

Wegen Pampers in die Pampa versetzt

Etliche Firmen verbreiten gerne Propaganda-Lügen, wenn sie sich publikumswirksam als familienfreundlich präsentieren

EVA ENGELKEN

„In diesem Moment platzten alle meine rosaroten Träume“, erinnert sich Angelika Mühlner (Name geändert) an den Augenblick, als sie nach dem zweiten Erziehungsurlaub den Abfindungsvertrag bei der Commerzbank unterschrieb. Dabei war die Bankfachwirtin sogar im hausinternen Comeback-Programm und sollte bei der Wiedereingliederung nach der Geburt gefördert werden sollte. „Kriegen Sie erstmal Ihr Kind, sagte man mir. Ich dachte, es gebe kein Problem. Jetzt weiß ich: Es war der Anfang vom Ende bei der Commerzbank.“

Denn wer schließlich ihren Einsatz in der zweiten Elternzeit organisierte, war Mühlner selber. Und obgleich sie sich bereit erklärte, auch Angebote weit unter ihrem früheren Jahresgehalt von gut 60 000 Euro anzunehmen, gab es keine passende Teilzeitstelle für sie. „Ich war wohl zu blauäugig“, meint sie rückblickend.

„Das ist nicht die Regel, viele Eltern nehmen Elternzeit und kommen in Teilzeit wieder“, erklärt Barbara David, bei der Commerzbank unter anderem zuständig für Chancengleichheit, auf Anfrage des Handelsblatts zu diesem Fall. Sie betont: „Wenn aber in einzelnen Bereichen umstrukturiert wird, sind sowohl Männer wie Frauen, Eltern wie Menschen ohne Kinder betroffen.“

Doch die Berliner Arbeitsmarktforscherin Alexandra Wagner vergleicht: „Das ist ein Einzelfall, der durchaus Parallelen in anderen Unternehmen hat.“ Sie untersucht im Auftrag der Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen Unternehmen, die sich Familienfreundlichkeit auf die Fahnen schreiben.

„Zwischen dem Bekenntnis zur Familienfreundlichkeit und der tatsächlichen Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen durch flexible Arbeitszeiten klaffen oft Welten“, beobachtet Hannelore Buls, Frauenreferentin der Gewerkschaft Verdi. „Verantwortlich für das Ende einer Karriere im Betrieb sind hauptsächlich die individuell nicht erfüllbaren Arbeitszeiten“, urteilt das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einer Untersuchung zur Rückkehr von Eltern in den Job.



Mutter mit Kind: „Teilzeit-Mitarbeiterinnen gelten schnell als Handicap und bekommen Steine in den Weg gelegt.“

Ähnlich erging es Markus Nellinger (Name geändert). Der 35-jährige Vater von heute zwei Töchtern und Angestellter bei Bayer bräuchte gar nicht mehr wiederzukommen, bekam er von seinem Vorgesetzten zu hören, als er mitteilte, er wolle Elternzeit nehmen. Nellinger blieb trotzdem dabei: „Ich möchte die Zeit mit meinen Zwergen nicht missen, auch wenn ich damit meine Karriere bei Bayer riskiere.“ Nun will Nellinger nach fünf Jahren Elternzeit drei Tage pro Woche in die Bayer-Zentrale nach Leverkusen zurückkehren. „Geht nicht“, lehnte die Personalabteilung ab. Wenn er nicht voll arbeiten wolle, könne er einen Aufhebungsvertrag unterschreiben.

Ein Befund, den Dagmar Diergarten, Leiterin der paritätischen Kom-

mission für Chancengleichheit bei Bayer so nicht stehen lassen will: „In konkreten Einzelfällen sollte man sich unbedingt noch einmal zusammensetzen, denn oft zeige sich dann doch die Möglichkeit, Teilzeitwünsche umzusetzen.“ Schließlich zähle bei Bayer „das Engagement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon seit langem zu den sozialen Leistungen für die Mitarbeiter“. Und die „Teilzeitoffensive diene dem Ziel, dass „junge Eltern Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen können“.

Ein frommer Wunsch. Die Realität ist landauf landab eine andere: „Wenn sie ein Kind haben, sind Sie dem Kunden nicht mehr zu verkaufen“, vernahm Verena Hauser (Name geändert), als sie ihrem Chef die Schwan-

gerschaft eröffnete. Sie arbeitete bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) als Prüfungsassistentin. Weil Hausers Wunsch, nach dem zweiten Kind in Teilzeit zurückzukehren, scheiterte, versuchte sie – erfolglos –, den Teilzeitplatz einzuklagen und verließ PwC. Darauf angesprochen, sagt Bernhard Riester, für Personal verantwortlicher Partner von PwC: „In der obersten Führungsebene haben wir ein klares Commitment, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Denn wir haben erkannt, dass wir auf das Potenzial guter Frauen nicht verzichten wollen, nur weil sie nicht mehr zu 100 Prozent zur Verfügung stehen, weshalb bei PwC eine Reihe von Prokuristinnen in Teilzeit

arbeiten.“ Allerdings seien gerade im Prüfungsbereich wegen der engen Terminvorgaben nicht immer alle denkbaren Teilzeitformen machbar. Zudem seien leider die bestehenden Möglichkeiten, Mitarbeiter mit Teilzeitwünschen zu fördern, bei manchen PwC-Partnern noch nicht angekommen.

Dass ein Kind eine Karriere vorzeitig beenden kann, erlebte auch Uschi Kerner (Name geändert), Ex-Filialleiterin der Deutschen Bank. Deren Chefvolkswirt Norbert Walter postuliert seit langem, dass „wir Kinder brauchen, um zu überleben“. Auch die Deutsche Bank hat eine Betriebsvereinbarung zur Förderung von Beruf und Familie. Diese geht weit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, so ein Sprecher. Für ihr Familienengagement wurde die Bank sogar mehrfach ausgezeichnet.

Wer nicht Vollzeit arbeiten will, kann gleich gehen

Doch als Kerner nach der Geburt für zwei Tage die Woche zurückkehrte – als Beraterin statt als Führungskraft –, wurde es problematisch. „Besprechungen wurden oft spontan nach 16 Uhr angesetzt, wenn meine Tagesmutter nicht mehr zur Verfügung stand“, erinnert sich Kerner. „Verträge, die ich angebahnt hatte, die aber ein Kollege am nächsten Tag zum Abschluss brachte, wurden nicht mir, sondern ihm angerechnet. Dadurch erreichte ich meine Ziel-Abschlussrate nicht. Ich hätte Abschlüsse im Gehalt riskiert, wäre ich nicht vorher gegangen“, erinnert sich Kerner, die schließlich zwei Jahre nach ihrer Rückkehr den angebotenen Aufhebungsvertrag unterschrieb.

Symptomatisch? „Gerade zu Zeiten von wirtschaftlichem Druck gilt eine Teilzeit-Mitarbeiterin schnell als Handicap. Und man legt ihr dann so lange Steine in den Weg, bis sie geht“, sieht Arbeitsforscherin Wagner. „Und manchmal genügt schon die Andeutung des Personalchefs, dass die Firma ein großes Filialnetz hat. Im Klartext: Man kann sie ja in die Pampa versetzen.“



Text weiterleiten: Mail an forward@handelsblatt.com
Betreff: **Elternzeit**
(Leerzeichen) **6** (Leerzeichen)
Mailadresse des Empfängers