

Die leidige K-Frage

Siegessicher trat Mareike Steffens*, 30, aus dem Chefzimmer. Ihr erstes Vorstellungsgespräch war

glänzend gelaufen. Für die ausgegliederte GmbH einer Stadtverwaltung hatte sie ein Marketingkonzept entworfen und damit den Vorsitzenden des Regierungspräsidiums schwer beeindruckt. Das Jobangebot schien nur noch Formsache zu sein.

Umso härter traf es die Wirtschaftswissenschaftlerin, als der Amtsleiter sie ausgerechnet vor dem Büro der Frauenbeauftragten zur Seite nahm: Es sei der Stadtverwaltung zu gefährlich, sie einzustellen, erklärte er. In ihrem Alter sei nun mal jederzeit damit zu rechnen, dass sie sich in die Mutterschaft verabschiede. Der Verdacht reichte, um Mareike Steffens aus dem Rennen zu werfen. Die Stelle bekam ein Mann.

MIT 30 SCHNAPPT DIE FALLE ZU > Es sollte nicht das letzte Mal sein. In acht von zehn Vorstellungsgesprächen wurde ihr mehr oder weniger deutlich gemacht, dass sie als potenzielle Mutter ein Risiko für das Unternehmen darstelle. Mittlerweile reagiert Steffens auf die K-Frage nur noch mit Sarkasmus: „Demnächst werde ich jeder Bewerbung einen Vertrag über eine zukünftige Tagesmutter beilegen. Außerdem verpflichte ich mich, mein Kind in der Mittagspause zur Welt zu bringen und für die Elternzeit meinen Jahresurlaub zu nutzen.“

Bis Mitte 20 werden Frauen relativ selten auf ihre Babypläne angesprochen. Doch spätestens mit dem 30. Geburtstag schlägt die Familienfalle endgültig zu. Jedes zweite Bewerbungsgespräch steuere in dieser Altersgruppe irgendwann auf die leidige Kinderfrage hin, schätzt Ute Zander, Karriereberaterin beim Hamburger Büro für Berufsstrategie. Bewerberinnen für eine Führungsposition müssten sogar davon ausgehen, dass Fragen nach der Familienplanung „fast in 100 Prozent aller Fälle mittelbar oder unmittelbar gestellt werden“,

Jede zweite Frau um 30 wird im Vorstellungsgespräch mit der Frage nach ihren Kinderplänen konfrontiert. Dass sie illegal ist, hilft in Zeiten des Bewerber-Überangebots wenig.

Nur wer richtig reagiert, hat Chancen auf den Job.

hat der Frankfurter Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Groll erfahren.

Obwohl mittlerweile 40 Prozent aller Akademikerinnen und 75 Prozent der Führungsfrauen kinderlos bleiben, sind Erkundigungen nach der privaten Lebensplanung immer noch Standard in Vorstellungsgesprächen. Bundesarbeitsgericht und Europäischer Gerichtshof haben Fragen nach Kinderwunsch, Schwangerschaft und Familienverhältnissen zwar ausdrücklich verboten, doch Personalverantwortliche hält das kaum ab. Wissen sie doch allzu gut, dass keine Bewerberin es wagen würde, den potenziellen Chef – sozusagen zum Einstand – gleich vor Gericht zu zerren.

Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen mit knappem Personalbud-

get setzten sich über das Diskriminierungsverbot hinweg, weiß Ute Zander. Konzerne sind durch ihre Gleichstellungsbeauftragten für das heikle Thema stärker sensibilisiert. Doch auch sie haben Tricks entwickelt, um Bewerberinnen über ihre Babypläne auszuhorchen.

WIE WOHNEN SIE DENN SO? > Peter Groll kennt die Kniffe aus seiner Zeit als Personalleiter bei der Lufthansa. Da wird zum Beispiel gefragt, wie die Bewerberin denn wohne. „Wenn sie dann erzählt, dass sie und ihr Mann vier Zimmer haben, von denen eins nicht genutzt wird, gehe ich davon aus, dass sie Kinder will. Jedenfalls eher als bei einer 150-Quadratmeter-Maisonettewohnung mit offenem Kamin.“

Doch viele Kandidatinnen schaffen es gar nicht erst ins Vorstellungsgespräch: „Seit ich 30 bin, ist es ganz schwer geworden, überhaupt eine Einladung zu bekommen“, erzählt Kommunikationsdesignerin Bettina Gaugenrieder, die in Augsburg verheiratet ist. „Offenbar habe ich da eine magische Altersgrenze überschritten.“ Und klappte es doch mal mit dem Gespräch, dann ging der Job letztlich immer an einen Mann.

Auch Esther Meuren-Keppler, heute selbst Personalerin bei der DekaBank, musste sich bei Bewerbungen immer wieder für ihr Geschlecht rechtfertigen – selbst vor ihresgleichen. „Mit 32 bin ich gefragt worden, ob es jetzt nicht Zeit wäre für ein



Kind“, erinnert sie sich. „Die Frage kam von einer Frau, die selbst keine Kinder hatte, aber ihren Hund mit ins Vorstellungsgespräch brachte.“ Meuren-Keppler konterte souverän: „Wenn ich vorhätte, jetzt ein Kind zu bekommen, würde ich auf meiner sicheren Stelle in einer Großbank bleiben und nicht in die IT-Branche wechseln.“

So abgeklärt reagiert nicht jede: „Frauen fühlen sich oft verunsichert und meinen, sie müssten ehrlich antworten“, hat Karriereberaterin Ute Zander erfahren. Dabei sei Personalverantwortlichen durchaus bewusst, dass die Frauen – wie von den Gerichten ausdrücklich erlaubt – nicht immer die Wahrheit sagen. „Das ist ein Spiel“, erklärt Zander, „mit dem Personaler prüfen, wie souverän die Bewerberin reagiert.“ Wer sein Gegenüber empört auf das Frageverbot hinweist, tappt prompt in die Falle. Statt nervös herumzuzicken, sollten Bewerberinnen unbeirrt freundlich bleiben und ein knappes, klares Statement abgeben, das sie sich schon zu Hause zurechtgelegt haben.

KEINE SKRUPEL BEIM LÜGEN > Unproblematisch ist es, wenn die Kandidatin momentan wirklich keine Kinder will. Dann kann sie bei der Wahrheit bleiben. Allerdings sollte der Schwerpunkt ihrer Antwort nicht auf der Familienfrage liegen, sondern auf der Karriere. „Lassen Sie die Leidenschaft für Ihren Beruf durchsprühen“, empfiehlt Ute Zander und schlägt eine Antwort vor,

die jedem Personaler den Wind aus den Segeln nimmt: „Ich habe viel Zeit, Kraft und Energie in meine Ausbildung investiert. Deshalb steht für mich in den nächsten Jahren die berufliche Entwicklung absolut im Vordergrund. Das habe ich auch mit meinem Partner besprochen. Ich freue mich sehr darauf, Ihr Unternehmen demnächst als ... zu unterstützen.“

Was aber, wenn die Bewerberin tatsächlich bald eine Familie gründen möchte? „Ich bin keinem Menschen zur Wahrheit verpflichtet und sage einfach Nein“, erklärt die 34-jährige Ingenieurin Tina Rauch*. „Wenn die Personaler kein schlechtes Gewissen haben, die Frage zu stellen, muss ich beim Lügen auch keins haben.“ Vorsicht ist allerdings geboten, wenn die Bewerberin bereits schwanger ist. Verschweigt sie ihren Zustand, darf der Arbeitgeber den Vertrag zwar nicht nachträglich anfechten. Aber die Lüge könnte das Arbeitsklima auf Jahre vergiften – kein guter Start in den neuen Job.

„Es gibt durchaus auch Unternehmen, die schwangere Frauen einstellen“, weiß Nina Bessing von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft. Dann sollte aber das Rückkehrkonzept bis zum Vorstellungsgespräch fix und fertig sein. Der Arbeitgeber will schließlich wissen, wann die neue Kollegin wieder zur Verfügung steht. Dass mittlerweile auch fünf Prozent der Männer in Elternzeit gehen, hat

Wollen Sie Kinder? Sieben clevere Antworten

„Ich habe mir in den vergangenen fünf Jahren eine sehr gute berufliche Position erarbeitet. Um das zu erreichen, musste ich viel Energie und Ehrgeiz investieren. Warum sollte ich das jetzt alles hinwerfen, um ein Baby zu betreuen?“

„Das fragen Sie mich sicher, um zu erfahren, wie ernst mir meine Karriere ist. Dazu kann ich Ihnen nur sagen: Sehr ernst, denn sonst wäre ich jetzt nicht hier.“

„Familie? Finde ich gut. Auf meine kann ich mich jederzeit verlassen.“

„Mein Mann und ich wollen uns in den nächsten Jahren erst mal finanziell etwas aufbauen, bevor wir uns über Kinder Gedanken machen.“

„Ich mag Kinder gerne, aber eigene möchte ich nicht. Mein Bruder hat drei, da bin ich lieber Tante.“

„Als karrierebewusste und gut ausgebildete Frau würde ich sicher nicht gerade dann den Job wechseln, wenn ich familiäre Ziele habe.“

„Ich war jetzt einige Monate arbeitslos. Wenn ich ein Kind gewollt hätte, hätte ich in dieser Zeit die beste Gelegenheit dazu gehabt. Aber meine berufliche Zukunft geht für mich absolut vor.“

sich unter Personalverantwortlichen allerdings noch nicht herumgesprochen. Ihnen bleibt die nervige Kinderfrage fast immer erspart, weiß Rechtsanwalt Groll: „Männer fragt man höchstens nach wilden Sportarten, mit denen sie sich die Birne einrennen.“

BRITTA DOMKE

*Name geändert