



Väter im Unternehmen

Eine Broschüre für Arbeitnehmer



Inhalt

1

Einleitung 4

2

Wissenswertes rund um die Elternzeit 6

3

Planung der Elternzeit – das 3-Phasen-Modell 11

4

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen 16

5

Anders ist gut – Die Bedeutung des aktiven Vaters 19

Literaturverzeichnis 24

Impressum 26

1

Einleitung

Vielleicht ist es für Sie noch Zukunftsmusik, oder Ihre Planungen sind schon sehr konkret. Eventuell sind Sie ja bereits mittendrin: Elternzeit mit Ihrem Kind oder Wiedereinstieg als Vater ins Arbeitsleben. An welchem Punkt in dieser spannenden, emotionalen, zuweilen stressigen Phase Ihres Lebens auch immer Sie sich gerade befinden, Sie gehören damit zu einer stetig größer werdenden Gruppe. Erwerbstätige Väter entscheiden sich zunehmend für die Elternzeitnahme und damit für gemeinsame Zeit mit ihrem Kind. In Mecklenburg-Vorpommern sind es aktuell rund 36 Prozent der Väter.¹ Da ist zwar immer noch „viel Luft nach oben“. Im Vergleich zu 2016 aber, als 30 Prozent der Väter in unserem Bundesland Elternzeit nutzten, hat sich schon viel bewegt. Und es ist wahrscheinlich, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird. Denn 70 Prozent der Männer in Deutschland geben an, sich mehr als ihre eigenen Väter an der Erziehung und der Betreuung ihrer Kinder beteiligen zu wollen.²

4

Die 2007 eingeführten Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit bieten Vätern finanzielle und rechtliche Rahmenbedingungen, um sich aktiver an der Betreuung und Erziehung Ihrer Kinder beteiligen zu können als Väter aus vorhergehenden Generationen. Der für Väter mögliche, zeitlich begrenzte Ausstieg aus dem Berufsleben bringt allerdings viele organisatorische und finanzielle Fragen mit sich, die berücksichtigt werden wollen. Zum Beispiel: „Wie lange möchte ich Elternzeit in Anspruch nehmen?“ oder „Welche Rechte und Pflichten habe ich gegenüber meiner Arbeitgeberin oder meinem Arbeitgeber?“

Damit Sie in der Phase vor, während und nach Ihrer Elternzeit Antworten auf mögliche Herausforderungen finden können, haben wir in der vorliegenden Broschüre Informationen rund um die Themen „Elternzeit und Elterngeld“ sowie der „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ zusammengefasst. Des Weiteren finden Sie hier Kontaktdaten von Beratungsstellen und Links zu interessanten Adressen im Netz.

¹ Statistisches Bundesamt (2020): *Öffentliche Sozialleistungen Statistik zum Elterngeld, Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder*, Wiesbaden.

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015), *Dossier: Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik*, S. 3.

Gleichzeitig möchten wir Sie mit unserer Broschüre dazu ermutigen, Ihre Elternzeit möglichst transparent, konstruktiv und im gemeinsamen Austausch am Arbeitsplatz, insbesondere mit Ihrer/ Ihrem Vorgesetzten zu gestalten. Denn auch für diese/-n stellt die Tatsache, dass ein Mitarbeiter in Elternzeit geht eine Herausforderung dar. Während Ihrer familiären Auszeit fehlen Sie im Betrieb als qualifizierter Mitarbeiter. Ihre Aufgaben müssen neu verteilt oder eventuell eine Vertretungslösung gefunden werden, damit betriebliche Abläufe weiterhin funktionieren, Kundschaft bedient und Aufträge erledigt werden können. Die Vorbereitung Ihres Wiedereinstiegs in die Arbeitswelt nach der Elternzeit ist ein weiterer wichtiger Punkt für beide Seiten. Wie kann die Rückkehr an den Arbeitsplatz möglichst reibungslos organisiert werden? Welche familienfreundlichen Arbeitsmodelle gibt es und wie können sie genutzt werden?

Viele Arbeitgeber*innen haben mittlerweile erkannt, dass Vereinbarkeit ein wichtiges Thema auch für Männer ist, und dass entsprechende Angebote günstige Effekte für ihr Unternehmen haben können. Familienfreundliche Arbeitgeber*innen können von einer hohen Mitarbeitendenzufriedenheit, weniger Fehlzeiten und auch von einer höheren Produktivität ihrer Belegschaft profitieren. Im Wettbewerb um Nachwuchs und Fachkräfte haben familienfreundliche Unternehmen ebenfalls „gute Karten“. Es gibt also gewichtige Gründe, dass auch Ihr*e Arbeitgeber*in ein Interesse daran hat und offen dafür sein könnte, mit Ihnen gemeinsam Fragen zur Elternzeit und zu Ihrer neuen Rolle als Vater im Unternehmen zu besprechen.

Gemeinsam, man könnte auch sagen partnerschaftlich, lassen sich die hier genannten Herausforderungen besser bewältigen sowie Missverständnisse vermeiden. Daher finden Sie auf den folgenden Seiten ebenfalls Informationen und zahlreiche Tipps, wie Elternsein und Arbeitsleben für Sie und auch für Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin gut zusammenpassen können.

2 Wissenswertes rund um die Elternzeit

Sie werden Vater – eine erfreuliche Nachricht. Auch Ihr*e Arbeitgeber*in kann sich darüber freuen, wenn Sie als Mitarbeiter viele soziale Kompetenzen durch Ihre neue Rolle in der Familie erwerben, die Sie später in Ihrem Arbeitsumfeld nutzen können. Wenn Sie es schaffen, sich alleine um ein Baby und den Haushalt zu kümmern, können Sie auch im Beruf ein erhöhtes Maß an Flexibilität, Stressresistenz, Eigenverantwortung, Selbstvertrauen und viele weitere Kompetenzen einbringen. Nachwuchs bei Beschäftigten wirft gleichzeitig viele arbeitsorganisatorische Fragen bei Verantwortlichen der Leitungsebene auf, die dringend beantwortet bzw. ausgehandelt werden müssen: Nehmen Sie als Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch? Wenn ja, wie lange? Wie kann Ihr*e Arbeitgeber*in den temporären Ausfall Ihrer Arbeitskraft im Unternehmen ausgleichen? Welche Rechte und Pflichten haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber*in? Welche Regelungen und Fristen sind zu beachten?

6



Vätergedanken

John Wallin, 33, Maschinenbauingenieur, für beide Kinder hat er mit seiner Frau Elternzeit genommen

"[...] Mit mir daheim verlieren wir Geld, aber auf der anderen Seite gewinnen wir Zeit zusammen, die in Zukunft unbezahlbar sein wird. Ich möchte ein Elternteil sein, das anwesend ist, und wenn ich alt werde, werde ich an diese freudigen, frühen Jahre zurückdenken, anstatt verbittert zu sein, weil ich zu wenig Zeit mit meinen Kindern verbracht habe."

Quelle: Bävman, Johan: Swedish Dads

Rechte und Pflichten

Auf Elternzeit besteht ein gesetzlicher Anspruch (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), d.h. die Zustimmung Ihres Unternehmens ist nicht

erforderlich. Jedes Elternteil kann bis zu **36 Monate Elternzeit** beanspruchen. Im Falle einer Elternzeit als Auszeit ruht das Arbeitsverhältnis. Es gibt kein Gehalt vom Arbeitgebenden. Eltern können stattdessen Elterngeld beziehen. Das Elterngeld wird Müttern wie Vätern gezahlt, die in den ersten Monaten nach der Geburt des Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken.

*Elternzeit ist eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Eltern, die ihr Kind selbst betreuen. Arbeitgeber*innen müssen Mitarbeiter auf Wunsch bis zu drei Jahre pro Kind von der Arbeit freistellen.*

Elterngeld ist eine Lohnersatzleistung des Staates für Eltern, die nach der Geburt Elternzeit in Anspruch nehmen und deshalb zeitweise weniger oder gar nicht arbeiten.

Elterngeld

gibt es in drei Varianten:³

- **Basiselterngeld**

... ist eine finanzielle Unterstützung für Familien nach der Geburt eines Kindes. Es wird an Mütter und Väter für maximal 14 Monate gezahlt. Ein Elternteil muss dabei mindestens zwei und kann höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen. In diesem Rahmen können sich Mutter und Vater den Zeitraum frei untereinander aufteilen.

- **ElterngeldPlus**

... Steigen Mütter oder Väter schon während des Bezuges von Elterngeld mit Teilzeittätigkeit beruflich wieder ein, ist die Entscheidung für ElterngeldPlus gegebenenfalls attraktiv. Ein (Basis)-Elterngeldmonat wird zu zwei ElterngeldPlus-Monaten. Die Bezugszeit verdoppelt sich. Jedoch beträgt das ElterngeldPlus höchstens die Hälfte des (Basis)Elterngeldes das zustünde, wenn während des Bezuges keine Einnahmen bestehen. Alleinerziehende können ElterngeldPlus im gleichen Maße nutzen.

- **Partnerschaftsbonus**

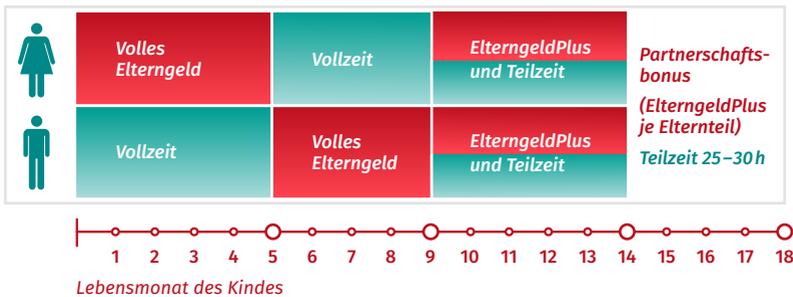
... Teilen sich Vater und Mutter die Betreuung ihres Kindes und arbeiten parallel für mindestens vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie jeweils zusätzlich für vier Monate ElterngeldPlus.

³ Nachfolgend zum Elterngeld aufgeführte Information zit. nach: https://www.lagus.mv-regierung.de/Soziales/Elterngeld_ElterngeldPlus/, abgerufen am 30.11.2020.

Die angeführten Varianten des Elterngeldes können miteinander kombiniert werden. Wie lange man insgesamt Elterngeld bekommt, hängt davon ab, für welche Varianten man sich entscheidet.

Väter in Elternzeit

Eltern, also auch Väter, haben einen Anspruch auf drei Jahre Elternzeit. Diese können innerhalb der ersten acht Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden. Die gesetzliche Regelung ermöglicht auch



Praxisbeispiel

Eigene Darstellung. Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015):
 Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen, Berlin, S. 73

eine Kombination von Elterngeldmonaten und gleichzeitiger Teilzeittätigkeit von maximal 30 Stunden pro Woche (Stichwort: ElterngeldPlus). Wenn Sie während Ihrer Elternzeit arbeiten (wollen), kann dies zum Beispiel auch als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung erfolgen. Dadurch bleiben Sie weiterhin Teil der Arbeitswelt und Ihr Fachwissen auf dem aktuellen Stand, so dass Ihnen der Wiedereinstieg nach der Elternzeit leichter fällt.

Elternzeit für verschiedene Familienmodelle

Auch für ein nicht leibliches Kind, das in die Ehe mitgebracht wird, kann der andere Elternteil Elternzeit (und auch Elterngeld) in Anspruch nehmen. Dies gilt ebenfalls für Adoptiveltern oder Pflegeeltern.

Für die Beratung zur Elternzeit sind in Mecklenburg-Vorpommern allein die Elterngeldstellen in den Versorgungsamts-Dezernaten des Landesamts für Gesundheit und Soziales (LAGuS MV) zuständig. Ebenso für die Berechnung und Bescheiderteilung des Elterngeldes.

Anträge zum Elterngeld erhalten Sie in den Entbindungskliniken oder finden Sie auf der Website des LAGuS MV unter:

www.lagus.mv-regierung.de



Fristen

Auch wenn die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht der Zustimmung des Arbeitgebenden bedarf, müssen Sie die Elternzeit dennoch mindestens sieben Wochen vorher bei ihr/ihm anmelden. Dies muss **schriftlich** erfolgen und mit **eigenhändiger Unterschrift**.

Kündigungsschutz

Elternzeitberechtigte sind grundsätzlich während der Elternzeit und in deren Anmeldephase vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses besonders geschützt. Der Kündigungsschutz für Väter in den ersten drei Lebensjahren des Kindes wird sieben Wochen vor Elternzeitbeginn wirksam. Innerhalb dieses Zeitraums und in der Elternzeit selbst genießen Väter Kündigungsschutz. Für Elternzeit, die zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen wird, beginnt der Kündigungsschutz 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Krankheit während Teilzeitarbeit in der Elternzeit

Wenn während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet wird und es zu einer Krankschreibung kommt, dann erfolgt eine Entgeltfortzahlung in Höhe des Teilzeitgehalts. Es gelten dieselben Grundsätze wie vor der Elternzeit.

Erkrankung des Kindes

Unabhängig von der Elternzeit haben alle Beschäftigten einen rechtlichen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Pflege und Betreuung ihres erkrankten beziehungsweise pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres, wenn keine andere im Haushalt lebende Person das Kind beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann. Hierzu müssen Sie ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen. Der Freistellungszeitraum beträgt für:

- Elternpaare: pro Kind und Elternteil zehn Arbeitstage im Kalenderjahr, bei mehr als zwei Kindern maximal 25 Arbeitstage je Elternteil. Dieser Anspruch auf Freistellung kann auch an den oder die Partner*in übertragen werden.
- Alleinerziehende: pro Kind 20 Arbeitstage im Kalenderjahr, bei mehr als zwei Kindern maximal 50 Arbeitstage.

3

Planung der Elternzeit – das 3-Phasen-Modell

Ihre Elternzeit wird nicht nur Sie vor unterschiedliche Herausforderungen stellen. Ihr*e Arbeitgeber*in verliert Sie für einen begrenzten Zeitraum als Arbeitskraft: Ihr Fachwissen, Ihre speziellen Fähigkeiten oder auch Ihre Kontakte sind schwer zu ersetzen, wahrscheinlich müssen Vertretungslösungen organisiert und Projekte oder Aufträge zeitlich und inhaltlich neu geplant werden. Es empfiehlt sich, frühzeitig miteinander ins Gespräch zu kommen und zu signalisieren, dass Sie bereit sind, gemeinsam Lösungen zu finden. Damit können Sie aktiv dazu beitragen, dass Ihre Elternzeit möglichst reibungslos organisiert werden kann, und dass Ihre Wünsche und Vorstellungen, zum Beispiel hinsichtlich Zeitpunkt und Dauer Ihrer Elternzeit, nicht im direkten Widerspruch zu betrieblichen Erfordernissen stehen.

Die Klärung offener Fragen und eventuell bestehender Unsicherheiten, aber auch verlässliche Absprachen helfen dabei die drei Phasen des Aus- und Wiedereinstiegs gut zu organisieren.

- Vor der Elternzeit – Ausstieg
- Während der Elternzeit
- Nach der Elternzeit – Wiedereinstieg

Jede Phase sollten Sie mit Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber genau besprechen und partnerschaftlich planen, da beide Seiten jeweils besondere Bedürfnisse und Perspektiven haben. In den folgenden Abschnitten haben wir für Sie wichtige Aspekte zusammengetragen.

Gut geplant, ist halb gewonnen – Vor der Elternzeit

Um Ihre Elternzeit möglichst reibungslos organisieren zu können, ist das persönliche Gespräch mit Personalverantwortlichen oder Vorgesetzten ein erster wichtiger Schritt, der so früh wie möglich gemacht werden sollte.



Vätergedanken

Thomas Karlsson, 34, Fotograf, mit seiner Partnerin geteilte Elternzeit für ihre Tochter Sally

"Wir haben ein Kind bekommen, weil wir ein Kind haben wollten. Natürlich möchte ich so viel wie möglich bei ihr sein. Ich möchte sie kennenlernen und mit ihr wachsen, während sie wächst. Es gibt viele andere Dinge im Leben, wo du eine zweite Chance bekommst. Aber dein Kind wird nur einmal erwachsen."

Quelle: Bävman, Johan: Swedish Dads

Hier können zeitliche Abläufe sowie organisatorische Fragen besprochen werden, um Elternzeit und Wiedereinstieg gemeinsam planen zu können. In Vorbereitung auf dieses Gespräch sollten Sie folgende Punkte berücksichtigen:

- **Klare Vorstellungen entwickeln**

... Wie lange und zu welchem Zeitpunkt wollen Sie in Elternzeit gehen?

... Wollen Sie in dringenden Fällen während der Elternzeit erreichbar sein?

... Möchten Sie während Ihrer Elternzeit Weiterbildungsangebote nutzen?

... Planen Sie Ihre Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung zu kombinieren?

... Was ist Ihnen bei Ihrem Wiedereinstieg hinsichtlich der Arbeitszeit wichtig? Wie planen Sie die Arbeits- und Kinderbetreuungszeiten in der Familie aufzuteilen und zu organisieren? Je genauer Sie wissen was Sie selbst wollen, umso konkreter können Sie in ein Gespräch über Ihren Ausstieg gehen.

- **Liste mit Ihren Aufgaben erstellen**

... Eine vollständige Übersicht Ihrer Aufgaben und Projekte ist eine gute Grundlage um gemeinsam Vertretungslösungen zu planen oder im Kollegium Personen zu finden, die Teile Ihrer Tätigkeiten übernehmen können. Haben Sie bereits entsprechende Ideen oder Vorschläge vorbereitet, können Sie eventuelle Sorgen und Einwände ausräumen.

- **Informationen einholen**

... Wenn Sie über die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen rund um Elternzeit und Elterngeld Bescheid wissen, können Sie besser argumentieren, wie Ihre Vorstellungen zur Ausgestaltung der Elternzeit umgesetzt werden können.

... Sie planen während der Elternzeit eine Weiterbildung? Informieren Sie sich bereits vorab über Inhalte, Angebote und Kosten.

- **Arbeitszeitmodelle kennen**

... Gibt es in Ihrem Betrieb unterschiedliche Arbeitszeitmodelle? Kennen Sie Kolleg*innen, die flexible Angebote nutzen? Prüfen Sie vorab, ob Ihr Betrieb bereits Angebote bereithält, mit denen Sie Ihre Arbeitsaufgaben und zukünftigen Arbeitszeitwünsche gut unter einen Hut bekommen könnten. Wenn nicht, bringen Sie – wenn möglich – eigene Vorschläge ein, welches Arbeitszeitmodell für Sie passen könnte. Je konkreter Ihre Vorschläge sind umso besser.

Mittendrin statt nur dabei – Während der Elternzeit

13

Nach langer Vorbereitung ist es endlich soweit und Sie gehen in Elternzeit. Im Idealfall haben Sie sich bereits vor Ihrem Ausstieg überlegt, ob und wie während Ihrer Elternzeit Kontakt zum Betrieb und zu den Kolleg*innen bestehen bleiben soll. Es ist empfehlenswert wenigstens eine lockere Verbindung aufrecht zu erhalten, um die Weichen für einen guten Wiedereinstieg zu stellen: Getreu dem Motto „Die einzige Konstante im Leben ist die Veränderung“ können sich während Ihrer Elternzeit im Unternehmen nicht vorhersehbare Entwicklungen ergeben. So können etwa Veränderungen im Team, neue Kundschaft oder Aufträge einen Einfluss darauf haben, welche „Baustellen“ Sie bei Ihrer Rückkehr erwarten. Durch regelmäßigen Kontakt zu Ihrem Arbeitgebenden bleiben Sie stets auf dem Laufenden und können sich so besser auf Veränderungen einstellen. Auch den Kontakt mit Ihren Kolleg*innen sollten Sie, wenn möglich, aufrechterhalten. Dadurch wird es leichter, nach der Elternzeit wieder in diesen Kreis aufgenommen zu werden, und gleichzeitig bleiben Sie über wichtige Entwicklungen informiert.

Im Rahmen Ihrer Elternzeit habe Sie die Möglichkeit weiterhin zu arbeiten. In Teilzeit können Sie bis zu 30 Stunden pro Woche tätig sein. Ihre Vorteile: Sie bleiben Teil der Arbeitsroutinen und auf Augenhöhe mit aktuellen Entwicklungen. Der Wiedereinstieg wird dadurch deutlich einfacher. Allerdings sollten Sie für sich sorgfältig abwägen, ob und wieviel Sie tatsächlich arbeiten wollen und können. Die gemeinsame Zeit mit Ihrem Kind kann Ihnen niemand ersetzen.

Ein Rückkehrgespräch stellt für die Vorbereitung Ihres Wiedereinstiegs einen wichtigen Baustein dar. Darin sollten mit Ihrer Führungskraft Lage und Umfang Ihrer Arbeitszeit, Ihre zukünftigen Arbeitsaufgaben und Möglichkeiten flexibler bzw. familienfreundlicher Arbeitszeitregelungen besprochen werden. Da Sie wahrscheinlich nicht der erste Mann im Unternehmen sind, der Vater geworden ist, gibt es vielleicht schon gute Beispiele, wie Elternschaft und Arbeitsalltag in Einklang gebracht werden können. Mehr zu diesem Thema finden Sie im Kapitel „Familienfreundliche Arbeitsbedingungen“.

Hinter'm Horizont geht es weiter – Nach der Elternzeit

Wenn Sie nach der Elternzeit wieder in den Berufsalltag zurückkehren, stellen Sie sich vermutlich wie nie zuvor im Leben die Frage, wie Sie Ihr Erwerbs- und Ihr Privatleben möglichst gut miteinander vereinbaren können. Wie gelingt es zum Beispiel, im Betrieb gute Arbeit zu leisten und dennoch mein Kind nachmittags von der Kita abzuholen? Partnerschaftlich lassen sich Herausforderungen am besten meistern. Das gilt sowohl in der Familie als auch im Unternehmen. Kinderbetreuungsangebote und Arbeitszeiten gut unter einen Hut zu bekommen, ist bereits eine respektable Herausforderung. Fein austarierte Zeitpläne können durch unvorhersehbare Situationen schnell kippen, sei es, dass Ihr Kind erkrankt, die Kita kurzfristig geschlossen wird oder ein Notfall im Unternehmen auftaucht, der dringend Ihre Anwesenheit erfordert. Hier ist ein hohes Maß an Flexibilität und Verständnis erforderlich - bei Ihnen, Ihrer Führungskraft und zeitweise auch bei Ihren Kolleginnen und Kollegen.

Heute existieren bereits praxiserprobte, flexible Arbeitszeitmodelle, die auf unterschiedliche Weise Möglichkeiten bieten, betriebliche Erfordernisse und private Bedürfnisse gleichermaßen zu berücksichtigen. Im Idealfall haben Sie mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten verschiedene Varianten bereits im Rahmen des Rückkehrgesprächs diskutiert und sich gemeinsam auf ein Arbeitszeitmodell geeinigt. Mit Ihrem Wiedereinstieg geht es für Sie in die praktische Umsetzung und darum, herauszufinden, ob die vereinbarten Regelungen für beide Seiten im Alltag funktionieren. Klappt alles? Super! Wenn nicht, suchen Sie das Gespräch mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten, eventuell auch mit den Kolleg*innen und gehen Sie gemeinsam auf Lösungssuche.

4

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Beim Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit ist Zeit für Sie ein entscheidender Aspekt. Bevor Sie in ein Gespräch über die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitregelung gehen, ist es sinnvoll sich selbst einige Fragen zu beantworten und Gedanken zu strukturieren. Dabei hilft Ihnen die folgende Checkliste⁴:

Checkliste zur Vorbereitung auf das Gespräch über familienfreundliche Arbeitszeiten

Was sind Ihre Vorstellungen und Wünsche?

16

- » Wollen Sie grundsätzlich weniger arbeiten oder ist es Ihnen wichtig Arbeitsbeginn und -ende flexibler zu gestalten?
- » In welchem Umfang möchten Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren?
- » Wollen Sie Ihre tägliche Arbeitszeit verkürzen oder lieber einen oder auch zwei Tage pro Woche komplett zu Hause bleiben?
- » Weniger arbeiten bedeutet weniger Geld. Auf wieviel Ihres Einkommens können Sie verzichten? Wieviel benötigen Sie mindestens?

Wie ist Ihre Arbeitsstelle organisiert?

- » Welche Punkte sind in Ihrer Stellenbeschreibung festgehalten?
- » Welche Arbeitszeitregelungen gelten für Sie?
- » Was gehört alles zu Ihren Arbeitsaufgaben?
- » Was sind Routineaufgaben? Gibt es besondere Tätigkeiten? Wofür benötigen Sie wieviel Zeit?
- » Gibt es zeit- oder ortsabhängige Arbeitsaufgaben?

⁴ Baisch, Volker/Neumann, Bernd: Das Väter-Buch. Vaterschaft und Beruf unter einen Hut bringen – Eine innige Vater-Kind-Beziehung aufbauen – Liebe und Leidenschaft in der Beziehung erhalten. München 2008. S. 103 ff.

- » Wo ist Ihr Arbeitsplatz? Benötigen Sie spezielle Werkzeuge, Technik oder Software?
- » Wofür sind Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit verantwortlich? Welche Befugnisse haben Sie?
- » Gibt es für Ihre Stelle eine Vertretungsregelung?

Arbeitgeber*innen stehen mit der Möglichkeit zur Einführung flexibler Regelungen zu Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitszeit die entscheidenden Instrumente für eine Arbeitszeitgestaltung zur Verfügung, die mitarbeitendenorientiert ist und gleichzeitig betriebliche Erfordernisse berücksichtigt. Zu den bekanntesten und am häufigsten angewendeten familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen gehören Teilzeit, Gleitzeit, Jobsharing und Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten (Telearbeit). Dazu finden Sie hier erste Informationen:

Tipp:

Bürgertelefon zum Thema Teilzeit
030/221 911 005

Der Service des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales steht immer von Montag bis Donnerstag, jeweils von 8 bis 20 Uhr zur Verfügung



- Jedes Arbeitsverhältnis, dessen Arbeitszeit geringer ist als die betrieblich vereinbarte Regelarbeitszeit, gilt als Teilzeit. Daher bedeutet Teilzeit nicht automatisch „Halbtagsjob“. Viele Eltern nutzen vollzeitnahe Modelle, die 70 oder 80 Prozent der betrieblich vereinbarten Regelarbeitszeit entsprechen.⁵
- Gleitzeit verschafft sowohl Ihnen als auch Ihrem Unternehmen größere zeitliche Flexibilität, da Arbeitszeiten den jeweiligen Erfordernissen (Saisonbetrieb, Ferienschießzeiten etc.) angepasst werden können. Von Ihnen als Arbeitnehmer erfordert dieses Arbeitszeitmodell ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und vorausschauender, selbstständiger Planung für den betrieblichen Gesamtprozess. Können Mitarbeitende diese Anforderungen erfüllen, profitieren auch Unternehmen von Gleitzeitregelungen.⁶

⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): *So sag ich's meinem Vorgesetzten. Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren*. S. 32.

⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): *Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen*, S.33.

- Jobsharing bedeutet, dass sich zwei Personen eine volle Stelle teilen. Wann Sie Ihre Arbeit erledigen, stimmen Sie mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten und der Kollegin/dem Kollegen ab. Voraussetzung ist, dass Sie und die zweite Person sich gut ergänzen. Sie benötigen gleiche oder zumindest ähnliche Qualifikationen, aber möglichst unterschiedliche Zeitbedürfnisse. So haben Sie zum Beispiel die gewünschte Zeit für Ihr Kind, Ihr Kollege oder Ihre Kollegin die Möglichkeit, einem Ehrenamt oder einem zeitaufwendigen Hobby nachzugehen.⁷
- Homeoffice (oder auch Telearbeit) kann zwar nicht in allen Branchen umgesetzt werden. Doch dort, wo es anwendbar und sinnvoll ist, ermöglicht es eine starke zeitliche und räumliche Flexibilisierung von Arbeit. An einzelnen Tagen auch von zu Hause aus arbeiten zu können, erleichtert die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben spürbar. Grundlage sind digitale Technologien wie Internet, Laptop und Smartphone, die mittlerweile alltäglich verfügbar sind und die viele ganz selbstverständlich nutzen. Achten Sie darauf, dass es in Ihrem Unternehmen eine verlässliche betriebliche Homeoffice- oder Telearbeitsregelung gibt.

⁷ BMFSFJ (2019): *So sag ich's meinem Vorgesetzten*. S. 34.

5

Anders ist gut – Die Bedeutung des aktiven Vaters

Für Ihr Kind

Es gibt viele gute Gründe, die dafür sprechen, sich als Mann für Elternzeit mit seinem Kind zu entscheiden. Eventuell ist oder war auch für Sie persönlich die Erwartung ausschlaggebend, dadurch eine intensivere Beziehung zu Ihrem Nachwuchs aufbauen können. Dann geht es Ihnen so wie fast allen Männern der aktuellen Generation, die oft als „neue Väter“ bezeichnet werden. Ein wichtiger Teil im Leben ihres Kindes zu sein und eine intensive Verbindung zu ihm aufzubauen, wird von dieser Gruppe stets als stärkste Motivation für die Inanspruchnahme von Elternzeit empfunden.⁸ Dass Sie und die vielen anderen Väter genau richtig liegen, konnte mittlerweile in verschiedenen Studien nachgewiesen werden. Je länger ein Vater Elternzeit alleine mit seinem Nachwuchs verbringt, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass er sich auch nach dem beruflichen Wiedereinstieg aktiv an der Kinderbetreuung beteiligt und Zeit mit den Kindern verbringt.⁹

Vielleicht ist vielen Männern und auch Frauen nicht bewusst, wie wichtig ein aktiver Vater für das Kind selbst ist. Oder hätten Sie gewusst, dass die Entwicklung Ihres Kindes durchaus davon abhängig ist, wie Sie sich als Vater einbringen? Wissenschaftler*innen haben in den vergangenen Jahren nachweisen können, dass eine intensive Vater-Kind-Beziehung

⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): *Väterreport – Vater sein in Deutschland heute*. Berlin. S.47.

⁹ Büning, M. (2016): *Weniger Job = mehr Vater? Teilzeitarbeit kann väterliches Engagement fördern, Elternzeit allerdings noch mehr*. In: *WZB Mitteilungen* 153/2016; Schober, Pia S./Zoch, Gundula (2015): *Kürzere Elternzeit von Müttern – gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit?*. In: *DIW Wochenbericht* Nr. 50/2015, S. 1190–1196, Berlin; Schober, Pia (2014): *Daddy Leave: Does It Change the Gender Division of Domestic Work?* In: *DIW Roundup* 46, S. 4; Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): *Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene*, Berlin.

und die aktive Beteiligung des Vaters an der Kindererziehung und -pflege positive Effekte auf die Ausbildung kognitiver Fähigkeiten wie Intellekt, Gedächtnisleistung und Problemlösungsfähigkeit haben.

Wissenschaftlich belegt sind außerdem positive Effekte auf die Sprachentwicklung der Kinder sowie auf deren schulische Leistungen.¹⁰ Und noch etwas können Kinder mit aktiven Vätern auf der Habenseite verbuchen: ihr Sozialverhalten ist besser entwickelt, so dass sie sich offener anderen gegenüber zeigen und sich in Konfliktsituationen seltener aggressiv verhalten.¹¹

Tipp:

Youtube-Kanal Väter TV

www.youtube.com/vaetertv



„Was für ein Vater möchte ich sein? Wie kann ich mich in die Familienarbeit einbringen? Wie erziehe ich mein Kind gewaltfrei?“ Auf diese und viele weitere Fragen bietet die Website mit Youtube-Kanal „Väter TV“ Informationen rund um das gelingende Vatersein in allen Facetten, zur Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie, zu Erziehungsfragen und zur besseren Gleichstellung von Frauen und Männern.

www.vaetertv.de

Um Ihrem Kind diesen wichtigen Schub für sein Leben geben zu können, müssen Sie kein „Superpapa“ oder Zauberkünstler sein. Es wäre auch falsch, Ihre Rolle als Vater mit der der Mutter zu vergleichen. Untersuchungen kommen zu dem Schluss, dass Väter ihrem Nachwuchs gerade deshalb so wichtige Impulse für seine Entwicklung geben, weil sie anders als Mütter mit dem Kind umgehen. Wohlgermerkt nicht besser, auch nicht schlechter, einfach nur anders.¹² Eine besondere Funktion erfüllen Väter, in dem sie ihre Kinder stärker zu körperbetonten Spielen anregen und sie dabei feinfühlig herausfordern. Im Schutz des Vaters wagen Töchter und Söhne ungewohnte, aufregende und Mut erfordernde Dinge. Mit seiner im gemeinsamen Spiel gezeigten Feinfühligkeit fördert der Vater wichtige Entwicklungsaspekte wie Neugier und Erkundungsfähigkeit des Kindes und zeigt damit eine gleichwertige Feinfühligkeit wie die Mutter. Dies ist langfristig für den Aufbau von Bindung von großer Bedeutung.¹³ Sie

¹⁰BMFSFJ (2018): Väterreport. S. 47.

¹¹Baisch: Das Väter-Buch. S. 31.

¹²Ebd.

müssen als Vater also keine „Heldentaten“ vollbringen, sondern sollten für Ihre Kinder da sein und liebevoll mit ihnen umgehen. So „gilt der ‚hinreichend gute‘ Vater nach der Mutter als wichtigste Bindungsperson für das Kind und gibt dem Kind ebenfalls das Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit“.¹⁴

Und das Beste kommt zum Schluss: Als Vater sind Sie von Anfang an wichtig für Ihr Kind! Die noch oft anzutreffende Einschätzung, wonach Väter mit ihren Neugeborenen „nichts anfangen“ könnten sowie die gleichermaßen überholten wie hartnäckigen Rollenzuschreibungen, die den Vater als randständigen „Dritten“ in der Zweierbeziehung von Mutter und Kind verorten, entbehren jeder Grundlage. Die Forschung der letzten Jahre hat gezeigt, dass „der Säugling von Anfang an Beziehungen zu Vater und Mutter aufnimmt, wenn beide in die Erziehung involviert sind“.¹⁵ In diesem Zusammenhang kann die Feststellung nicht oft genug wiederholt werden, dass Väter in Bezug auf Kinder nur zwei Dinge nicht können: Kinder gebären und Kinder stillen. Für alles andere sind sie genauso gut geeignet wie Mütter.

Für Ihre Partnerin

Es ist bereits deutlich geworden, dass Ihre Entscheidung, ob und wie lange Sie Elternzeit in Anspruch nehmen, viel Abstimmungsbedarf mit Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber bedeutet. Der in dieser Broschüre empfohlene Ansatz, den Zeitpunkt und die Dauer sowie Vereinbarkeitslösungen für Ihre familienbedingte Auszeit partnerschaftlich zu planen, bezieht sich selbstverständlich nicht nur auf Ihr berufliches Umfeld, sondern auch auf die Mutter Ihres Kindes. Manche Mütter wollen ihre Erwerbstätigkeit für viele Monate unterbrechen, andere nur für eine kurze Zeit. Wenn Sie mehr als nur für die zwei sogenannten Partnermonate Elterngeld und -zeit nutzen wollen, kann es sein, dass Sie sich dafür engagieren müssen – gegenüber Ihrer Arbeitgeberin/Ihrem Arbeitgeber und/oder gegenüber der Mutter Ihres Kindes.

Im besten Fall jedoch ist die Aufteilung der Elternzeit- und Elterngeldmonate zwischen Mutter und Vater ein Aushandlungsprozess auf Augen-

¹³Seiffge-Krenke, Inge (2016): *Väter, Männer und kindliche Entwicklung. Ein Lehrbuch für Psychotherapie und Beratung*. Berlin. S. 15.

¹⁴Ebd.

¹⁵Ebd. S. 14.

höhe, der die Wünsche und Bedürfnisse beider Seiten berücksichtigt. Dazu gehört die Frage, wie in einer Partnerschaft Erwerbsarbeit einerseits und Haus- und Erziehungsarbeit andererseits verteilt werden. Die deutliche Mehrheit der Eltern in Deutschland hat darauf eine klare Antwort.



Vätergedanken

Alfred Nerhagen, 38, Landschaftsarchitekt, mit jedem seiner zwei Kinder für neun Monate in Elternzeit

"Frauen bekommen in der Regel keine Anerkennung dafür, dass sie zu Hause bleiben und sich um die Kinder kümmern, während wir Väter oft in den Himmel gelobt werden, wenn wir uns mit Hausarbeiten beschäftigen. Das ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass die Aufgabenverteilung in der Vergangenheit sehr verzerrt war."

Quelle: Bävman, Johan: *Swedish Dads*

22

Für 60 Prozent von ihnen wäre es ideal, wenn sich beide Partner gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen können. Allerdings gelingt es nur 16 Prozent der Paare entsprechend dieser Vorstellungen zu leben.¹⁶

In Wirtschaft und Gesellschaft wird Frauen noch oft die Hauptverantwortung bei Kinderbetreuung und -erziehung zugewiesen. Manche Frauen sehen es auch selbst so. In Folge dessen haben Mütter sehr häufig längere Unterbrechungszeiten in der Erwerbstätigkeit, vergleichsweise große Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit, deutlich geringere Karrierechancen, niedrigere Einkommen, sind häufiger in Teilzeitbeschäftigung und erlangen aufgrund dessen vielfach keine wirtschaftliche Eigenständigkeit. Auch wenn es auf den ersten Blick vielleicht nicht so aussehen mag, aber diese einseitige Rollenverteilung hat auch für Väter nachteilige Auswirkungen. Unter anderem führen die deutlich geringeren Möglichkeiten der Partnerin zum Haushaltseinkommen beizutragen dazu, dass Männer in die Rolle des Familienernährers gedrängt werden. Die Möglichkeiten ein aktiver Vater zu sein, werden somit massiv eingeschränkt. Zeitverwendungsstudien zeigen, dass Männer nach der Geburt eines Kindes durchschnittlich mehr Stunden pro Woche in ihrem Job arbeiten als zuvor. Dies widerspricht eindeutig ihren Vorstellungen

¹⁶BMFSFJ 2015, Dossier: Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik, S. 6, 12.

von ihrer Rolle als Vater und ihren Wünschen nach einer innigen Beziehung zu ihrem Kind.

Dass Sie durch Ihre Elternzeitnahme die Grundlage für eine stabile Vater-Kind-Beziehung legen können, haben Sie bereits erfahren. Als aktiver Vater haben Sie mit Ihrer Elternzeit aber gleichzeitig auch den Schlüssel in der Hand, Ihre Beziehung deutlich ausgeglichener zu gestalten und die beruflichen Perspektiven Ihrer Partnerin zu verbessern. Je länger Väter Elternzeit in Anspruch nehmen, umso besser gelingt Müttern der berufliche Wiedereinstieg.¹⁷ Da eine längere Elternzeitnahme eine intensivere Vater-Kind-Beziehung begünstigt, engagieren sich Väter auch später stärker für die Familie (z.B. Pflege des kranken Kindes).¹⁸ Dies entlastet Mütter im Job, verbessert deren berufliche Chancen und sorgt so für eine Beziehung, in der beide Partner Erwerbs- und Sorgearbeit fair verteilen.

¹⁷ Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht. Berlin.

¹⁸ Ein Vergleich des Krankengeldbezuges in Deutschland jeweils neun Jahre vor und nach Einführung des Elterngeldes 2007 zeigte folgende Steigerung: Zwischen 1998 und 2006 nahmen die Fälle von Krankentagen mit Kindern, die durch Väter in Anspruch genommen wurden, um zwei Prozentpunkte zu (1998: 13,8%, 2006: 15,9%). Zwischen 2007 und 2015 stieg die Beteiligung von Vätern an der Krankenbetreuung von Kindern im Zeitverlauf um mehr als sieben Prozentpunkte von 16,8% auf 24,1%. Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage Gesundheitsberichterstattung des Bundes(2017)Krankenstand GKV Mitglieder, RKI und DESTATIS, Berlin.

Literaturverzeichnis

Baisch, Volker; Neumann, Bernd (2008): *Das Väter-Buch. Vaterschaft und Beruf unter einen Hut bringen. Eine innige Vater-Kind-Beziehung aufbauen. Liebe und Leidenschaft in der Beziehung erhalten*, München.

Bävman, Johan (2017): *Swedish Dads*, Riga.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): *Beruf und Familie zum Thema machen – Leitfaden für eine praxisorientierte interne Kommunikation zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): *So sag ich es meinem Vorgesetzten – Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren*, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): *Gestalten Sie Ihre Unternehmenskultur familienfreundlich. – Ein Leitfaden für die betriebliche Umsetzung*, Berlin.

24

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): *Mit Familienfreundlichkeit Personal gewinnen – Leitfaden für Personalmarketing mit dem Erfolgsfaktor Familie*, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): *Väter und Vereinbarkeit – Leitfaden für eine väterorientierte Personalpolitik*, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit*, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): *Familienfreundliche Unternehmenskultur – Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): *Väterreport - Vater sein in Deutschland heute*, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit*, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015) Dossier: Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik, Berlin.

DGB Bundesvorstand, Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten.“ (2015): Väter in Elternzeit – Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte, Berlin.

Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft (2017): Arbeitszeit gestalten Potenziale flexibler und selbstbestimmter Arbeitszeitmodelle in KMU- Literaturstudie, Berlin.

Metropolregion Rhein-Neckar GmbH, Vitaler Arbeitsmarkt (2015): Führung in Balance – Leitfaden für eine lebensphasenorientierte Führung, Mannheim.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht, Berlin.

Seiffge-Krenke, Inge (2016): Väter, Männer und kindliche Entwicklung. Ein Lehrbuch für Psychotherapie und Beratung, Berlin.

Statistisches Bundesamt (2020): Öffentliche Sozialleistungen Statistik zum Elterngeld, Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder, Wiesbaden.

Väter Pal gGmbH (2019): Väter Werte, die tragen: Fachkonferenz „Ihr Erfolg hat viele Väter“, Bielefeld.

ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH, Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit (2015): Praxishilfe: Mutterschutz und Elternzeit – Beruf und Familie aktiv gestalten, Potsdam.

ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH, Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit Praxishilfe (2015): Mutterschutz und Elternzeit – im Unternehmen leicht umgesetzt, Potsdam.

Impressum

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V

Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock

Träger: Landesfrauenrat M-V e.V.

www.landeszentrum-mv.de

Stand: Dezember 2020

Die Broschüre ist Teil der Kommunikationsoffensive
„Apropos Partnerschaft - Macht's gemeinsam!“

Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V ist ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. und wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Soziales,
Integration und Gleichstellung



Europäische Fonds EFRE, ESF und ELER
in Mecklenburg-Vorpommern 2014-2020



LANDESFRAUENRAT
MECKLENBURG-VORPOMMERN

Gestaltung: H Sählbrandt



Vielleicht ist es für Sie noch Zukunftsmusik, oder Ihre Planungen sind schon sehr konkret. Eventuell sind Sie ja bereits mittendrin: Elternzeit mit Ihrem Kind oder Wiedereinstieg als Vater ins Arbeitsleben.

Damit Sie in der Phase vor, während und nach Ihrer Elternzeit Antworten auf mögliche Herausforderungen finden können, haben wir in der vorliegenden Broschüre Informationen rund um die Themen „Elternzeit und Elterngeld“ sowie der „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ zusammengefasst.