

„Weil wir da sind,
haben unsere Eltern...



Felix, 3



Emma, 5

Lotte, 3

Amanda, 11

Constantin, 4

Janina, 7

Noah, 5

Zoé, 7

...ihren Job verloren “

Sie hatten Erfolg im Beruf – bis die Kinder kamen. Dann wurden sie unter Druck gesetzt, kaltgestellt, entlassen. Bedauerliche Einzelfälle, sagen Unternehmen. Nein, das ELTERN-MOBBING hat Methode, sagen Mütter und Väter



**Gema P.,
Diplom-Kauffrau,
Mutter von Noah und Zoé**



**Denny G.,
Lagerfacharbeiter,
Vater von Felix**



**Betina M.,
Physiotherapeutin,
Mutter von Emma und Lotte**

**Sabine K.,
Ex-Managerin, Yogalehrerin, Mutter von
Amanda, Constantin und Janina**



Sabine K.,
42, früher Managerin,
jetzt Yogalehrerin,
mit Constantin, 4, Janina, 7,
und Amanda, 11 (v.l.)
„Es war, als ginge eine Wand runter:
Kaum hatte ich meinem Chef
von der Schwangerschaft erzählt,
war ich für ihn abgeschrieben.
Vorher war ich eine geschätzte
Mitarbeiterin, Managerin für einen
Dax-Konzern in New York – jetzt
sah er an mir vorbei, als wäre ich
Luft. Das hat mich wahnsinnig
getroffen. Ich wollte beweisen, dass
auf mich Verlass ist, und habe
durchgearbeitet bis zum Vorabend
der Geburt. Genützt hat es nichts.
Inzwischen habe ich meine
neue Berufung gefunden: Ich bin
als Yogalehrerin selbstständig und
bilde selbst Yogalehrer aus.“



Gema P.,
44, Diplom-Kauffrau, mit
Ehemann und den Kindern
Noah, 5, und Zoé, 7
„Ich habe meine Kinder regel-
recht versteckt, mein Chef hat
eigentlich gar nicht gemerkt, dass
sie da waren. Das größte Kompliment,
das eine berufstätige Frau im
Job bekommen kann, ist doch:
Was, Sie haben Kinder, hätte ich
gar nicht gedacht. Als ich dann zum
zweiten Mal schwanger war, rief
mein Chef: ‚Meine Frau ist auch zu
Hause und ist keine Dumme!‘ Er
hat versucht, mir seinen Lebensentwurf
aufzudrücken.“

Von **ANGELIKA DIETRICH,**
NIKOLA SELLMAIR (Text) und
FRANK BAUER (Fotos)

Als ihr Vorgesetzter
„Scheißeeee!“ schreit,
weil sie schwanger ist,
empfindet Sabine K.
das als Kompliment.
„Das zeigte ja, dass er
nicht auf mich verzichten wollte.
Also habe ich das erst mal nicht
persönlich genommen.“

Es ist aber persönlich gemeint:
Sabine K., Managerin bei einem
großen deutschen Konzern, wird
plötzlich nicht mehr in Planungen
der Abteilung einbezogen,
nicht mehr als Ansprechpartnerin
vorgestellt, bei Konferenzen vom
Chef kühl empfangen.

Sie macht noch mehr Überstunden
als sonst: „Ich hatte das Gefühl,
dass ich gerade als Schwangere
voll einsatzfähig sein muss.“ Sabine K.
fliegt um die halbe Welt – bis sie,
im siebten Monat schwanger und
gerade in Buenos Aires, keine
Kindsbewegungen mehr spürt.
Sie legt während der Konferenz
die Hände auf den Bauch, um

dem Baby Energie und gute Gedanken
zu schicken, probiert Entspannungsübungen
im Hotelzimmer. Irgendwann regt sich
das Kind in ihrem Leib wieder.

Noch am Vorabend der Geburt
checkt Sabine K. Mails, um zu zeigen,
dass auf sie Verlass ist. Trotzdem
erhält sie in der Elternzeit einen Brief:
Ihr wird eine Abfindung angeboten.
Sabine K. bekommt gar keine Chance
zu zeigen, wie es hätte werden können.

Hätte ihr Chef sie nicht einfach
fallen gelassen, dann, so die Managerin,
„hätte ich ein paar Wochen nach
der Entbindung wieder auf der Matte
gestanden. Ich habe meinen Job geliebt.“

Ihr Lebenslauf klingt jetzt so:
1,0-Abitur, Auslandssemester in
Harvard, Topexamen in Kommunikations-
und Wirtschaftswissenschaften.
Entwicklung weltweiter Marketingstrategien
für ihren deutschen Arbeitgeber in
New York. Schwanger. Arbeitslos.

Unternehmen kommentieren solche
Erlebnisse mit dem Satz: „Ein
bedauerlicher Einzelfall.“ Es sind
aber keine Einzelfälle. Das

Eltern-Mobbing hat System, nur
sprachen die meisten Betroffenen
bisher nicht offen darüber.

Dem *stern* haben in den vergangenen
Monaten Dutzende Mütter und Väter
ihre Geschichten erzählt. Sie berichteten,
dass sie Nachteile im Job erleben
mussten, allein deshalb, weil sie
Kinder haben. Um sie zu schützen,
nennen wir nicht ihren vollen Namen.
Unter ihnen sind Akademiker und
Facharbeiter, Führungskräfte und
einfache Angestellte. Ihre Arbeitgeber
waren Konzerne, Mittelständler und
kleine Betriebe – darunter auch
Unternehmen, die als familienfreundlich
gelten.

Manche Eltern hatten bereits an
Familien- und Arbeitsministerien
geschrieben, ein paar gingen vor
Gericht. Die meisten aber redeten
zum ersten Mal über ihre Probleme.
Eine Managerin sagt: „Als es nach
der Elternzeit im Job nicht lief,
suchte ich den Fehler zuerst bei mir.
Erst im Gespräch mit Freundinnen
und Kolleginnen merkte ich: Du bist
ja nicht die Einzige, der das passiert.
Wir sollten

nicht mehr nur schweigend Abfindungen
kassieren.“

Einigen Frauen und Männern
wurde gekündigt, andere wurden
kaltgestellt. Karriere mit Kind
oder gar in Teilzeit – für viele
Vorgesetzte immer noch undenkbar.
Dabei gibt es mittlerweile fast
kein Unternehmen mehr, das sich
nicht mit dem Attribut „familien-
freundlich“ schmückt, keinen
Fachkongress, auf dem nicht
betont wird, dass engagierte
Mitarbeiter natürlich auch engagierte
Eltern sein dürfen. Doch hinter
der aufgehübschten Fassade
finden sich noch immer alte Vorurteile:
Eine Mutter bringt's nicht im
Job, ein Vater in Elternzeit ist
ein Schlaffi.

In einer Online-Befragung der
Fachhochschule Frankfurt unter
1800 berufstätigen Müttern gaben
fast drei Viertel an, dass nach der
Schwangerschaft Karriereschritte
plötzlich kein Thema mehr waren.
Rund ein Drittel der Frauen
berichtete, dass ihr Arbeitsplatz
dauerhaft durch einen anderen
Mitarbeiter besetzt oder ganz
gestrichen worden war. Ein Viertel

bekam eine niedriger qualifizierte
Position zugewiesen.

In den USA soll die langjährige
Google-Managerin Marissa Mayer
jetzt das Internetunternehmen
Yahoo aus der Krise führen. Marissa
Mayer bekam den Topjob, als sie
im siebten Monat schwanger war.
Für die meisten werden die Mütter
gilt aber: Je dicker der Bauch,
desto geringer das Vertrauen des
Arbeitgebers. Dann sind sie da:
Tino, Felix oder Sophie. Für die
Chefs ihrer Eltern sind sie: Karriere-
killer, Aufstiegsbremse, Störfaktor.

Dem *stern* berichteten Frauen,
wie Vorgesetzte sie unter Druck
setzten: Entweder sie kämen
Vollzeit zurück oder gar nicht.
Ein Chef in Berlin sagte, es gebe
doch jetzt einen Kindergarten,
der über Nacht offen habe – da
könne man sein Kind 24 Stunden
abgeben, Teilzeit müsse dann
nicht sein. Anderen Eltern wurde
Teilzeit nur so angeboten: zwei
Wochen voll arbeiten, zwei
Wochen gar nicht. Ein Chefarzt
sagte zu einer seiner

Ärztinnen: „So jung und schon
schwanger – das ist ein falsches
Signal an die anderen jungen
Kollegen.“ Ihr befristeter Vertrag
wurde nicht verlängert.

Manche Frauen wurden nach
der Rückkehr aus der Elternzeit
an neue Dienstorte abgeschoben.
Büros waren plötzlich vergeben,
Schreibtische verschwunden,
Gehaltserhöhungen und der
Dienstwagen gestrichen. Einer
Managerin sagte man, ihre
„gefühlte Erreichbarkeit“ entspreche
nicht mehr den Erwartungen.
Bei anderen Frauen hatten
Vorgesetzte gewechselt, und die
neuen Chefs hielten sich nicht an
Absprachen.

Theoretisch wissen alle, dass in
Deutschland Fachkräfte fehlen.
Praktisch bedeutet ein Kind für
viele Frauen den Abschied vom
Job. Jutta Allmendinger, Präsidentin
des Berliner Wissenschaftszentrums
für Sozialforschung, spricht
angesichts der vielen Mütter ohne
Job von einer „stillen, desillusionierten
Reserve“.

Die Diplom-Kauffrau Gema P.
sagt, sie habe sich oft über
Kolleginnen geärgert, die ein Kind →

**Karriere mit
Kind oder gar
in Teilzeit –
für viele
Vorgesetzte ist
das immer noch
undenkbar**

Denny G.,
28, Lagerfacharbeiter,
mit Frau und Sohn Felix, 3

„Ich war der erste Mann im Betrieb, der zwei Monate Elternzeit nehmen wollte. Wahrscheinlich dachten sie: Wenn wir den richtig auflaufen lassen, traut sich keiner mehr. Es hieß: Wenn du gehst, brauchst du gar nicht erst wiederzukommen. Aber meine Frau musste wieder arbeiten, der Kita-Platz war noch nicht frei – ich konnte mein Kind doch nicht auf die Straße stellen! Trotz des Ärgers habe ich die paar Wochen mit Felix genossen, er krabbelte auf der Wiese, wir hatten es schön. Heute arbeite ich bei einer familienfreundlicheren Firma – in der Frühschicht, damit ich Felix nachmittags vom Kindergarten abholen kann.“



**Plötzlich
waren die
Schreibtische
verschwunden,
die Büros
vergeben, der
Dienstwagen
gestrichen**

bekamen und plötzlich jammernten, es sei alles so schwierig: „Ich dachte, die kriegen es halt nicht auf die Reihe. Heute weiß ich: Viele haben alles gegeben und wurden trotzdem ausgebremst. So wie ich.“

Als ein Headhunter Gema P. eine Stelle anbot, fragte er: „Haben Sie vor, Kinder zu bekommen?“ „Wollen Sie das auch von einem Mann wissen?“, gab sie zurück – und antwortete dann doch: „Nicht in den nächsten zwei Jahren.“ Zwei Jahre waren längst vorbei, da wurde Gema P. schwanger. Vier Monate nach der Geburt war sie in Vollzeit zurück. Sie stillte ihre kleine Tochter morgens und abends. Wenn ihr in Sitzungen die Muttermilch in den BH lief, rannte sie auf die Toilette und pumpte ab. Ihre Tochter, so sagt Gema P., war ein „einfaches Kind, nie krank. Ich konnte auch keine Ausfallzeiten gebrauchen. Im Job habe ich immer funktioniert.“

Es hört sich nach einer ziemlich verkrampften Zeit an. Honoriert wurde ihr Einsatz nicht. Als sie das zweite Mal schwanger

war, wurde ihr Chef unverschämt: „Meine Frau ist auch zu Hause bei den Kindern und ist keine Dumme!“ Er führte Wochenenddienste ein, Gema P. sollte häufiger auf Abendveranstaltungen, ihre Tochter sah sie immer seltener.

Wenn man die Geschichten vieler berufstätiger Eltern hört, fragt man sich: Warum sprechen Eltern nicht deutlicher über ihre Situation, warum fragen Vorgesetzte nicht genauer nach: „Wie wollen wir das gemeinsam organisieren?“ Gema P. sagt, es sei nicht möglich gewesen, offen über diese Themen zu sprechen. Kinder, so empfindet sie es, seien „in unserer Leistungsgesellschaft ein Zeichen von Verwundbarkeit“. Deswegen verstecke man sie.

Kerstin Jürgens, Arbeitssoziologin an der Uni Kassel, sagt: „In Deutschland gelten Privatleben und Beruf als streng getrennte Bereiche.“ Familie und Job zu vereinbaren sei das Problem der Eltern, das sie allein lösen sollen.

Deutsche, die in Schweden arbeiten, sind regelmäßig beeindruckt: Dort verlassen viele Väter und Mütter ganz selbstverständlich um 16 Uhr ihre Büros, um die Kinder abzuholen. In Deutschland stehlen sich viele heimlich davon. Sie tricksen, wenn's um die Kinder geht: Der Gebietsleiter einer Großbank sagt seiner Vorgesetzten, er habe einen Geschäftstermin, wenn er zum Laternenumzug will. Die Redakteurin einer Regionalzeitung hüstelt ins Telefon und meldet sich selbst krank, wenn eigentlich ihr Sohn Fieber hat: „Wenn ich mal nicht so kann, haben alle Verständnis – wenn aber mein Kind krank ist, wird mir das negativ ausgelegt.“

Unternehmensvertreter spielen den Ball gern an Politik und Eltern zurück: Nicht die Arbeitgeber seien schuld, wenn Mama nicht mehr arbeite oder Papa sich nicht in Elternzeit traue. Sondern: die fehlende Infrastruktur des Staates, die konservative Rollenverteilung in der Familie.

Ja, es gibt in Deutschland zu wenig gute Betreuungsplätze und →

Betina M.,

34, Physiotherapeutin, mit Ehemann und den Töchtern Emma, 5, und Lotte, 3

„Ich war mehrfach Judomeisterin, ich bin es gewohnt zu kämpfen – aber mit fairen Regeln. Als mir per Brief mitgeteilt wurde, dass mein Vertrag nicht verlängert würde, bin ich sofort zu meinem Chef gegangen. Er sagte mir offen: Wegen meiner zweiten Schwangerschaft verliere ich den Job. Ich habe dann gegen meinen Arbeitgeber geklagt. Meine Schwangerschaft war überschattet von Prozessvorbereitungen. Aber ich wollte dieses Unrecht einfach nicht hinnehmen.“



Achim S.,

46, Steuerberater, heute selbstständig, mit Ehefrau und der gemeinsamen Tochter Katharina Sophie, 6

„Meine Frau und ich wollten uns die Erziehung unserer Tochter teilen und beide während der Elternzeit 50 Prozent arbeiten. Doch bei mir hieß es, ein Manager könne nicht Teilzeit arbeiten – entweder ganz oder gar nicht. Zwei Jahre lang war ich unfreiwillig Vollzeitpapa. Als ich in die Firma zurückkehrte, war das Verhältnis kühl, es gab kein freies Büro für mich, ich war im Küchenbereich untergebracht. Ich bin sicher: Wäre ich nicht in Elternzeit gegangen, wäre das Tuch nie so zerschnitten worden.“

Ganztagschulen. Ja, das Steuerrecht belohnt mit dem Ehegattensplitting Frauen, die zu Hause bleiben. Und ja, es gibt gut ausgebildete Frauen, die für zwei Kinder sechs Jahre zu Hause bleiben und danach nur noch zehn Wochenstunden arbeiten wollen. Aber darum geht es hier nicht. Es geht um Frauen und Männer, die gern arbeiten und trotzdem genug Zeit für ihre Kinder haben wollen. Und um Arbeitgeber, für die nur ein allzeit verfügbarer Mitarbeiter ein guter Mitarbeiter ist.

Forscher der Uni Duisburg-Essen haben Führungskräfte befragt und kamen zum Ergebnis: Kaum ein Vorgesetzter hat kreative Ideen – wie etwa einen Arbeitsplatz zeitlich oder inhaltlich auf zwei Personen aufzuteilen oder flexiblere Arbeitszeiten einzuführen. Das Dogma der Dauerpräsenz gilt auch in Zeiten von Laptop und iPhone: Wer sitzt am längsten?

Selbst wer eine Auszeit vom Job nimmt, tut gut daran, sie nicht nur mit Wickeln und Vorlesen zu füllen. „Sabbatical“ klingt schicker als „Babypause“, „Aufbaustu-

dium“ macht mehr her als „Elternzeit“. Und die Diagnose „Burnout“ hört sich leistungsorientierter an als die Erschöpfung nach durchwachten Nächten am Babybettchen. Ein Grafiker tarnte einen Teil seiner Elternzeit als „Buchprojekt“ – ein Buch erschien nie. Gerade Männer tun sich schwer damit, offen Zeit für die Familie einzufordern. Laut einer Forsa-Umfrage würden 40 Prozent der Väter gern Teilzeit arbeiten, nur fünf Prozent tun es wirklich. Vier von fünf schrecken davor zurück, in Elternzeit zu gehen – meist aus Angst, dass es der Karriere schadet.

Der 28-jährige Lagerfacharbeiter Denny G. war in seinem mittelständischen Betrieb der erste Mann, der in Elternzeit gehen wollte. Er kündigte seine zweimonatige Auszeit ein halbes Jahr vorher an. Doch 14 Tage vor Beginn hieß es plötzlich: „Wir brauchen dich jetzt. Wenn du gehst, brauchst du gar nicht wiederzukommen.“ Denny G. rotierte: Seine Frau musste wieder anfangen zu arbeiten, der Krippenplatz war

noch nicht frei. Wohin mit dem Kind? Er sprach mit den Großeltern, mit Freunden – und bot der Geschäftsführung an, nur einen Monat wegzubleiben, in den restlichen vier Wochen würde er seinen Sohn bei Verwandten unterbringen. Es half nichts, ein paar Tage vor Beginn seiner Elternzeit wurde ihm gekündigt.

Seine Kollegen, so Denny G., hätten nicht verstanden, warum man ihm wegen lächerlicher zweier Monate so zusetzte. Er glaubt, dass an ihm ein Exempel statuiert werden sollte: „Die dachten wohl, wenn wir den auflaufen lassen, traut sich das keiner mehr.“ Denny G. sagt, trotzdem würde er die Elternzeit wieder nehmen, diese Wochen, in denen nichts gezählt habe außer seinem Sohn. G. arbeitet jetzt für eine andere Firma, in der es kein Problem ist, dass er die Frühschicht übernimmt, um seinen mittlerweile dreijährigen Jungen rechtzeitig von der Kita abholen zu können.

Der Coach Volker Baisch, der Konzerne zum Thema Familienfreundlichkeit berät, bestätigt:

„Vereinbarkeit gilt als Frauenthema. Es ändert sich erst etwas, wenn ein Topmanager in Elternzeit geht. Dann trauen sich auch andere Väter.“ Ein Vorstandsmitglied in Elternzeit ist aber so selten wie ein Baby ohne Blähungen. Viele dieser Männer leben mit alten Rollenmustern: Er geht ins Büro, sie ins Kinderzimmer.

Die meisten Eltern, die sich mit ihren Vorgesetzten überwerfen, scheiden gegen eine Abfindung still und leise aus dem Unternehmen aus. Die Physiotherapeutin Betina M. aber verklagte ihren Arbeitgeber: „Ich wollte schwarz auf weiß, dass es Unrecht war, was mir passiert ist. Und ich wollte offen über dieses Unrecht reden dürfen.“

Als Betina M. ihr zweites Kind erwartete, hatte sie ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie nach der Geburt so schnell wie möglich wieder ihre bisherigen 20 Wochenstunden arbeiten wolle. Dann lag an einem Freitagnachmittag plötzlich ein Schreiben im Briefkasten: Ihr Vertrag im Ge-

sundheitszentrum „Vitalia“ in Bad Segeberg werde nicht verlängert. Mit ihrer damals zweijährigen Tochter und ihrem Mann fuhr sie ins Gesundheitszentrum und stellte ihren Chef zur Rede. Sie fragte: „Meine Leistungen waren doch gut, was hab ich falsch gemacht?“ Darauf habe ihr Chef gesagt: „Gar nichts, aber du bekommst das zweite Kind, da wirst du ja ausgelastet sein. Nach der Geburt kannst du dich gern wieder bewerben.“ Betina M.s Mann hakte nach: „Der Vertrag wird nicht verlängert, weil meine Frau schwanger ist?“ Das habe der Chef bejaht. Das Unternehmen wollte dazu keine Stellungnahme abgeben.

Die Segeberger Kliniken, zu denen das „Vitalia“ gehört, sind in Bad Segeberg der größte Arbeitgeber. Betina M. beschloss trotzdem, Klage wegen Diskriminierung einzureichen. Die Schwangerschaft verbrachte sie mit Anwaltsbesuchen. Sie listete Kollegen auf, die die Qualität ihrer Arbeit bestätigen konnten, kopierte ihr Tagebuch, um zu beweisen, dass sie ihrem Chef früh-

zeitig von der Schwangerschaft berichtet hatte. Nach der Geburt dann der Gerichtstermin. Das Urteil: ein Jahresgehalt Entschädigung und ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Zu ihrem alten Unternehmen ist Betina M. trotzdem nicht zurückgekehrt, sie fing nach der Geburt in einer kleinen Physiotherapiepraxis an.

Ihr Anwalt Klaus Michael Alenfelder glaubt, dass sich die Arbeitswelt nur ändern wird, wenn sich mehr Eltern wehren. Noch seien die Geldstrafen für Unternehmen viel zu niedrig: „Erst wenn Eltern-Mobbing richtig teuer wird, werden die Firmen umdenken.“

Zwar gibt es zahlreiche Initiativen wie das „Audit Beruf und Familie“, doch die seien oft nur Schönfärberei, sagt ein Unternehmensberater, der Konzerne zum Thema Familienfreundlichkeit berät und anonym bleiben will. Familienfreundlichkeit sei auch ein Marketinginstrument: „Bewerber um neue Jobs sollen angelockt, Kunden mit einem positiven Image geködert werden.“ →

Ein Vorstandsmitglied in Elternzeit ist so selten wie ein Baby ohne Blähungen

Stefanie S.,
35, Wirtschaftsinformatikerin, mit Ehemann und den Kindern Tijann, 1, Jannis, 7, und Annalena, 13

„Ich habe immer Vollzeit gearbeitet, aber in meinem letzten Job waren Überstunden an der Tagesordnung. Dazu noch zwei Kinder – irgendwann wollte ich das nicht mehr und fragte nach Teilzeit. Zwei Vorgesetzte bearbeiteten mich stundenlang: Machen Sie weiter Vollzeit! Ich gab nicht nach und bekam die Kündigung. Ich fühlte mich wie eine Verliererin. Mein Mann sagte: Du bist doch nicht schuld, du klagst jetzt! Ich habe dann eine Abfindung erstritten und kurze Zeit später bei meinem jetzigen Arbeitgeber angefangen. Dort arbeite ich wieder Vollzeit, mit inzwischen drei Kindern. Mit einem verständnisvollen Chef geht das.“



Der Steuerberater Achim S. war gerade mit seiner Tochter auf dem Spielplatz, als sein Handy klingelte. Eine Mitarbeiterin der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young, seinem Arbeitgeber, fragte, ob er Lust habe, an einem Film mitzuwirken. Thema: Väter in Elternzeit. Achim S. musste grinsen. Ja, er war in Elternzeit, aber als PR-Papa taugte er nun wirklich nicht.

Was die Dame am Telefon offenkundig nicht wusste: Er saß nicht freiwillig im Sandkasten. Eigentlich hatten er und seine Frau sich die Erziehung ihrer Tochter teilen und beide während der Elternzeit Teilzeit arbeiten wollen. Bei seiner Frau klappte das. Aber Achim S. durfte die Elternteilzeit nicht antreten. Die Begründung seines Chefs: Ein Manager könne nicht Teilzeit arbeiten – entweder ganz oder gar nicht. So wurde Achim S. unfreiwillig Vollzeitpapa, zwei Jahre lang. Er sagt: „Ernst & Young zählt zu den vier größten Wirtschaftsberatungen weltweit und hat in Düsseldorf rund 750 Mitarbeiter. Dass sie es

da nicht schaffen, Manager in Teilzeit unterzubringen, verstehe ich nicht. Ich hätte jeden Job gemacht, auch einen auf Sachbearbeiterniveau.“ Schließlich verklagte er seinen Arbeitgeber.

„Ein absoluter Einzelfall“ sei das gewesen, betonen Vertreter von Ernst & Young gegenüber dem *stern*. Gleich zu viert sind sie zum Gespräch in ihre Hamburger Niederlassung gekommen, um das falsche Bild, das sich da der Öffentlichkeit bietet, geradezurücken. Pressesprecher Dag-Stefan Rittmeister sagt: „Beide Seiten, der betroffene Vater und das Unternehmen, haben sich zu wenig bewegt und Fehler gemacht. Wir hätten ihm mehr Vorschläge machen können.“ Das Unternehmen habe Konsequenzen gezogen: Wenn sich jetzt ein Angestellter mit seinem Vorgesetzten nicht einigen kann, kümmert sich Ana-Cristina Grohnert, Personalchefin von Ernst & Young Deutschland, persönlich darum. Zwei bis drei solcher Konflikte gebe es pro Jahr. „Wir schauen genauer: Hilft eine Versetzung in einen anderen Be-

reich, wo kann der Betroffene eher nach seinen Vorstellungen arbeiten?“, sagt Grohnert. „Wir wollen jeden Fall gütlich lösen und helfen notfalls mit einer Konfliktberatung.“ Für Achim S. kamen diese Neuerungen zu spät: Inzwischen hat er das Unternehmen verlassen.

Der *stern* konfrontierte Familienministerin Kristina Schröder und Arbeitsministerin Ursula von der Leyen mit den vielen Einzelschicksalen. Kristina Schröder sagt dazu: „Nur weil immer mehr Unternehmen Angebote für Familien im Programm haben, ändert das nicht die Unternehmenskultur. Der Klassiker: Es heißt, wir fördern Väter in Elternzeit – aber die Männer, die Elternzeit nehmen, gelten als Loser. Das muss sich ändern.“ Bisher ist Kristina Schröder gegenüber Unternehmen sehr zahm aufgetreten, beim Frauenanteil in den Vorständen setzt sie beispielsweise auf Einsicht statt auf feste Quoten.

Schröder sitzt in ihrem Berliner Büro, im korrekten schwarzen Hosenanzug. Auf ihrem Schoß, im

grünen Frotteehörschen: Tochter Lotte. Baby im Büro, Führungskraft mit Schnuffeltuch, ist das vielleicht das Arbeitsmodell der Zukunft? Schröder schaukelt die knurrende Lotte auf den Knien und erläutert, wie sie das Recht auf Teilzeit stärken will: „Künftig soll der Teilzeitantrag automatisch als genehmigt gelten, wenn der Arbeitgeber nicht binnen einer bestimmten Frist widerspricht. Dann können Arbeitgeber Anträge nicht mehr auf die lange Bank schieben, bis der Mitarbeiter entnervt aufgibt.“ Ohne Druck scheint es nicht zu gehen. Dann bringt sie Lotte in den Nebenraum, vielleicht schläft die jetzt endlich mal.

Arbeitsministerin Ursula von der Leyen will gegen die „typisch deutsche Variante der Mutti-Teilzeit“ angehen: „Teilzeit soll nicht heißen: Frauen arbeiten vier Stunden, festzementiert für den Rest des Berufslebens. Teilzeit soll heißen: eine variable Stundeneinteilung – für den Single, der seine Eltern pflegt, für den Vater, der seine berufstätige Frau entlastet.“ Die Ärztin von der Leyen hat sich einst selbst eine Kollegin gesucht, mit der sie das erste Jobsharing am Krankenhaus Hannover startete: „Wenn mein Oberarzt das nicht erlaubt hätte, wäre ich aus dem Job ausgestiegen. Ich wäre dann heute auch nicht Ministerin.“ Ihr Appell an benachteiligte Eltern: „Staat und Betriebe müssen bessere Bedingungen schaffen. Aber Eltern müssen auch aktiv werden: Wehrt euch, schließt euch zusammen, kämpft um euer Recht!“

Doch vielen scheint dieser Kampf anstrengend bis aussichtslos: Sie kehren der Unternehmenswelt den Rücken und machen sich selbstständig. Achim S. ließ sich als Steuerberater nieder. Die ehemalige Marketingmanagerin Sabine K., unfreiwillig arbeitslos, machte eine Ausbildung zur Yogalehrerin und bekam noch zwei Kinder. Sie sagt, Yoga sei ihr neues Leben – dank des „Scheiße“-Rufs ihres Chefs. Ob kein Vorgesetzter bereit, solche Mitarbeiter verloren zu haben? →

In familienfreundlichen Unternehmen sind die Mitarbeiter motivierter und fehlen seltener

Kluge Führungskräfte wissen: In familienfreundlichen Unternehmen fehlen die Mitarbeiter seltener und bleiben dem Betrieb länger treu – das ergab eine Studie der Universität Münster. Nicola Leibinger-Kammüller, Chefin des schwäbischen Maschinenbauunternehmens Trumpf, sagt: „Mitarbeiter sind motivierter, wenn wir ihnen Zeit für die Familie lassen.“ Deshalb führte die Mutter von vier Kindern und Chefin von weltweit rund 8000 Mitarbeitern in Deutschland die „maßgeschneiderte Arbeitszeit“ ein: Alle zwei Jahre können sich Trumpf-Mitarbeiter neu entscheiden, wie viel sie arbeiten wollen; zwischen 15 und 40 Wochenstunden ist alles möglich.

Wo es wenig Jobs gibt, wird die Suche nach verständnisvollen Vorgesetzten noch mühsamer. Die Wirtschaftsinformatikerin Stefanie S. lebt in einem kleinen Ort im Vogtland. Als sie in ihrer Firma wegen ihrer zwei kleinen Kinder nach Teilzeit fragt, wird ihr gekündigt. Bekannte reden: Hier sind so viele arbeitslos – und sie hat mit ihrer Aufmüpfigkeit den Job verspielt. Dann, ein Glücksfall: Stefanie S. findet eine neue Stelle, fängt sofort an, obwohl sie da schon schwanger ist, mit ihrem dritten Kind.

Es sind furchtbare Wochen. Der neue Job macht Spaß, in ihrem Leib wächst das Kind. Die Tage vergehen, Stefanie S. passen ihre Hosen nicht mehr. Freunde sagen: „Man sieht's jetzt, sag's endlich deinem Chef.“ Sie kann nicht. Nachts liegt sie wach, grübelt, weint. Endlich gibt sie sich einen Ruck und geht ins Büro ihres Vorgesetzten: „Ich muss Ihnen was sagen.“ Er sagt lachend: „Ich weiß schon, was. Dann geben Sie mal einen Kuchen aus und sagen Sie's offiziell – es wissen aber eh alle.“ Als sie sich zu rechtfertigen beginnt, sagt er: „Aufhören! Sie machen Ihren Job gut, Sie werden ihn weitermachen. Wir brauchen Kinder, die fallen doch nicht vom Himmel. Die sind doch das Schönste, was es gibt.“

Er schweigt nicht, er schimpft nicht, er ist nicht enttäuscht. Er freut sich einfach nur mit ihr. Geht doch. ✧

RATGEBER

Arbeitsrecht für Eltern

Wogegen kann ich eigentlich klagen?

- Während der Elternzeit: Wenn die Elternzeit abgelehnt wurde, kann man auf Bewilligung klagen, zusammen mit einem Anspruch auf Schadensersatz, der einem durch Verdienstausschlag entstanden ist.
- Nach Rückkehr aus der Elternzeit oder bei Beginn der Elternteilzeit: Wenn man einen minderwertigen Arbeitsplatz vorfindet, kann man einen gleichwertigen einklagen. Gleichwertig heißt: Die Arbeit muss etwa die gleichen Anforderungen aufweisen wie vor der Elternzeit. Anspruch auf exakt denselben Arbeitsplatz hat man nicht.
- Wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Das setzt voraus, dass jemand diskriminiert wird – zum Beispiel eine Frau wegen ihres Mutterseins. Diskriminierung ist schwer nachzuweisen. Gut, wenn es Zeugen gibt – für Bemerkungen wie: „Den Job kannst du als Mutter doch nicht mehr machen.“ Zu Gesprächen mit Vorgesetzten sollte man jemanden aus dem Betriebsrat als Zeugen mitnehmen und möglichst früh ein Mobbing-Tagebuch führen. Eine Klage ist nur auf Schadensersatz gerichtet. Die alte Position bekommt man dadurch nicht wieder.

Wann ist eine Klage sinnvoll?

1. Wenn ich um jeden Preis bei meinem Arbeitgeber bleiben will und auf das Geld angewiesen bin.
2. Wenn ich nicht bei meinem Arbeitgeber bleiben und eine angemessene Abfindung aushandeln will. Allerdings sind die Summen, die etwa bei Diskriminierung gezahlt werden, meist gering. In einigen Fällen haben Gerichte aber Summen von rund einem Jahresgehalt zugesprochen. Ein Problem beim Rechtsstreit: Wer klagt, gilt schnell in der ganzen Branche als Querulant.

Wie lange dauert so ein Rechtsstreit?

Von einigen Wochen bis zu mehreren Jahren. Vor allem beim Thema Diskriminierung muss man mit einem langwierigen, mehrjährigen Prozess rechnen.

Wie finde ich einen geeigneten Anwalt?

Fragen Sie beim Betriebsrat, bei Berufsverbänden oder Gewerkschaften nach einem guten Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Darauf achten, dass er auch Erfahrung beim Thema Elternzeit, Elternteilzeit und Diskriminierung hat.

Was kostet so ein Rechtsstreit?

Mit Rechtsschutzversicherung nur die Selbstbeteiligung, circa 100 bis 150 Euro. Andernfalls hängen die Kosten vom Streitwert ab, und der richtet sich nach dem Gehalt des Klägers: Falls man sich in erster Instanz auf eine Abfindung einigt, sind das circa 2000 bis 4000 Euro. Das Durchsetzen der Elternteilzeit kostet circa 2500 Euro.

Wenn ich nicht gleich zum Anwalt will: Wer kann helfen?

Die zuständige Gewerkschaft oder das örtliche Amt für Arbeitsschutz, auch der Deutsche Antidiskriminierungsverband. Der Betriebsrat kann widersprechen, wenn jemand nach der Elternzeit einen minderwertigen Arbeitsplatz vorfindet, und die Einhaltung des AGG überwachen. Er kann bei Ausschreibungen darauf achten, ob die Stellen auch in Teilzeit besetzt werden können.

Viele Eltern machen Fehler beim Einreichen des Antrags auf Elternzeit oder Elternteilzeit. Was ist zu beachten?

Reichen Sie den Antrag möglichst früh ein, dann kann sich der Arbeitgeber darauf einstellen. Sie sollten dann auch schon wissen, wie Sie die Zeit nach der Geburt des Kindes gestalten wollen. Rein formal muss der Antrag sieben Wochen vor Beginn der gewünschten Teilzeit gestellt werden. Wer sichergehen will, dass der Antrag juristisch wasserdicht formuliert ist, sollte eine Rechtsberatung einschalten.

Wann kann Elternteilzeit abgelehnt werden?

Wenn „dringende betriebliche Gründe“ dagegensprechen – wie „Nichtteilbarkeit des Arbeitsplatzes“. Mit diesem vagen Argument werden Anträge häufig abgelehnt. Gerade für größere Firmen ist es aber schwierig, das vor Gericht zu beweisen.

Rechtliche Beratung: Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder, Präsident der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, und Dr. Martin Pröpper, beide Fachanwälte für Arbeitsrecht