

Mütter der Company

Nach einer Familienphase kehren Frauen meist zügig an den Arbeitsplatz zurück. Jenen, die lange ausgesetzt haben, fällt das **Comeback** oft schwer. Aber auch sie können es schaffen

Manchmal gelingt ein kluger Schachzug auch am Rande des Spielfelds. Stephanie Bschorr lernte ihre künftige Angestellte Katrin Pakleppa am Rasenrand eines Hockeyplatzes in Berlin-Grünwald kennen, wo die Söhne regelmäßig trainierten. Stephanie Bschorr spricht viel mit Müttern, manche stellt sie auch ein. „Intelligente Menschen verlieren doch nicht Teile ihres Gehirns, nur weil sie sich einige Zeit um Kinder gekümmert haben“, sagt die Geschäftsführerin der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft HTG. Bschorr, selbst Anwältin und Steuerberaterin und zudem Mutter von zwei Teenagern, schätzt die Arbeitskraft von Frauen – auch jenen, die der Familie wegen eine Weile pausiert haben. Unter den 80 Mitarbeitern an den HTG-Standorten Berlin und Halle sind 26 weibliche Berufsrückkehrerinnen.

Juristin Katrin Pakleppa ist eine von ihnen, sie ist seit Frühjahr an Bord. „So mancher Arbeitgeber hätte meine Bewerbung wegen der Angaben ‚verheiratet und drei Kinder‘ sicher gleich aussortiert“, sagt die 45-Jährige, die nach den Geburten ihrer drei Kinder zehn Jahre nur als Anwältin auf Honorarbasis praktizierte. Auf Empfehlung Bschorrs bewarb sich Pakleppa offiziell bei der HTG

– und wurde genommen. Sie sei „hochzufrieden“ mit einem „maßgeschneiderten Job“, sagt sie. Vier Tage die Woche arbeitet sie jeweils fünf Stunden.

Knapp die Hälfte der Frauen, die familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, möchten bald wieder in den Beruf zurückkehren. Nicht nur, um Geld zu verdienen, und wegen der Altersvorsorge. Einen auf den Kosmos der Ehefrau und Mutter reduzierten Lebensentwurf finden die meisten Frauen nicht mehr erstrebenswert. Dabei ist die Familienzeit, die sich Frauen heute

bei Ankunft der Kinder genehmigen, so lange gar nicht: 62 Prozent der Mütter mit einem Kind kehren nach weniger als zwölf Monaten in den Beruf zurück. Frauen mit höherer Bildung halten ihre Unterbrechungen generell kürzer. Mit wachsender Kinderzahl allerdings verlängert sich die Pause. Fast die Hälfte der Frauen, die drei oder mehr Kinder haben, bleiben länger als fünf Jahre der Arbeitswelt fern, 28 Prozent sogar mehr als zehn Jahre.

„**Verschenkte Potenziale**“ nennt das die Soziologin Jutta Allmendinger. Die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung hat ein Buch mit diesem Titel geschrieben. Ein großer Schatz an Wissen und Erfahrung, so Allmendinger, bliebe für den Arbeitsmarkt ungenutzt. Etwa 5,6 Millionen Frauen in Deutschland – das sind 28 Prozent – zwischen 25 und 59 Jahren sind laut aktuellen OECD-Zahlen nicht erwerbstätig. Problematisch werde die Abstinenz vom Arbeitsmarkt, wenn sie zu lange anhält, weiß Jutta Allmendinger. „Dann verlieren sich Optionen, der Weg zurück in den Arbeitsmarkt wird kompliziert, und man riskiert, finanziell vom Partner oder vom Staat abhängig zu werden.“

Zu den Folgen der massenhaften Abkehr vom Arbeitsmarkt zählt eine ►

5,6

Millionen Frauen zwischen 25 und 59 Jahren sind nicht berufstätig. Für die Volkswirtschaft ein **Verlust** und für sie selbst ein Handicap

»Alle unsere Mütter kehren zurück. Auf die **Motivation kommt es dabei an**«

Stephanie Bschorr, 48
Die Geschäftsführerin der Beratungsfirma HTG macht sich für Rückkehrerinnen stark

enorme Rentenlücke: Frauen, die im Jahr 2010 in Rente gingen, bezogen 45 Prozent weniger Rente als gleichaltrige Männer, auch weil Mütter hierzulande fast immer eine geringe Teilzeit bevorzugen. Allmendinger rät jungen Frauen, „schon vor oder während der Schwangerschaft mit dem Partner, dem Arbeitgeber und dem Arbeitsteam über die Zeit als junge Mutter zu sprechen“. Dank ausgebauter Kinderbetreuung sind die Rahmenbedingungen für eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit zudem besser als noch vor 20 Jahren.

Auch in den Personalabteilungen vieler Unternehmen reift die Erkenntnis, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen nach

»Ich bin sehr froh, nach einer langen Auszeit wieder angestellt in meinem **Beruf arbeiten zu können. Dabei hat mich mein neuer Arbeitgeber gut unterstützt**«

Katrin Pakleppa

Seit Februar ist die Juristin bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft HTG



Möglichkeit trotz Familiengründung der Firma verbunden bleiben sollten. Die Berliner HTG-Geschäftsführerin Bschorr zum Beispiel legt großen Wert darauf, Mütter nach der Elternzeit zurückzuholen. Ihren Angestellten bietet die HTG flexible Arbeitszeitmodelle an. Auch 20-Stunden-Wochen sind möglich – eher aus unternehmerischem Pragmatismus denn politischer Korrektheit.

„Unsere Mitarbeiter müssen sich mit deutschem Steuer- und Handelsrecht auskennen“, erklärt Bschorr. „Entscheidend ist ihre Motivation, sich in neue Gebiete einzuarbeiten.“ Die gebürtige Kölnerin ist stolz auf ihre Bilanz: „Alle unsere Mütter kommen zurück. Wichtig für ihre Zufriedenheit ist, dass wir sie durch flexible Arbeitszeiten und qualifizierte Fortbildung unterstützen.“

Als Vorsitzende des Verbands Deutscher Unternehmerinnen (VDU) versucht Bschorr, auch andere Unternehmen davon zu überzeugen, berufsentschwundene Akademikerinnen zurückzugewinnen. Aktuell bereitet der VDU Mentoring-Programme vor, um Frauen bei der Wiedereingliederung gezielter zu unterstützen.

Denn ein Spaziergang ist die Retourne in den Job häufig nicht. In vielen Betrieben sei „das Etikett Rückkehrerin“ auch bei den Arbeitskollegen mit der Einstellung konnotiert, dass die Betreffende fachlich und organisatorisch den Anschluss verloren habe, bemerkt eine Sozialstudie im Auftrag des Bundesfamilienministeriums.

Mitunter beklagen die Frauen auch, in ihrem Job degradiert worden zu sein, nur weil sie Mütter wurden. Dennoch berichtet die Mehrzahl der Berufsrückkehrerinnen, dass der Wiedereinstieg „völlig problemlos“ gewesen sei. Immer vorausgesetzt, es findet sich ein adäquater Job. 160 000 rückkehrwillige Frauen sind bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitslos registriert.

Für die eine oder andere ist die Zeitarbeit ein Sprungbrett. Die Branche biete „vernünftige Beratung und niedrige Einstiegshürden, um neu zu starten“, sagt Ingrid Hofmann, Inhaberin der IK Hofmann GmbH in Nürnberg. Allerdings räumt die Unternehmerin ein, berufsentschwundene Mütter bislang nie direkt angesprochen zu haben. „Die sollten wir in Stellenanzeigen explizit ermutigen, sich zu bewerben“, so Hofmanns Einsicht.

Foto: Werner Schuering/FOCUS-Magazin

Mancherorts geschieht das schon. So wirbt der Chemiekonzern Lanxess mit einem „Senior Traineeprogramm“ um Akademikerinnen, die länger als sieben Jahre der Familie wegen beruflich pausiert haben. 18 Monate lang werden die Senior Trainees durch Mentoring und Fortbildung begleitet. Zwölf von 14 Teilnehmern wurden nach Ablauf der ersten Staffel übernommen, Ende des Jahres startet die nächste.

Bundesweit bemühen sich Seminare, Wiedereinstiegsprogramme und Job-Center um die Ressourcen der Rückkehrerinnen. Staatliche Programme wie die „Perspektive Wiedereinstieg“ und Initiativen der Wirtschaft sollen helfen, weibliche Arbeitskräfte zu mobilisieren. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) initiierte das „Netzwerk Erfolgsfaktor Familie“. Aus Sicht der Wirtschaft gelte es vor allem, die Zahl der „langen Unterbrechungen zu minimieren“, sagt DIHK-Referentin Sophie Geisel. „Die 50-Jährige mit zwei Kindern, die vor Jahrzehnten eine Ausbildung absolviert hat, gibt es ja noch. Um die müssen wir uns kümmern.“

Unterdessen dringt Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig auf einen generellen Gesinnungswandel. Die SPD-Politikerin empfiehlt ihren Geschlechtsgenossinnen „einen schnellen Wiedereinstieg, weil sie sonst dauerhaft Nachteile bei ihrer Berufsperspektive und ihrer Altersversorgung haben“. Derzeit setzen Frauen familienbedingt im Schnitt 56 Monate aus. Viel zu lang für die junge Ministerin.

Schwesig hat einen Sohn im Grundschulalter und steht für das neue Leitbild der erwerbstätigen Mutter. Die Brandenburgerin ist auch selbst so aufgewachsen. „Meine Eltern waren beide berufstätig. Ich wurde mit sechs Monaten in eine Kita gebracht und dort betreut“, erzählte die SPD-Politikerin jüngst bei einem Empfang zum Frauentag. „Das hat mir nicht geschadet.“ Die 40-Jährige setzt auf eine partnerschaftlichere Aufteilung von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit – mit der Möglichkeit mehrfacher, aber entsprechend kürzerer Pausen. Die von ihr geplante Flexibilisierung werde „zu einer früheren Rückkehr an den Arbeitsplatz beitragen“, hofft sie.

In der Regel arbeitet die Zeit gegen die Rückkehrerinnen. Sybille Ahlborn,

Foto: imagetrust/Werner Schuering



»Die Unternehmen sollten sich öffnen. Dabei ist eine **Nachqualifizierung meistens unabdingbar**«

Jutta Allmendinger

Die angesehene Soziologin leitet seit 2007 das Wissenschaftszentrum in Berlin

Beauftragte für Chancengleichheit der Hamburger Arbeitsagentur, warnt davor, Qualifikationen ewig brachliegen zu lassen. „Ich wünschte, die Frauen kämen nicht erst mit 48, weil das Modell Ehe nicht funktioniert hat.“

Tatsächlich treibt das seit 2008 geltende Unterhaltsrecht viele geschiedene Frauen in eine neue Erwerbspflicht, weil es nahehehlichen Unterhalt stark begrenzt. Auch in dem Kurs „Neuer Start“ des Münchner Vereins für Fraueninteressen finden sich immer wieder Geschiedene, die sich plötzlich in der Verantwortung als Familienernährerin sehen. 14 Frauen sitzen an diesem Vormittag

in einer Runde, die meisten Ende 40, Anfang 50. Manche sind seit mehr als 15 Jahren aus der Berufswelt raus, jede von ihnen will zurück.

Elf Wochen lang nehmen die Teilnehmerinnen in dem Seminar Anlauf für die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit. Der Kurs sieht dazu auch ein zweiwöchiges Praktikum vor. „Damit haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht“, sagt Dozentin Annette Warlimont. Eine Lebensmittelchemikerin fand so ihre erste Anstellung seit dem Studium in einem Lebensmittel verarbeitenden Betrieb, eine Juristin rutschte über ein Verlagspraktikum in eine Vollzeitstelle in dessen Rechtsabteilung. Drei Viertel der Teilnehmerinnen finden in eine Berufstätigkeit zurück. Ohne Coaching und Zuspruch sei der Weg

in die Arbeitswelt jedoch steinig, glaubt Warlimont. „Man kann sich schwer am Küchentisch motivieren.“

Vielleicht aus diesem Grund verlagern Vollzeitmütter ihre Energien oft ins Ehrenamt. Sie sammeln so wichtige Erfahrungen und Kontakte, aus denen sich mit Glück später ein Job ergibt. Ihre Einsatzorte sind Kindergärten, Schulen, Vereine, Altersheime. Claudia Bär ist ein Beispiel. Nach Studium und Berufsstart in einer Bank kam die Italienerin nach Deutschland. Sie lernte ihren späteren Mann, einen Staatsanwalt, kennen und bekam zwei Kinder. „Ich habe zu lang ausgesetzt“, sagt Bär heute. Auf Bewerbungen erhielt sie nur Absagen. Statt des gut dotierten Postens fand die 47-Jährige eine erfüllende Aufgabe an der Schule ihrer Kinder: Sie managt das „Refectorium“ des Evangelischen Gymnasiums zum Grauen Kloster in Berlin und koordiniert die Dienstpläne für 160 Eltern, die Brote belegen und verkaufen. Mittags spült sie das Geschirr und räumt auf. Dafür erhält sie monatlich 600 Euro und ist zufrieden. „Mir macht das Spaß.“