

http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/tid-20531/babypause-karrierekiller-kind-von-wegen_aid_574896.html

Babypause

Karrierekiller Kind? Von wegen

Montag 29.11.2010, 11:03 · von FOCUS-Online-Autorin [Michaela Hutterer](#)



Wer auch mit Kind im Beruf Erfolg haben will, muss gut planen und flexibel sein

6PA/MAXPPP

Karriere mit Kind in Teilzeit geht kaum – noch nicht. Um sich die Chancen für den Aufstieg dennoch zu erhalten, können Frauen aber einiges tun. Zehn Tipps, damit die Babypause nicht zur Stolperfalle wird.

Für Cornelia B. lief es eigentlich gut. Nach vier Jahren im Controlling eines Erlanger

Technikunternehmens schien ihr die Abteilungsleitung so gut wie sicher. Als sie ihrem Chef jedoch

sagte, dass sie ein Kind erwartete, platzten die Karrierepläne. „Eine Quereinsteigerin bekam den Posten, meine Aufstiegschancen war weg“, sagt die 35-Jährige. Führen in Teilzeit – undenkbar.

Dennoch kehrte sie schnell nach dem ersten Kind in den Job zurück, arbeitete 20 Stunden, fünf Tage die Woche. „Ich machte meinen alten Job weiter“, sagt die Betriebswirtschaftlerin, „gleiche Arbeit, halber Lohn“. Doch überzeugen konnte sie ihren Chef damit nicht. Als sie zum zweiten Mal schwanger wurde, schien ihr nicht mal mehr die alte Stelle sicher. „Mein Chef bemühte sich nicht mehr um mich. Meine Ideen zum Wiedereinstieg prallten an ihm ab“, sagt sie. Cornelia B. wollte auch dieses Mal schnell wiederkommen, aber sie saß in der Babypausen-Falle: einmal weg, immer weg.

Der steinige Weg zurück

„Teilzeit ist nach wie vor ein Karrierekiller“, sagt Jürgen Hesse vom Büro für Berufsstrategie in Berlin. Zu unflexibel seien Arbeitszeitmodelle hierzulande, zu unbeweglich Personalchefs. „Teilzeit wird kritisch angesehen, obwohl es vielfach effektiver als Vollzeit ist.“ Die Leidtragenden sind in erster Linie Frauen, die mit der Niederkunft ihre Ambitionen keineswegs abgeben. Doch Karriere ist schwierig mit einem Kleinkind. Zwei von drei Müttern eines Kindes unter drei Jahren arbeiten nicht, zeigen die Zahlen des Statistischen Bundesamts. Wenn sie arbeiten, dann überwiegend in Teilzeit. Gerade 30 Prozent der Working-Mums arbeiten Vollzeit.

Doch liegt es wirklich nur an den Arbeitsbedingungen, dass Frauen beim beruflichen

Wiedereinstieg Probleme haben? Nein, sagen Experten. „Vielfach sind es auch die Frauen selbst, die sich ihrer Chancen berauben“, meint etwa Karriereberater und Buchautor Jürgen Hesse.

Drucken

Warum der Weg zurück so schwer ist, und welche Raffinessen das deutsche Arbeitsrecht für Arbeitgeber bietet.

Die Fehler der Frauen

Zu passiv, zu spät und zu wenig selbstbewusst – so lassen sich die Kardinalfehler vieler Frauen bei der Planung ihres Wiedereinstiegs beschreiben. Zu passiv, weil viele Frauen ihre Rückkehr ins Büro lediglich auf sich zukommen lassen, statt sie vor dem Weggang aktiv zu planen. „Wer mit dem Chef früh und clever verhandelt, kann sich sein Wunsch-Familienleben schaffen und dennoch seine Karrierechancen sichern“, sagt Hesse.

Dass viele Frauen nach der Babypause nicht mehr richtig Tritt fassen, hat aber vielfach auch mit dem schlechten Gewissen zu tun. Sie haben das Gefühl, niemandem mehr gerecht werden können. Der Firma nicht, der Familie nicht – und dem eigenen Kind schon gar nicht. Rabenmutter scheint auf der Stirn zu prangen, bloß weil sie nicht zwei oder mehr Jahre ausschließlich in Krabbel-Gruppen oder beim Babyschwimmen verbringen wollen.

Andererseits quälen sich viele auch mit dem Gefühl, durch die Babypause die Firma im Stich gelassen zu haben. „Viele Frauen verhalten sich bei Personalgesprächen, als hätten sie sich etwas zu Schulden kommen lassen“, weiß der Psychologe, „Nein! Das haben sie nicht. Sie haben zwar kindbedingt pausiert, aber sie haben dennoch einen Job gemacht, einen anderen Job. Wer in sein altes Berufsleben zurückkehrt, braucht sich angesichts dieser Leistung nicht verstecken.“

Von nichts kommt nichts

Wer aber aus Schuldgefühlen seine Karriere nicht in die Hand nimmt, der darf sich auch nicht wundern, wenn ihm keine spannenden Jobs mehr angeboten werden. Auch der verbreitete feminine Denkfehler, „irgendwer sieht schon, wie fleißig ich bin“, führt zu keiner besseren Position – und erst recht nicht zu attraktiven Arbeitszeiten, die auch mal einen freien Nachmittag ermöglichen und Freiräume schaffen zum Kuchenbacken für die Kita.

Angebot und Nachfrage gelten auch im Arbeitsleben, sagt der Psychologe. „Arbeitnehmer verkaufen eine Ware – ihre Arbeitskraft. Ihr Kunde ist der Arbeitgeber. Ihn müssen sie von ihrem Produkt überzeugen.“ Dazu gehöre es auch, seine Leistung – wenn auch in Teilzeit – entsprechend gut zu verkaufen. Sie müssen den Arbeitgeber an sich binden – etwa, weil sie besondere Expertise haben und diese ausbauen oder aber weil sie ein Arbeitszeitmodell wählen, das Chef wie Kunden viel Präsenz zeigt (vier halbe Tage statt zwei volle). „Den Chef anfixen“, nennt es der Berater. Dabei können sie sich taktische Fehler nicht leisten.

Wie die Rückkehr klappt

Kind mit Karriere ist noch immer ein Spagat für Frauen, die keine Kompromisse eingehen wollen: Wer vormittags im Job und nachmittags beim Kinderturnen glänzen will, braucht Verhandlungsgeschick und Mut.

Was Karrierecoaches raten

- **Chef zuerst.** Gibt es eine Schwangerschaft zu vermelden, gilt die Maxime: Erst weiß es der Chef, dann die Kollegen. Erfährt der Vorgesetzte die Botschaft hingegen über den Flurfunk, verschlechtert das die spätere Verhandlungsposition. Zeitpunkt: in der Regel rund um den dritten Monat (bei Risikoschwangerschaft freilich früher). Weiß der Chef Bescheid, folgt später ein zweites Gespräch über die Details von Babypause und Wiedereinstieg. Zeitpunkt: drei bis vier Monate vor dem letzten Arbeitstag, so ist die Arbeitsleistung noch präsent. Wer erst kurz vor dem Mutterschutz um ein Gespräch bittet, erntet schnell ein „Mal sehen“ und muss, so es zum Gespräch kommt, mit dem Verhandlungsmalus leben, den eine mehrmonatige oder gar mehrjährige Abwesenheit mit sich bringt.
- **Eigene Wünsche klären.** Je dicker der Bauch wird, desto konkreter sollten die eigenen Vorstellungen für die Zeit mit Kind und Job werden. Auch wenn es anders kommen kann, sollte für den Idealfall feststehen: Wer bleibt wie lange zuhause? Welche Arbeitszeit ist realistisch? Wer betreut das Kind: die Familie oder die Kita (Wartezeiten von einem Jahr und mehr einrechnen!)? Welches Netto ist nötig, damit nach Abzug der Kosten für von Kita, Haushaltshilfe und Fahrtkosten noch etwas übrig bleibt?
- **Umhören.** Wer weiß, was er will, sollte klären, was im Betrieb möglich ist – bevor er mit dem Chef oder Personaler verhandelt. Welche Modelle bietet das Unternehmen jenseits der Vollzeitstelle (Home-Office, Jobsharing, Teilzeit)? Wie machen es andere? Welche Arbeitsmodelle überzeugten bislang, welche nicht?
- **Chefperspektive einnehmen.** Der Chef wird das Jobkonzept einer werdenden Mutter nur gutheißen, wenn diese es schafft, Vorbehalte auszuräumen. Alle Chefs wollen Top-Personal für wenig Geld und ohne Aufwand, ungewöhnliche Vorschläge machen aber erst einmal Probleme. Daher sollten sich Frauen Antworten auf die Fragen parat haben: Welchen Nutzen hat der Chef von mir? Was erfordert der Job, lässt er sich teilen? Wie werden Kollegen entlastet, bringen vier halbe Arbeitstage mehr als zwei volle Tage?
- **Schnell wiederkehren.** Auch wenn drei Jahre Elternzeit möglich sind, Chefs wollen fähige Mitarbeiter möglichst schnell wieder um sich haben. Auszeiten sind für sie unbequem, müssen sie doch entscheiden, ob sie Ersatz einstellen oder nicht. Dabei gilt: je schneller das Business, desto kürzer die Auszeit. Wer wirklich nach oben will, muss wiederkehren – und zwar so rasch wie möglich.
- **Clever verhandeln.** Steht das Wunschmodell für den Wiedereinstieg, geht es an die Verhandlung. Dabei zählt: sachlich bleiben, betriebliche Interessen in der Vordergrund stellen. In der Praxis wird es ohnehin oft genug Situationen geben, in denen eine Mutter aus privaten Gründen nicht wie gewohnt zur Verfügung stehen kann und auf das Verständnis des Chefs angewiesen ist, wenn sie ab und an früher gehen muss.
- **Rückkehrmodelle fixieren.** Auch wenn viele Arbeitgeber ihre Zusagen nur ungern schriftlich fixieren, sollten Frauen darauf bestehen. Worte sind schnell vergessen –

ein förmliches Dokument hingegen schafft Fakten. Je genauer der Wiedereinstieg umrissen ist, desto weniger Überraschungen drohen am und nach dem ersten Arbeitstag.

- **Kontakt halten in der Babypause.** Netzwerk, Netzwerk, Netzwerk. Wer nicht vergessen sein will, muss seine Kontakte halten und pflegen. Die Bemühungen sollten umso intensiver ausfallen, je länger die Pause ist. Was sich im Betrieb wirklich tut, erfahren Elternzeitler in der Regel nicht aus dem Intranet, sondern im Gespräch mit Kollegen.
- **Kollegen ins Boot holen.** Fakt ist: Wer geht, hinterlässt den Kollegen mehr Arbeit, vor allem wenn es keinen Ersatz gibt. Übernimmt er seine Aufgaben nach der Babypause nicht komplett, bleibt die Arbeit weiter an den anderen hängen. Damit das nicht zu Verstimmungen führt, gilt es, das Verständnis der Mannschaft zu gewinnen. Hesse: „Ob Teilzeitkräfte erfolgreich sind, hängt viel von ihrer Akzeptanz im Team ab. Wer sich trotz weniger Arbeitsstunden integriert, kann in Stresszeiten mit der Hilfe durch die Kollegen rechnen.“
- **Am Ball bleiben.** Um erfolgreich zurückzukehren, müssen Mütter auch in der Baby-Auszeit fachlich am Ball bleiben. Wer wichtige Neuerungen kennt, zeigt Eigeninitiative und Leistungsbereitschaft. Langzeitpausierer können glänzen, wenn Not am Mann ist, etwa als Urlaubsvertretung.

Die Macht der Chefs

Wer will, der kann. Personalchefs wissen, wie man unliebsame Mitarbeiter los wird. In stürmischen Zeiten sogar noch leichter als in Hochphasen des Wirtschaftswachstums. Beispiel: Kündigung. Fehlen die Aufträge, darf der Chef Mitarbeiter entlassen. Auch Eltern, wenn Kinderlose für den Unternehmensfortbestand wichtiger sind.

„Das deutsche Arbeitsrecht bemüht sich zwar um einen fairen Interessenausgleich“, sagt der Kölner Professor für Arbeitsrecht, Ulrich Preis. Das gilt auch für die Rückkehr aus Jobpause. Aber der Chef hat viel Macht. „Die Reichweite seines Weisungsrechts wird vielfach unterschätzt. Das Gesetz lässt eine Menge zu. Wenn der Arbeitsvertrag das Direktionsrecht nicht ausdrücklich einschränkt, darf der Arbeitgeber zum Beispiel Art, Ort und Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen bestimmen. Er kann also zum Beispiel eine Kollegin in eine andere Abteilung versetzen, auf die Präsenz während der Kernarbeitszeiten bestehen oder Home-Office-Tage verbieten.“

Eine Grenze setzt ihm dabei (fast) nur der Arbeitsvertrag, den er einst unterschrieben hat. Ist dort etwa festgelegt, dass die fragliche Mitarbeiterin als „Leiterin der Finanzbuchhaltung“ beschäftigt wird, kann der Arbeitgeber sie nicht – bzw. nicht ohne Vertragsänderung – als einfache Buchhalterin einsetzen. Eine echte Degradierung per Weisung ist folglich nicht möglich sondern lässt sich nur über eine Vertragsänderung oder eine Änderungskündigung erreichen.

Nicht gefeit sind Arbeitnehmer hingegen vor folgenden Unbilden:

- **Kündigung am ersten Tag nach der Rückkehr.** Arbeitsrechtler Preis: „Während der Elternzeit sind Arbeitnehmer nahezu unkündbar. Nach dem Wiedereinstieg gibt es aber keinen besonderen Kündigungsschutz mehr, der es verbietet, Mütter oder

Väter zu kündigen. Allerdings muss der Arbeitgeber den allgemeinen Kündigungsschutz beachten. Läuft der Betrieb inzwischen schlecht, sind betriebsbedingte Kündigungen nach der Elternzeit aber zulässig.“ Es muss allerdings eine Sozialauswahl nach Lebensalter, Unterhaltspflichten, Betriebszugehörigkeit und Behinderungen erfolgen. Wichtig: Einen Kündigungsgrund braucht der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern. Im Kleinbetrieb kann er sogar grundlos entlassen. Mitarbeiter, die sich mit ihrem Rauswurf nicht abfinden wollen, müssen innerhalb von drei Wochen ab Zugang des Kündigungsschreibens vor dem Arbeitsgericht klagen.

- **Generelles Nein zur Teilzeitstelle.** Arbeitnehmer haben zwar ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung – allerdings nur, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigt (Kleinbetriebsgrenze) und betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Sagt der Chef nein, haben Mitarbeiter im Kleinbetrieb keine Handhabe, in größeren Betrieben müssen sie ihren Wunsch auf Teilzeit gerichtlich durchsetzen.
- **Unspannende Aufgaben nach der Rückkehr.** „Es gibt kein Recht auf den alten Arbeitsplatz“, sagt Arbeitsrechtler Preis und räumt mit einem weitverbreiteten Irrtum auf. „Es gibt nur einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung.“ Welche Aufgaben der Chef zuweisen darf, regelt der Arbeitsvertrag. Entspricht eine eher langweilige Tätigkeit nach der Rückkehr aus der Elternzeit dem Anforderungsprofil des Vertrages und der Qualifikation, muss die betreffende Mitarbeiterin diese Kröte schlucken.
- **Ungünstige Arbeitszeiten.** Arbeitsrechtler Preis: „Ist die Lage der Arbeitszeit im Vertrag nicht fixiert, darf der Chef sie frei bestimmen“. So lange er dabei nicht willkürlich agiert, hat er recht freie Hand. Zwar ist der Chef grundsätzlich gehalten, bei seiner Planung auch die Familiensituation seiner Mitarbeiter zu berücksichtigen. Wenn der Geschäftsbetrieb aber eine bestimmte Umstrukturierung erfordert, muss die Belegschaft auch mit ungünstigen Arbeitszeiten vorlieb nehmen. „Ordnet der Arbeitgeber nur Nachmittagsstunden an, muss er den Bedarf dafür nachweisen. Kann er das, haben Arbeitnehmer das Nachsehen.“ Ausnahme: Steht im Vertrag, dass grundsätzlich nur vormittags gearbeitet werden muss, kann dieser Passus nicht einseitig auf nachmittags abgeändert werden. Dann muss der Chef dem Mitarbeiter eine Änderungskündigung aussprechen, das heißt kündigen und gleichzeitig einen geänderten Vertrag mit neuen Arbeitszeiten anbieten.
- **Gebrochenen Karrierezusagen.** Hat der Arbeitgeber vom Aufstieg nach der Pause gesprochen, dieses Versprechen aber nicht aufgeschrieben, ist diese Zusage wertlos. „War die Führungsaufgabe vor der Elternzeit Vertragsbestandteil, dann hat der Arbeitnehmer auch nach seiner Rückkehr Anspruch darauf“, sagt Arbeitsrechtlicher Preis. War sie es nicht, gibt es keinen Anspruch darauf. Selbst Führungskräfte, die eine Position innehatten, sind vor Herabstufungen nicht gefeit. Beispiel: Umstrukturierung. Werden etwa zwei Abteilungen verschmolzen, kann sich der Chef von überflüssigen Mitarbeitern trennen oder Änderungskündigungen aussprechen.
- **Versetzungen an einen anderen Ort.** Entscheidend ist der Arbeitsvertrag. Regelt er den Einsatzort, dürfen Arbeitgeber nicht einfach so versetzen. Es braucht eine Änderungskündigung. Ist nichts geregelt, ist ein neuer Einsatzort innerhalb eines Unternehmens zulässig, selbst wenn es mehrere Standorte hat. Konzernweit, also außerhalb des eigenen Unternehmens, etwa in einer Tochtergesellschaft, ist eine einseitige Versetzung niemals erlaubt.
- **Überstunden bei Teilzeit.** Heißes Eisen unter Arbeitsrechtlern. „Ob sie angeordnet werden dürfen, hängt vom Vertrag ab. Sind sie darin nicht erwähnt, muss niemand – Vollzeit- wie Teilzeitkraft – über die Arbeitszeit hinaus arbeiten“,

sagt Preis. Ist es zweifelhaft, ob das Ableisten von Überstunden vereinbart ist oder nicht, kann eine Weigerung ernste Konsequenzen haben: „Wer sich der Überstundenanordnung widersetzt, liefert unter Umständen einen Kündigungsgrund wegen Arbeitsverweigerung“, sagt Preis. Fordert der Chef Überstunden, sollten Teilzeitkräfte klären, wie es mit der Bezahlung ist. Der Grund: Chefs, die nicht zahlen wollen, können auch keine Überstunden fordern.

Wenn alle Stricke reißen

Unglückliche Arbeitnehmer sind unglücklich Eltern – und wenn Mama sich für einen Job abtut, der ihr verhasst ist, wird sie nach Dienstschluss kaum entspannt mit Junior Bauklötze spielen. Was also tun, wenn die Rückkehr anders lief als geplant?

„Mut zum Neuanfang“, rät der Psychologe Hesse. Frauen sollten sich nicht scheuen, auch als Mutter einen neuen Job zu suchen. Selbst aus der Elternzeit heraus könne man sich bewerben. „Die Zeit als hauptberufliche Mutter ist ein Job wie jeder andere auch“, sagt der Karriereberater.

Auf zu neuen Ufern

Wer beim Vorstellungsgespräch sein Können, sein Wissen und seine Leistungsbereitschaft in den Vordergrund stellt, überzeugt. Das Familienleben geht den Arbeitgeber nichts an. „Ob eine Frau mit drei Männern, einer Frau oder einem Kind zusammenlebt, ist unerheblich. Entscheidend ist, was sie als Arbeitnehmerin leistet“, sagt Hesse. Das gilt erst recht, wenn weitere Kinder geplant sind. „Der Kinderwunsch ist Privatsache. Frauen sollten sich davor hüten, ihn mit dem Chef zu besprechen. Wichtig ist es, das Familienleben so zu organisieren, dass sie ihren Job gut machen kann.“

So wie bei Cornelia B.. Gemeinsam mit ihrem Mann hat sie sich einen Traum erfüllt: eine kleine Kindermodenboutique, wenige Kilometer von ihrem bisherigen Arbeitgeber entfernt. „Ohne das Verständnis meines Mannes und Personal geht es nicht“, sagt die zweifache Mutter. Ihre Kinder sind vormittags einer Kindertagesstätte, anschließend bis fünf bei einer Tagesmutter. Dann holt Brand sie ab – eine Teilzeitkraft übernimmt die Abendschicht im Laden. Viel Personal für eine Berufstätigkeit?! „Ja, es rechnet sich. Ich bin eine Macherin, wenn nicht im alten Job, dann eben anders.“ Und mit Zahlen kennt sich die Ex-Controllerin aus.