

„Es war desillusionierend“ **Jobsuche mit Kind: So wurden zwei junge Mütter zunächst abgewiesen**

Osnabrück Viktoriya Albowsky dachte, sie hätte alles richtig gemacht. Nach dem Abitur in Osnabrück studierte sie BWL und startete bei einem Unternehmen durch, war im Vertrieb für 13 Länder verantwortlich. Dann bekamen sie und ihr Mann eine Tochter. Ein Wunschkind. Um nicht den Anschluss zu verlieren, unterstützte die junge Mutter ihr Team von zu Hause aus, wenn die Kleine schlief. Nach einem Jahr brauchte sie eine Pause und beantragte zwei Jahre Elternzeit. Als kurz darauf die Firma verkauft wurde, bekamen ihre Kollegen neue Verträge. Auch sie erhielt ein Angebot, das für sie aber nicht passte.

Nach der Elternzeit suchte sie also einen neuen Job – in Teilzeit. „Es war desillusionierend“, berichtet die 33-Jährige.

Zwar wurde sie von Headhuntern angesprochen. Doch als sie denen sagte, sie brauche eine gewisse Flexibilität wegen ihrer kleinen Tochter, hat sie nie wieder etwas von ihnen gehört. „Der Arbeitsmarkt assoziiert das Kinderkriegen mit der Abgabe von Gehirnzellen“, sagt die 33-Jährige. Und noch etwas kann sie nicht verstehen: „Warum wird erwartet, dass man so schnell wie möglich wieder 40 Stunden arbeitet?“ Ungern gesehen

Es ist der Wechsel von Voll- auf Teilzeit, den viele Unternehmen nicht mitmachen. „Gefühlt haben wir dieses Problem bei jeder dritten Frau, die bei uns in die Beratung kommt“, sagt Bettina Jacob-Stallforth von der Koordinierungsstelle „Frau und Betrieb“ in Osnabrück: Entweder die Frauen werden in ihrer Tätigkeit herabgestuft, wenn sie nach der Eltern- oder Pflegezeit in Teilzeit wieder zurückkommen. Oder aber die Mütter suchen einen neuen Job in Teilzeit und finden ausschließlich Assistenz Tätigkeiten, für die sie überqualifiziert sind.

Julia Müller (* Name von der Redaktion geändert), vor der Geburt ihrer Tochter als Projektmanagerin tätig, erlebte beides: „In dem Moment, wo ich meinem Arbeitgeber gesagt habe, dass ich schwanger bin, habe ich gespürt, dass eine Tür zugeht“, erzählt die Mittdreißigerin. „Mein Vorgesetzter sagte unverblümt, ich soll mir eine Leihoma suchen, die das Kind montags um acht abholt und freitagnachmittags zurückbringt.“ In ihrem Job musste sie viel reisen, und bei ihrem 40-Stunden-Vertrag arbeitete sie faktisch 60 Stunden die Woche, erzählt sie. Mit Kind unmöglich – und wie bei Viktoriya Albowsky ist ihr Partner derjenige, der weiterhin Vollzeit arbeitet.

Nach zwei Jahren Elternzeit suchte Müller einen neuen Job. Auch in ihrem Fall sprangen Headhunter ab, als sie hörten, sie wolle nur in Teilzeit arbeiten und nicht mehr reisen. Da sie für die ausgeschriebenen Teilzeitstellen überqualifiziert war, bewarb sie sich auf Vollzeitstellen – in der Hoffnung, die Arbeitgeber würden sich auch auf eine reduzierte Stundenzahl einlassen. Diese Hoffnung wurde enttäuscht.

Beide Frauen wandten sich an die Koordinierungsstelle „Frau und Betrieb“ mit Sitz in der Schloßstraße in Osnabrück. Von den 109 Frauen, die sich 2017 und 2018 dort beraten ließen, hatten 67 Prozent qualifizierte Berufsabschlüsse – aber nur 29 Prozent können in Jobs arbeiten, die ihrer Qualifikation entsprechen, oder üben Leitungstätigkeiten aus, berichtet Bettina Jacob-Stallforth, die sich mit einer Kollegin die Leitung der Koordinierungsstelle teilt. „Die meisten Unternehmer machen sich nicht klar, was für Ressourcen ihnen entgehen“, betont sie. „Viele Personalverantwortliche denken: Eine gute Mutter kann keine gute Mitarbeiterin sein.“ Hohe Motivation

Viktoriya Albowsky und Julia Müller beweisen, dass das Quatsch ist. Dank der Vermittlung durch die Koordinierungsstelle hat Albowsky eine Anstellung beim Osnabrücker Start-up-Unternehmen SeedForward gefunden und leitet dort die Marketing-Abteilung, Müller ist inzwischen bei der Heilpädagogischen Hilfe Osnabrück (HHO) beschäftigt.

Beide Frauen geben an, dass sie mit ihren vertraglich vereinbarten 20 beziehungsweise 22,5 Wochenstunden sogar noch strukturierter und fokussierter arbeiten als früher in Vollzeit. Als ihre Tochter kürzlich krank war, konnte Viktoriya Albowsky ohne viel Aufhebens ins Homeoffice wechseln. Das motiviert.

„Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter sich bei uns wohlfühlen und flexibel sind, sich um ihre Familie kümmern zu können, falls es mal irgendwo brennt“, sagt eine SeedForward-Sprecherin. Die Arbeitsatmosphäre im Unternehmen sei dadurch sehr gut. „Aus unserer Erfahrung mit Mitarbeitern mit Familie, denen eine gewisse Flexibilität gewährleistet wird, kann man mit einer hohen Loyalität und Betriebszugehörigkeit und einer sehr effizienten Arbeitsweise rechnen.“

Auch HHO-Personalentwickler Joachim Böhmer zählt die Vorteile einer traditionellen Kultur der Familienfreundlichkeit fürs Unternehmen auf: „Große Identifikation mit der HHO, geringe Fluktuation der Fachkräfte, hohes Engagement der Mitarbeitenden und hohe Nachfrage von externen Interessenten zur Mitarbeit in der HHO.“ Eine Umstellung auf Teilzeit sei immer möglich. „Das gilt auch für Führungskräfte.“ Die Möglichkeiten von mobilem Arbeiten und flexiblen Arbeitszeitmodellen, angepasst an die privaten Bedürfnisse, seien eigentlich Banalitäten, sagt Böhmer.

Die Erfahrungen der Mütter auf Jobsuche zeigen, dass sie das nicht sind.