

Eltern eine Lobby geben

Als Führungskraft hat Stephanie Höfer selbst erlebt, welche Auswirkung Elternschaft auf das Arbeitsleben haben kann. Um den Wandel zu mehr Familienfreundlichkeit in Unternehmen voranzutreiben, ist sie zur Gründerin geworden. Sie ist überzeugt: Wer Eltern, vor allem Mütter, nicht als wertvolle Fachkräfte sieht und behandelt, verschenkt Potenziale.

► Von Gesa Lormis

Wie sind Sie auf das Thema gekommen?

Während meiner ersten Schwangerschaft landete ich in der Schublade „Mutti“. Statt über meinen Wiedereinstieg nach der Geburt zu sprechen, wurden einfach Annahmen über die Länge meiner Pause und die Arbeitszeiten getroffen. In Gesprächen mit anderen arbeitenden Eltern höre ich oft ähnliches: Führungskräften, die nicht mit ihren Mitarbeitenden über Vereinbarkeit reden und unflexible Schichtsysteme, aber auch fehlende oder unzureichende Betreuungsmöglichkeiten. Ein Vater erzählte mir sogar, dass sein Chef ihn

fragte, was er eigentlich will – Kind oder Karriere. Mit Inanspruchnahme der Elternzeit sei die Karriere dann gegessen.

Das klingt nach anekdotischen Einzelschicksalen ...

Eltern haben keine Lobby. Sie sind ausgelastet, Familie und Job unter einen Hut zu bekommen und zu beschäftigt, zu müde, um sich zu wehren. 72 Prozent der Frauen erleben laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes ab der Schwangerschaft Diskriminierung. Bei der Beantragung von Elternzeit erleben mehr Männer Diskriminierung. Beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit berichten sechs von zehn Befragten von mindestens einer negativen Erfahrung, hier wiederum häufiger Mütter als Väter. Deswegen haben einige Mitstreiter:innen und ich im September den Bundesverband Vereinbarkeit gegründet. Wir wollen Eltern und Familien in Politik und Wirtschaft eine Stimme geben und gemeinsam gute Lösungen finden.

Was können Unternehmen denn machen, um familienfreundlicher zu sein?

Reden ist ein guter Anfang! Gerade in sensiblen Phasen wie der Schwangerschaft, in der Elternzeit oder wenn die Rückkehr in den Job ansteht. Ein durchdachtes Onboarding nach der Elternzeit kann einiges an Frust verhindern. Im neuesten Nachhaltigkeitsbericht weist Lidl aus, dass von den rund 7500 Mitarbeitenden, die im Geschäftsjahr 2023 Elternzeit in Anspruch nahmen, nur 3308 zurück ins Unternehmen kamen. Besonders groß ist der Schwund bei den Müttern. Dabei haben sie doch gerade in dieser Phase so viel um die Ohren, dass ein Jobwechsel eigentlich nicht die oberste Priorität hat! Ein hohe Fluktuation junger Väter und Mütter ist daher durchaus alarmierend. 67 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland hat Kinder. Wer ihnen das Leben erschwert, verschenkt Potenziale; schreckt Fachkräfte ab. Andere einfache Instrumente sind beispielsweise ein Kündigungsschutz für werdende Väter und Vaterschaftsfreistellung/Familienstartzeit. Einer der wichtigsten Schlüssel für die Bindung von Eltern ist und bleibt die Führungskraft: sie sollte empathisch und befähigt sein, Eltern zu führen und in den besonderen Lebensphasen zu unterstützen. Dazu braucht es Wissen und Prozesse. Es muss nicht immer die eigene Betriebskita sein.

