Kinder, berufliche Gründe und mangelnde Absicherung hindern sie aber daran, die Pläne zu konkretisieren. Zahlreiche Umfragen zeigen, dass Frauen die Kinderfrage aus zwei Gründen nach hinten verschieben. Erstens: Der passende Partner fehlt. Zweitens: Wenn der gefunden ist, hat sie Angst, ihren Beruf nicht so ausüben zu können, wie sie es will. Aber gerade, wenn beide Partner eigentlich Kinder wollen, sie aber Angst vor den Folgen für die berufliche Entwicklung haben, weil man so viele negative Beispiele im Umkreis kennt, lohnt es sich offen zu sprechen. Es ist nützlich, dass jeder über seinen Schatten springt und ehrlich darüber spricht, was er wirklich über die Kinderfrage denkt und wie er sich das gemeinsame Leben mit Kind vorstellt. Zusammen finden sich dann oft Ideen und Lösungen, die auch zu beiden Partnern passen. Nur so wird die Kinderfrage wirklich zu einer gemeinsamen Sache. Von Anfang an. Und nicht nur das. Frauen, die zusammen mit ihrem Partner Beruf und Kind geplant haben, wie zum Beispiel Jutta, haben auch im Vorfeld schon über eigene Ängste und Schwächen nachgedacht und gesprochen. „Es war dann später einfacher, nicht dauernd die perfekte Mutter mimen zu müssen“, sagt Jutta. „Mein Mann wusste ja schon, dass ich auch ehrgeizig bin. Dass ich Angst habe, den Anschluss zu verlieren und dass ich seinen Rückhalt brauche.“ Juttas Mann arbeitet zwar auch Vollzeit, er ist aber als Vater extrem engagiert, hat von Anfang an Wochenenden mit den kleinen Kindern verbracht, wenn Jutta trotz Mutterschutz eine Tagung oder eine Weiterbildung hatte. Manchmal hat Jutta sogar den Eindruck, die beiden Kinder halten ihren Papa für die bessere Mama. Sie lebt damit.

Teilzeit als Lösung – Karriere nein, Zufriedenheit ja

Meist steht am Ende der Überlegungen rund um die Berufstätigkeit der Mütter die Lösung: Teilzeitjob. Der Job mit 15 bis 30 Stunden pro Woche scheint für deutsche Frauen die ideale Familienlösung zu sein. Oder zumindest die einzige Lösung, die ihnen machbar scheint. Schließlich arbeiten die allermeisten Väter Vollzeit und die Kitas schließen

zwischen 14 Uhr und 17.30. In dieses Raster lässt sich ein Vollzeitjob kaum einpassen. Und viele Frauen möchten ihr Kind trotz allem ja auch möglichst viel Zeit noch selbst betreuen. Also: Teilzeitjob.

Dass der Plan in der Praxis funktioniert, zeigen Studien immer wieder: Mütter mit Teilzeitjobs sind ausgeglichener als ihre Kolleginnen, die ausschließlich zu Hause als Mutter und Hausfrau arbeiten. Und sie fühlen sich weniger gehetzt als Mütter, die in Vollzeit arbeiten. Frauen in Teilzeitjobs empfinden ihre Arbeitsbedingungen außerdem oft als gut. Sie haben häufig das Gefühl, ihre Arbeit gestalten und sich persönlich weiterentwickeln zu können. Das zeigte die Umfrage der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), die über 5000 Arbeitnehmerinnen nach ihrer Einschätzung ihrer Arbeitsbedingungen fragte. Mütter, die auch beruflich tätig sind, finden sogar ihre Kinder netter als Vollzeitmütter, fand eine Umfrage der LBS-Initiative Junge Familie heraus. Denn Vollzeitmütter, die unzufrieden sind, weil sie beispielsweise mit der ganzen Hausarbeit alleine zurechtkommen müssen, neigen dazu, ihre Kinder als schwierig zu empfinden. Offensichtlich verschiebt sich der Ärger über die unaufgeräumte Wohnung oder das dreckige Geschirr auf das Kind.

Das Problem mit den Teilzeitjobs ist jedoch, dass die Frau damit meist zu wenig Geld verdient. 1500 Euro Bruttoeinkommen sieht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Mindestlohn für einen Existenz sichernden Teilzeitjob an. Doch nur 19 Prozent der Menschen, die in Teilzeitjobs arbeiten, also weniger als 35 Stunden in der Woche, erreichen dieses Einkommen. Und unter diesen 19 Prozent finden sich besonders viele Männer. Knapp 30 Prozent der Teilzeitjobs sind mit 800 bis 1500 Euro vergütet. An die 40 Prozent der Teilzeitjobs sind mit maximal 800 Euro Verdienst nicht mehr als ein Zubrot für die Familie. Natürlich erklärt sich der geringe Verdienst zum Teil auch durch die reduzierte Stundenzahl der Arbeitnehmerinnen. Nicht wenige Mütter wollen oder können höchstens 15 Stunden Arbeit in ihr Leben integrieren. Doch häufig liegt der schlechte Verdienst auch schlicht am schlechten Stundenlohn. Viele Frauen kommen erst nach einigen Monaten oder sogar Jahren Auszeit zurück in die Arbeitswelt – und knüpfen insofern nicht an ihren früheren beruflichen Erfolg und Verdienst an, sondern fangen auf eine Art völlig „neu“ an. Wenn man dann noch berücksichtigt, dass Frauen häufig ohnehin ihre Gehälter schlecht verhandeln, kann man davon ausgehen, dass viele Frauen sich nicht nur unterbezahlt fühlen, sondern es auch sind. Bei Teilzeitjobs ist deshalb mindestens so wichtig wie bei Vollzeitjobs: Verkaufen Sie sich nicht unter Wert! Informieren Sie sich vorab über die branchenübliche Bezahlung. Checken Sie Ihre Stärken. Scannen Sie auch Ihre Elternzeit mit dem Fokus auf neue jobrelevante Erfahrungen (Vorsitz im Elternbeirat, Vorstand Kita, Ehrenämter!). Machen Sie sich vor dem Bewerbungsgespräch Notizen über Ihre Vorzüge. Und: Verhandeln Sie!

Das Problem bei Teilzeitjobs ist zudem, dass sie im Blick auf die Karriere eine Sackgasse sind. Mit der 25-Stunden-Stelle klettert man nur selten auf der Karriereleiter nach oben. Es gibt zwar Führungskräfte in Teilzeit, aber die haben meist erst reduziert, wenn sie schon oben auf der Karriereleiter angekommen waren. Das zeigen die Untersuchungen der Hamburger Wirtschaftsprofessorin Sonja Bischoff.

Wer vor dem ersten Kind in fester Anstellung gearbeitet hat, hat in der Regel das Anrecht auf einen Teilzeitjob in seiner alten Firma. Ausnahmen gibt es zwar auch hier, aber sie sind selten. Zum Beispiel kann der Wunsch nach Teilzeit abgelehnt werden, wenn es die Arbeitsabläufe partout nicht gestatten. Manchmal sträuben sich die Arbeitgeber allerdings oder versuchen gegen den Teilzeitwunsch zu argumentieren. Aber auch hier heißt es: Sich informieren und dann diskutieren. Notfalls auch mit Hilfe des Betriebsrates. Denn Teilzeit ist ein Recht und keine Gnade des Chefs. Viele Frauen machen dabei mit Offenheit gute Erfahrungen. „Ich habe meinem Chef, als ich schwanger war, direkt gesagt, dass ich ein Jahr aussetzen werde und dann wieder mit 20 Stunden einsteigen möchte“, erzählt Silke, Vertriebskraft bei einem Versicherungsunternehmen. Gemeinsam mit dem Chef besprach sie auch schon relativ detailliert, welche Aufgaben und Kunden in eine 20-Stunden-Woche passen würden. Während der Mutterzeit blieb sie mit den Kollegen in lockerem Kontakt und wusste zumindest grob, was im Unternehmen los war, als sie wieder einstieg. Heute fühlt sie sich wieder völlig im Unternehmen integriert – auch mit reduzierter Prozent-Stelle.

Natürlich gibt es auch Frauen, die von ihrem Arbeitgeber regelrecht aus der Firma gemobbt wurden, als sie ein Kind bekamen. Und noch immer gibt es Chefs, die grundsätzlich Frauen nicht so gerne einstellen, weil sie potenziell Kinder bekommen und für eine gewisse Zeit ausfallen könnten. Außerdem gibt es natürlich die Unternehmen, in denen Teilzeit offiziell möglich, aber intern geächtet ist. Da werden Frauen auf langweilige Posten geschoben, wenn sie nicht Vollzeit arbeiten und Männer kommen schon gar nicht auf die Idee, weil in der Firma bekannt ist: Wer Teilzeit will, ist so gut wie raus.

Gegen diese subtilen, familienunfreundlichen Mechanismen hilft nur ein dickes Fell und gute Argumente – dann ist man eben die Ausnahme von der Regel oder der Fall, „den es noch nie gab“. Manchmal lassen sich dann sogar skeptische Chefs davon überzeugen, dass eine Teilzeitkraft nicht unbedingt weniger Leistung bringt. Oder man sucht sich seine Arbeitgeber von vornherein möglichst unter dem Aspekt der familienfreundlichen Einstellung aus. Jedes Jahr werden von der Initiative „Beruf und Familie“, die das Bundesministerium für Familie gemeinsam mit der Hertie-Stiftung vor einigen Jahren ins Leben rief, Unternehmen mit dem Siegel „familienfreundlich“ ausgezeichnet. Inzwischen sind es mehr als 600 Firmen von der Bäckerei bis zur Unternehmensberatung, die sich mit der Auszeichnung „familienfreundlich“ schmücken. In der Praxis heißt das vor allem, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesen Unternehmen kein Tabu-Thema ist. Häufig gibt es flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmodelle, Sabbaticals und andere Zeitangebote, die vor allem Frauen die Babyphase erleichtern sollen. Manche Firmen vermitteln

auch Not-Babysitter, falls das Kind gerade dann krank wird, wenn Mama ein wichtiges Projekt zu Ende bringen soll. Betriebsausflüge für die ganze Familie gehören ebenso zum Programm Familienfreundlichkeit wie Kontakthalteprogramme für Mütter und Väter in Elternzeit, damit der Wiedereinstieg flott und reibungslos funktioniert. Wenn man in der Lage dazu ist, kann man seine eigene Politik betreiben, indem man Unternehmen unterstützt, die moderne Familienvorstellungen unterstützt. Und die Links liegen lässt, die einen auch links liegen lassen. Allerdings sind leider immer noch bei vielen Unternehmen mit Familien-Freundlich-Zertifikat sehr viel mehr Ideen in der Spalte „zukünftige Maßnahmen“ aufgelistet sind als in der Spalte „vorhandene Maßnahmen“. Ein Blick auf die einzelnen Unternehmen lohnt trotzdem unter www.familie-und-beruf.de

Angebote der Firmen für Teilzeitjobs, Jobsharing oder eine Mischung aus Präsenz und Home-Office haben das Ziel, auch Mütter von kleinen Kindern möglichst schnell wieder in den Job zu holen. Denn ganz gleich ob man 15, 25 oder 35 Stunden arbeitet, eins ist dabei immer gewährleistet: Man bleibt im Arbeitsprozess. Denn hier liegt der wirklich große Planungs-Fehler vieler Mütter: Sie pausieren so lange vom Beruf, dass sich ihre Chancen für den erfolgreichen Wiedereinstieg gravierend verschlechtern. Es ist möglich, ein Jahr pro Kind zu Hause zu bleiben, möglicherweise ein bisschen länger. Aber drei Jahre Elternzeit, die in Deutschland durchaus üblich sind, voll auszuschöpfen, bringen einen dicken Pferdefuß mit sich: Diese Frauen sind zwar gesellschaftlich akzeptiert, aber vonseiten der Unternehmen wird von Frauen auf guten Positionen erwartet, dass sie nur kurz pausieren. Die Geschäftsführerin eines großen Musikverlages zum Beispiel hat festgestellt, dass die Mitarbeiterinnen, die nach einem Jahr Babypause nicht langsam Anstalten machten, zurückzukommen in den Beruf, mit fast hundertprozentiger Sicherheit überhaupt nicht mehr zurückkamen. Diese Frauen bewarben sich entweder woanders oder blieben ganz zu Hause. Wer die Geburt als Anlass nimmt, um eine Pause vom Jobleben zu machen oder zu einer beruflichen Neuorientierung zu nutzen, sollte das natürlich tun. Für Frauen, die das bewusst entscheiden, kann diese Kinderpause eine große Chance sein. Das setzt aber voraus, dass sie während der ersten Jahre mit ihrem Kind aktiv plant, Perspektiven entwickelt und sich bewirbt. Auf jeden Fall ist es einfacher, wenn man sich auch ohne Kind erlaubt, einen Job, den man überhaupt nicht mag, zu verlassen und zu wechseln.

Mehr Eigenverantwortung, bitte!

Natürlich kann man als Bürgerin eines Landes erwarten, dass der Staat die notwendigen Strukturen schafft, um Familien zu unterstützen. Und natürlich darf man auch mal nach Frankreich, Skandinavien oder Holland hinüberschielen und laut fragen, warum die Familienpolitik hierzulande so viel altmodischer und reaktionärer ist als in unseren Nachbarländern. Das sich in der Hinsicht etwas tun muss, haben inzwischen auch viele Politiker und Politikerinnen verstanden und setzen Maßnahmen in die Tat um. Die Kinderbetreuung wird – zumindest teilweise – ausgebaut, das neue Elterngeld lockt in der Tat einige Männer mehr in die Erziehungszeit. Das alles sind Schritte in die richtige Richtung, die in der Gesellschaft mehr und mehr etablieren, dass es normal ist, dass Mütter arbeiten. Auch wenn die Kinder jünger als drei Jahre alt sind. Trotzdem: Wer darauf wartet, dass alles perfekt und gerecht organisiert ist, wird wohl keine Kinder bekommen können. Oder weiterhin auf den Job verzichten müssen. Es verhält sich ein bisschen wie mit allen Ämtern, staatlichen Maßnahmen und Behörden: Wir verlassen uns ja auch nicht ausschließlich auf die Bundesagentur für Arbeit, wenn wir einen neuen Job suchen. Genauso wenig können wir uns bei der Kinderfrage ausschließlich auf staatliche Neuerungen verlassen. Passivität ist nicht die zum Ziel führende Haltung. Der Schlüssel, der Sie zu Ihrem Ziel bringt, liegt eher in dem kämpferischen Potenzial, das Sie an den Tag gelegt haben, als Sie Ihr Auslandsjahr in Australien geplant und auch in die Tat umgesetzt haben. Oder als Sie trotz der Skepsis Ihrer Eltern das exotische Studium bewältigt haben, das Sie unbedingt machen wollten. Wenn Sie nicht genau wissen, welches Gefühl hier gemeint ist, erinnern sie sich: Was war die größte Herausforderung, die Sie in Ihrem Leben gemeistert haben und auf die Sie stolz sind: Der Auszug bei den Eltern? Das Studium in der unbekanntesten Stadt? Der Berufswechsel? Der Neubeginn mit 30? Der Auslandsaufenthalt? Egal was es ist: Ungefähr diese kreative Energie, mit der Sie damals Ihr Ziel verfolgten, brauchen Sie auch, wenn Sie Kind und Arbeit vereinbaren möchte. Es geht um Ihre ganz individuelle Lösung, auch mit Kindern so zu leben, wie Sie gerne leben möchten.

Wer arbeiten will, ermöglicht sich das. Wenn Sie in einer größeren Stadt leben, sind die Chancen einen guten Kindergarten oder auch eine gute Krippe zu finden ziemlich groß. Falls Sie eher ländlich leben, ist das schwieriger. Aber auch auf dem Land gibt es Möglichkeiten. Jutta, die Bereichsleiterin eines Bildungsträgers aus der Tafelrunde, lebte in einer Kleinstadt, als sie sich auf die Stellenausschreibung bewarb. Ihre zwei Kinder waren gerade zweieinhalb und ein Jahr alt geworden. Kurzerhand fragte sie eine Freundin, die sich entschieden hatte, das nächste Jahr mit ihrem Kind nicht berufstätig zu sein, ob sie Tagesmutter werden möchte. Ihre Kinder fühlten sich sehr wohl bei der Tagesmama und mit den anderen Kindern und alle waren zufrieden. Auch die Nachbarin kann Tagesmutter werden, oder Oma und Opa freuen sich, wenn das Kind zwei Tage in der Woche bei ihnen ist. Manche Frauen schließen sich sogar mit Freundinnen zu einem Betreuungskreis zusammen. Dieses Konstrukt braucht allerdings unbedingt einen „doppelten Boden“ durch Babysitter, damit, wenn einmal eine Mutter oder ein Kind krank ist, die Runde nicht auseinanderfällt. Und: Binden Sie Ihren Mann ein. Kinderbetreuung ist Familiensache. Nicht Frauensache. Das Geld dafür wird vom Konto abgebucht, wie die Stromrechnung auch – und nicht mit Ihrem Verdienst verrechnet! „Ein Kind bringt es auf den Punkt“, lautet eine Redensart, die viele Psychotherapeuten und Coaches in ihren Sitzungen benutzen. Durch ein gemeinsames Kind kommt heraus, welche

Kräfteverhältnisse in einer Partnerschaft herrschen, welche Stärken und Schwächen es dort gibt. Es wird aber auch deutlich, welche Vorlieben man selbst hat, was einem wirklich wichtig ist und was nicht. Wer sich offen über die Fragen, Wünsche und Ängste unterhält, die auftreten, wenn ein Kind ins Paarleben und ins Berufsleben tritt, hat also auch die große Chance, seine Beziehung ein Stück besser, tiefer und wahrer zu gestalten. Bei vielen Frauen, die sich klar entscheiden, was ihnen beruflich wichtig ist, womit sie ihre wenigen Arbeitsstunden wirklich füllen wollen, kann ein Kind das Berufsleben sogar beflügeln. „Die meisten Frauen haben vor der Geburt der Kinder Angst, dass sie einen Karriereknick erleben. Ich sehe in meiner Praxis das Gegenteil. Ich berate sehr viele Frauen, deren Berufsleben sich hervorragend entwickelt, wenn sie Kinder haben“, erzählt die Hamburger Coach und Psychotherapeutin Andrea Patzer aus ihrer Praxis. Dann gilt es nur noch, die Arbeit so zu organisieren, dass man sie in der verbleibenden Arbeitszeit schafft. Das bleibt die Herausforderung.

Wer sich mit Müttern unterhält, die entspannt wirken, stellt schnell fest, dass sie den Schritt aus der Perfektionismusfalle geschafft haben. Oft mit großem Kraftaufwand, manchmal weil sie einfach keine perfektionistischen Naturen sind. Das hört sich dann so an: „Gestern hat das Meeting viel länger gedauert, als ich dachte. Da habe ich die Mutter von Leon angerufen und die hat unseren Paul einfach mit auf den Spielplatz und danach zu sich nach Hause genommen. Abends habe ich ihn abgeholt.“ Oder „Letztes Wochenende haben wir beschlossen, dass die Haushaltshilfe doch jede Woche und nicht nur alle zwei Wochen kommt. Ganz ehrlich. Ich habe auch nach Job und Spielplatzrunde keine Lust, auch noch den Boden zu wischen.“ Inge erzählt unter Lachen, wie ihre Tochter morgens mit leicht vorwurfsvollem Ton gesagt hat: „Mama. Du musst mir noch sagen, wer mich heute abholt. Oma, Papa oder du. Und wenn du kommst, komm bitte nicht wieder zu spät.“ Bei diesen Müttern sehen die Kinderzimmer eher chaotisch aus und vielleicht geht das Kind auch mal ohne Brot zur Kita, weil es im morgendlichen Tohuwabohu sein Täschchen liegen gelassen hat. Na und?

Frauen, die das Gefühl haben, dass sich wirklich die Familie um die Frage kümmern, wer die Kinder versorgt und wie man Job und Familie unter einen Hut bekommt, haben meist einen guten Draht zu ihrem Mann. Das klingt jetzt vielleicht etwas seltsam. Sie haben bestimmt auch einen guten Draht zu Ihrem Mann. Aber es geht um die tägliche, auch kleine Kommunikation, um die vielen kleinen und großen Familienfragen und -abstimmungen. Die Journalistin Antje hat das beispielsweise so gelöst: Ihr Mann arbeitet zwar Vollzeit und kommt nur selten nach Hause, bevor die Kinder im Bett sind. Aber sie telefoniert mehrmals am Tag mit ihm, um die Familienfragen zu klären. Und er hat ganz selbstverständlich ein Ohr für diese Themen. Und wenn sie sich gerade mit der Kinderärztin etwas gezofft hat – dann besprechen sie gleich am Telefon, dass er das nächste Mal hingehet und mit der Ärztin spricht, weil Antje keine Lust hat, sich noch mal aufzuregen. So ergänzen sie sich.