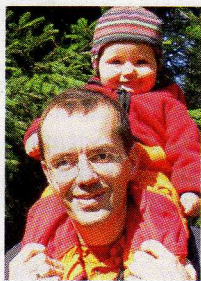


Christoph Herget verabschiedete sich für mehr als ein Jahr von seinem Job als Team-Manager für Human Resources and Headcount Platforms bei Microsoft Deutschland, um für seine beiden Söhne da zu sein, die zu Beginn der Auszeit drei und ein Jahr alt waren. „Nach der Geburt unseres Ältesten konnte ich wegen meiner beruflichen Belastung nur wenig an seiner Entwicklung teilhaben“, bedauert der 39-Jährige. „Das wollte ich beim zweiten Kind ändern.“

„Immer noch Exoten“

Die Wickel-Praxis von Vätern nimmt auch bei Microsoft Deutschland zu. „Das ist sicher erfreulich, aber wenn man die Zahlen nüchtern betrachtet, kann man insgesamt nicht von einem Umschwung sprechen“, wendet Christiane Benner ein, Bereichsleiterin IT und Elektroindustrie/Angestellte im IG-Metall-Vorstand. „Das sind leider immer noch eher Exoten.“

Trotz steigenden Interesses zögern immer noch viele Väter mit einem Antrag. „Die Angst vor den Folgen ist größer als bei Frauen“, glaubt Telekom-Managerin Maier. „Viele befürchten mindestens einen Anerkennungsknick.“ Davon berichtet jedoch keiner der drei: IBMer Gawron, der fünf Monate daheim war, vergleicht seine Aus-



Christian Gawron,
IBM:

„Gerade im ersten Jahr passiert sehr viel, und da wollte ich nichts verpassen.“

zeit mit einem längeren, gut geplanten Urlaub. Microsoft-Mann Herget kehrte nach einer kurzen Übergangszeit auf seinen alten Platz zurück. Nachteile wegen seines langen Ausstiegs kann er nicht erkennen. Stefan Huber macht sich dagegen nichts vor. In seiner mehr als achtjährigen Phase wechselnder Arbeitszeitmodelle habe es für ihn nicht die Chance gegeben, Personalverantwortung zu übernehmen. Im Gegenzug genieße er aber Vorteile in Sachen Flexibilität. Die Einführung der Vätermonate habe eine Veränderung angestoßen, ist sich Mechthilde Maier sicher. „Jemand, der sich in seinem sozialen Umfeld engagiert, wird auch im Beruf Verantwortung übernehmen.“

Wie also sagt man es dem Chef? „Mit Mut!“, ermuntert Markus Kamrad. Der Journalist und Buchautor mit zwölf Monaten Elternzeit-Erfahrung hält die Regelung mit dem Arbeitgeber jedoch für eine der schwierigsten Aufgaben bei der Vorberei-

zung der Job-Auszeit. Er empfiehlt daher, dieses Gespräch gut zu planen. Ein bisschen Bammel hatten auch die drei Mustermänner vor dem Termin. „Mein Chef war im ersten Moment überrascht, doch dann hat er sich positiv und unterstützend verhal-



Markus Kamrad:
„Mutig ins Gespräch mit dem Chef gehen.“

ten“, erinnert sich Herget. Das Verständnis und das Entgegenkommen seines Vorgesetzten waren auch für den Informatiker Huber sehr hilfreich. „Rundweg positiv“ waren die Erfahrungen von Christian Gawron – sowohl mit seinem direkten Vorgesetzten als auch mit den Kunden.

Im Berufsleben bleiben

Ist die Katze aus dem Sack, gilt es, die Zeit während und nach der Elternzeit zu organisieren. Herget las regelmäßig seine E-Mails und blieb mit den Kollegen im Kontakt. Und er nahm an drei wichtigen Meetings teil. „Diese Strategie, sich nicht völlig aus dem Berufsleben zu verabschieden, war richtig“, ist sich der Team-Manager sicher. Bei Huber, der zum Teil Telearbeit von zu Hause aus macht, stellte sich heraus, dass ein neuer Kommunikationsablauf nötig war, damit er alle Informationen bekam. „Man muss mehr und aktiver nachfragen, weil nicht allen klar ist, dass man nicht immer da ist – was ja eigentlich ein gutes Zeichen ist.“

„Langfristig organisieren, offen kommunizieren“, ist Gawrons wichtigster Rat an alle Nachahmer. Auch Telekom-Managerin Maier hält rechtzeitige und klare Absprachen für entscheidend. Für die Auszeit emp-



Christoph Herget:
„Beim zweiten Kind wollte ich es besser machen.“

fehlt Gawron, sich nicht zu viel vorzunehmen. „Ich war überrascht, zu wie wenig man kommt“, erinnert er sich. Herget bestätigt: „Während der Elternzeit habe ich gelernt, was es heißt, für zwei Kinder verantwortlich zu sein und den kompletten

Das Gespräch mit dem Chef

Elternzeit-Experte und Buchautor Markus Kamrad empfiehlt, beim Gespräch mit dem Vorgesetzten folgende Tipps zu berücksichtigen:

- 1 Wählen Sie für ein Gespräch über die Elternzeit einen guten Zeitpunkt. Der Chef sollte den Kopf dafür frei haben.
- 2 Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch vor. Betrachten Sie es wie ein Bewerbungsgespräch oder eine Gehaltsverhandlung.
- 3 Seien Sie selbstbewusst, nennen Sie Ihre guten Gründe, fangen Sie nicht an zu betteln oder auf Ihren Rechtsanspruch zu beharren.
- 4 Betrachten Sie das Gespräch als Gelegenheit, Ihrem Chef zu demonstrieren, dass Sie Ihre Verantwortung ernst nehmen – im Job wie im Privatleben.
- 5 Stellen Sie Ihre Elternzeit als ein für die Firma organisatorisches Problem dar, das sich lösen lässt. Am besten, Sie haben sich schon etwas überlegt.
- 6 Vermeiden Sie den Eindruck, dass Ihr Wunsch nach Elternzeit Ausdruck von Unzufriedenheit oder nachlassendem Engagement ist. Bekennen Sie sich zu Ihrer Firma und Ihrem Job.
- 7 Benennen Sie Vorteile für das Unternehmen. Beispielsweise, dass im Wettbewerb um Fachkräfte ein familienfreundliches Image für die Firma von großem Wert sein kann.
- 8 Haben Sie Vorbilder und gute Beispiele parat. Aber nicht nach dem Motto: „Wenn der Kollege in der anderen Abteilung durfte, dann will ich auch.“
- 9 Überlegen Sie sich Alternativen für den Fall, dass es Bedenken gibt.
- 10 Betonen Sie das Datum Ihrer Rückkehr: Genauigkeit beruhigt und gibt ein Gefühl von besserer Planbarkeit.

(Quelle: Markus Kamrad, Yassin Musharbash, Jonas Viering: Wir Wickelprofis – So wird die Elternzeit zum Kinderspiel, Heyne Verlag, 2009)

Haushalt zu schmeißen – nicht immer einfach.“ Die Erfahrungen nützen ihm auch im Berufsleben, glaubt er. Zum einen helfe sie ihm, in manchen Situationen ruhig und gelassen zu bleiben. „Zum anderen geht es ja sowohl im Umgang mit Kindern als auch mit Mitarbeitern um gutes ‚Erwartungsmanagement‘.“ Herget rät, nicht auf einen günstigen Zeitpunkt in der Zukunft zu warten: „Der richtige Moment kommt nie.“ Sein Tipp: Einfach machen. (hk)

*Petra Riedel ist freie Journalistin in München.