

# Geheime Elternschaft am Arbeitsplatz

Sobald Väter oder Mütter aus der Elternzeit zurückkehren, spielen ihre Kinder an den meisten Arbeitsplätzen keine Rolle mehr. Wie sie ihr Leben zwischen Beruf und Familie organisieren, ist ab sofort ihr Problem – über das kaum einer redet. Warum eigentlich?

VON  
SANDRA MARKERT

Das Kind ist krank. Dem Chef erzählt man aber lieber, es habe einen selbst erwischt. Schulfest nachmittags um 16 Uhr? Besser einen wichtigen Arzttermin als Grund für den früheren Feierabend vorschreiben. „Viele Eltern haben mir erzählt, dass sie ihre Kinder am Arbeitsplatz möglichst verstecken“, sagt Emily Oster. Die amerikanische Wirtschaftswissenschaftlerin erhebt für ihre Forschung regelmäßig Daten rund um das Thema „Wirtschaft und Familie“.

Eine ihrer zentralen Erkenntnisse dabei: „Arbeit und Elternschaft scheinen im Widerspruch zu stehen. Das bedeutet: Wer gute Arbeit leisten will, hat das Gefühl, dass das Thema Familie eine möglichst geringe Rolle spielen darf“, sagt Emily Oster.

In Deutschland ist die Situation nicht besser. „Durchschnittlich zwei Monate Elternzeit für den Mann und zwölf Monate für die Frau, das scheint inzwischen fast überall okay zu sein“, sagt Yvonne Lott, die das Referat Geschlechterforschung am Wirtschaftlichen und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung leitet. „Sobald die Arbeitnehmer aber zurückkehren, wird erwartet, dass sie ihren Beruf vor alles andere stellen. Ein Privatleben, das hat eine als ideal geltende Arbeitskraft nicht“, sagt die Soziologin Yvonne Lott.

Und dabei sei es egal, ob dieses Privatleben ein ehrenamtliches Engagement sei, eine Weiterbildung, die Pflege eines Angehörigen oder eben Kinder. „Flexibel sein, das muss man vor allem für den Job. Dass auch eine Familie viel Flexibilität erfordert, das wird am

Arbeitsplatz oft noch zu wenig gesehen“, sagt Yvonne Lott.

Dabei zahlt es sich für Unternehmen durchaus aus, ihre Mitarbeiter nicht nur als Arbeitskräfte, sondern auch als Menschen mit unterschiedlichsten Bedürfnissen zu sehen. Seit das Softwareunternehmen SAP von Job-Tandems über Vertrauensarbeitszeiten und Vertrauensarbeitsorte bis hin zu Führungspositionen, die ausschließlich aus 75-Prozent-Stellen ausgeschrieben werden, den Mitarbeitern mehr Flexibilität anbietet, beträgt die Rückkehrquote nach der Elternzeit 100 Prozent. Die Mitarbeiter sind dem Unternehmen zufolge produktiver und motivierter, es gibt deutlich weniger Krankheitstage und viel weniger Fluktuation. Damit bringt die Flexibilität dem Unternehmen vor allem eines: mehr Geld. Und Vorteile im Kampf um neue Arbeitskräfte.

Für Björn Emde, der bei SAP im Bereich Kommunikation arbeitet, ist es selbstverständlich, dass er bei seinen kranken Kindern zu Hause bleibt – und das seinem Chef gegenüber auch genauso kommuniziert. Dass Kinder in der Kantine sitzen oder aus einem der Eltern-Kind-Büros kommen, sei Alltag. Genauso wie möglichst viele Homeoffice-Tage für die Kollegen, die lange Arbeitswege haben oder zu Hause Angehörige pflegen.

Funktionieren tue diese flexible Betriebskultur vor allem deswegen so gut, weil auch die Führungsebene sie vorlebe. Und weil die Personalabteilung strikt darüber wache, dass sie auch tatsächlich überall eingehalten werde. „Alle Teams bewerten regelmäßig und anonym ihre Chefs. Käme dabei he-

raus, dass sich einer nicht familienfreundlich verhält oder dem flexiblen Arbeiten im Weg steht, hätte das Konsequenzen“, sagt Björn Emde.

Dass sich eine Firmenkultur nur ändern lässt, wenn die Führungskräfte selbst mit gutem Beispiel vorangehen und eben auch mal um 17 Uhr Feierabend machen, weil sie ihre Kinder sehen wollen, davon ist auch Volker Baisch überzeugt. Baisch hat vor einigen Jahren in Hamburg die gemeinnützige Unternehmensberatung „Väter“ gegründet. Sie sieht sich als Ansprechpartner für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl aus Vatersicht als auch aus Unternehmensperspektive.

„Führungskräfte müssen sehr offen sein für die unterschiedlichen Bedürfnisse, die es in ihrem Team gibt“, sagt Volker Baisch. Dazu müsse erst einmal eine Kultur geschaffen werden, in der sich Mitarbeiter auch trauen, private Belange anzusprechen.

## Mehr über Kinder sprechen!

„Wir haben beispielsweise ein Unternehmen beraten, da gehört es zu den wöchentlichen Teamsitzungen dazu, dass auch kurz über private Dinge wie Krankheiten, anstehende Urlaube oder Ähnliches geredet wird“, sagt Volker Baisch. Außerdem sei es wichtig, ein Team so zu organisieren, dass der kurzfristige Ausfall eines Kollegen möglichst keine Rolle spiele – etwa weil er einen Tandempartner hat, der über alle Aufgaben Bescheid weiß.

Wer bislang keinen Chef hat, der auf

flexible Arbeitsmodelle, Arbeitszeiten oder Homeoffice Wert legt, der sollte Volker Baisch zufolge selbst die Initiative ergreifen. „Am besten vernetzt man sich zunächst mit Kollegen und spricht dann mit den Verantwortlichen. Denn die Arbeitnehmer sind oft mächtiger, als sie denken. Schließlich gibt es in vielen Branchen einen Personalmangel“, sagt Volker Baisch.

Auch Emily Oster hat es sich angewöhnt, an ihrem Institut an der Brown University in der amerikanischen Stadt Providence häufiger über ihre Kinder, vier und acht Jahre alt, zu reden. „Ich gehe bewusst früher nach Hause, wenn ich die Tage davor für Vorträge oder so unterwegs war. Dann erzähle ich, dass ich jetzt mit meinen Kindern backen möchte, weil wir uns die letzten Tage nicht viel gesehen haben“, sagt Emily Oster.

Sie hofft, dass sie so ein Vorbild für ihre jüngeren Mitarbeiter ist und diese merken: Familiäre Bedürfnisse werden nicht versteckt, sondern können offen kommuniziert werden – und müssen das sogar, wenn sich etwas ändern soll. „Wir können keine Probleme lösen, von denen wir vorgeben, dass sie gar nicht existieren. Solange wir so tun, als wären wir keine Eltern, können wir die Bedingungen für Eltern auch gar nicht verbessern“, sagt Emily Oster.

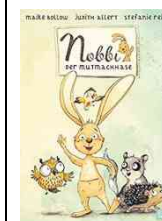
Und so hängen in ihrem Büro inzwischen auch jede Menge Fotos ihrer Kinder. Nicht, weil sie das selbst braucht, sondern damit die anderen sehen: Hier arbeitet eine Mutter. „Ich schlage inzwischen auch gern mal ein Meeting morgens um 8 Uhr vor. Für mich ist das eine prima Zeit. Die anderen schlucken dann genauso, wie ich schlucke, wenn ich um 18 Uhr noch zu einer Besprechung bleiben soll.“

## Tipps

Gerade jetzt brauchen wir Bücher, Spiele und Tipps: Dinge zum Hören, Spielen, Vorlesen, Lesen und Anschauen. Und wenn Sie jetzt etwas im Internet bestellen, schauen Sie doch nach, ob der lokale Laden das nicht auch liefern kann.

## Vorlesen

Der Hase Nobbi hat ganz besondere Fähigkeiten: Er kann in seiner Bauchtasche Sorgen und Ängste verschwinden lassen. Er hilft allen Tieren, denen er begegnet: dem Vögelchen, das nicht fliegen kann, oder dem Igel und dem Siebenschläfer, die sich streiten. Dieser Nobbi ist ein netter Hase. Freundlich und fröhlich ist die Geschichte von den verschiedenen Waldbewohnern erzählt, niedlich sind die Tiere gezeichnet. Und am Ende ist den kleinen Zuhörern klar: Ja, alle wünschen sich ab und an so einen Nobbi. NJA



**Bollow, Allert, Reich:  
Nobbi, der  
Muttmachhase**  
Edel Kids Books, ab  
4 Jahren, 13,99 Euro

## Digitales Spielen

Die App „Wo schlafen die Schwäne?“ regt Kinder an, auf solche Fragen poetische Antworten zu suchen. Gemeinsam mit Felix, der sich im Tagtraum in einen weißen Schwan verwandelt und erst aufwachen kann, wenn der Schlafplatz der Schwäne gefunden wird. Man begleitet ihn durch nächtliche, magisch verschiebbare Landschaften, trifft Taube, Eichhörnchen und Fuchs, die erklären, wie sie zu Bett gehen, und muss sich am Ende selbst eine Antwort ausdenken: mit Papier, Stiften oder Zeichenapplikation. INE



**Wo schlafen die Schwäne?**  
Haorga,  
ca. 1,50 Euro,  
ab 4 Jahren

## Draußen spielen

Jetzt ist genau die richtige Zeit, eine Spielrunde ins Freie zu verlegen. „Smak“ (kommt ursprünglich aus der Schweiz) könnte das Spiel des Sommers 2020 werden, weil es alles hat, was ein gutes Spiel braucht: etwas Taktik, ein bisschen Glück und auch Geschick. Zwei Teams treten gegeneinander an – und müssen versuchen die Türme zu treffen, um Punkte zu bekommen. Die Punkte können aber von den Gegenspielern annulliert werden, wenn sie eben etwas geschickt sind. NJA



**Smak**  
Helvetiq, 2 bis 6 Spieler,  
ab 6 Jahren, ca. 40 Euro

## Für Eltern

„Weniger ist mehr“, heißt es oft. Und dieser Spruch gilt Familienberater Kim John Payne zufolge auch für die Erziehung. Denn Kinder brauchen übersichtliche Strukturen, um sich in der Welt zurechtzufinden, die sie erst entdecken müssen. Weniger Spielzeug, weniger Medienkonsum, auch weniger Freizeitaktivitäten – Kim John Payne zeigt, wie sich der Familienalltag entrümpeln lässt. So entsteht Raum, in dem Eltern aufatmen und Kinder sich in Ruhe selbst entfalten können. SIS



**Kim John Payne:  
Simplicity Parenting –  
Weniger ist mehr.**  
Heyne Verlag,  
11,99 Euro



Foto: Adobe Stock/Maria Sbytova