Viele Mütter beklagen sich, dass sie nach der Geburt ihres Kindes Mühe haben, eine Stelle zu finden. Arbeitgeber seien ihnen gegenüber skeptisch. Die vielen Absagen nagen am Selbstbewusstsein der Frauen und machen den Wiedereinstieg noch schwerer. **Von Clarissa Rohrbach**

Mit Kind und ohne Job

Sie konnte es kaum fassen. Nachdem Muriel Traber ihr erstes Kind bekommen und ein Jahr ausgesetzt hatte, wollte sie frohen Mutes wieder einen Job suchen. «Ich bekam durchs Band nur Absagen», sagt die 34-Jährige. Sie habe Dutzende von Bewerbungen verschickt, doch man habe sie nicht einmal zu einem Gespräch eingeladen. «Dabei handelte es sich um Stellen, die ich früher problemlos bekommen hätte.» Für die Marketingfrau war klar: als Mutter war sie für die Arbeitgeber nicht mehr attraktiv. Personalverantwortliche würden sich sofort fragen, ob ein zweites Kind und somit einen weiteren Ausfall anstehe. «Es hat mich unglaublich frustriert», sagt die St. Gallerin. Sie kenne viele Mütter, denen es gleich ergangen sei. Schliesslich hat Traber aufgegeben und sich selbständig gemacht. Heute führt sie einen Veranstaltungskalender für Kinder. «So kann ich meine Arbeitszeiten flexibel gestalten. Auf dem Arbeitsmarkt sind diese immer noch viel zu streng, das kommt Müttern nicht entgegen.»

Besonders wenn die Babypause länger wird, haben es Mütter schwer. Laut der Zürcher Psychologieprofessorin Bettina Wiese sehen Arbeitgeber eine mehrjährige Auszeit nicht gerne. Sie hat 64 Personalchefs gefragt, was schwangere Frauen in Führungsposition beachten sollten, um diese zu behalten. Die Antwort: So schnell wie möglich zurück an die Arbeit. Der Toleranzbereich liegt laut Wiese bei einem Jahr Babypause. Wer länger fehlt, werde kritisch beäugt. «Eine längere Pause wird als mangelndes Interesse an einer beruflichen Karriere interpretiert.» Das dürfte vor allem für Schweizerinnen ein Nachteil sein. Die Lücke im Lebenslauf ist nirgends so gross wie hierzulande. Durchschnittlich verabschieden sich die Frauen wegen der Kinder 9,8 Jahre, in England sind es 7,3, in Frankreich 3,7 Jahre. Es herrscht auch ein Misstrauen gegenüber Müttern, die zurück zum Job wollen. Laut einer Studie befürchten 37 Prozent der Chefs, dass berufstätige Mütter weniger engagiert sind, weitere 25 Prozent vermuten, dass diese nach der Elternzeit den beruflichen Anforderungen nicht mehr genügen.

Die besten Mütter bleiben bei den Kindern: So scheinen heute noch einige Arbeitgeber zu denken. BILD KEY

Das Kind ist ein Hindernis

Neben dem Druck, möglichst früh wieder in die Arbeitswelt einsteigen zu müssen, kämpfen Mütter mit dem beruflichen Abstieg. Viele wollen mit einem Kind nur Teilzeit arbeiten, müssen deswegen aber ihre Führungsposition aufgeben. So erging es Moana Werschler. Die Leiterin Kommunikation wollte nach der Mutterschaft von viereinhalb Monaten wieder 50 Prozent arbeiten. Doch mit diesem Pensum durfte sie bald darauf nicht mehr eine leitende Funktion in der Firma einnehmen. «Man hat mich degradiert», sagt die 37-Jährige. Das liess sie nicht auf sich sitzen und kündigte. Doch die Jobsuche erwies sich wie bei so vielen Müttern als schwierig. Man wollte ihr bei einem Teilzeitpensum keine Verantwortung geben und für einfachere Aufgaben war sie mit ihrem Studium überqualifiziert. «Ich merkte, ein Kind zu haben, ist für viele Arbeitgeber ein Hindernis, mich anzustellen.»

Bei den Bewerbungsgesprächen hat man Werschler Fragen gestellt, die eigentlich Privatsache sind. Ob sie bald ein zweites Kind wolle. Ob die Betreuung ihres Kindes denn sichergestellt sei. Ob sie trotz Kind flexibel sei. «Sobald die Arbeitgeber eine Mutter vor sich haben, sind sie skeptisch. Sie denken, man sei schwierig.» Zum Teil habe sie sich total ausgestellt gefühlt und habe die Wahrheit beschönigt, um bessere Chancen zu haben. Heute ist sie sich sicher: Sie wurde abgelehnt, weil sie Mutter ist. «Die Firmen denken nicht langfristig, sondern sehen nur den Mehraufwand, falls man wegen einer Schwangerschaft ausfällt.» Schliesslich hat Werschler eine Stelle unter der Hand bekommen. «Ohne Beziehungen hätte ich viel länger gesucht.» Dass sie in der Zwischenzeit den Mamablog «Miss Broccoli» ins Leben gerufen hatte, hat ihr referenztechnisch und psychologisch geholfen. Laut der Bernerin ist die Schweiz einfach noch nicht so weit, dass gut qualifizierte Mütter Teilzeit arbeiten können. Die Arbeitsmodelle seien dafür zu wenig flexibel. Bei einem Pensum von bis zu 60 Prozent seien Mütter meist gezwungen, ihre Karriere für die nächsten paar Jahre an den Nagel zu hängen.

71%

der Frauen mit einem Kind bis sechs Jahre waren 2016 erwerbstätig. Vor 20 Jahren waren es nur gerade 51 Prozent.

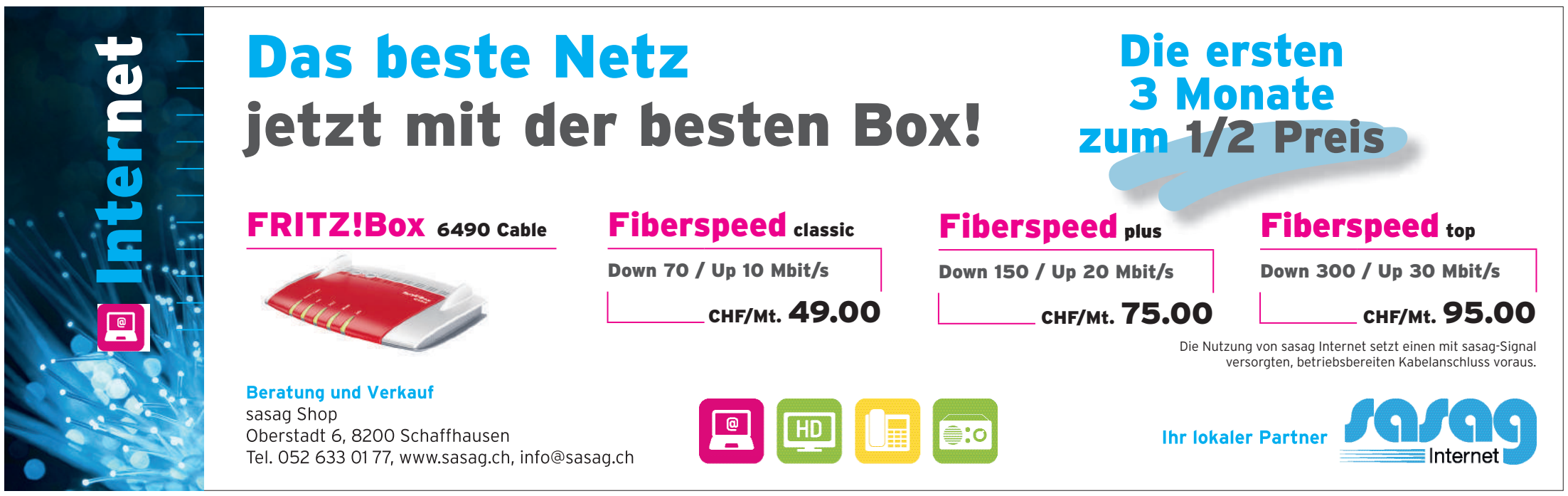
Angeschlagenes Selbstbewusstsein

Doch laut Laufbahnberaterin Cécile Wirz sind es auch die Frauen, die nach der Geburt des Kindes keine Kraft mehr für die Laufbahnplanung finden. «Sie möchten einfach etwas tun, ohne allzu grosse Belastung, damit sie den Kopf für die Familie frei haben.» Dies berge aber auch Gefahren, meint Wirz. Auf Dauer würde eine Arbeit, die nicht den eigenen Wünschen und Fähigkeiten entspricht, zu Unzufriedenheit führen. Mütter seien oft nur noch auf die Bedürfnisse der Familie konzentriert, auch weil die Gesellschaft das von ihnen erwartet. Dabei sei es wichtig, sich selbst Platz zu geben und sich zu fragen, welchen Job man will, denn das Selbstwertgefühl hänge stark auch vom Beruf ab. «Erst wenn die Frauen wissen, was sie wollen, haben sie Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Es braucht ein sicheres Auftreten und Überzeugung beim Bewerbungsgespräch», sagt Wirz. Leider würden viele Mütter mit Angst einen Job suchen. Sie fragen sich: Schaffe ich das? Kann ich Beruf und Familie kombinieren? Weiss ich noch, wie's geht? Wenn Mütter in der Babypause über längere Zeit keine positiven beruflichen Erfahrungen sammeln, könne es zu Selbstzweifeln kommen.

Zweifel wegen Absagen

Auch Patricia Widmer musste mit ihrem Selbstwert kämpfen. Die Zürcherin bekam nach ihrer Mutterschaft so viele Absagen, dass sie daran zweifelte, für Arbeitgeber noch attraktiv zu sein. Sie hatte Betriebswirtschaft studiert und acht Jahre lang im Private Banking gearbeitet. Als sie ihrem Chef einen Vorschlag für einen graduellen Wiedereinstieg vorlegte, winkte dieser ab: entweder 100 Prozent arbeiten oder gar nicht. Laut Widmer liegt das Problem bei der konservativen Rollenverteilung in der Schweiz. Bei Vorgesetzten, deren Frauen zu Hause bleiben und zu den Kindern schauen, hätten es berufstätige Mütter noch schwerer. «Es kommt drauf an, welche Stereotypen im Kopf des Arbeitgebers herrschen», sagt die 44-Jährige. Schliesslich besuchte Widmer ein Wiedereinstiegsprogramm an der Universität St. Gallen. Sie baute ihr Selbstvertrauen mit Coaching wieder auf und übte für Jobinterviews. Laut Widmer ist es wichtig, Kompetenzen, die man sich während der Babypause angeeignet hat, im Lebenslauf aufzuzeigen. Dazu gehören ehrenamtliche Tätigkeiten und Weiterbildungen. «Arbeitgeber konzentrieren sich stark auf die Lücken, auf das, was fehlt. Viele Mütter entschuldigen sich für die Pause, anstatt sie zu begründen.» Heute leitet sie das gleiche Programm, das sie einst besuchte, und hilft Frauen beim Wiedereinstieg.

Es müssen Fragen gestellt werden

Die Zahlen des Arbeitegeberverbands decken sich allerdings nicht mit dem Befinden der Mütter. «Die Annahme, dass es Frauen mit Kindern schwer haben, einen Job zu finden, wird von der Erwerbsquote nicht bestätigt», sagt Daniella Lützelschwab, Ressortleiterin Arbeitsmarkt. 2016 seien 71,2 Prozent der Frauen mit einem Kind bis sechs Jahre erwerbstätig gewesen, während es noch vor 20 Jahren nur gerade 51 Prozent waren. Bei Frauen mit Kindern im Alter zwischen 7 und 14 Jahren waren es 2016 sogar 79 Prozent. Mütter seien somit zunehmend besser im Arbeitsmarkt integriert. «Es gibt für Arbeitgeber keinen Grund, Mütter nicht anzustellen», sagt Lützelschwab. Im Gegenteil: Diese seien als Arbeitnehmer attraktiv, weil sie ein grosses Engagement zeigten. Die Schweiz sei nach den Niederlanden die OECD-weite Nummer zwei, was Teilzeitarbeit betrifft. Das komme den Müttern entgegen. Doch Lützelschwab räumt ein, dass es tatsächlich schwierig sein könne, bei einem kleinen Teilzeitpensum eine Führungsposition zu halten. Dass der Arbeitgeber seine Bedürfnisse nach Flexibilität anspricht, hält sie für berechtigt. «Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen die Mitarbeiter auch ansprechen, denn man muss sich auf beiden Seiten organisieren.» Sie verstehe, dass einige Frauen das Nachhaken als Misstrauensvotum interpretieren.

Anzeige