

NINE TO FIVE

Teilzeitmutter  
im Schulstress

Von Eva Heidenfelder

Nach sechs Wochen Sommerferien kommt auch in Bayern der unvermeidliche erste Schultag. Kein Problem, denkt die erfahrene Familienmanagerin – die beiden Töchter haben den Ernst des Lebens längst erfahren, es steht lediglich der Wechsel in die Klassen drei und fünf an. Die Teilzeitmutter lehnt sich also entspannt zurück. Das komplexe Sicherheitsnetz aus Großelternbesuchen, Ferienfreizeiten und zwei Wochen Familienurlaub am Gardasee, das ihr Partner und sie in den vergangenen Wochen geknüpft haben, bekommt nun wieder den doppelten Boden der Ganztagsbetreuung – wenigstens bis 16 Uhr. Danach muss Mama wieder ran. Denn der Teilzeitvater der Kinder arbeitet drei Tage die Woche satte 200 Kilometer entfernt. Nach jahrelangem Training schnurrt der Familienbetrieb dennoch wie eine gut geölte Maschine – solange eben Schule ist.

Der Plan für die erste Woche nach den Ferien steht auch schon: Die Schule beginnt am Dienstag. Mama muss immer montags, dienstags und mittwochs in die Firma. Papa ist dienstags, mittwochs und donnerstags nicht in der Stadt. Er nimmt sich für Montag frei, und sie bringt die Kinder am Dienstag in die Schule. Doch eine E-Mail aus der neuen Schule der Zehnjährigen bringt das sorgfältig geplante Konstrukt ins Wanken: „Liebe Eltern, der Start in die Gymnasialzeit ist ein großer Einschnitt in das Leben Ihrer Kinder. Um ihnen den Übergang schonend zu gestalten, geben wir Ihrer Familie noch etwas Zeit für sich und starten am ersten Schultag erst um 14 Uhr bei Kaffee und Kuchen. Bitte geben Sie Bescheid, welchen Kuchen Sie mitbringen werden.“ Die Teilzeitmutter rauft sich die Haare: Nachmittags kann sie sich freinehmen, aber vormittags hat sie Termine! Wohin mit dem Kind – und wann soll sie noch Zeit zum Kuchenbacken finden? Erst hektische Anrufe bei anderen Eltern bringen die Lösung: Das Kind kann zu einer Freundin, dessen Mutter nimmt sich frei, Dankesreden und Revancheversprechen folgen. Am Abend vor dem Schulbeginn wird noch schnell ein Marmorkuchen zusammengedrückt – die Profi-Mutter hat nach diversen Kindergarten- und Schulfesten die Zutaten immer im Haus. Am nächsten Tag schafft sie es gerade noch pünktlich zur zweiten Einschulung ihrer Tochter. Irritiert nimmt sie allerdings wahr, dass manche Kinder tatsächlich eine zweite Schultüte haben und wittert schon Vorwürfe. Während 200 Fünftklässler in der Aula ohrenbetäubend laut um ihre Eltern herumtoben, beugt sich die Teilzeitmutter zu einer Freundin und seufzt: „Ich wollte doch einfach nur ganz normal zur Arbeit.“

Wann sich der  
Dokortitel lohnt

Eine Promotion kostet Zeit und Mühe. Lohnt sie sich wenigstens in Sachen Gehalt? Dieser Frage haben sich Vergütungsfachleute der Plattform Gehalt.de gewidmet; die Ergebnisse liegen der F.A.Z. exklusiv vorab vor: Für Juristen zahlt sich der Dokortitel demnach am meisten aus. Nach einer Promotion übertreffen ihre Jahresgehälter die von Juristen mit Masterabschluss im Schnitt um 33 000 Euro brutto. Sate Gehaltsaufschläge verbuchen auch Ingenieure und Naturwissenschaftler mit Dokortitel: Sie erhalten im Schnitt rund 12 000 Euro mehr Gehalt als Kollegen ohne Promotion. BWLer und Geisteswissenschaftler sollten sich dagegen überlegen, ob sie eine Promotion anstreben: Die Gehaltsdifferenz beträgt im Schnitt gerade mal 6460 Euro für die BWLer und 5400 Euro für die Geisteswissenschaftler. Für ihre Analyse haben die Gehaltsberater 30 676 Vergütungsdaten von Berufseinsteigern ausgewertet. nab.

## ZAHL DER WOCHE

**25** Euro Erfrischungsgeld erhalten ehrenamtliche Wahlhelfer der Bundestagswahl am 24. September. Der Vorsitzende erhält für einen Tag Arbeit jeweils 10 Euro mehr.

Quelle: Bundeswahlordnung

Ich trage  
einen großen  
Namen

An Geld herrscht kein Mangel. An hohem Erwartungsdruck aber auch nicht.

Illustration Thomas Fuchs

rasch vermittelt war, Urlaube nicht mühsam zusammengespart werden müssen. „Trotzdem bin ich zögerlich, ob diese materiellen Absicherungen ein Gefühl wirklich aufwiegen können, das den meisten gar nicht bewusst ist: nämlich sein Leben unabhängig und frei leben zu können.“

Dem Druck ausgesetzt zu sein, ihre Rolle als Tochter und Erbin zu spielen, sie sagt tatsächlich „spielen“, wünsche sie ihren Kindern nicht. Das Paar hat an der Isar einen Rückzugsort gefunden. Um die Unternehmensnachfolge schlagen beide bewusst einen großen Bogen. „Wir wollen selbst etwas schaffen, uns etwas aufbauen.“ Dabei kennen sie die Untersuchung des Instituts zur Zukunft der Arbeit in Bonn, dass Kinder ökonomisch erfolgreicher Eltern es häufig ebenfalls zu etwas bringen. Ein Grund dafür liegt laut Studie vor allem darin, dass Risikobereitschaft und die Bereitschaft, Mitmenschen zu vertrauen, vererbt und Lebenspartner bevorzugt werden, die ebenfalls ähnlich ticken.

**S**pielt Geld keine Rolle, sind die Startbedingungen hervorragend. Eine ähnliche Wucht zeigt sich jedoch auch bei Misserfolgen. Lläuft das Studium gut, nimmt das Start-up-Fahrt auf, werden diese Erfolge dem großen Namen zugeschrieben, nicht aber eigener Anstrengung und einem Händchen fürs Geschäft. Lläuft es aber nicht, scheitern die Söhne und Töchter aus erfolgreichem Haus, dann bricht sich der Neid die Bahn und zeigt seine hässliche Fratze: „Solche tollen Bedingungen und dann hat der Trottel das verzeigt und in den Sand gesetzt! Da ist der Apfel aber weit weg vom Stamm gefallen!“ Häme und Schadenfreude sind programmiert. „Solche Reaktionen haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verschärft“, sagt Madeleine Leitner, Karriereberaterin aus München. „Es ist unfassbar, mit welchen Neidattacken manche meiner Klienten rechnen müssen, wenn sie einen Misserfolg haben. Gar nicht zu reden davon, wenn sie Insolvenz anmelden müssen oder eine Geschäftsidee scheitert.“ Dabei wird der vergiftete Gefühlscocktail oft tabuisiert. Felicitas von Elverfeldt erklärt: „Neid ist emotional eine Mischung aus Minderwertigkeitsgefühlen, Feindseligkeit und Ärger, dabei wird die Besserstellung anderer als kränkend erlebt.“

Auf alle Fälle hält sich – vorsichtig formuliert – das Mitleid in Grenzen, wenn weniger begüterte Menschen erfahren, dass Träger großer Namen sich nicht als Leistungsträger empfehlen. Legendar sind Kinder großer Unternehmerpatriarchen, die scheitern. So wie Alexander Falk, Spross der Stadtpläne-Dynastie, oder die Kinder des Modeunternehmers Steilmann. In jedem Jahr suchen laut einer Studie der Beratung Pricewaterhouse Coopers mehr als 70 000 Familienunternehmer einen Nachfolger, am liebsten natürlich die eigenen Kinder. Mehr als 50 Prozent dieser Nachfolger schlagen jedoch fehl. Die Gründe sind vielfältig, reichen von gänzlich anderen Begabungs-

gesehen von den prächtigen Bildungschancen, Internationalität wird aktiv gefördert, Eltern sind Vorbild, Mentor und Ratgeber und kennen die Erfolgsmechanismen der Arbeitswelt. Also allesamt Voraussetzungen, von denen Kinder bildungsferner, weniger gut gestellter Schichten nur träumen können.

Julia, die es lieber bei ihrem Vornamen belassen möchte, hat solche Vorteile reichlich genossen. Die sympathische Kindergartenmutter stammt aus einer Familie erfolgreicher Geschäftsleute. Ihr Großvater hat sich vom österreichischen Tagelöhner zum Großgrundbesitzer hochgearbeitet. Der Onkel ist ein renommierter Unternehmer und angesehener Arbeitgeber im fränkischen Städtchen, ihr Vater ist ähnlich erfolgreich. Jedes Kind dort kennt den Nachnamen. Die Nichte und Tochter ist nach ihrer Heirat nach München gezogen, um unbeschwert zu studieren. Mit ihrer dezenten Vornehmheit, ihrer altruistischen Hilfsbereitschaft hebt sie sich von den burschikosen Spielplatzmüttern ab. Erst nach Jahren enthüllt sie den zugehörigen Freunden ihre Herkunft. Stadtluft macht frei. „Für mich war das ein Befreiungsschlag, aus meiner Heimat wegzuziehen. Außenstehende sehen oft nur die Vorteile, die ein gutsituiertes Elternhaus für die Kinder bringt. Ich will mich nicht beklagen, natürlich sind wir finanziell in einer ausgezeichneten Lage, vieles ist möglich, was sich andere schwer erarbeiten müssen. Aber das kümmert doch ein Kind wenig. Für mich war das schlimm, permanent unter Beobachtung zu stehen.“ Und es wundert nicht wirklich, dass sie nicht mit vollem Namen zitiert werden möchte.

Sohn von, die Tochter aus gutem Haus, die mit Anerkennung wie Ärgwohn begleitet werden. In der Kurzversion: Lläuft die Sache gut, dann sind es die Umstände – kein Wunder, die profitieren reichlich von „Vitamin B“. Lläuft die Sache schlecht, dann sind es ebenso die Umstände – kein Wunder, die sind nur wegen ihres Namens in dieser Position. Was zunimmt in einer social-media-süchtig scheinenden Gesellschaft, die ihr Leben in der digitalen Öffentlichkeit ausbreitet: Häme übers Scheitern Privilegierter.

Dass sich ein erfolgreiches Elternhaus grundsätzlich eher günstig auf die Karriere der Kinder auswirkt, ist eine Binsenweisheit. „Vier von fünf Spitzenmanagern kamen noch vor fünf Jahren aus der Mittel- oder Oberschicht, auch wenn die Vorstandsebene für soziale Aufsteiger offener wird“, sagt Felicitas von Elverfeldt. Sie zählt die Vorteile auf: Spielregeln und Verhaltensweisen sind vertraut, Netzwerke gegeben. Das erleichtert die „Anschlussfähigkeit an die Welt der Erfolgreichen“. Stichwort Stallgeruch. „Ähnlichkeiten steigern Vertrauen und Sympathie“, erläutert die Psychologin. Ganz ab-

Ach, sind Sie mit Familie Vonundzu verwandt? War Ihr Vater nicht Bürgermeister? Söhne und Töchter erfolgreicher Eltern haben nur auf den ersten Blick bessere Startchancen.

Von Ursula Kals

**A**ls sie ein Mädchen war, hätte sie etwas dafür gegeben, Claudia oder Monika zu heißen. Eben so, wie alle damals genannt wurden. Aber ihre Eltern entschieden sich für Felicitas. „Das habe ich als schwierig empfunden und mich bemüht, mich möglichst unauffällig zu verhalten“, erinnert sich Felicitas Frein von Elverfeldt. Heute berät die Diplompsychologin im Rhein-Main-Gebiet Führungskräfte des mittleren und oberen Managements von Großkonzernen. Sie ist sozusagen die perfekte Gesprächspartnerin für das Thema, was große Namen der Eltern eigentlich für den Nachwuchs bedeuten. Einerseits verschafft ein klingvoller Name, mit dem Außenstehende Erfolg und Karriere assoziieren, einen schweren Einstieg – oder soll man schreiben Entrée? – ins Berufsleben. Andererseits ist das eine Bürde. Denn man ist kein unbeschriebenes Blatt mit respektabler Bewerbung, sondern eben auch stets der

## Networking in Lederhosen

Auf dem Oktoberfest wittern Geschäftsleute die Gunst der Stunde, um Kontakte zu pflegen oder Talente zu gewinnen. Seite C2

## Wenn der Chef betrügt

Whistleblower in Unternehmen agieren in einer juristischen Grauzone, wenn sie Missstände aufdecken wollen. Mein Urteil. Seite C2

## Studenten als Wahlkampfhelfer

Fußgängerzone statt Hörsaal: Unterstützer von CDU, SPD, FDP und AfD erzählen, warum sie in den Bundestagswahlkampf ziehen. Seite C3