DGB

# Väter in Elternzeit

## Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte

ver.di

gender mainstreaming

**Herausgeber:**
DGB Bundesvorstand
Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!"
Keithstraße 1-3
10787 Berlin

ver.di Bundesverwaltung
Bereich Genderpolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

**Text:** SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Alexander Hundt

**Lektorat:** Alexander Hundt

**Redaktion:**
Dr. Frank Meissner
Ute Brutzki
Hanna Wolf

**Fotos:** Kristoffer Schwetje Photography

**Layout:** ATELIER 124 | Maria Kempter

**Druck:** PrintNetwork pn GmbH

Stand: März 2015

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte über das DGB-Online-Bestellsystem: www.dgb-bestellservice.de

Schriftliche Bestellungen NUR für Besteller/innen ohne Zugang zum Internet:
PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33 – 34, 10243 Berlin

Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!" wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

# Inhalt

Vorwort 2

1. Einleitung 3

2. Elternzeit für Väter: Vielfältige Nutzungsvarianten 6

3. Einflussfaktoren auf die Elterngeldnutzung durch Väter 14

4. Die Rolle der Vorgesetzten 18

5. Praxistipps: Elterngeldmonate erfolgreich gestalten 23

6. Elterngeldmonate als gemeinsame Paarentscheidung 26

7. Elterngeldmonate genommen – und dann? 32

8. Handlungsempfehlungen für die betriebliche Umsetzung 35

9. Rechtliche Grundlagen 39

10. Literatur zum Weiterlesen 42

# Vorwort

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in Betrieben und Verwaltungen längst kein Exotenthema mehr. Hier hat sich in den letzten Jahren viel getan. Dies gilt allerdings noch nicht für die Vereinbarkeit von Männern. Kinderbetreuung, Pflege und Work-Life-Balance werden in Betrieben und Verwaltungen meist als „Frauenthemen" diskutiert. Damit verharrt die betriebliche Sicht auf Männer weitgehend in traditionellen Mustern.
Denn Betriebe/Verwaltungen profitieren in erster Linie von der klassischen Aufgaben- und Zeitverteilung der Geschlechter – der Mann arbeitet in Vollzeit, die Frau in Teilzeit oder steigt aufgrund von Kindererziehung mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben aus. Lange Arbeitszeiten und rigide Anwesenheitskulturen sind nur möglich, wenn Familien- und Fürsorgearbeit ausgeklammert bleiben und Betriebe und Verwaltungen weitgehend über die Arbeitszeiten von Männern verfügen können. Im Gegenzug machen Männer Karriere, verdienen gutes Geld und besetzen die oberen Hierarchien in den Unternehmen. Dieses gesellschaftliche Arrangement gerät zu Recht ins Wanken. Es sind nicht nur die Frauen, die Ansprüche auf Führungspositionen und gleiche Teilhabe in der Erwerbsarbeit anmelden sondern auch die Männer selbst, die das alte „Männlichkeitsmodell" infrage stellen. Die Zeiten, in denen der Familienvater das Geld nach Hause brachte und die Mutter für Haushalt und Kinder zuständig war, brachten Männern erhebliche emotionale und gesundheitliche Nachteile. Mit der zunehmenden Kritik an dieser einseitigen Beschränkung auf Erwerbsarbeit wächst auch die Bereitschaft der Männer über neue Konzepte eines guten Lebens nachzudenken. Mann lebt nicht nur für die Arbeit. Stattdessen gewinnen körperliches, geistiges und emotionales Wohlbefinden in einem umfassenden Sinn, Selbstsorge und vor allem die Verantwortung für Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben an Bedeutung. Es sind vor allem die Väter in Betrieben und Verwaltungen, die deutlich machen, dass Männer neue, vielfältige Bedürfnisse und Lebensentwürfe haben. Die Elternzeit von Vätern hat das alte Männerbild in den Betrieben/Verwaltungen verändert. Es hat Männern insgesamt neue Türen im Arbeitsleben geöffnet und zu einem familienbewussteren Betriebsklima beigetragen. Eine familienorientierte Personalpolitik rechnet sich auch für den Arbeitgeber. Denn ein gutes Personalmanagement, das Frauen und Männer in ihrer Vielfalt, Verschiedenartigkeit und Ganzheit in den Blick nimmt, vergrößert die Arbeitszufriedenheit, Motivation und Produktivität der Beschäftigten.
Mit dieser Broschüre möchten wir Betriebs- und Personalräte dabei unterstützen, die Interessenvertretung von Männern und besonders von Vätern in Betrieben und Verwaltungen zu fördern. Eine familien- und vätersensible Gestaltung der Arbeitsorganisation bietet die Chance, Arbeitszeiten stärker an den Bedürfnissen der Beschäftigten zu orientieren. Mehr Autonomie und eine größere Zeitsouveränität der Beschäftigten sind Voraussetzung für eine lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung, die auf eine individuelle Flexibilität über den gesamten Erwerbsverlauf abzielt. Denn wir benötigen dringend Arbeitsbedingungen, die es Frauen und Männer ermöglichen Kinderbetreuung, Pflege und Familienarbeit mit dem Beruf zu vereinbaren und alternative Lebensentwürfe und „Karrieren" zu leben. Eine vätersensible Betriebskultur hilft nicht zuletzt auch Frauen, indem sie den Weg zu einer gerechteren und partnerschaftlichen Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern unterstützt wird.

**Ute Brutzki**
Bereichsleitung Genderpolitik
ver.di Bundesverwaltung

**Dr. Frank Meissner**
Projektleiter „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!"

# 1. Einleitung

Der Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit sowohl im Beruf als auch in der Familie ist ein wesentliches Ziel von Frauen und Männern in den Diskussionen um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Kern geht es um eine familienbewusste Gestaltung der Arbeitswelt und eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit. Diese Aspekte werden auch als politische Ziele der seit 2007 geltenden Elterngeldregelung genannt. Sie soll erwerbstätigen Eltern bei der Geburt eines Kindes eine finanziell unterstützte Auszeit vom Beruf ermöglichen – mit dem Elterngeld als einkommensabhängige Transferleistung. Väter nutzen die bestehenden Regelungen in vielfältiger Weise für ihr Arbeits- und Familienleben. Es gibt ein breites Spektrum an Nutzungsvarianten und Aufteilungen der maximal möglichen 14 Elterngeldmonate auf beide Elternteile. Die Nutzungsvarianten sind für Väter mit längerer Elterngeldnutzung noch vielfältiger als für Väter mit nur ein bis zwei Elterngeldmonate. Väter mit längerer Elterngeldnutzung kombinieren die Elterngeldmonate beispielsweise häufiger mit Teilzeitarbeit. Für viele von ihnen wird die Neuregelung im Rahmen von ElterngeldPlus ein willkommenes Angebot sein, um ihre Vorstellungen einer gleichstellungsorientierten Partnerschaft über die bisherige Elternzeit hinaus umzusetzen. Damit dies gelingt, brauchen diese Väter die Unterstützung ihrer Betriebs- und Personalräte.

## Rahmenbedingungen

Ob und in welcher Form Väter die bezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen, entscheiden sie zunächst gemeinsam mit ihrer Partnerin. Darüber hinaus begünstigen positive betriebliche Rahmenbedingungen die Nutzung der Elterngeldmonate durch Väter. Insofern stehen immer mehr betriebliche Interessenvertretungen vor der Herausforderung diese zu gestalten. Entscheidend für die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch Väter sind die Arbeitsplatzsicherheit des Vaters und eine familienbewusste Unternehmenskultur. Dies hängt wesentlich auch vom Engagement des Arbeitgebers und der Interessenvertretung bei der Förderung von familienbewussten Maßnahmen ab. Weitere Faktoren sind Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz sowie die beruflichen Bedingungen der Partnerin, insbesondere ihre Arbeits- und Einkommenssituation. Für die konkrete Gestaltung der Nutzung von Elterngeldmonaten im Betrieb bedeutet das, dass Betriebs- und Personalräte neben der Lebens- und Arbeitssituation des Vaters zukünftig verstärkt die der Partnerin in den Blick nehmen müssen.

## Elterngeldmonate genommen – und dann?

Aus der Sicht der Eltern sind die wichtigsten Effekte der väterlichen Elterngeldmonate die Stärkung der Vater-Kind-Beziehung und ein Bedeutungszuwachs des Vaters als gleichwertige Betreuungsperson für das Kind. Dies ist Voraussetzung für eine auf Dauer ausgerichtete egalitäre Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern. Die Zahl der von den Vätern genutzten Elterngeldmonate hat dabei Einfluss darauf, wie intensiv sich die Väter auf die Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben einlassen und wie intensiv und befriedigend sie die Vater-Kind-Beziehung erleben. Darüber hinaus verbessert die Elternzeit der Väter auch die Qualität der Paarbeziehung. Je länger der Vater in Elternzeit ist, umso intensiver stärkt dies die Vater-Kind-Beziehung und umso deutlicher kann er seine Partnerin bei den Aufgaben der Kinderbetreuung unterstützen und entlasten.
Nach dem Ende der Elterngeldmonate sind Väter in den Betrieben und Verwaltungen damit konfrontiert, einen problemlosen Wiedereinstieg zu finden inklusive der Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz und die Auswirkungen der Elternzeit auf ihren weiteren beruflichen Karriereverlauf zu thematisieren. Die Nutzung von Elterngeldmonaten darf heute für Väter kein Karrierehindernis sein. Die Unternehmen sind gefordert, Vätern dabei zu helfen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Hier können Betriebs- und Personalräte Väter durch Beratung und familienbewusste Arbeitszeitmodelle unterstützen. In Kooperation mit den Personalabteilungen und Gleichstellungsbeauftragten sind Betriebs- und Personalräte gefordert, Initiativen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln und durchzusetzen. Flexible Arbeitszeiten, passgenaue Teilzeitmodelle und verlässliche Vertretungsregelungen sind dabei nur einige wichtige Bausteine für eine familiensensible Unternehmenskultur.

Die zitierten Beispiele in der vorliegenden Broschüre basieren auf den im Dezember 2014 veröffentlichten Ergebnissen des Forschungsprojekts „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter". Dieses Forschungsprojekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und von dem Berliner Forschungs- und Beratungsinstitut „SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer" durchgeführt.
Für die Studie wurden Interviews mit Elterngeldvätern und ihren Partnerinnen geführt. In einer bundesweiten Online-Umfrage wurden zusätzlich Väter, die Elterngeldmonate genommen hatten, um ihre Einschätzungen und Erfahrungen gebeten.
Die Aussagen und Kommentare von Vätern in dieser Broschüre sind Originalzitate aus den Interviews, die für das Forschungsprojekt geführt wurden. Die Erfahrungen dieser Väter liefern Anregungen und Argumentationshilfen.

## Was diese Broschüre bringt

Immer mehr erwerbstätige Väter entscheiden sich für Elterngeldmonate. Nach der Geburt eines Kindes möchten sie sich verstärkt um das Kind kümmern und ihre Partnerinnen bei der Rückkehr in den Beruf unterstützen. Einige Väter nutzen die Elternzeit als bezahlte Auszeit von ihrer beruflichen Tätigkeit, andere reduzieren für einige Monate ihre Arbeitszeit und arbeiten Teilzeit. Diese Broschüre hilft Betriebs- und Personalräten dabei, Väter sowie ihre Partnerinnen bei der Nutzung von Elternzeit zu beraten und zu unterstützen. Sie gibt Antworten auf Fragen in folgenden Themenbereichen:

- Wenn Väter Elterngeldmonate nehmen – welche **Nutzungsvarianten** gibt es? Wann und für wie lange wird die Elternzeit in Anspruch genommen? Informationen hierzu ab **Seite 6**

- Welchen Einfluss haben die **betrieblichen Bedingungen** auf die Entscheidung der Väter, Elterngeldmonate zu nutzen? Welche Faktoren fördern oder behindern die Nutzung von Elternzeit durch Väter? Einflussfaktoren im Überblick ab **Seite 14**

- **Vorgesetzte** haben wesentlichen Einfluss darauf, wie sich Wünsche von Vätern nach Familienzeiten in Betrieben und Verwaltungen umsetzen lassen. Welche Vorbehalte haben Vorgesetzte, wenn Väter in Elternzeit gehen möchten? Welche Argumente helfen Vätern, Betriebs- und Personalräten? Tipps aus der Praxis ab **Seite 18**

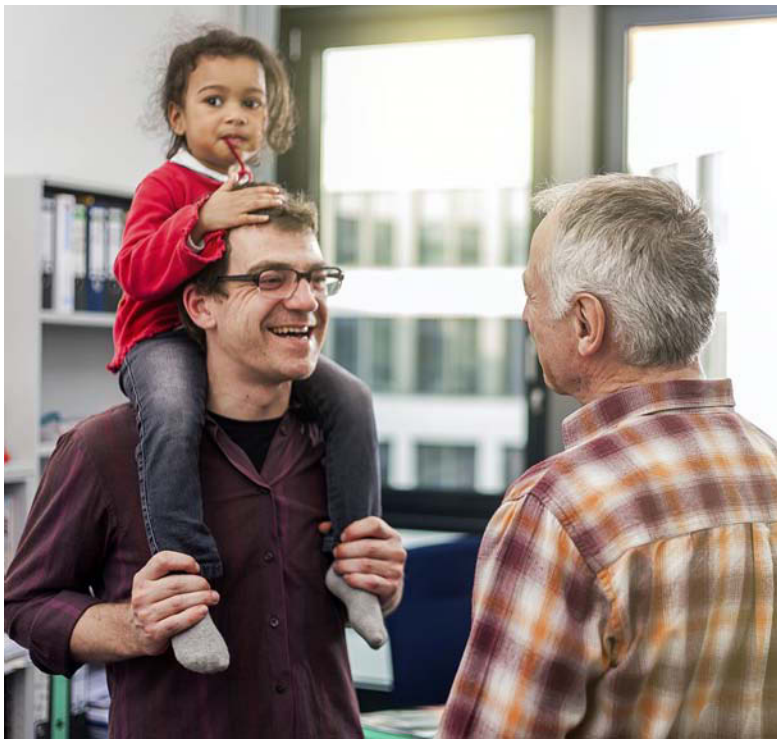
- Wie können Väter ihre **Elterngeldmonate erfolgreich gestalten**? Welche betrieblichen Angebote unterstützen die Vereinbarkeit von aktiver Vaterschaft und Beruf? Die wichtigsten Einflussfaktoren sowie Angebote und wertvolle Tipps aus der Praxis ab **Seite 23**

- Ob Väter Elternzeit nutzen, entscheiden Sie zusammen mit ihrer **Partnerin**. Wie wirken sich die Lebensumstände des Paares und die berufliche Situation der Partnerin auf die Elterngeldnutzung des Vaters aus? Wie die Partnerin bei der Elternzeitplanung einbezogen werden kann ab **Seite 26**

- **Elterngeldmonate genommen – und dann?** Wie gelingt eine gute Rückkehr nach der Auszeit? Wie können mögliche Hindernisse beseitigt werden? Antworten auf diese Fragen ab **Seite 32**

- **Handlungsempfehlungen:** Wie können Betriebs- und Personalräte Väter im Betrieb/Verwaltung unterstützen? Tipps und Tricks ab **Seite 35**

- **Rechtliche Grundlagen** zu Elternzeit und Elterngeld finden sie ab **Seite 39**



# 2. Elternzeit für Väter: Vielfältige Nutzungsvarianten

Die aktuelle Elterngeldregelung (Stand 2014) bietet Eltern mit dem Elterngeld als „Entgeltersatzleistung“ die Möglichkeit einer subventionierten Auszeit vom Beruf nach der Geburt eines Kindes. Die Eltern können ihre Elterngeldmonate gleichzeitig oder versetzt nehmen. Die Elterngeldmonate können eine komplett arbeitsfreie Zeit sein, aber auch eine Teilzeitbeschäftigung ist möglich. Die Vielfältigkeit in den Nutzungsmustern, die der gesetzliche Rahmen Eltern bietet, ist enorm. Sie geht weit über die Variante zwölf Monate für die Mutter und zwei Monate für den Vater hinaus. Folgende Nutzungsvarianten von Vätern können unterschieden werden:

- Zwei Elterngeldmonate gemeinsam mit der Partnerin
- Zwei Elterngeldmonate versetzt zur Partnerin
- Mehr als zwei Elterngeldmonate gemeinsam mit der Partnerin
- Paritätische Aufteilung der Elterngeldmonate und versetzte Nutzung
- Längere Elterngeldnutzung als die Partnerin
- Kombination Elterngeldmonate und Teilzeitarbeit
- ab 1. Juli 2015: Nutzung von Elterngeld-Plus und Partnerschaftsbonus

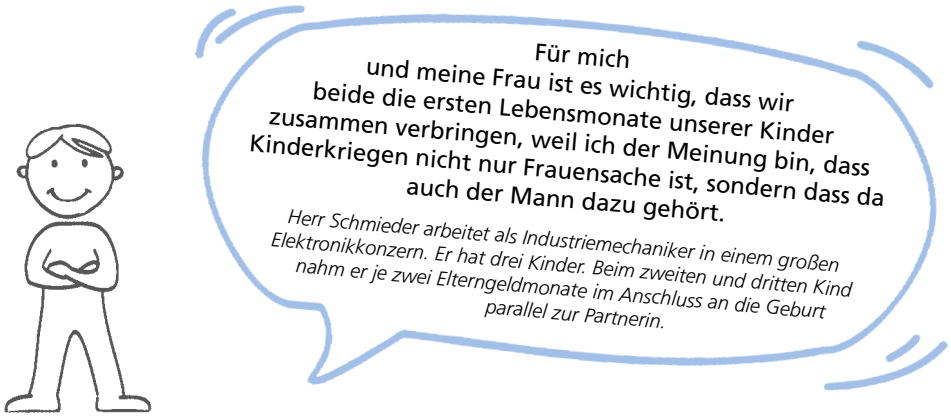
## Die Zwei-Monats-Variante

Viele Väter orientieren sich bei ihrer Nutzung stark an den beiden im Gesetz verankerten sogenannten Partnermonaten: Etwa drei Viertel der Elterngeldväter nutzen ein oder zwei Elterngeldmonate (DESTATIS 2014: Elterngeldstatistik für 2012 geborene Kinder). In der Praxis zeigen sich zwei gängige Muster: Einerseits gibt es Väter, die die beiden sogenannten Partnermonate direkt im Anschluss an die Geburt des Kindes in Anspruch nehmen. Sie verbringen ihre Elterngeldmonate gemeinsam mit der Partnerin zu Hause und unterstützen damit ihre Partnerinnen in der Anfangsphase mit dem Neugeborenen. Damit sind die Partnerinnen die Hauptverantwortlichen für die Kinderbetreuung, während die Väter die Rolle des Familienernährers übernehmen.

Das Beispiel von Herrn Schmieder zeigt eine typische Aufteilung:

| Lebensmonat des Kindes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | … |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Herr Schmieder | Elterngeld | | Vollzeitarbeit | | | | | | | | | | | | | | |
| seine Partnerin | Elterngeld als Auszeit | | | | | | | | | | | | Teilzeitarbeit | | | | |

Die Partnerin nimmt zwölf Elterngeldmonate, der Vater zwei. Er arbeitet im Anschluss wieder Vollzeit, sie Teilzeit mit 30 Std./Woche.

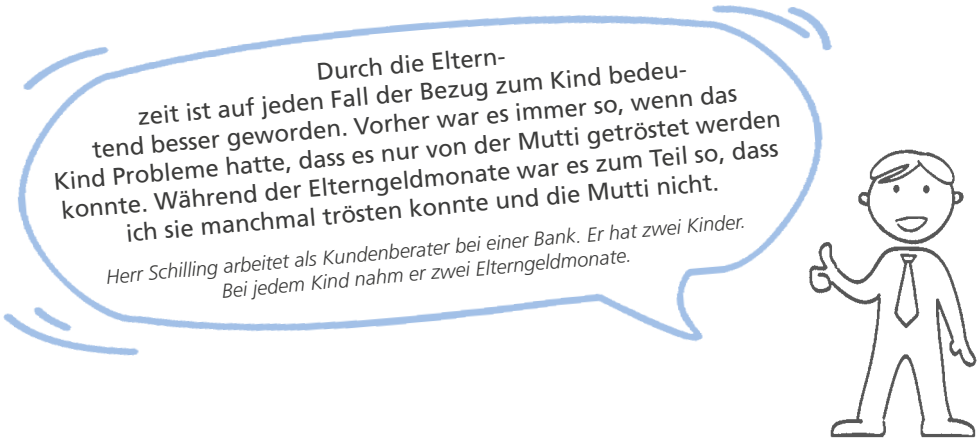


Wenn ältere Geschwister in der Familie sind, übernehmen diese Väter im Anschluss an die Geburt des zweiten Kindes oftmals die Verantwortung für deren Betreuung. Die ersten Monate werden damit als gemeinsamer Start in den neuen Familienalltag gestaltet. Nach dem Ende der beiden Elterngeldmonate kehren die Väter meist in Vollzeit in den Beruf zurück. Die Partnerinnen übernehmen für weitere zehn Elterngeldmonate die Kinderbetreuung zu Hause und steigen dann – meist in Teilzeit – wieder in den Beruf ein. Auch ein Aufsplittern der beiden sogenannten Partnermonate ist möglich.

Dabei wird der erste Elterngeldmonat überwiegend direkt im Anschluss an die Geburt des Kindes in Anspruch genommen, der andere Monat parallel mit der Partnerin zum Ende ihrer Elternzeit-Phase.
Unter den Vätern, die zwei Monate Elternzeit nehmen, gibt es auch diejenigen, die im Anschluss an die zwölfmonatige Elterngeldphase ihrer Partnerinnen für zwei Monate die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen. Sie unterstützen damit den beruflichen Wiedereinstieg der Partnerinnen.

| Lebensmonat des Kindes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | … |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Herr Schilling | Vollzeitarbeit | | | | | | | | | | | | Elterngeld | | Vollzeit | | |
| seine Partnerin | Elterngeld als Auszeit | | | | | | | | | | | | Vollzeitarbeit | | | | |

Im Beispiel von Familie Schilling nimmt die Partnerin zwölf Elterngeldmonate, der Vater übernimmt im Anschluss daran zwei Elterngeldmonate und die Hauptverantwortung für die Kinder. Häufig fällt die Kita-Eingewöhnung dann in den Zuständigkeitsbereich des Vaters. Nach ihren jeweiligen Elterngeldmonaten arbeiten beide Elternteile meist wieder Vollzeit.



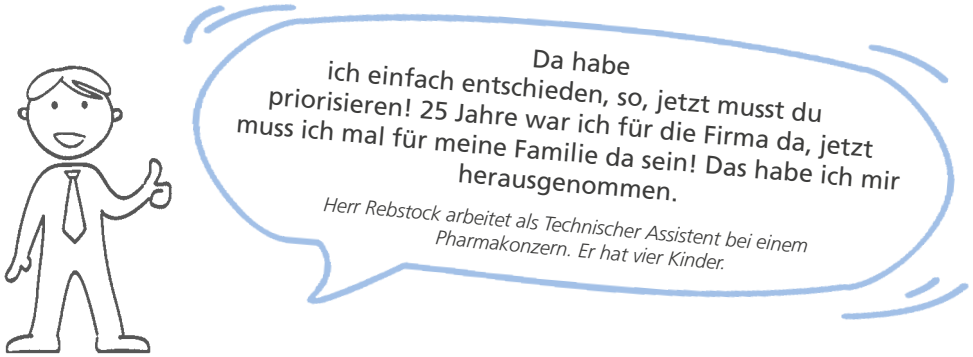

## Mehr als „zwei Vätermonate“

Die aktuelle Elterngeldregelung spricht unterschiedlichste Väter an und motiviert sie, sich in Kinderbetreuung und Haushalt zu engagieren. Einigen Vätern genügen die zwei, in den Medien irritierenderweise oft als „Vätermonate“ bezeichneten Elterngeldmonate, nicht und sie entscheiden sich für eine Inanspruchnahme von mehr als zwei Monaten. Die Partnerinnen dieser Väter sind teilweise nicht erwerbstätig oder kombinieren längere Elternzeitphasen mit einer Teilzeitbeschäftigung in geringem Umfang. Auch bei dieser Variante bleiben die Partnerinnen die Hauptverantwortlichen für die Kinderbetreuung.

Wenn Väter länger als zwei Monate nicht oder nur in Teilzeit arbeiten möchten, gibt es – wie bei zwei Elterngeldmonaten – viele Möglichkeiten für die Nutzung von Elterngeldmonaten. So kann ein Vater z. B. auch mehr als zwei Elterngeldmonate parallel zu seiner Partnerin nehmen.

Beispiel: Nach der Geburt von Zwillingen, von denen eines erkrankt war, wollte das Ehepaar Rebstock mehrere Monate lang gemeinsam zu Hause für die Zwillinge sorgen. Daher war es für Herrn Rebstock sinnvoll, zeitgleich mit seiner Partnerin eine längere Auszeit zu wählen.

| Lebensmonat des Kindes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | … |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Herr Rebstock | Elterngeld als Auszeit | | | | | | Vollzeitarbeit | | | | | | | | | | |
| seine Partnerin | Elterngeld als Auszeit | | | | | | | | nicht erwerbstätig | | | | | | | | |




Eine versetzte Nutzung der Elterngeldmonate ist ebenso möglich und kann für die Familie attraktiv sein. Obwohl sich beide Eltern zu Hause abwechseln, ergeben sich im Beispiel der Familie Spätlese zwei Monate, in denen sie gemeinsam Zeit miteinander verbringen kann: Direkt nach der Geburt und anlässlich eines gemeinsamen Familienurlaubs im siebten Lebensmonat des Kindes.

| Lebensmonat des Kindes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | … |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Herr Spätlese | | Vollzeitarbeit | | | | | Elterngeld als Auszeit | | | | | | Vollzeitarbeit | | | | |
| seine Partnerin | Elterngeld als Auszeit | | | | | | | Vollzeitarbeit | | | | | | | | | |

Herr Spätlese und seine Partnerin nehmen mit je sieben Monaten gleich viele Elterngeldmonate in Anspruch und nutzen diese weitgehend versetzt zueinander, während der/die jeweils andere Vollzeit arbeitet. Im ersten Monat nach der Geburt arbeiten Mutter und Vater nicht. Die nächsten fünf Monate verbringt die Partnerin zu Hause. Es folgt ein „Übergabemonat“, in dem Vater und Mutter mit dem Kind zu Hause sind. Der Vater übernimmt für die zweite Hälfte der Elterngeldmonate die Verantwortung in Kinderbetreuung und Haushalt, während die Partnerin in den Beruf zurückkehrt.

Das erste halbe Jahr, da liegen die Kinder da, fangen an langsam ein bisschen die Umwelt zu begreifen und ab einem halben Jahr wird es langsam interessant. Dann nehmen die auch wahr, sie fangen an, die ersten Worte zu reden - das ist was, was mir niemand nehmen wird.

*Herr Spätlese arbeitet als Softwareexperte bei einem Pharmakonzern. Er hat vier Kinder.*

Der Wechsel zwischen den Elterngeldmonaten kann innerhalb eines Paares auch kürzer ausfallen, wie im Fall des Paares Ludwig. Beide gehen jeweils zweimal kurzzeitig in Elternzeit, arbeiten dazwischen aber immer wieder in Teilzeit. Auch in diesem Nutzungsmuster wechseln sich beide Elternteile fast hälftig mit der Kinderbetreuung ab, bleiben aber jeweils maximal vier Monate dem Arbeitsplatz fern.

| Lebensmonat des Kindes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | … |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Herr Ludwig | Teilzeitarbeit 29 Std. | | | | Elterngeld als Auszeit | | | | Teilzeitarbeit 29 Std. | | | | Elterngeld als Auszeit | | Teilzeitarbeit 29 Std. | | |
| seine Partnerin | Elterngeld als Auszeit | | | | Teilzeitarbeit 10 Std. | | | | Elterngeld als Auszeit | | | | Teilzeitarbeit 10 Std. | | | | |

## Wenn er länger Elterngeld nimmt als sie

Möglich ist auch ein – zeitweiliger – Rollentausch: Im folgenden Beispiel nimmt Herr Kelter deutlich mehr Elterngeldmonate als seine Partnerin. Er ist während dieser Zeit hauptverantwortlich für Haushalt und Kinderbetreuung und unterstützt mit seiner langen Elterngeldnutzung gezielt die Karriere der Partnerin. Hier ist die Partnerin – zeitweise oder dauerhaft – die Familienernährerin.

| Lebensmonat des Kindes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | … |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Herr Kelter | Urlaub | | Elterngeld als Auszeit | | | | | | | | | | Teilzeitarbeit 30 Std. | | | | |
| seine Partnerin | Elterngeld | | Vollzeitarbeit | | | | | | | | Elterngeld | | Vollzeitarbeit | | | | |

Sie hätte ihre Karriere an den Nagel hängen können für gewisse Zeit, hätte auch wieder eine lange Zeit gebraucht, um reinzukommen. Sie ist in leitender Funktion. Sie hätte 50 Prozent maximal arbeiten können.

*Herr Kelter, Referent in einem Pharmaunternehmen, ein Kind.*

## Kombination von Elterngeldmonaten und gleichzeitiger Teilzeittätigkeit

Die gesetzliche Regelung ermöglicht auch eine Kombination von Elterngeldmonaten und gleichzeitiger Teilzeittätigkeit. Die Höhe des Elterngeldes gleicht dabei den Einkommensunterschied zwischen dem Teilzeit- und Vollzeitgehalt aus. Herr Fahrer beispielsweise nimmt zuerst vier Elterngeldmonate als Auszeit und kombiniert diese anschließend mit drei weiteren Elterngeldmonaten in Teilzeit, in denen er verkürzt 30 Stunden pro Woche arbeitet. Mit dieser Variante unterstützt er den schnellen beruflichen Wiedereinstieg seiner Partnerin zur Abteilungsleiterin, die wie er als IT-Spezialistin tätig ist. In diesen drei Monaten bezieht er neben seinem Teilzeitgehalt auch noch partielles Elterngeld für die um zehn Stunden reduzierte Wochenarbeitszeit. Da seine Partnerin aktuell mehr verdient als er, sichert Herr Fahrer die notwendige Flexibilität in der Kinderbetreuung und nutzt dafür sein Gleitzeitkonto sowie die Telearbeit-Möglichkeit, die sein Arbeitgeber ihm bietet.

| Lebensmonat des Kindes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Herr Fahrer | Vollzeitarbeit | | | | | | | Elterngeld als Auszeit | | | | Elterngeld & Teilzeitarbeit 30 Std. | | | Teilzeitarbeit 30 Std. | | | |
| seine Partnerin | Elterngeld als Auszeit | | | | | | | Teilzeitarbeit 30 Std. | | | | | | | | | | |

Lag auch daran, dass sich für die Kinderbetreuung ziemlich schnell eine Tagesmutter ergeben hat. Und bevor ich dann herumsitze, kann ich auch Teilzeit arbeiten. Das wurde dann auch sehr schön über die Firma unterstützt und mitgeholfen, dass wir was finden. Da war zufällig gerade was frei und dann hat sich das ergeben.

*Herr Fahrer, Software-Entwickler für einen IT-Dienstleister, ein Kind*

## Belohnte Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezugs: Elterngeld-Plus mit Partnerschaftsbonus

Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 wird die bestehende Regelung zum Elterngeld um die zusätzliche Möglichkeit von Elterngeld-Plus und dem Partnerschaftsbonus erweitert. Mit dem Elterngeld-Plus, einer Kombination von Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit, kann eine gleichzeitige Teilzeittätigkeit beider Eltern attraktiver gestaltet werden. Eltern können sich nun zwischen dem Bezug von Elterngeld oder von Elterngeld-Plus entscheiden. Der Bezug des bisherigen Elterngeldes ist weiterhin möglich. Durch das Elterngeld-Plus erhalten Eltern für jeden Monat, in dem sie Elterngeldbezug und eine Teilzeitarbeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden kombinieren, einen zusätzlichen Elterngeld-Plus-Monat. Damit können Paare die Elternzeit flexibler und länger gestalten.

Wenn beide Elternteile während der bezahlten Elternzeit parallel in Teilzeit arbeiten, können Vater und Mutter jeweils noch einen Partnerschaftsbonus nutzen. Dafür müssen sie für mindestens vier Monate parallel in Teilzeit arbeiten – zwischen 25 und 30 Wochenstunden. Dann erhalten beide je vier zusätzliche Elterngeld-Plus-Monate. Das neue Elterngeld-Plus unterstützt so partnerschaftliche Modelle der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorge-Arbeit in der Familie und die Arbeitszeitwünsche von Eltern: Viele Väter möchten gerne (phasenweise) weniger Stunden arbeiten – und Mütter mehr. Mit der neuen Regelung können bisherige Nachteile (z. B. mangelnde Flexibilität und finanzielle Benachtligungen) bei der Kombination von Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit beseitigt und ein zusätzlicher Anreiz dafür geschaffen werden, dass beide Elternteile während des Elterngeldbezugs gleichzeitig in existenzsicherndem Umfang in Teilzeit erwerbstätig sind. Beim neuen Elterngeld-Plus gibt es keinen „doppelten Anspruchsverbrauch“ mehr, wenn beide Eltern gleichzeitig Elterngeldmonate in Teilzeit nehmen. Beide Eltern können maximal sieben Monate lang parallel zueinander Elterngeld in Teilzeit beziehen. Im 9. Kapitel dieser Broschüre sind Details der neuen Elterngeld-Plus-Regelung zu finden.

Würde das Kind des Ehepaars Fahrer aus dem vorigen Beispiel erst im Juli 2015 oder später geboren, könnten Herr Fahrer und seine Partnerin die Elterngeld-Plus-Regelung nutzen. Hierbei hätte Herr Fahrer – bei genau identischem Nutzungsverhalten des Paares – die Möglichkeit, Elterngeld-Plus-Monate in Anspruch zu nehmen. An Stelle seiner drei Elterngeldmonate in Teilzeit (12. bis 14. Lebensmonat des Kindes) könnte er dann sechs Elterngeld-Plus-Monate erhalten, in denen er zusätzlich bereits wieder 30 Stunden pro Woche arbeitet (12. bis 17. Lebensmonat des Kindes).

| Lebensmonat des Kindes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Mit Elterngeld-Plus (ab Juli 2015)** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Herr Fahrer | Vollzeitarbeit | | | | | | | Elterngeld als Auszeit | | | | Elterngeld-Plus & Teilzeitarbeit 30 Std. | | | | | | Teilzeit |
| seine Partnerin | Elterngeld als Auszeit | | | | | | | Teilzeitarbeit 32 Std. | | | | | | | | | | |

Der Vorteil: Das Elterngeld-Plus, das für sechs Monate gezahlt wird, fällt insgesamt höher aus, als das bisherige Elterngeld für drei Teilzeitmonate (bei Erwerbsarbeit mit jeweils 30 Stunden/Woche).

## Berechnung des Elterngeld-Plus in drei Schritten

1. Berechnung des monatlichen **Elterngeldes ohne Einkommen nach Geburt des Kindes**

| Einkommen vor Geburt | davon 65% | **Elterngeld** |
|---|---|---|
| 1.400 Euro | 1.400 x 65% | = 910 Euro |

2. Berechnung des monatlichen **Elterngeldes mit Teilzeittätigkeit**

| Einkommen vor Geburt | abzügl. Teilzeit-einkommen | Einkommenswegfall durch Teilzeitarbeit | davon 65% | **Elterngeld in Teilzeit** |
|---|---|---|---|---|
| 1.400 Euro | minus 400 Euro | = 1.000 Euro | 1.000 x 65% | = 650 Euro für 1 Monat |

3. Berechnung des monatlichen **Elterngeld-Plus mit Teilzeittätigkeit**

| Eltergeld in Teilzeit | max. die Hälfte des normalen Elterngelds ohne Erwerbstätigkeit | **Elterngeld-Plus** |
|---|---|---|
| 650 Euro | 455 Euro über 2 Monate | = 910 Euro insgesamt |

Quelle: BMFSFJ, Elterngeld-Plus und Partnerschaftlichkeit. Zahlen & Daten, Juni 2014 (Eigene Darstellung)

Ab Frühjahr 2015: Elterngeldrechner des Bundesfamilienministeriums jetzt auch für Elterngeld-Plus-Nutzer/innen auf www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner

Das folgende Beispiel zeigt, wie reguläre Elterngeldmonate, Elterngeld-Plus-Monate und Bonusmonate kombiniert werden können.
In dem Beispiel nutzt der Vater:

- vier reguläre Elterngeldmonate (als Auszeit)
- vier Elterngeld-Plus-Monate, in denen er Teilzeit mit 25 Wochenstunden arbeitet
- vier Bonusmonate für beide Elternteile, in denen beide gleichzeitig vier Monate in Teilzeit arbeiten (zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche)

Damit arbeitet der Vater (zwischen dem siebten und 18. Lebensmonat des Kindes) für insgesamt zwölf Monate entweder gar nicht (vier Monate) oder mit verkürzter Wochenarbeitszeit (acht Monate).

| Lebensmonat des Kindes | 1 2 3 4 5 6 | 7 8 9 10 | 11 12 13 14 | 15 16 17 18 | 19 20 21 22 23 24 |
|---|---|---|---|---|---|
| Vater | Vollzeitarbeit | Elterngeld | Elterngeld-Plus & Teilzeitarbeit 25 Std. | Elterngeld-Plus Bonusmonate & Teilzeitarbeit 25 Std. | Teilzeitarbeit 30 Std. |
| Partnerin | Elterngeld als Auszeit | Vollzeitarbeit 40 Std. | Elterngeld-Plus & Teilzeitarbeit 30 Std. | Elterngeld-Plus Bonusmonate & Teilzeitarbeit 30 Std. | Teilzeitarbeit 33 Std. |
| | Er arbeitet in Vollzeit, sie ist in Elterngeldmonaten als Auszeit. Nach 6 Monaten dann der Wechsel: Er nimmt jetzt 4 Elterngeldmonate (Auszeit), sie arbeitet wieder Vollzeit. | | Während der Elterngeld-Plus-Monate arbeiten beide Teilzeit (25 bzw. 30 Std./Wo) | Beide Eltern erhalten 4 Bonusmonate zusätzlich und arbeiten weiter in Teilzeit (25 bzw. 30 Std./Wo.) | Beide arbeiten nach jeweils 18 Elterngeldmonaten in regulärer Teilzeit weiter |

## Was wäre möglich, wenn das Paar eine maximale Zahl an Elterngeldmonaten für den Vater anstrebt?

| Lebensmonat des Kindes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vater | VZ 40 Std. | | Elterngeld-Plus-Monate und Teilzeitarbeit 25 Std. | | | | | | | | | | | | 4 Elterngeld-Plus Bonusmonate und TZ 25 Std. | | | | Elterngeld-Plus-Monate und Teilzeitarbeit 25 Std. | | | | | | | | VZ |
| Partnerin | EG als Auszeit | | Teilzeitarbeit 30 Std. | | | | | | | | Elterngeld-Plus und TZ 30 Std. | | | | 4 Elterngeld-Plus Bonusmonate und TZ 30 Std. | | | | Vollzeitarbeit 35 Std. | | | | | | | | |

VZ = Vollzeitarbeit · TZ = Teilzeitarbeit · EG = Elterngeld

**1. und 2. Monat**
In den ersten beiden Monaten unterliegt die Partnerin dem Mutterschutz und nimmt daher (Basis-)Elterngeldmonate als Auszeit.

**3. bis 10. Monat**
Ab dem dritten Lebensmonat des Kindes ist das Paar frei in seiner Gestaltung.
Die Partnerin geht hier wieder in Teilzeit arbeiten (30 Std./Wo.), z. B. weil sie einen wichtigen beruflichen Qualifizierungsschritt bald nach der Geburt abschließen muss. Der Vater verdoppelt seine geplanten zehn Elterngeldmonate auf 20 Elterngeld-Plus-Monate und arbeitet währenddessen in Teilzeit (25 Std./Wo.).

**11. bis 14. Monat**
Die Partnerin nimmt die verbleibenden zwei Elterngeldmonate des Paares und verdoppelt diese auf vier Elterngeld-Plus-Monate. Während dieser Monate arbeitet sie weiter Teilzeit mit 30 Std./Wo.
Beide, Partner und Partnerin, arbeiten gleichzeitig Teilzeit zwischen 25 und 30 Std./Wo.

**15. bis 18. Monat**
Da beide Elternteile in den vier Monaten zuvor parallel in Teilzeit mit 25 bis 30 Std./Wo. gearbeitet haben, stehen ihnen vier Bonusmonate zu, die das Paar zwischen dem 15. und 18. Lebensmonat des Kindes nimmt.

**19. bis 27. Monat**
Der Vater nimmt die letzten 8 seiner insgesamt 20 Elterngeld-Plus-Monate. Er arbeitet durchgängig in einer 25-Stunden-Woche. Erst im 27. Lebensmonat des Kindes kehrt er auf Vollzeit zurück.

Seine Partnerin arbeitet bereits seit dem 19. Lebensmonat des Kindes wieder in Vollzeit.

# 3. Einflussfaktoren auf die Elterngeldnutzung durch Väter

Ausgangspunkt für die Entscheidung von Vätern zur Nutzung von Elterngeldmonaten sind zunächst einmal die bestehenden Rahmenbedingungen in den Betrieben/Verwaltungen. Ob und in welcher Form Väter die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, entscheiden sie vor allem gemeinsam mit ihrer Partnerin. Für die Gestaltung der Elterngeldmonate auf betrieblicher Ebene bedeutet dies, dass neben der Lebens- und Arbeitssituation des Vaters in gleichem Maße die der Partnerin berücksichtigt werden muss. Steht die Entscheidung für oder gegen eine Auszeit oder Arbeitszeitreduktion an, suchen werdende Väter oft nach Vorbildern in ihrem Betrieb. Sie fragen sich, ob eine bestimmte Maßnahme bereits von Kolleg/innen in Anspruch genommen wurde und welche Erfahrungen damit gemacht wurden. Insbesondere Vorbilder, die mehr als zwei Elterngeldmonate genommen haben oder Elternzeit mit Teilzeitarbeit oder Führungsverantwortung kombinieren, sind interessant. Betriebliche Vorkämpfer/innen für eine Sache bleiben im Gedächtnis und ebnen ihren Kolleg/innen den Weg. Eine Aufgabe für Betriebs- und Personalräte ist es daher Väter, die bereits Elterngeldmonate genommen haben, als Ansprechpartner für interessierte Kolleg/innen zu gewinnen. Eine weitere Möglichkeit der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit ist ein Portrait eines Vaters, der Elterngeldmonate genommen hat, in der nächsten Ausgabe der Betriebszeitung oder im Intranet zu veröffentlichen.

Generell können folgende Faktoren im Betrieb die Nutzung von Elterngeldmonaten durch Väter beeinflussen:

- Arbeitsplatzsicherheit/Gefühl von beruflicher Sicherheit
- Betriebliche Umstrukturierungen
- Arbeitsorganisation und Vertretungspraxis
- Einfluss der Vorgesetzten
- Angebote von Teilzeitarbeit
- Alternativen zu Elterngeldmonaten
- Familienbewusste Betriebs- und Dienststellenkultur
- Berufliche Situation der Väter
- Neuer Arbeitsplatz – Stellenwechsel
- Karriereambitionen bzw. fehlende Karriereambitionen

**Arbeitsplatzsicherheit/Gefühl von beruflicher Sicherheit:** Die Entscheidung über die Dauer der Elternzeit-Phase hängt bei vielen Vätern davon ab, ob sie einen sicheren Arbeitsplatz bzw. das Gefühl von beruflicher Sicherheit haben. Ein sicherer Arbeitsplatz ist eine unterstützende Rahmenbedingung, die eine längere Nutzung von Elterngeldmonaten begünstigt. Berufliche Sicherheit kann Ergebnis einer langen Betriebszugehörigkeit sein oder daraus folgen, dass man im Unternehmen gut vernetzt ist und über viel firmenspezifisches Wissen verfügt, das für die Ausübung der Tätigkeit wichtig ist. Eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit führt dazu, dass Väter sich für eine kürzere Elternzeit-Phase entscheiden oder ganz darauf verzichten. Das Risiko, vom aktuellen Arbeitsplatz und der bisherigen Tätigkeit weg in einen anderen Betriebsbereich mit neuen, eventuell weniger anspruchsvollen Aufgaben versetzt zu werden, kann Väter daran hindern, länger Elterngeldmonate zu nehmen. Das Risiko eines unfreiwilligen Arbeitsplatzwechsels kann sogar in Arbeitsverhältnissen mit hoher Beschäftigungssicherheit existieren: So verweisen Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes auf die Gefahr eines unfreiwilligen Arbeitsplatzwechsels als Konsequenz einer längeren Nutzung von Elterngeldmonaten. Für Betriebs- und Personalräte ist es wichtig zu wissen, dass neben Müttern auch die Väter das Anrecht haben zwar nicht auf den gleichen, aber auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren.

> Wir haben hier natürlich auch einen Job, der sehr gut ist. Also wo man denkt, wir sind zwar keine Beamten oder so was, aber wo man aber schon das Gefühl hat, man steht nicht jedes Mal kurz vor der Kündigung oder so.
>
> *Herr Turm, Software-Entwickler, zwei Kinder, nahm zehn und neun Elterngeldmonate*

**Betriebliche Umstrukturierungen:** Aus Sorge um die eigene berufliche Zukunft verzichten Väter auf eine längere Elternzeit, wenn betriebliche Umstrukturierungen stattfinden. Insbesondere wenn sie mit Personalabbau im Betrieb oder in der Abteilung verbunden sind. Die Abwesenheit durch eine längere Erwerbsunterbre-

chung oder eine längere Teilzeitphase wird als erhebliches Risiko für den Erhalt des eigenen Arbeitsplatzes bewertet.

**Arbeitsorganisation und Vertretungspraxis:** Die Arbeitsorganisation und Vertretungspraxis in den Abteilungen und Teams zählen zu den wichtigsten betrieblichen Rahmenbedingungen, die die Entscheidung der Väter für oder gegen die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten stark beeinflussen. Eine flexible Arbeitsorganisation und noch mehr eine funktionierende Vertretungspraxis erleichtern den Vätern die Organisation einer längeren Elternzeit-Phase, weil längere Abwesenheiten dann bereits zum alltäglichen Arbeitsablauf dazu gehören. Der umgekehrte Fall – eine fehlende Vertretungspraxis und eine starre Arbeitsorganisation – stellt bei längerer Abwesenheit eines Vaters eine Herausforderung für die Kolleg/innen dar oder führt zu Mehrbelastung nach der Rückkehr aus der Elternzeit.

## Betriebsbeispiel: Exelis Orthogon (Bremen)

Exelis Orthogon ist ein global tätiges Technologieunternehmen mit rund 70 Beschäftigte in Bremen, welches Softwarelösungen für Flugsicherungen, Flughäfen und Fluglinien konzipiert und entwickelt. Die Beschäftigten sind meist hochqualifizierte Spezialist/innen, rund 80 Prozent sind männlich. Die Mehrheit der frischgebackenen Väter bei Exelis Orthogon in Bremen nutzt die Elterngeldmonate.

Die Vertretung während der Elterngeldmonate – egal ob als Auszeit oder in Teilzeit – ist trotz der kleineren Betriebsgröße vergleichsweise unproblematisch. Da vor allem projektbezogen in kleinen Teams gearbeitet wird, haben immer mehrere Beschäftigte ähnliche Aufgaben inne und sind mit der gleichen Technik vertraut. So ist gewährleistet, dass man sich im Team gegenseitig vertreten kann, auch bei Urlaub und Krankheit. Da Dienstreisen, auch mehrwöchige, zum Arbeitsalltag von Exelis Orthogon gehören, haben Vorgesetzte und Teams viel Erfahrung in der Organisation von Abwesenheiten und Vertretungsregelungen.

Als günstig für den Wiedereinstieg nach den Elterngeldmonaten hat sich erwiesen, die Väter bei Rückkehr in neu anlaufende Projekte einsteigen zu lassen. Oder, wenn sie in ein laufendes Projekt zurückkehren, ihnen dort die Zuständigkeit für phasenbezogene Aufgaben zu übertragen.

Eine – auch längerfristige – Nutzung von Elternzeit in Teilzeit wird betrieblich unterstützt, weil sie gegenüber einer längeren vollständigen Auszeit Vorteile für die Teams als auch für die Väter hat.

„Teilzeit hat Vorteile für unser Unternehmen, weil es bei uns sehr stark um das Wissen der Mitarbeiter geht. Selbst wenn jemand nur einmal die Woche zur Verfügung steht, oder Teilzeit im Home-Office macht, ist das noch ein Gewinn für die Firma."
*Dr. Mathias de Riese, Software-Entwickler und Betriebsratsmitglied*

**Einfluss der Vorgesetzten:** Vorgesetzte bestimmen mit ihrem Verhalten, ihren Reaktionen und Anforderungen die betrieblichen Rahmenbedingungen mit, unter denen Väter ihre Entscheidung treffen. Fehlende Unterstützung durch direkte Vorgesetzte signalisiert den Vätern, dass die Elternzeit nicht gern gesehen wird. Die Vorgesetzten sind im Vergleich zu anderen betrieblichen Akteuren – z. B. Kollegen/innen, Gleichstellungsbeauftragten, Interessenvertretungen und Personalabteilung – die Personengruppe, die für die Elternzeit-Entscheidung der Väter auf betrieblicher Ebene am wichtigsten ist.

> Unterstützung gab es schon von meinem Chef, das muss ich sagen. Auch wenn es ein bisschen gedauert hat, bis er soweit war.
>
> *Herr Ludwig, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität, ein Kind, sechs Elterngeldmonate*

**Angebote von Teilzeitarbeit:** In Betrieben und Verwaltungen mit einer ausgeprägten Teilzeitkultur können Elterngeldmonate in Form einer Teilzeitphase eine attraktive Alternative sein zu einer völligen Erwerbsunterbrechung (Freistellung, Sonderurlaub). Manche Väter absolvieren dann nicht nur ihre Elterngeldmonate in Teilzeit, sondern arbeiten im Anschluss an die Elterngeldmonate zusätzlich eine längere Phase in Teilzeit. Unterstützt wird solch ein Teilzeitmodell noch, wenn im Betrieb auch Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt sind. Sie dienen dann als Vorbilder und zeigen, dass Teilzeit und Karriere kein Widerspruch sein muss. Dort wo eine wenig ausgeprägte Teilzeitkultur besteht und Teilzeitarbeit von Männern bzw. Führungskräften selten ist, ist es für Väter schwieriger, ihre Elterngeldmonate mit Teilzeitarbeit zu kombinieren. Hier führt die Arbeitszeitreduktion fast immer zu einer starken Arbeitsverdichtung mit den typischen Nachteilen der Teilzeitbeschäftigung.

**Alternativen zu Elterngeldmonaten:** In einigen Fällen werden von Vorgesetzten oder von den Betrieben/Verwaltungen gezielt Alternativen ins Spiel gebracht, um die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten zu erschweren oder zu verringern. Etwa das Angebot einer befristeten Reduzierung des Stundenvolumens, die Erweiterung von Telearbeit oder die Befreiung von der Kernarbeitszeit bis hin zur Ermöglichung einer Vertrauensarbeitszeit. Solche Alternativen werden meist dann angeboten, wenn der Betrieb eine Vertretung während der Elterngeldmonate nicht realisieren kann oder will. Auch wenn solche Angebote kritisch zu beurteilen sind, da sie die Väter von der Inanspruchnahme einer gesetzlichen Regelung abhalten, zeigen sie doch, was auf betrieblicher Ebene möglich ist, wenn nur der rechte Wille vorhanden ist.

**Familienbewusste Betriebs- und Dienststellenkultur:** Ein familienbewusstes Betriebsklima ist für Väter positiv und unterstützend. Ein solches Klima macht es wahrscheinlicher, dass auch die Nutzung einer längeren Anzahl von Elterngeldmonaten keine negativen Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn haben wird. Eine ausdrücklich vätersensible Betriebskultur, mit männerspezifischen Maßnahmen oder Ansprachen muss in vielen Betrieben aber erst noch entwickelt werden.

**Berufliche Situation der Väter:** Väter, die neu im Betrieb sind oder die Karriereambitionen haben, nehmen meist weniger Elterngeldmonate. Auch in Phasen beruflicher Veränderung – neue Aufgaben, Umstrukturierungen, neue Arbeitsabläufe – ist der Wunsch nach Elternzeit bei Vätern nicht so groß. Umgekehrt nehmen Väter mit fehlenden Karriereoptionen mehr Elterngeldmonate.

**Neuer Arbeitsplatz/Stellenwechsel:** In Phasen beruflicher Veränderung verhalten sich viele Väter sehr vorsichtig, um die eigenen Karrierechancen nicht zu verringern. In diesen sensiblen Phasen des Berufsverlaufs neigen Väter zu einer kürzeren Elterngeldphase (d. h. maximal zwei Elterngeldmonate), arbeiten während ihrer Elternzeit in Teilzeit oder verzichten sogar ganz auf Elterngeldmonate.

> Ich habe in dem Moment, wo ich Elterngeld beantragt hatte, gewechselt. Das fiel genau in den Zeitraum, als ich meine neue Arbeitsstelle angetreten habe. Daher hab ich die Elternzeit nicht in Freistellung genommen, sondern habe gleichzeitig Teilzeit gearbeitet. Das war so ein bisschen ein Gentlemen's Agreement zwischen Arbeitgeber und mir, dass sie gesagt haben: »Wir haben eigentlich gedacht, Sie steigen hier voll ein.«
>
> *Herr Reuter ist Polizeibeamter auf Landesebene. Er hat zwei Kinder. Für beide Kinder hat er jeweils zwei Elterngeldmonate genommen.*

**Karriereambitionen:** Ähnliche Folgen hat es, wenn die Väter sich gerade in einer „aktiven Förderphase" durch ihre Vorgesetzten befinden und sich daher unter einer erhöhten Beobachtung wähnen. Die meisten Väter glauben dann, dass sie alle ihnen zugewiesenen Arbeitsaufgaben und -gebiete annehmen und erfüllen müssen, um ihr berufliches Weiterkommen zu wahren. Sie glauben auch, dass es unerlässlich sei, an ihrem Arbeitsplatz präsent zu sein und erlauben sich daher oft keine familienbedingte Auszeit. Dies gilt es im Einzelfall mit dem betroffenen Vater zu besprechen.

> **Zu dem Zeitpunkt, wo ich mich entschieden habe, Elternzeit zu machen, hatte ich intern die Haltung: »Hier kann man ohnehin nicht unbedingt so viel weiterkommen.« Die Positionen waren alle besetzt. Die Lernkurve war so ein bisschen am Ende. Da hat man eher das Gefühl gehabt, wenn ich jetzt mal ein halbes Jahr frei mache, da verpasst man nichts.**
>
> *Herr Brandt arbeitet als Investmentbanker und hat zwei Kinder. Beim ersten Kind hat er sieben Elterngeldmonate genommen, beim zweiten Kind zwei Monate, jeweils versetzt zur Partnerin.*

Hilfreich kann hier auch ein gemeinsames Gespräch mit Vater, Vorgesetztem und Betriebs- oder Personalrat sein, in dem offen über langfristige Berufsperspektiven und Karrierewünsche gesprochen wird.

**Fehlende Karriereoptionen:** Einen gegenteiligen Effekt hat es, wenn in der aktuellen beruflichen Situation für die Väter keine (akuten) Karrierechancen bestehen. Gründe dafür können sein, dass es betriebsintern keine passenden freien Stellen gibt, die höchste Stufe der beruflichen Karriereleiter bereits erreicht ist oder die notwendigen Qualifikationen für einen beruflichen Aufstieg im Betrieb fehlen. Wenn Väter davon ausgehen, dass sich an ihrer momentanen Situation wenig ändern wird, sind sie gegenüber einer längeren Nutzung von Elterngeldmonaten oft aufgeschlossener. Eine Phase mit stagnierenden Karrierefortschritten kann ein idealer Zeitpunkt für eine familienorientierte Phase sein. Betriebs- und Personalräte sollten in einem Beratungsgespräch gleichwohl die Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg prüfen und hinterfragen.

# 4. Die Rolle der Vorgesetzten

Die direkten Vorgesetzten sind Schlüsselpersonen in Betrieben und Verwaltungen. Sie haben wesentlichen Einfluss darauf, wie sich die Wünsche der Väter nach einer Parallelität von Familie und Beruf im Betrieb umsetzen lassen. Für viele Väter ist der Rückhalt des direkten Vorgesetzten daher besonders wichtig. Bei folgenden Entscheidungen der Väter spielen die direkten Vorgesetzten eine zentrale Rolle:

- Bei der Entscheidung, ob die Väter Elterngeldmonate für sich beanspruchen oder nicht
- Bei der Entscheidung über das Nutzungsmuster – also in Bezug auf die Dauer, Lage und Verteilung der Elterngeldmonate
- Bei der Entscheidung, ob das familiäre Engagement von Vätern über die Elterngeldmonate hinausgeht, z. B. durch eine Reduzierung der Arbeitszeit

Folgende Fragen, die im Umgang mit den eigenen Vorgesetzten sowie für die Vorgesetzten selbst besonders bedeutsam sind, werden anschließend genauer betrachtet. Für die Vorbereitung zu einem Gespräch mit den Vorgesetzen sind sie hilfreich:

- Wie viele Vorgesetzte reagieren unterstützend, wie viele ablehnend?
- Was beeinflusst die erste Reaktion der Vorgesetzten positiv oder negativ?
- Wie bereite ich mich richtig auf das Gespräch mit meinen Vorgesetzten vor?
- Arbeitsaufkommen und Vertretungsregelung – Die zentralen Fragen für Vorgesetzte zur Organisation der Elterngeldmonate
- Wie verhalte ich mich als Vorgesetzte/r?
- Wie entkräfte ich Einwände von Vorgesetzten erfolgreich?

## Unterstützung vom Chef: Oft vorhanden – aber nicht immer selbstverständlich

In der bundesweiten Online-Umfrage, auf deren Ergebnisse sich die Tipps in dieser Broschüre stützen, gaben rund 70 Prozent der Väter an, dass ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r positiv auf ihren Wunsch nach Elterngeldmonaten reagiert habe. Das ist ein deutlich besseres Ergebnis als noch vor einigen Jahren. Es bedeutet aber auch, dass weiterhin circa 30 Prozent eine negative Reaktion seitens ihrer Vorgesetzten erfahren. Rund ein Drittel aller Vorgesetzten steht der Inanspruchnahme von Elterngeldzeit durch Väter zunächst also kritisch gegenüber. (Ergebnisse der SowiTra-Elterngeld-Studie 2014)
Auf das erste Gespräch mit ihrer/m Vorgesetzten über die Elterngeldmonate sollten sich Väter daher gut vorbereiten. Betriebs- und Personalräte können bei der Vorbereitung des Gesprächs helfen und sollten bereit sein, sich auf Wunsch des Vaters einzuschalten.

> Manche Kollegen gehen es auch ein bisschen falsch an, die stellen zu viele Fragen. »Könnte ich vielleicht auch in Teilzeit arbeiten?« Die Vorgesetzten reagieren dann natürlich erst mal ablehnend. Ich bin hingegangen und habe gesagt, »die Situation ist bei mir folgende: Meine Frau muss arbeiten, wir haben ein Betreuungsproblem und ich muss zu Hause bleiben.« Also eher Fakten schaffen und den Vorgesetzten mit Fakten konfrontieren. Natürlich habe ich schon versucht, das vernünftig rüberzubringen, um nicht auf Ablehnung zu stoßen, aber schon meine Position klar vertreten.
>
> *Herr Malve arbeitet als Entwicklungsingenieur in der Automobilindustrie. Er hat ein Kind, für das er fünf Elterngeldmonate genommen hat, alle fünf in Teilzeit.*

## Die erste Reaktion der Vorgesetzten

Der Umgang mit Elterngeldmonaten ihrer Beschäftigten wird für Vorgesetzte zunehmend mehr zur Normalität. Dennoch: Die meisten Vorgesetzten folgen bei ihren Reaktionen vor allem ihren persönlichen Einstellungen und Leitbildern und den betrieblichen Erfordernissen (Auftragslage, Personalschlüssel etc.). Erst dann greift die offizielle Firmenpolitik. Die individuellen Vorstellungen der Vorgesetzten von guten Mitarbeiter/innen, ihre Bewertung des Privaten gegenüber den betrieblichen Belangen und nicht zuletzt ihre Vorstellungen von Männlichkeit sind es, die dabei ausschlaggebend sind, ob und wie sie ihre männlichen Beschäftigten bei

> Das hängt ganz extrem von der Abteilung ab, wo man ist, was die Führungskräfte für ein Lebensmodell haben und wie das nach unten gelebt wird. Die jetzige und die vorherige Abteilung, das sind wie zwei unterschiedliche Firmen, wo ich arbeite.
>
> *Herr Gleis arbeitet als Diplom-Kaufmann bei einem Finanzdienstleister. Er hat ein Kind, für das er zwölf Elterngeldmonate nahm.*

deren Wünschen nach einer aktiven Vaterschaft und einer Gleichzeitigkeit von Familie und Beruf unterstützen. Als hilfreich wird in diesem Zusammenhang erlebt, wenn die Vorgesetzten entweder selbst bereits Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben oder offen über ihre Familienorientierung sprechen. Hier wird den Vätern besser zu gehört und sie können sich offener über ihre private Situation äußern.

## Wichtig für Vorgesetzte: Arbeitsaufkommen und Vertretungsregelung

Bringen Vorgesetzte Einwände gegen die Nutzung von Elternzeit vor, geht es meist um zwei Themenbereiche: Zum einen die Frage nach dem Arbeitsaufkommen. Diese Frage beschäftigt die betroffenen Vorgesetzten in der Regel zuerst: Können die Leistungsvorgaben erfüllt werden? Fällt die Inanspruchnahme in eine betriebliche Hochphase mit vollen Auftragsbüchern oder lässt sich der mehrmonatige Ausfall des Beschäftigten kompensieren, da die Arbeitsbelastungen gerade auf einem erträglichen Niveau liegen? Damit eng verknüpft ist die Vertretungsfrage: Ist eine Übernahme der Aufgaben durch andere Beschäftigte möglich und lässt sich eine Vertretung organisieren, dann bestehen gute Chancen, dass die Vorgesetzten der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten positiv gegenüber stehen.

> Am Anfang hat er es mir sehr übel genommen. kurz vor der Elternzeit haben wir dann noch mal ein intensives Gespräch gehabt, da haben wir dann alles ausgeräumt, auch mit unserem direkten Vorgesetzten zusammen. Da sind die Differenzen dann sehr schnell geklärt worden.
>
> *Herr Koch, kaufmännischer Angestellter im Kundenservice eines Elektronikkonzerns, zwei Kinder, beim erste Kind nahm er sechs Elterngeldmonate*

### Tipps für Väter: Richtiger Umgang mit Vorgesetzten

Elterngeldmonate für Väter? Manche Vorgesetzte zeigen sich (zunächst) zurückhaltend. Gute Vorbereitung ist deshalb wichtig. Grundmaxime in der Auseinandersetzung: Hart in der Sache – weich zu dem Menschen.

- **Informieren Sie Ihre/n Vorgesetzte/n rechtzeitig:** Am besten so früh wie möglich! Problematisch: erst sieben Wochen vorher besteht ein Kündigungsschutz, gleichzeitig ist diese Ankündigungsfrist vielen Unternehmen zu kurz. Hier gilt es entsprechend abzuwägen.
- **Entscheiden Sie, wie Sie Ihre Elterngeldmonate legen und nutzen möchten:** Werden Sie sich über die gewünschte Dauer, die Lage und die Verteilung Ihrer Elterngeldmonate klar. Möchten Sie Ihre Elterngeldmonate als Auszeit oder in Teilzeitarbeit nehmen? Sind Sie während der Auszeit zu Vertretungsdiensten bereit? In welcher Form möchten Sie Kontakt zum Betrieb/zur Verwaltung halten?
- **Beziehen Sie möglichst betriebliche Belange mit ein:** Gibt es im Jahresverlauf Zeiten, in denen Ihre Abwesenheit besonders ungünstig/besonders günstig ist?
- **Bereiten Sie sich auf mögliche Einwände vor** und überlegen Sie Ihre Gegenargumente (vgl. dazu die Argumentationshilfe auf Seite 21). Machen Sie Vorschläge, wie/durch wen Sie in Ihrer Abwesenheit vertreten oder wie Ihre Aufgaben anders organisiert werden könnten.
- **Zeigen Sie sich flexibel, wenn Ihre Wunschelternzeit nicht durchsetzbar ist:** Überlegen Sie vorab eine Alternative. Die vorgestellten Nutzungsmuster am Anfang dieser Broschüre können Ihnen dabei helfen.

## Verhalten der Vorgesetzten

Eine aktuelle Studie der weltweit agierenden Managementberatung A.T. Kearney kommt zu dem Ergebnis, dass ohne entsprechend aktive Führungskräfte eine familienbewusste Unternehmenskultur schwer zu erreichen ist. Doch was kennzeichnet eine solche Führungskraft? Führungskräfte müssen viel stärker als bisher für die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten sensibilisiert werden und selbst als Vorbilder handeln, gerade auch für die Männer. Das schafft Vertrauen und macht den Vätern

Mut, Angebote zu nutzen und Flexibilität auch einmal einzufordern. Folgende Aspekte sollten moderne, auch für die familiären Belange der männlichen Beschäftigten offene Führungskräfte beachten. Vorgesetze sollten:

- Aufgeschlossenheit zeigen gegenüber der familiären Situation des Beschäftigten,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Thema im jährlichen Mitarbeiter/innengespräch machen,
- Teilzeit ermöglichen, wo dies aus objektiver Sicht möglich ist und dabei auch aufgeschlossen gegenüber zunächst einmal ungewöhnlichen Ideen sein,
- Arbeitszeitflexibilität im Rahmen bestehender Regelungen fördern,
- Väter unterstützen und ermutigen, wenn sie Elterngeldzeit in Anspruch nehmen wollen, um ihnen ihren Beitrag zur Familienarbeit zu ermöglichen,
- gemeinsam mit dem Vater nach der besten Lösung für alle Beteiligten suchen,
- in der Vorbereitungsphase der Elterngeldmonate Absprachen einplanen zwischen unterschiedlichen Vorgesetzten, z. B. Linien- und Projektvorgesetzten,
- für funktionierende, eindeutige und transparente Vertretungsregelungen sorgen, um die Kolleg/innen zu entlasten,
- während der Elternzeit den Kontakt zu den Vätern suchen, um über die aktuelle Situation im Betrieb/in der Verwaltung zu informieren (Termine, Veränderungen, Projektstand usw.),
- die Rückkehr der Väter nach den Elterngeldmonaten planen und sie auf neue Arbeitsabläufe, Aufgaben oder Projekte vorbereiten,
- bei einem Vorgesetztenwechsel die Verabredungen an den/die neue/n Vorgesetze/n weitergeben.

Am Ende zahlt sich dieses Engagement aus, denn eine größere Zufriedenheit der Vätern führt zu größerer Motivation und Leistungsfähigkeit.

## Betriebsbeispiel: Incoatec GmbH (Geesthacht)

Incoatec ist ein hoch spezialisierter, weltweit tätiger Entwicklungs- und Herstellungsbetrieb der Röntgenoptiken für Analysegeräte. Die Firma wurde vor zwölf Jahren gegründet und hat rund 50 Beschäftigte, darunter 80 Prozent Männer.

Jörg Wiesmann, einer der beiden Firmengründer und Geschäftsführer von Incoatec, ist selbst Vater von zwei Kindern. Er ist bei beiden Kindern für jeweils zwei Elterngeldmonate in Auszeit gegangen – was er auch nach „außen", gegenüber den Kunden, in seinem Email-Abwesenheitsassistenten offen dargelegt hat. Herr Wiesmann lebt aktive Vaterschaft und stärkere familiäre Beteiligung als Führungskraft vor. Die werdenden Väter bei Incoatec spricht er gezielt auf die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten an und berät diese bei Bedarf persönlich.

In einem kleineren Unternehmen, wie Incoatec, sind die phasenweise Abwesenheit und die Rückkehr aus der Elternzeit nicht einfach zu verkraften. Da aber ein großes Interesse daran besteht, die oft hoch spezialisierten Beschäftigten mit ihrem Wissen im Unternehmen zu halten und Familienorientierung als wichtiger Wert gesehen wird, werden rückkehrende Väter bei Incoatec gezielt integriert und ihnen werden wieder neue Aufgaben und Verantwortungsposten übertragen.

Incoatec ist mit einem Preis für Familienfreundlichkeit ausgezeichnet worden, auf Grund seiner flexiblen Gleitzeit, der betrieblichen Rücksicht auf Arzttermine und familiäre Notfälle von Beschäftigten sowie den Möglichkeiten zu Sonderurlaub und Telearbeit. Auf Grund der sehr jungen Belegschaft gab es bisher erst wenige Inanspruchnahmen von Elterngeldmonaten durch Väter, es ist aber abzusehen, dass diese Zahlen zukünftig steigen werden.

# Die häufigsten Einwände von Vorgesetzten gegen die Inanspruchnahme von Elterngeldmonate durch Väter – und wie Sie diese wirkungsvoll entkräften

## Argumentationshilfe

### Ihre Vorgesetzten haben keine Ahnung

„Sie wollen Eltern-… was machen? Ist das neu? Da muss ich mich erst einmal schlau machen, wie das überhaupt funktioniert!"

**Ihr Argument:**

Klar, machen Sie das. Da fragen Sie einfach mal in der Personalabteilung nach, die wissen darüber Bescheid. Oder schauen auf den Internetseiten des Familienministeriums, dort finden Sie alle wichtigen Informationen.

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Elterngeld-und-Elternzeit,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Ich melde mich dann nächste Woche noch einmal, um die Details mit Ihnen zu klären. Wann genau passt es Ihnen?

### Ihre Vorgesetzten sind überrascht und stark verunsichert

„Oh, damit habe ich bei Ihnen überhaupt nicht gerechnet! Ist das denn rechtlich so einfach möglich, dass sie mehrere Monate nicht da sind? Ich weiß jetzt auch nicht, wie wir das regeln. Da bin ich überfragt. Wer ist denn dafür zuständig? Doch nicht etwa ich?"

**Ihr Argument:**

Aber ja, das ist rechtlich so möglich. Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist gesetzlich geregelt. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich – es handelt sich allein um ein Gestaltungsrecht des Arbeitnehmers. Das Gesetz verlangt lediglich die rechtzeitige Information, für welche Zeiten ich die Elternzeit nehmen will. Die Inanspruchnahme der Elternzeit erfolgt durch eine schriftliche Erklärung, die ich dabei habe.

### Ihre Vorgesetzten haben eine traditionelle Vorstellung von Familienleben

Ich nehme einmal an, Ihre Frau bleibt ab jetzt zu Hause und kümmert sich um das Kind. Und Sie sind hier nach wie vor voll einsatzfähig."

**Ihr Argument:**

Nein Herr Müller, ich mache es wie rund eine Millionen Väter vor mir. Ich nehme Elterngeldmonate.

### Ihre Vorgesetzten halten sich nicht für zuständig

„Belästigen Sie mich nicht mit Ihrer privaten Familienplanung. Es interessiert mich nicht, wie Sie die Betreuung für Ihre Kinder organisieren. Lassen Sie das Ihre Frau oder Ihre Schwiegermutter machen, aber behelligen Sie mich nicht damit."

**Ihr Argument:**

Keine Sorge Herr Müller, ich hatte auch nicht vor, über Kindererziehung zu reden. Ich wollte Sie lediglich rechtzeitig über meine Pläne bezüglich der Elternzeit informieren. Gerne bin ich bereit, Sie bei der Umsetzung zu unterstützen.

### Ihre Vorgesetzten nehmen Ihr Anliegen nicht ernst

„Wieso können Sie nicht im nächsten Projekt mitarbeiten? Dafür hatte ich Sie jetzt aber schon fest eingeplant, nächsten Monat geht's los! Ach so, Sie machen da ja diese Väter-Auszeit. Das vergesse ich immer wieder. Wissen Sie, sowas wäre überhaupt nicht mein Ding. Können Sie sich das nicht noch einmal überlegen?"

**Ihr Argument:**

Das habe ich bereits und da ich Ihre Situation nachvollziehen kann, habe ich mir auch schon überlegt, wie wir das am besten regeln. Folgendermaßen kann die Lösung aussehen:

### Ihre Vorgesetzten sind null flexibel

„Wie stellen Sie sich das vor, wenn Sie dann mehrere Monate nicht an Ihrem Arbeitsplatz sind? Wer übernimmt dann Ihre Aufgaben? Was ist, wenn in dieser Zeit eine wichtige Anfrage reinkommt oder wenn ich Sie für ein spezielles Thema kurzfristig brauche? Haben Sie sich das schon einmal überlegt? Wir können doch nicht die ganze Abteilung umbauen, nur weil Sie Zeit mit Ihren Kindern verbringen möchten!"

**Ihr Argument:**

Die ganze Abteilung umzubauen wird gar nicht nötig sein. Frau Meier könnte für die sechs Monate sehr gut kommissarisch die Leitung übernehmen und Herr Schulze, der bis dahin ja ausgelernt hat, könnte dafür

Frau Meier bei ihren bisherigen Arbeiten entlasten. So haben alle was davon: Frau Meier würde ihre Kompetenzen als Führungskraft ausbauen, Herr Schulze könnte zumindest befristet übernommen werden und der Firma entstünde keine finanzielle Mehrbelastung, da Herr Schulze ja aus meinen freiwerdenden Mitteln bezahlt werden könnte. Ich habe im Vorfeld mit ihnen gesprochen und beide könnten sich das vorstellen.

### Ihre Vorgesetzten beharren auf Vollzeit-Anwesenheit

„Sie wollen während ihrer Elterngeldmonate Teilzeit arbeiten? Wie stellen Sie sich das vor? Sie sind damit ja praktisch nie mehr da, wenn dann auch noch das Kind ständig krank ist. Also Ihre Karriere können Sie vergessen! Ich brauche meine Leute hier vor Ort, Minimum 40 Stunden die Woche."

**Ihr Argument:**

Herr Müller, wir haben doch bereits sehr gute Erfahrungen mit Beschäftigten in Teilzeit gemacht. Denken Sie doch nur an Frau Werner. Hätte Sie letztes Jahr nicht in Teilzeit arbeiten dürfen, hätte sie das Unternehmen gewechselt. Mittlerweile ist sie wieder in Vollzeit zurück und alle sind darüber froh, denn die Suche nach einer neuen Buchhalterin wäre deutlich aufwendiger und teurer gewesen. Vor allem wenn man bedenkt, dass die Einarbeitung länger gedauert hätte als ihre Teilzeitphase. Und übrigens: Frau Menke würde in der Zeit gerne ihre Arbeitszeit aufstocken, so dass alles seinen gewohnten Gang gehen könnte.

### Ihre Vorgesetzen versuchen Sie zu maximal zwei Elterngeldmonaten zu überreden

„Aber zwei Elterngeldmonate würden für Sie als Mann doch absolut reichen. Deshalb heißt das doch auch Vätermonate!"

**Ihr Argument:**

Zum einen besteht ein Anspruch auf mindestens zwei Elterngeldmonate und zum anderen haben meine Frau und ich das ausführlich miteinander besprochen. Dies ist die beste Kombination für unser Kind, für meine Frau und für mich.

### Ihre Vorgesetzten versuchen Ihnen ein schlechtes Gewissen zu machen

„Muss das gerade jetzt sein? Sie wissen doch ganz genau, was hier im Moment los ist! Und da wollen Sie Ihre Kolleg/innen einfach so im Stich lassen? Die werden sich bedanken, weil eine Vertretung bekommen wir sicher nicht!"

**Ihr Argument:**

Sorry, dass wir unsere Familienplanung nicht an der Auftragslage des Unternehmens ausgerichtet haben. Doch nun mal Scherz beiseite: Mit den Kolleg/innen habe ich bereits gesprochen, die begrüßen meine Entscheidung. Ein Teil der Arbeit kann umverteilt werden, das können wir ja bei der nächsten Teamsitzung gemeinsam klären und für den Rest finden Sie bestimmt eine Lösung. Herrn Winter – dem Leiter des anderen Teams ist das ja auch schon mehrfach gelungen.

### Ihre Vorgesetzten reagieren mit Vorwürfen und drohen mit Konsequenzen

„Sie wollen was machen? Ich bin maßlos enttäuscht von Ihnen, dass Sie mir so in den Rücken fallen! Ist das jetzt der Dank dafür, dass wir Ihre Karriere in den letzten Jahren so unterstützt haben? Da hätten wir gleich eine Frau einstellen können!"

**Ihr Argument:**

Wenn Sie dies als persönlichen Angriff empfinden, dann tut mir das sehr leid für Sie. Ich habe Ihre Unterstützung der letzten Jahre immer sehr geschätzt. Gerade deshalb habe ich frühzeitig das Gespräch mit Ihnen gesucht, damit wir gemeinsam nach einer konstruktiven Lösung suchen können. Ich möchte Sie daher bitten, das Gespräch auf einer sachlichen Ebene weiter zu führen.

### Ihre Vorgesetzten sind (leider) unbelehrbar

„Ich werde mit Ihnen nicht lange diskutieren. Wenn Sie weiterhin auf Ihrer Väter-Auszeit beharren, können Sie sich einen neuen Arbeitsplatz suchen. Ich kann hier keine Leute brauchen, auf die ich mich nicht verlassen kann!"

**Ihr Argument:**

Danke für die klaren Worte, dadurch können wir das Gespräch an dieser Stelle beenden. Ich wende mich dann lieber jetzt gleich an den Betriebsrat/Personalrat und die Personalabteilung. Da lässt sich sicherlich ein anderer Weg finden.

# 5. Praxistipps: Elterngeldmonate erfolgreich gestalten

Betriebliche Angebote, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, wirken sich positiv auf Motivation, Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit der Beschäftigten aus. Besonders Menschen, die in der Familie Verantwortung für die Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen, werden durch passgenaue betriebliche Angebote entlastet. Ihre Arbeitsfähigkeit wird damit langfristig erhalten. Es gibt eine Vielzahl von betrieblichen Angeboten und Faktoren, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und fördern können. Diese spielen auch für eine erfolgreiche Gestaltung der Elterngeldmonate eine wichtige Rolle. Zentrale Faktoren sind:

- funktionierende Vertretungsregelungen
- Möglichkeit, Teilzeit und Elternzeit zu kombinieren
- Telearbeit-Angebote
- das Kontakthalten mit Vorgesetzten sowie Kollegen und Kolleginnen während der Elternzeit
- die Planung und Vorbereitung der Rückkehr nach der Elternzeit
- klare und verbindliche Absprachen zwischen Vätern und Vorgesetzten

In Kapitel 8 dieser Broschüre sind weitere Tipps für wichtige und nützliche betriebliche Angebote während und nach den Elterngeldmonaten zu finden.

## Wichtige Grundlage: Funktionierende Vertretungsregelungen im Betrieb und in der Verwaltung

Eine verlässliche und eingespielte Vertretungspraxis ist eine wichtige Grundlage dafür, dass ein familiensensibles Betriebsklima entstehen kann und Elterngeldmonate und Eltern(teil)zeit unkompliziert in Anspruch genommen werden können. Elterngeldväter bewerten ihre betrieblichen Vereinbarkeitsmöglichkeiten dann als „sehr gut“, wenn sie während ihrer Abwesenheit von einer echten Vertretungskraft vertreten werden. Gleichzeitig wünschen sie sich, dass eine Überforderung der direkten Kolleg/innen durch eine Aufteilung der anfallenden Aufgaben ebenso vermieden wird wie ein voll beladener Schreibtisch bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Günstig ist, wenn z. B. ausgelernte Azubis oder Trainees die Vertretung (zumindest teilweise) übernehmen können und dadurch gleich eigene Berufspraxis erwerben. Oder ein/e teilzeitbeschäftigte/r Kolleg/in wird befristet aufgestockt und vertritt. Hilfreich ist es auch, wenn der Elterngeldvater seine eigene Vertretung selbst einarbeiten oder zumindest eine ausführliche Übergabe mit ihm/ihr machen kann. Die Vertretungsfrage sollte rechtzeitig geklärt werden – denn kein Vater geht entspannt in Elternzeit oder reduziert seine Arbeitszeit, wenn seine Arbeit dann einfach nur liegen bleibt oder den Kolleg/innen mit aufgebürdet wird.

> Beim zweiten Kind hatte ich halt den Vorteil, dass ich eine Elternzeitvertretung hatte. Beim ersten Kind hatte ich keine. Da ist das hier bei den Kollegen aufgeteilt worden. Und jeder hat so ein bisschen was gemacht. Und da haben wir gemerkt, dass das nicht so gut ist. Und beim zweiten Mal, weil klar war, dass ich beim zweiten Mal nicht nur sechs, sondern neun Monate weg bin, habe ich dann eine Vertretung gehabt.
>
> *Herr Storch, zwei Kinder, wissenschaftlicher Referent bei einem Wohlfahrtsverband, nahm sechs bzw. neun Elterngeldmonate*

Der Einsatz von zusätzlichen Vertretungskräften kommt für viele Personalabteilungen erfahrungsgemäß erst ab einer Abwesenheit des Stelleninhabers von vier bis sechs Monaten in Betracht. Dieser Fakt kann durchaus dafür sprechen, mit den Vätern die (Vertretungs-) Vorteile einer höheren Anzahl von Elterngeldmonaten zu besprechen, evtl. auch einer längeren Kombination von halber Stelle und Elterngeldbezug.

> Schwierig sind die kurzen Zeiträume, diese zwei Monate... Der Personalchef sagt: »Das ist ein zu kurzer Zeitraum, um ihn planerisch auffangen zu können. Ich bräuchte allein schon acht Wochen, um einen Vertreter in die Spur zu bekommen.« Für zwei Monate lohnt es sich nicht.
>
> *Herr Bauer, Sachbearbeiter in der Kommunalverwaltung, ein Kind, zwei Elterngeldmonate*

## Möglichkeiten der Kombination aus Teilzeit und Elternzeit anbieten

Passgenaue Teilzeitmodelle für Beschäftigte sind eine wesentliche Voraussetzung für eine partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben in Haushalt und Kinderbetreuung. Gleiches gilt für eine Kombination aus Elterngeldbezug und Teilzeittätigkeit: Diese Variante erlaubt Vätern eine zeitweilige Reduktion ihrer Arbeitszeit und schafft ihnen dadurch Freiräume für Engagement in der Familie. Gleichzeitig bleiben sie dem Betrieb auch während der Elterngeldphase erhalten. Auch in dieser besonderen Situation sind feste Regelungen mit ganzen freien Tagen wichtig. Es kann ebenfalls hilfreich sein, die Abstimmung des Teilzeitmodells der Partnerin, die ggf. im selben Betrieb arbeitet, mitzudenken. Neben einem ausreichenden Gehalt hilft Vätern in Elternzeit und danach, den Umfang der Teilzeit nach Bedarf reduzieren und wieder aufstocken zu können. Mit Hilfe eines geeigneten Teilzeitmodells können sie hiermit auch über die Elterngeldphase hinaus Verantwortung in Haushalt und Kinderbetreuung übernehmen.

## Arbeiten von zu Hause aus: Angebote zur Telearbeit

Im Bereich der Arbeitsorganisation sind verlässliche betriebliche Telearbeitsregelungen ein wichtiger begleitender Baustein der Elterngeldmonate bzw. einer sich evtl. anschließenden Elternzeit. An einzelnen Tagen auch mal von zu Hause aus arbeiten zu können, unterstützt Väter bei der Kinderbetreuung und entlastet zugleich deren Partnerinnen, wenn sie eigene berufliche Termine wahrnehmen müssen. Möglichkeiten der Telearbeit erleichtern die Entscheidung von Vätern für eine Teilzeitarbeit (während der Elterngeldmonate und danach). Dies kann manchmal die bessere Alternative gegenüber einer sehr langen Auszeit sein.

### Betriebsbeispiel: Daimler AG (Stuttgart)

Bei der Daimler AG gehen inzwischen mehr Männer als Frauen in Elternzeit. Unter den Männern entscheiden sich Ingenieure und Facharbeiter häufiger für Elterngeldmonate als kaufmännische Angestellte. „Da hat sich eine neue Vaterrolle etabliert. Väter die Elterngeldmonate nehmen, sind keine Exoten mehr“, bringt es Angela Lechner, Leiterin des Fachgebiet Personalpolitische Konzepte und Projekte, auf den Punkt.

Damit der Wiedereinstieg von Vätern und Müttern nach einer familienbedingten Auszeit (Elterngeldmonate und/oder unbezahlte Elternzeit) reibungslos funktioniert wird bei Daimler Wert darauf gelegt, den Kontakt während dieser Zeit aufrechtzuerhalten. Regelmäßige Telefontermine mit der Führungskraft, Treffen mit Beschäftigten und Kolleg/innen bei außerbetrieblichen oder auch abteilungsinternen Veranstaltungen (Workshops, Informationsveranstaltungen, Team-Entwicklungen etc.) sowie Vertretungs- oder Projekteinsätze bieten Möglichkeiten zum Austausch während der Auszeit und erleichtern eine spätere Rückkehr ins Unternehmen.
Sinnvoll aus Sicht der Expertin bei der Daimler AG ist es, den Wiedereinstieg frühzeitig mit der Führungskraft zu besprechen sowie Raum und Zeit für (Qualifizierungs-)Maßnahmen einzuplanen, die den anschließenden Wiedereinstieg unterstützen.

## Kontakthalten unterstützen

Die Rückkehr aus der Elternzeit wird durch Kontakthalten während der Auszeit erleichtert. Ideal ist, wenn ein Vater in seiner Auszeit mit Vorgesetzten und Kolleg/innen in Kontakt bleibt und über die Entwicklungen an seinem Arbeitsplatz informiert wird. Wenn in den Unternehmen eine gute betriebliche Praxis des Kontakthaltens während der Elternzeit besteht, wird den Vätern die Eingewöhnungszeit nach den Elterngeldmonaten erleichtert.

## Rückkehr aus Elternzeit aktiv begleiten

Für die meisten Väter klappt die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elterngeldzeit problemlos. Die

Mehrheit der Väter kehrt auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurück. Der inhaltliche und arbeitsorganisatorische Wiedereinstieg gelingt konfliktfrei. Eine organisierte Rückkehrhilfe in Form von Einstiegsgesprächen oder einer konkreten Einarbeitung für die Väter gibt es nur selten. Väter mit kurzen Auszeiten vergleichen ihren Wiedereinstieg mit Rückkehrerfahrungen nach einem Urlaub oder einer längeren Krankheitsphase. Betriebs- und Personalräte sollten trotzdem klären, ob ein Gespräch, das den Wiedereinstieg vorbereitet, sinnvoll sein kann.
Für Väter, die für drei Elterngeldmonate oder länger eine Auszeit vom Arbeitsplatz nehmen, ist die Planung und Vorbereitung wichtig. Für sie sollte es vor der Elternzeit oder einer Phase mit Teilzeitarbeit ein Mitarbeite/innenrgespräch mit dem/r Vorgesetzten geben. Hier sollten die wichtigsten Absprachen festgehalten werden, um auf beiden Seiten Planungssicherheit für die nähere Zukunft zu erhalten. Bei der Rückkehr aus der Elternzeit sollte es ein weiteres Gespräch geben, um die Entwicklung der Arbeitszeiten und der Arbeitsinhalte zu besprechen. Hier sollte man zum einen klären, ob Weiterbildungsbedarf besteht und zum anderen ob bei Teilzeit die Arbeitsorganisation umgestellt werden muss.
Hilfreich ist z. B., wenn Betriebs- und Personalräte Väterstammtische organisieren und so dafür sorgen, dass sich die Väter im Betrieb vernetzen.
Generell ist für Väter die bewusste Begleitung ihrer Rückkehr durch die Vorgesetzten hilfreich. Dabei kann es auch um die Klärung von Zuständigkeiten gehen – etwa wenn einzelne Aufgaben zwischenzeitlich von Kolleg/innen übernommen wurden – oder um einige Tage „Schonzeit" für das Zurückfinden in den Arbeitsalltag.

## Absprachen zwischen Vätern und Vorgesetzten

Gehen Väter in Elternzeit, sind klare und verbindliche Absprachen zwischen den Vätern und ihren Vorgesetzten wichtig. Probleme können dort entstehen, wo es während der Elterngeld-/Elternzeitphase zu einem Wechsel der Vorgesetzten bzw. zu Umstrukturierungen ganzer Teams kommt. In diesem Fall ist es für den Vater hilfreich, wenn die Verabredungen mit dem/der alten Vorgesetzten vorher noch im Beisein des Betriebs-/Personalrats – und möglichst auch der nächsthöheren Vorgesetztenebene – festgehalten werden.

### Betriebsbeispiel: Energieversorgungsunternehmen

Eine Maßnahme zur internen Kommunikation, die Väter ermutigt, Elterngeldmonate zu nehmen, wird von einem Erdgas- und Wärmeversorgungsunternehmen mit rund 500 Beschäftigten umgesetzt.

Im Unternehmen werden die Elterngeldmonate von den Vätern gut angenommen, mit steigender Tendenz von Jahr zu Jahr. Es nehmen inzwischen pro Jahr genauso viele Väter nach der Geburt die Elterngeldmonate in Anspruch wie Mütter – wobei die Mütter mehr Monate in Anspruch nehmen. Es gibt zudem einige Väter, die nach den Elterngeldmonaten familienbedingt erst einmal in Teilzeit weiterarbeiten.

**Innovative Idee:** An alle Beschäftigten werden „Elternzeitschreiben" des Vorstandes versandt. Sie sind eine gute Argumentationshilfe für Väter insbesondere gegenüber ihren direkten Vorgesetzten. Das „Elternzeitschreiben" hat die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch Väter gesteigert. Der Brief wirkt als Mutmacher.

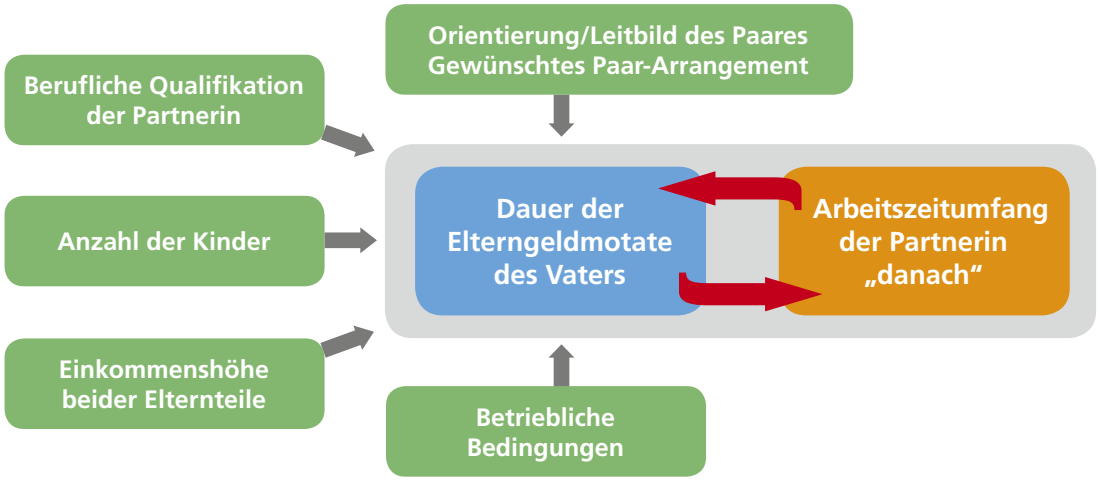
**Weitere Maßnahmen:** Es wird Wert auf das Kontakthalten zu den Eltern gelegt, die sich in Elterngeldmonaten/Elternzeit befinden. Etwa durch Einladungen zu allen Abteilungs-/Betriebsfesten, der Weihnachtsfeier, durch Weitergabe von wichtigen Abteilungsinformationen oder durch den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Elternzeit.

# 6. Elterngeldmonate als gemeinsame Paarentscheidung

Nicht immer möchten Väter ihre Elterngeldzeit auf nur die zwei sogenannten Partnermonate beschränken – genauso möchten Partnerinnen nicht immer ihre Erwerbstätigkeit für viele Elterngeldmonate unterbrechen. Paare können sich bei der Aufteilung der Elterngeldmonate zwischen vielen möglichen Aufteilungsvarianten entscheiden (vgl. dazu die Beispiele in Kapitel 2). Mit dem neuen Elterngeld-Plus und den vier zusätzlichen Bonusmonaten für solche Paare, die beide gleichzeitig Elterngeldmonate nutzen und Teilzeit arbeiten, wird die Aufteilungsvielfalt bei den Elterngeldmonaten für Geburten ab 1. Juli 2015 jetzt sogar noch größer.

Die Entscheidung für eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Auszeit während der Elternzeit trifft jedes Paar gemeinsam. Für Betriebs- und Personalräte ist es deshalb wichtig, die Planungen beider Elternteile in den Blick zu nehmen. Vor der Geburt des ersten Kindes arbeiten Vater und Mutter in den allermeisten Fällen in Vollzeit. Wie das Paar dann die 14 Elterngeldmonate (bzw. ab 1. Juli 2015 die 14 „Basiselterngeldmonate") unter sich aufteilt und mit welcher Arbeitszeitdauer Vater und Mutter anschließend weiterarbeiten, hängt vor allem von diesen individuellen familiären und beruflichen Einflussfaktoren ab.

**Einflussfaktoren auf die Anzahl der Elterngeldmonate des Vaters**




**Berufliche Qualifikation der Partnerin:** Gerade Partnerinnen mit akademischem Hintergrund nehmen häufiger nur eine kürzere Anzahl von Elterngeldmonaten in Anspruch. Sie steigen meist auch wieder mit einer höheren Arbeitszeit in den Beruf ein – oftmals sogar in Vollzeit. Akademikerinnen kehren mehrheitlich bis zum ersten Geburtstag des Kindes zurück an den Arbeitsplatz (58 Prozent), von den Nicht-Akademikerinnen sind es hingegen nur 40 Prozent. Väter mit einer hoch bzw. akademisch qualifizierten Partnerin entscheiden sich daher vermehrt für eine höhere Anzahl von Elterngeldmonaten. (Ergebnisse der SowiTra-Elterngeld-Studie 2014)

**Einkommenshöhe beider Eltern:** Das Elterngeld entlastet Familien finanziell. Dennoch ist die Entscheidung über die Aufteilung der Elterngeldmonate vom vorhandenen Einkommen der beiden Elternteile abhängig. Paare, in denen beide Eltern ungefähr gleich gut verdienen, sind dabei am freiesten in ihren Gestaltungsentscheidungen. Paare mit stark ungleicher Einkommenshöhe sind dagegen in ihrer Möglichkeit zu einer gleichberechtigten Aufteilung der Elterngeldmonate eingeschränkt. Dort übernimmt meist der Elternteil mit dem geringeren Einkommen den Löwenanteil der Elterngeldmonate.

### Praxisbeispiel: Herr und Frau Gleis – Aufbau einer eigenen Physiopraxis

Herr Gleis ist Diplom-Kaufmann und für einen Finanzdienstleister tätig, seine Frau ist gelernte Physiotherapeutin. Frau Gleis hatte gerade erst ihre eigene Physiotherapiepraxis eröffnet, als sie schwanger wurde. „So eine Praxis lebt von der persönlichen Anwesenheit der Chefin", findet auch Herr Gleis und nimmt daher zwöf Elterngeldmonate in Anspruch. So konnte seine Frau ab dem dritten Lebensmonat des Kindes – zunächst in Teilzeit – wieder einsteigen und die Leitung der Praxis übernehmen. Heute arbeitet Herr Gleis wieder Vollzeit, nutzt allerdings seine Telearbeitstage weiterhin zu Gunsten der Familie.

**Betriebliche Bedingungen:** Welcher der beiden Elternteile steht gerade vor dem nächsten Karriereschritt? Wer hat günstige, wer ungünstige Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen? Wer muss gerade seine Qualifizierung fristgerecht abschließen? Bei wem ist Teilzeit im Betrieb akzeptiert – bei wem nicht? Solche Fragen entscheiden darüber, wie das Paar die Aufteilung der Elterngeldmonate plant. Je günstiger und beruflich interessanter die Arbeitsbedingungen der Partnerin, umso eher will sie ihren Berufsweg fortsetzen – und umso eher steckt der Vater phasenweise beruflich zurück. Ähnliches gilt auch, wenn die Partnerin – auch bei schlechteren Arbeitsbedingungen – schnell wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren muss, um nicht aus der aktiven Berufstätigkeit herauszufallen (z. B. beim Auslaufen einer Befristung in naher Zukunft).

**Anzahl der Kinder:** Je mehr Kinder ein Paar hat, umso eher neigt ein Elternteil – fast immer ist es die Partnerin – dazu, eine größere Anzahl von Elterngeldmonaten selbst zu nehmen und (anschließend) die Arbeitszeit zu verkürzen. Eine Konstellation, in der beide Eltern Vollzeit arbeiten, wird spätestens ab dem zweiten Kind für die meisten Paare zeitlich und kräftemäßig unmöglich. Es gibt aber auch Paare, die sich gerade mit zwei oder drei Kindern für partnerschaftlich geteilte Elterngeldmonate und eine Teilzeit-Teilzeit-Kombination beider Eltern entscheiden, so dass beide langfristig im Beruf bleiben können.

**Orientierungen und Leitbilder:** Einige Väter unterstützen das berufliche Engagement ihrer Partnerin und ihre zügige Rückkehr in den Beruf nach der Geburt ausdrücklich – auch dadurch, dass sie selbst mehr als zwei Elterngeldmonate nehmen und auch Teilzeit für sie durchaus in Frage kommt. Oft wollen diese Väter auch langfristig in egalitären Konstellationen leben, in denen beide Elternteile Vollzeit-Vollzeit bzw. Teilzeit-Teilzeit mit hohem Stundenvolumen arbeiten. Sie sind besonders stark an familienorientierten Maßnahmen im Betrieb interessiert, an der Kombination von Elterngeldmonaten und Teilzeit, an Elternzeit und an familienorientierten Arbeitszeitmodellen (z. B. Zeitkonten, individuellen Zeitoptionen etc.). Väter, denen viel daran liegt, schon früh eine intensive Vater-Kind-Bindung aufzubauen und die sich eine aktive und engagierte Vaterschaft wünschen, sind auch nach den Elterngeldmonaten besonders stark an Teilzeitlösungen interessiert.

**Frauen, die Kinder und Beruf verbinden, werden durch engagierte Väter unterstützt:** Für die meisten Paare gilt: Je mehr Elterngeldmonate der Vater in Anspruch nimmt, umso kürzer unterbricht die Partnerin ihre Erwerbstätigkeit. Je intensiver sich der Vater an der Kinderbetreuung beteiligt und phasenweise die Hauptverantwortung für das Kind übernimmt (in den Elterngeldmonaten und danach), umso schneller kann die Partnerin wieder in den Beruf einsteigen. Im günstigsten Fall hat die Bereitschaft des Vaters, mehr als nur die zwei sogenannten Partnermonate zu nehmen, anschließend evtl.

> Ich habe eine beruflich gefestigte Position: Beamter auf Lebenszeit, goldene Handschellen. Da kann einem nicht mehr viel passieren. Meine Frau dagegen ist beruflich in einer schlechteren Situation. Und als sie das erste Kind erwartete, schwanger war im dritten Monat, hat sie die Kündigung in ihrem Betrieb gekriegt.
>
> *Herr Ostermann, Beamter in einer Bundesbehörde, zwei Kinder, zwölf Elterngeldmonate für das erste Kind*

noch die Arbeitszeitdauer befristet zu reduzieren sowie verlässlich Kinderbetreuungsaufgaben im Alltag zu übernehmen, einen entscheidenden Einfluss auf einen erfolgreichen Berufsweg der Partnerin.
Die Partnerin hat so die Möglichkeit:

- zügig in den Beruf zurückzukehren,
- Minijobs bzw. niedrige Teilzeitjobs zu vermeiden,
- mit ihrer längeren Arbeitszeit ein nennenswertes Einkommen zu erzielen,
- dass ihre Stelle entfristet wird oder ihr eine unbefristete Stelle angeboten wird,
- Qualifizierungsphasen ohne Zeitverlust abzuschließen (z. B. Referendariat),
- wichtige Aufgaben/Funktionen übertragen zu bekommen,
- wichtige Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf auch nach der Geburt des Kindes weiterhin zu nutzen.

### Praxisbeispiel: Herr und Frau Alexander – Ausgewogener Berufserfolg für beide

Herr Alexander ist Industriemechaniker bei einem Automobilhersteller, seine Frau ist gelernte EDV-Kauffrau. Nach der Geburt des Kindes hat Herr Alexander zwei Elterngeldmonate genommen, seine Frau die anderen zwölf Elterngeldmonate. Frau Alexander konnte ab dem 13. Lebensmonat des Kindes mit hoher Teilzeit (26 Stunden/Woche) in ihren Beruf als EDV-Kauffrau zurückkehren und dort an ihre bisher erfolgreich verlaufende berufliche Entwicklung anknüpfen. Herr Alexander ist ab diesem Zeitpunkt für ein Jahr in unbezahlte Elternzeit gegangen und hat anschließend bei seinem Arbeitgeber dauerhaft die Arbeitszeit reduziert. Damit arbeitet er seit dem zweiten Geburtstag seines Kindes nur noch 17,5 Stunden/Woche (50 Prozent) in der Automobilproduktion und zusätzlich fünf Stunden/Woche in einem selbständigen, flexiblen Nebenjob. Beide Ehepartner/innen arbeiten jetzt versetzt zueinander an verschiedenen Wochentagen: Frau Alexander an drei Tagen pro Woche, Herr Alexander an den anderen zwei Tagen plus gelegentliche Bereitschaftsdienste am Wochenende.

Auslöser für die Entscheidung war die späte berufliche Umorientierung von Frau Alexander. Nachdem sie einige Jahre im ungeliebten Beruf als Arzthelferin tätig war, hat sie noch eine zweite Berufsausbildung zur EDV-Kauffrau gemacht. Sie wollte ihre Tätigkeit in diesem neuen Beruf auf keinen Fall gefährden. Für sie war klar, dass sie nur dann Kinder bekommen will, wenn sie trotzdem im neuen, hochgeschätzten Beruf tätig bleiben kann. Durch die Unterstützung ihres Mannes ist ihr dies gelungen.

## Die Partnerin mit in den Blick nehmen: Tipps für Beratungsgespräche

Wenn ein Kind geboren wird, brauchen nicht nur Mütter, sondern auch Väter zusätzliche Zeit für sich, das Kind und die Familie. An diese Tatsache müssen sich manche Betriebe, Personalabteilungen und Vorgesetzte erst noch gewöhnen. Vorausschauende Betriebs- und Personalräte sprechen die gemeinsame Verantwortung von Mutter und Vater für die Familie gezielt in ihren Beratungsgesprächen an – und berücksichtigen im Beratungsgespräch nicht nur den (vor ihnen sitzenden) Vater, sondern auch die Arbeitssituation der Partnerin. Folgende Fragen sind für ein Beratungsgespräch hilfreich:

- Pläne der Partnerin berücksichtigen: Ab wann will sie wieder arbeiten gehen?
- Pläne des Vaters erfragen: Welche Elterngeldmonate möchte er frei nehmen? Oder hat er eher an Phasen mit Teilzeitarbeit gedacht?
- Wie lange möchte das Paar das Kind zu Hause betreuen? Hat es schon einen Betreuungsplatz – und ab wann?
- Weiß das Paar, dass es mit dem Elterngeld-Plus (ab 1. Juli 2015) auch doppelt so lange Elterngeldmonate wie bisher nehmen kann, wenn z. B. der Vater währenddessen Teilzeit arbeitet (bis zu 24 Monate)? Und dass der Vater und seine Partnerin sogar noch jeweils vier Monate geschenkt bekommen können, wenn beide währenddessen gleichzeitig Teilzeit arbeiten?
- Wie will das Paar die Arbeitszeit nach der Elternzeit aufteilen? Wie viel will die Partnerin, bzw. wie viel will der Vater anschließend arbeiten gehen?
- Ist es sinnvoll über Teilzeitangebote für den Vater und die Partnerin zu sprechen?

### Betriebsbeispiel: DATEV eG (Nürnberg)

Die DATEV ist das Softwarehaus und der IT-Dienstleister für Steuerberater/innen, Wirtschaftsprüfer/innen und Rechtsanwält/innen sowie deren Mandant/innen mit 26 Standorten in Deutschland und mehr als 6.700 Beschäftigten.
Es werden flexible Arbeitszeiten und Regelungen zum mobilen Arbeiten angeboten; Teilzeitarbeit – auch während der Elternzeit – ist möglich und weit verbreitet.

Bei knapp 200 Geburten unter DATEV-Beschäftigten pro Jahr hat die Zahl der Elternzeitväter seit 2007 sprunghaft zugenommen. Aktuell nehmen rund 90 Prozent der Väter auch tatsächlich Elternzeit, darunter nehmen 80 Prozent zwei Elterngeldmonate, der Rest arbeitet in der Regel Teilzeit im Rahmen einer längeren Elternzeit.

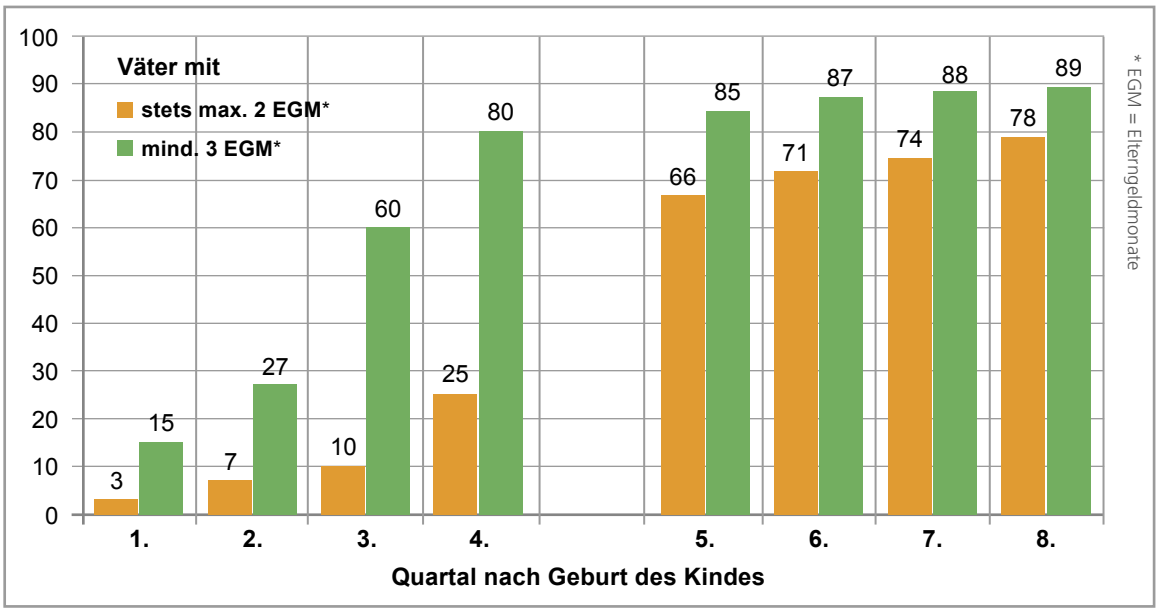
Dies macht auch vor der Führungsetage nicht Halt: Etwa jeder zehnte Elternzeitvater bei der DATEV hat eine Führungsposition inne. Ein Teil der Väter nimmt die Elterngeldmonate lieber gleich nach der Geburt, ein anderer Teil bevorzugt die möglichst späte Nutzung am Ende der 14 Fördermonate. Die Väter nehmen ihre Elternzeit häufig in den Sommermonaten. Das hat mit beruflichen und privaten Motiven zu tun: In dieser Jahresphase fällt in der Firma weniger Arbeit an – und zudem wollen viele Väter die Eingewöhnung ihres Kindes in der Kita begleiten, die typischerweise in den Sommermonaten vor Beginn des neuen Kitajahres stattfindet.

Interessierte Väter können sich bei der DATEV im Intranet, bei erfahrenen Kollegen, vor allem aber bei der innerbetrieblichen Mitarbeiter/innenberatung zu allen Fragen rund um das Arbeitsverhältnis, die Elternzeit und die Beantragung von Elterngeld beraten lassen. Besonders innovativ: Die DATEV macht ihren werdenden Eltern das Angebot, die Partnerin oder den Partner zum Beratungstermin mitzubringen und sich gemeinsam beraten zu lassen. Damit beide auf dem gleichen Informationsstand sind, gemeinsam planen können und keine Informationen verloren gehen.

## Entscheidungen der Väter beeinflussen den Berufsweg ihrer Partnerin

Die Befragung von Elterngeldvätern zeigt es deutlich: Wenn die Väter mehr als die zwei üblichen Elterngeldmonate genommen haben (d. h. drei bis zwölf Monate), dann sind 80 Prozent ihrer Partnerinnen bis zum ersten Geburtstag des Kindes wieder zurück im Beruf. Bei Vätern, die sich auf allein zwei Elterngeldmonate beschränken, verzögert sich der Wiedereinstieg der Partnerinnen: Hier ist gerade mal ein Viertel der Frauen in den Beruf zurückgekehrt. Und selbst bis zum zweiten Geburtstag des Kindes beträgt die Quote der Rückkehrerinnen erst 78 Prozent.

**Beruflicher Wiedereinstieg von Partnerinnen in den ersten zwei Jahren nach der Geburt, in Abhängigkeit von der Elterngelddauer des Vaters (Anteile in Prozent)**




Quelle: SowiTra-Elterngeld-Studie; Online-Befragung Elterngeldväter 2013 (n=620)

Väter, die Elterngeldmonate nehmen, in Elternzeit gehen und/oder ihre Arbeitszeit phasenweise reduzieren, ermöglichen ihren Partnerinnen nach der Geburt einen besseren beruflichen Wiedereinstieg und einen erfolgreicheren weiteren Berufsweg.

Die gute berufliche Integration der Partnerin und ihr hoher Beitrag zum Familieneinkommen fördert im Gegenzug auch eine stärker partnerschaftliche Aufteilung von Kinderbetreuungsaufgaben. Das steigert die Bereitschaft von Vätern, langfristig und verlässlich relevante Anteile an Kinderbetreuung und Hausarbeit zu übernehmen. Und trägt wesentlich zu einer partnerschaftlich geteilten Verantwortung für Erwerbs- und Familien-Arbeit bei beiden Elternteilen bei.

Hemmnisse für diesen partnerschaftlichen Wirkungskreislauf gibt es jedoch leider auch: Ungünstige Arbeits- und Vereinbarkeitsbedingungen bei Vater wie Mutter sowie die meist schlechteren Arbeitsmarkt- und Entgeltbedingungen der Partnerinnen. Notgedrungen finden sich viele Frauen nach der Geburt eines Kindes in Teilzeitarbeit wieder, weil wenig familienbewusste Arbeitszeiten, Beschäftigungsunsicherheit, schlechtes Entgelt, mangelnde Aufstiegsperspektiven, Diskriminierungserfahrungen im Betrieb/in der Verwaltung sowie eine grundsätzliche Doppelbelastung ihren Weg behindern. So kritik- und verbesserungswürdig solche erschwerten Arbeitsbedingungen für Frauen sind, liegt es auch in der Hand jedes einzelnen Vaters, seine Partnerin durch sein eigenes familiäres Engagement auf ihrem Berufsweg zu unterstützen.

## Praxisbeispiel: Herr und Frau Nordwind – Gemeinsames Gegensteuern gegen wiederholte Befristung

Herr Nordwind ist Assistenzarzt an einem städtischen Krankenhaus, seine Frau ist angestellte Sprachwissenschaftlerin an einer Universität. Herr Nordwind hat für das zweite Kind drei Elterngeldmonate und für das dritte Kind vier Elterngeldmonate in Anspruch genommen (das erste Kind wurde vor Einführung des Elterngeldes geboren). Mehr Elterngeldmonate wollte seine Frau ihm nicht überlassen, da sie selbst nach den Geburten jeweils ein knappes Jahr in Auszeit gehen wollte.

Frau Nordwind hat als wissenschaftliche Mitarbeiterin seit der Geburt des zweiten Kindes insgesamt acht befristete Arbeitsverträge gehabt, war aber zwischen diesen Verträgen auch immer mal wieder arbeitslos. Herr Nordwind hatte bereits nach dem ersten Kind einige Zeit Teilzeit gearbeitet, hat seine Elterngeldmonate teilweise in Teilzeit genommen und arbeitet auch aktuell in einer 30-Stunden-Woche. Zwischen dem zweiten und dritten Kind war er eine Zeit lang in Vollzeit tätig, um seine Facharztausbildung abzuschließen. Aktuell steigt Frau Nordwind nach den Elterngeldmonaten und weiteren acht Monaten Elternzeit für das dritte Kind in ihre alte 50-Prozent-Stelle wieder ein.

Herr Nordwind hat das wiederholte berufliche Wiederanknüpfen seiner Frau mit seiner zweimaligen Nutzung von Elterngeldmonaten und seinen Teilzeitphasen unterstützt. So hat es das Paar geschafft, dass Frau Nordwind trotz der der Geburten beruflich „nie komplett raus war". Es ist den beiden wichtig, sich bei Hausarbeit und Kinderbetreuung abzuwechseln und beiden die Chance auf eine berufliche Weiterentwicklung zu sichern.

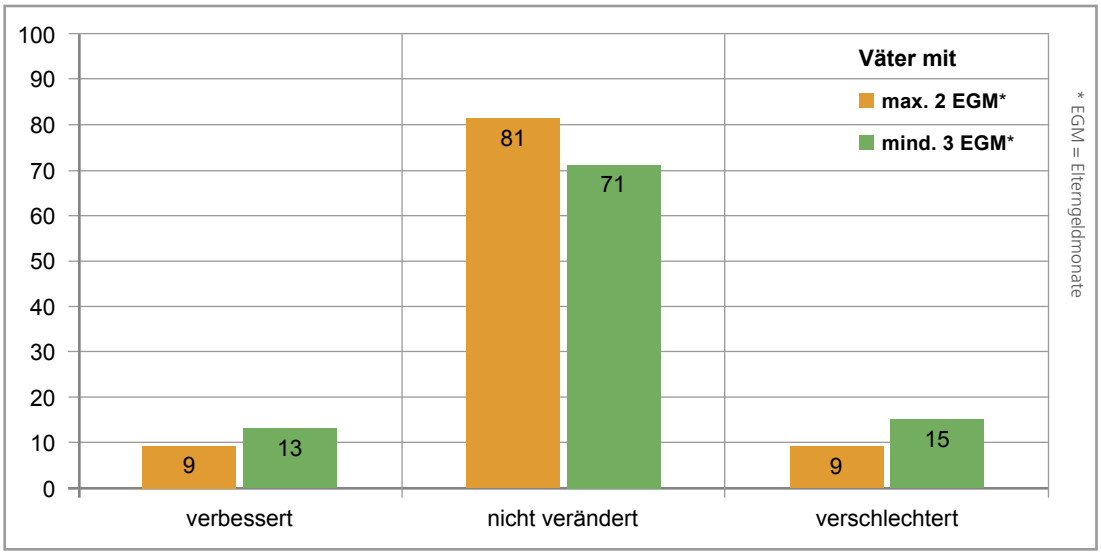
# 7. Elterngeldmonate genommen – und dann?

Die Elterngeldzeit ist begrenzt – auch mit dem neuen Elterngeld-Plus. Für alle Väter stellt sich dann die Frage, wie im Anschluss Familie und Beruf auf Dauer vereinbart werden können. Es geht um die weitere berufliche Entwicklung und um die Gestaltung der Arbeitszeiten sowie um betriebliche Angebote, die helfen, als Beschäftigter und als Vater erfolgreich sein zu können. Bedacht werden müssen besonders diese Punkte:

- Kommt es durch die Elterngeldmonate zu einem Karriereknick?
- Soll die Arbeitszeit im Anschluss an die Elterngeldmonate reduziert werden?
- Können passgenaue Teilzeitmodelle und/oder familienbewusste Arbeitszeitmodelle angeboten werden?
- Gibt es kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag?
- Gibt es für den Vater die Möglichkeit, in Telearbeit zu gehen – gelegentlich oder an einem festen Tag?
- Welche betrieblichen Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, könnte die Familie nutzen?

**Elterngeldmonate als Karriereknick?** Bis auf wenige Ausnahmen kommt es bei kaum einem Vater mit maximal zwei Elterngeldmonaten zu dauerhaften Einschränkungen bei der beruflichen Entwicklung. Etwas anders ist das Bild bei Vätern mit mehr als drei Elterngeldmonaten. Für sie besteht ein gewisses Risiko von schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten. Aber: Nur für eine sehr kleine Minderheit hat eine Auszeit während der Elterngeldmonate wirklich langfristige und tiefgreifende Benachteiligungen in Form von beruflichen Diskriminierungen zur Folge. Dennoch ist die Sorge der Väter um ihre berufliche Karriere berechtigt.

Veränderung der Arbeitssituation nach Ende der Elterngeldzeit (Anteile in Prozent)




Quelle: SowiTra-Elterngeld-Studie; Online-Befragung Elterngeldväter 2013 (n=620)

Wichtig ist deshalb die Unterstützung der verschiedenen betrieblichen Akteure, um die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Väter weiterhin zu gewährleisten. Gefordert sind hier nicht nur die unmittelbaren Vorgesetzten – auch Betriebs- und Personalräte sollten mit darauf achten, dass zurückkehrenden Vätern keine Nachteile entstehen. Hilfreich und nötig ist außerdem eine nicht nur familienfreundliche sondern darüber hinaus vätersensible Betriebskultur. Ein zeitlich reduziertes Engagement der Väter im Betrieb sollte nicht bestraft werden – dazu gehört, dass Familienauszeiten nicht mit beruflichen Nachteilen verbunden sein dürfen.

**Veränderte Arbeitszeiten nach den Elterngeldmonaten:** Phasen mit Teilzeitbeschäftigung – z. B. während der Elterngeldmonate – sind für die meisten Väter bisher noch eine Besonderheit. Der größte Teil der Väter gestaltet die in Anspruch genommenen Elterngeldmonate (meist sind es zwei Monate) als reine Auszeit vom Beruf. Nur rund ein Viertel aller Elterngeldväter kombiniert die Elterngeldmonate mit einer gleichzeitigen Teilzeitarbeit und macht auf diesem Wege Erfahrung mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit. Fast ausschließlich handelt es sich dabei um Väter, die mindestens drei Elterngeldmonate genommen haben. Väter mit Elterngelderfahrung machen allerdings auch danach auffallend häufiger Gebrauch von den flexiblen Arbeitszeitangeboten, die im Betrieb vorhanden sind. Sie nutzen diese nach den Elterngeldmonaten häufiger, ausgedehnter und familienorientierter als zuvor. Dies gilt insbesondere für Väter, die mehr als zwei Elterngeldmonate genutzt haben (Ergebnisse der SowiTra-Elterngeld-Studie 2014).

- Rund drei Viertel der Väter nutzen die Spielräume ihrer vorhandenen Gleitzeitkonten punktuell im Wochenverlauf sowie in Notfallsituationen „familienorientiert". Sei es ein später Arbeitsbeginn, um die Kinder in die Kita zu bringen oder ein früheres Arbeitsende, um die Kinder nachmittags zu betreuen. Oder auch ein gezielter Aufbau von Überstunden bzw. ein „Vorarbeiten" in den Abendstunden – um sich auf diese Weise Familienfreizeit an anderer Stelle zu ermöglichen.
- Etwa zwei Drittel der Elterngeldväter versuchen, insgesamt verdichteter und effizienter zu arbeiten – um pünktlich und ohne Überstunden mit der Arbeit fertig zu werden. Genauso viele Väter vermeiden oder reduzieren nicht zwingende Dienstreisen.
- Die Hälfte der Väter nutzt tageweise Telearbeit.
- Die Möglichkeit, die Arbeitszeit nach der Elternzeit auf weniger als fünf Tage pro Woche zu „blocken", um mehr ganze freie Tage zu haben, wird nur von 30 Prozent der Elterngeldväter genutzt.

**Arbeitszeitreduzierung unmittelbar im Anschluss an die Elterngeldmonate:** Etwa jeder vierte Vater reduziert nach den Elterngeldmonaten seine Arbeitszeitdauer im Vergleich zur Arbeitszeitdauer vor der Geburt des Kindes. Vor allem Väter, die mindestens drei Elterngeldmonate genutzt bzw. Väter, die schon während ihrer Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben, reduzieren die Arbeitszeit.

Für die Arbeitszeitkonstellation eines Paares nach den Elterngeldmonaten spielen die betrieblichen Arbeitszeitmöglichkeiten (flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitkonten, Telearbeit usw.) eine wichtige Rolle. Weiter sind die Chancen und Risiken der individuellen Berufswege von Vater und Partnerin entscheidend: Das Qualifikationsniveau des Paares ist dabei ein wichtiger Einflussfaktor. Je höher die Qualifikation der Partnerin und damit auch ihr erzielbares Einkommen und ihre beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt, umso eher kommt es zu einer Arbeitszeitkonstellation, in der die Partnerin auch einen bedeutenden Anteil zur Gesamtarbeitszeit des Paares beiträgt. Dies führt zu einer zu einer gleichmäßigen Arbeitszeitverteilung zwischen Mann und Frau. Nehmen Väter drei oder mehr Elterngeldmonate, geht das oft Hand in Hand mit einer stärker ausgeprägten familienorientierten Arbeitszeitgestaltung über die Elterngeldmonate hinaus. Sie ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Väter längerfristig verbindlich Betreuungsaufgaben in der Familie übernehmen.

**Wir arbeiten beide nur 80 Prozent und machen es so, dass jeder einen Tag, ich montags und sie freitags zu Hause ist. Die Kinder gehen nur an drei Tagen die Woche ganztags in die Krippe oder den Kindergarten. Funktioniert gut so.**

*Herr Weinberg, Diplom-Biologe in einem Pharmaunternehmen, zwei Kinder*

**Passgenaue Teilzeitmodelle:** Für viele Väter ist eine partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben in Haushalt und Kinderbetreuung mit Teilzeitarbeit im Beruf verbunden. Passgenaue Teilzeitmodelle sind dafür eine wesentliche Voraussetzung. Für viele Väter ist es wichtig, eine feste Regelung mit einem oder mehreren ganzen freien Tagen zu haben. Arbeitet die Partnerin im selben Betrieb, ist eine Abstimmung des Teilzeitmodells mit dem Partner wünschenswert. Neben einem ausreichenden Gehalt besteht der Wunsch, den Umfang der Teilzeit nach Bedarf reduzieren und wieder aufstocken zu können. Hier ist die Bereitschaft zu kreativen Arbeitszeitmodellen bei Vorgesetzten und Beschäftigten gefragt.

**Kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten:** Trotz sorgfältiger Planungen werden aus familialen Gründen hin und wieder einzelne freie Tage oder ein längerer Sonderurlaub notwendig. Nicht immer können diese Bedarfe über Arbeitszeitkonten geregelt werden. Manchmal braucht es weitere, kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten. Per Gesetz stehen berufstätigen Müttern und Vätern zehn, Alleinerziehenden zwanzig sogenannte „Kinderkrankentage" pro Jahr zu. Diese im beruflichen Alltag unkompliziert in Anspruch nehmen zu können, ist vielen Vätern ein wichtiges Anliegen. Hilfreich ist auch die Möglichkeit von unbezahltem Sonderurlaub und betrieblichen Sonderurlaubsregelungen.

**Flexible Arbeitszeiten:** Darüber hinaus kann die ganze Palette flexibler Arbeitszeiten genutzt werden, um Arbeitszeitmodelle stärker an die Bedürfnissen von Vätern anzupassen. Dazu zählen u. a.

- die Wahl zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen oder Teilzeitmodellen,
- individuelle Arbeitszeitoptionen,
- Wechselmöglichkeiten bei Schichtarbeit,
- Zeitkonten,
- Umwandlung von Geld in Zeit,
- Spielräume bei der täglichen Arbeitszeitgestaltung,
- und Blockfreizeiten sowie längere Freistellungen.

**Telearbeit als familiensensible Arbeitsform:** Sie ist bei vielen Vätern extrem beliebt. Telearbeit – egal ob gelegentlich oder an einem festen Tag in der Woche – ermöglicht ihnen eine stärkere Beteiligung an der Kinderbetreuung. Sei es, wenn ein Kind krank wird, sei es beim Läusealarm in der Kita oder wenn die Partnerinnen, eigene berufliche Termine wahrzunehmen hat.

**Betriebliche Angebote für Familien:** Betriebliche Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, tragen zum Gelingen der Balance zwischen beruflichen und privaten Erfordernissen bei und wirken sich positiv auf Motivation, Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit der Beschäftigten aus. Besonders Menschen, die im privaten bzw. familialen Bereich Verantwortung für die Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen, werden durch passgenaue betriebliche Angebote entlastet. Ihre Arbeitsfähigkeit wird damit langfristig erhalten.
Von Seiten der Betriebe und Verwaltungen können Beschäftigte zusätzlich mit spezifischen Vereinbarkeitsangeboten unterstützt werden. Dazu gehören beispielsweise eine gute Informationspolitik in Bezug auf die betrieblichen und rechtlichen Möglichkeiten zur Arbeitsunterbrechung oder Arbeitszeitreduktion sowie qualifizierte Ansprechpartner/innen, die bei Fragen und Unsicherheiten kompetent beraten.Einige Betriebe verfügen über eigene Betriebskitas, die auch Notfallplätze bereithalten, andere haben feste Belegplätze in Einrichtungen kommunaler oder kirchlicher Träger. Außerdem gibt es Kinderbetreuungsangebote bei besonderen Terminen.

## Betriebsbeispiel: Siemens (Berlin)

Jörg Fischer ist Facharbeiter und Betriebsrat bei der Siemens AG in Berlin. Er ist Vater von vier Kindern und hat bei jedem Kind zwei Elterngeldmonate genommen.

„Betriebliche Angebote für Familien mit Kindern sind wichtig. Siemens bietet da einiges: Es gibt eine Kooperation mit einem Kindergarten. Da steht ein bestimmtes Kontingent für Siemens-Beschäftigte zur Verfügung. Das wird sehr gut genutzt. Für Beschäftigte, die in Elternteilzeit arbeiten, gibt es einen Aufstockungsbeitrag. Man arbeitet 20 Stunden, bekommt aber Geld für 25 oder 28 Stunden, so dass man die Teilzeit finanziell abfedern kann. Zusätzlich bietet Siemens für nicht schulpflichtige Kinder einen Kinderbetreuungszuschlag von bis zu 1.200 Euro pro Jahr. Man muss Kita-Gebühren vorstrecken, reicht dann eine Abrechnung ein und bekommt bis zu 100 Euro pro Monat ersetzt. Schön wäre, wenn das auf schulpflichtige Kinder ausgeweitet werden würde. Denn die Hortgebühren können teurer sein als die Kitagebühren. Hier ist der Betriebsrat gefragt, sich für die Ausweitung zu engagieren."

# 8. Handlungsempfehlungen für die betriebliche Umsetzung

Mit den Ergebnissen der SowiTra-Elterngeldstudie konnten wesentliche Erkenntnisse und Hinweise für eine vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebs- und Dienstkultur zusammengetragen werden, die als Anregung und Unterstützung für die eigene Praxis dienen. Folgende Handlungsempfehlungen helfen Betriebs- und Personalräten dabei, Väter bei der Nutzung von Elternzeit zu beraten und zu unterstützen:

1. **Väter direkt ansprechen**
2. **Information und Austausch befördern**
3. **Flexible Arbeitsmodelle fördern**
4. **Partnerin mit in den Blick nehmen**
5. **Gute Vertretungsregelungen einführen**
6. **Gegen Präsenzkultur stark machen**
7. **Althergebrachte Karriere-Leitbilder überdenken**
8. **Vereinbarkeit von Beruf & Familie als wichtiger Teil der Betriebs- u. Dienstkultur**
9. **Unternehmen und Maßnahmen müssen sinnvoll zusammenpassen**
10. **Personelle und materielle Ressourcen zur Verfügung stellen**
11. **Vorbilder präsentieren**
12. **Die eigenen Möglichkeiten realistisch einschätzen**
13. **Koalitionen schmieden und Unterstützer/innen suchen**
14. **Führungskräfte einbinden**
15. **Verbindlichkeiten herstellen und klare Absprachen treffen**
16. **Auf Kollektivlösungen setzen**
17. **Vordenken und vorausschauend handeln**
18. **Vereinbarkeit ist gestaltbar**
19. **Vereinbarkeit von Beruf & Familie als Prozess verstehen**

## 1. Väter direkt ansprechen

Vielfach wissen Männer nicht, welche familiengerechten Möglichkeiten der Betrieb/die Verwaltung anbietet. Oder sie trauen sich nicht, vermeintlich heikle unmännliche Themen anzusprechen, um sich nicht zu blamieren. Viele Männer fühlen sich bei Vereinbarkeitsthemen gar nicht angesprochen bzw. denken das bestimmte Maßnahmen ausschließlich Frauen vorbehalten sind. Hier ist es empfehlenswert, wenn der Betrieb/die Verwaltung regelmäßig über diese informiert oder noch besser, wenn Vereinbarkeitsinstrumente offensiv beworben werden und dadurch den Status des Unerwünschten verlieren. Im Bewusstsein vieler Männer nehmen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ausschließlich die Interessen von Frauen wahr. Bei vielen familienbewussten Maßnahmen sind sie wichtige betriebliche Expertinnen/Experten und unterstützen auch Männer in Sachen Vereinbarkeit.
Es zeigt sich, dass Männer anders angesprochen werden müssen als Frauen. Eine direkte Ansprache ist

hierbei wichtig. Auch wenn die Wünsche von Männern und Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gar nicht so unterschiedlich sein mögen, ist es wichtig, auf die besondere Situation als „Neulinge" einzugehen. Ein Tipp: Die vorhandenen Angebote für Mütter (z. B. Kontakthalteprogramme, Einstiegsgesprächen nach der Elternzeit usw.) auf ihre „Vätertauglichkeit" überprüfen und auch für Väter zugänglich machen, damit sie sich direkt angesprochen fühlen.

## 2. Information und Austausch befördern

Dort wo sich Väter als Elternzeitnutzer im Betrieb/in der Verwaltung „outen" und in der Betriebs-/Verwaltungsöffentlichkeit mit diesem Thema zu erkennen sind, befördert dies den innerbetrieblichen Austausch zum Thema Beruf und Familie und damit auch die Arbeitskultur. Konkrete Ansprechpartner für Väter sind auch deshalb hilfreich, weil sie zeigen, dass Väter tatsächlich längere Elternzeiten nehmen können oder in Teilzeit arbeiten, ohne Nachteile zu bekommen. Ansprechpartner nehmen die Scheu solche vermeintlich unmännlichen Themen anzusprechen und sie geben wichtige Tipps, wie Vorgesetzte angesprochen und überzeugt werden können.
Neben Informationsangeboten durch die Personalabteilung, kommt dem Austausch zwischen Vätern eine besonders wichtige Funktion zu. Er kann für sie eine entlastende und unterstützende Wirkung haben und kann von Seiten des Unternehmens organisiert werden, z. B. durch die Initiierung eines Väterstammtisches oder eines Vater-Kind-Tages. Schließlich gibt es in einigen Städten bereits überbetriebliche Netzwerke, in denen sich Väter austauschen und gegenseitige Unterstützung leisten.

## 3. Flexible Arbeitsmodelle fördern

Flexible Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, tragen zum Gelingen der Balance zwischen beruflichen und privaten Erfordernissen bei und wirken sich positiv auf Motivation, Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit der Beschäftigten aus. Für Betriebs- und Personalräte gilt es daher, gerade Väter, die Elterngeldmonate nutzen wollen oder bereits nutzten, durch attraktive Arbeitszeitangebote zu unterstützen. Sinnvoll sind Angebote zur vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeitdauer und zur familienorientierten Gestaltung von Arbeitszeit sowohl während als auch im Anschluss an die Elterngeldmonate. Dazu zählen:

- verschiedene Teilzeitmodelle,
- Wahl zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen,
- individuelle Arbeitszeitoptionen,
- Wechselmöglichkeiten bei Schichtarbeit,
- Zeitkonten,
- Spielräume bei der täglichen Arbeitszeitgestaltung,
- Umwandlung von Geld in Zeit,
- und Blockfreizeiten sowie (kurzfristige) Freistellungen.

## 4. Partnerin mit in den Blick nehmen

Die Entscheidung für eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Auszeit während der Elternzeit trifft jedes Paar gemeinsam. Für Betriebs- und Personalräte ist es deshalb wichtig, die Planungen beider Elternteile in den Blick zu nehmen. Vorausschauende Betriebs- und Personalräte sprechen die gemeinsame Verantwortung von Mutter und Vater für die Familie gezielt in ihren Beratungsgesprächen an – und berücksichtigen im Beratungsgespräch nicht nur den (vor ihnen sitzenden) Vater, sondern auch die Arbeitssituation der Partnerin.

## 5. Gute Vertretungsregelungen einführen

Väter sollten nicht vor die Situation gestellt werden, sich in der Kinderbetreuung ihres Nachwuchses nur dann engagieren zu können, wenn die Kolleg/innen einen großen Teil der eigenen Arbeit übernehmen. Insofern ist die Einflussnahme von Betriebs- und Personalräten bei der Entwicklung eines smarten Vertretungsmanagements von wesentlicher Bedeutung.

## 6. Gegen Präsenzkultur stark machen

Einen ähnlich negativen Effekt wie die Elternzeitnutzung haben auch familiär bedingte Entscheidungen wie Teilzeit- oder Telearbeit und die Inanspruchnahme der sogenannten Kinderkrankentage – insbesondere in Unternehmen mit einer starken Präsenzkultur. Gegen eine solche Präsenzkultur vorzugehen und deutlich zu machen, dass Leistung in Relation zur Arbeitszeit gesehen werden muss – unabhängig davon, wo diese Leistung erbracht wurde – ist eine Herausforderung, der sich Betriebs- und Personalräte stellen müssen.

## 7. Althergebrachte Karriere-Leitbilder überdenken

Die Benachteiligung von Vätern auf Grund von Teilzeitarbeit während der Elterngeldphase oder Elternzeit muss verhindert werden. Diese Benachteiligung äußert sich vor allem durch berufliche Stagnation. Hier machen die Väter quasi dieselben negativen Erfahrungen wie sie für die große Mehrheit der teilzeitarbeitenden Frauen üblich ist, z. B. dass sie von karrierefördernden Maßnahmen ausgeschlossen werden oder der berufliche Aufstieg bei ihnen – im Gegensatz zu direkten Arbeitskolleg/innen – ausbleibt. Wichtig ist deshalb die Unterstützung der verschiedenen betrieblichen Akteure, um die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Väter weiterhin zu gewährleisten. Gefordert sind hier nicht nur die unmittelbaren Vorgesetzten – auch Betriebs- und Personalräte sollten mit darauf achten, dass zurückkehrenden Vätern keine Nachteile entstehen. Betriebs- und Personalräte sollten offensiv dafür werben, das familienbedingte Auszeiten oder Teilzeitphasen – bislang häufig als „Karriere-Brüche" angesehen – als Chance bewertet und produktiv für den betrieblichen Arbeitsprozess genutzt werden können (weitere Informationen hierzu in der DGB-Broschüre „Teilzeit als Option der Lebenslaufgestaltung").

## 8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtiger Teil der Betriebs- und Dienstkultur

Nur wenn das eigene Handeln von den Verantwortlichen auch wirklich ernst genommen wird, gelingt es, eine glaubwürdige familienbewusste Vereinbarkeitspolitik zu betreiben. Entsprechend klare Zeichen sollten durch die Unternehmensleitung und den Betriebs-/Personalrat gesetzt werden: „Wir wollen das!"

## 9. Unternehmen und Maßnahmen müssen sinnvoll zusammenpassen

Eine Vereinbarung zu einer vätersensiblen und gleichstellungsorientierten Gestaltung des Betriebes/der Verwaltung wird vor allem dann mit Leben gefüllt, wenn sie auch zum Unternehmen passt. Es ist daher wichtig, sich Klarheit darüber zu verschaffen, wo im eigenen Unternehmen der größte Handlungsbedarf besteht und welche Bedarfe die Beschäftigten haben. Eine Betriebsanalyse oder eine Beschäftigtenbefragung kann hierzu verlässliche Informationen liefern.

## 10. Personelle und materielle Ressourcen zur Verfügung stellen

Ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein ernst gemeintes Ziel, so braucht es zu deren Umsetzung entsprechende Ressourcen. Aber: Eine gute Vereinbarkeitspolitik in Bezug auf Familie wirkt mittelfristig Kosten senkend, wie Studien und Betriebsbeispiele inzwischen überzeugend belegen.

## 11. Vorbilder präsentieren

Steht die Entscheidung für oder gegen eine Auszeit oder Arbeitszeitreduktion an, suchen werdende Väter oft nach Vorbildern in ihrem Betrieb. Insbesondere Vorbilder, die mehr als zwei Elterngeldmonate genommen haben oder Elternzeit mit Teilzeitarbeit oder Führungsverantwortung kombinieren, sind interessant. Betriebliche Vorkämpfer/innen für eine Sache bleiben im Gedächtnis und ebnen ihren Kolleg/innen den Weg. Eine Aufgabe für Betriebs- und Personalräte ist es daher Väter, die bereits Elterngeldmonate genommen haben, als Ansprechpartner für interessierte Kolleg/innen zu gewinnen.

## 12. Die eigenen Möglichkeiten realistisch einschätzen

Manchmal ist die kleinere Lösung, die intensiv genutzt wird, der schnellere und erfolgreichere Weg. Es muss nicht sofort der Väterbeauftrage des Betriebes/der Verwaltung sein, sondern die kleine Lösung eines Ansprechpartners oder die Thematisierung durch den Betriebs- oder Personalrat helfen Vätern sich kompetent zu informieren. Was machbar ist, unterscheidet sich von Betrieb zu Betrieb und hängt von den zur Verfügung stehenden zeitlichen, personellen, materiellen und finanziellen Ressourcen ab. Wichtig ist, sich überhaupt auf den Weg zu begeben.

## 13. Koalitionen schmieden und Unterstützer/innen suchen

Zusammen ist man erfolgreicher – dies gilt gerade bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unterstützer/innen können sein: Betriebs- oder Personalrat, Geschäftsführung, Werksleitung, Personalabteilung, Abteilungsleiter/innen, betriebliche Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte und zuständige Gewerkschaftssekretär/innen. Aber auch Betriebs- bzw. Personalräte aus anderen Unternehmen, Bürgermeister/in, Frauenbeauf-

tragte der Kommune oder Akteure aus der regionalen Infrastruktur zählen dazu.

## 14. Führungskräfte einbinden

Inwiefern die konkreten Maßnahmen tatsächlich durch die Beschäftigten genutzt werden, hängt davon ab, wie offen und informiert die Führungskräfte in den einzelnen Abteilungen sind. Sie für das Thema Väter in Elternzeit oder Teilzeit zu sensibilisieren, ist Aufgabe der Geschäftsführung. Aber auch die betriebliche Interessenvertretung kann hier viel dazu beitragen, etwa durch einen Mix aus (wiederholter) persönlicher Ansprache und strukturellen Vorgaben, wie z. B. verbindliche Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte.

## 15. Verbindlichkeiten herstellen und klare Absprachen treffen

Zumindest die unmittelbaren Kollegen/innen und Vorgesetzten sollten über die Situation des Elternzeitvaters informiert werden, damit Missverständnisse oder negative Reaktionen vermieden werden können. In einem Klima des Vertrauens ist es möglich, Themen anzusprechen, die den Beschäftigten keine Nachteile bringen. Nur dann, wenn die zeitlichen Bedürfnisse offen im Arbeitsteam besprochen werden können und mögliche Einschränkungen aufgrund von Familienverantwortung den anderen Kollegen/innen bekannt sind, kann mit der gemeinsamen Suche nach einer (arbeits-)zeitlichen Lösung begonnen werden. Verbindliche Regelungen geben den Beschäftigten Planungssicherheit, die sie gerade in der Situation als Vater mit Familienverantwortung benötigen. Auch innerbetriebliche Verantwortlichkeiten für die Durchführung und Evaluation der Maßnahmen sollten verbindlich schriftlich festgehalten werden.

## 16. Auf Kollektivlösungen setzen

Situationsangepasste Einzelfalllösungen sind gut, aber sie sollten auf gemeinschaftlich getroffenen Vereinbarungen beruhen. Kollektive Lösungen sind übersichtlich, fair und berechenbar für alle Beteiligten. Sie regeln, welche betrieblichen Maßnahmen Beschäftigte mit Familienverantwortung in Anspruch nehmen können und signalisieren allen Beschäftigten, dass der Betrieb/die Verwaltung das Thema Väter und Elternzeit bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Handlungsfeld erkannt und sich diesem verbindlich angenommen hat.

## 17. Vordenken und vorausschauend handeln

Geschäftsführung und betriebliche Interessenvertretung müssen den bestehenden Wünschen aus der Belegschaft bzw. der Väter im Unternehmen auch mal innovativ „vorangehen“, wenn es bisher z. B. keine Väter, die Elternzeit nutzen, gibt. Es gilt, neue gesellschaftliche Strömungen aufzunehmen und die betriebliche Kultur dafür zu öffnen.

## 18. Vereinbarkeit ist gestaltbar

Der Betrieb/die Verwaltung ist ein zentraler Akteur in der Vereinbarkeitsgestaltung. Wer sich engagiert mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinandersetzt, kann diesen Prozess aktiv gestalten, statt nur die Folgen einer mangelnden Vereinbarkeit zu verwalten. Die Erfahrung zeigt: Betriebe und Verwaltungen, die sich bereits aktiv mit Themen wie Väter in Elternzeit, familienbewusste Betriebs- und Dienstkultur und flexiblen Arbeitszeitmodellen auseinandergesetzt haben, können auf ihre Erfahrungen aufbauen und diese auch für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzen.

## 19. Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Prozess verstehen

Die betrieblichen Akteure sollten es als ihre kontinuierliche Aufgabe ansehen, neu entstehende Regelungsbedarfe von Beschäftigten aufzugreifen und auf diese neuen Themen, wie Väter in Elternzeit, zu reagieren. Es kann notwendig sein, Bestehendes in regelmäßigen Abständen zu erweitern. Jede Betriebsvereinbarung ist daher von Zeit zu Zeit anzupassen.

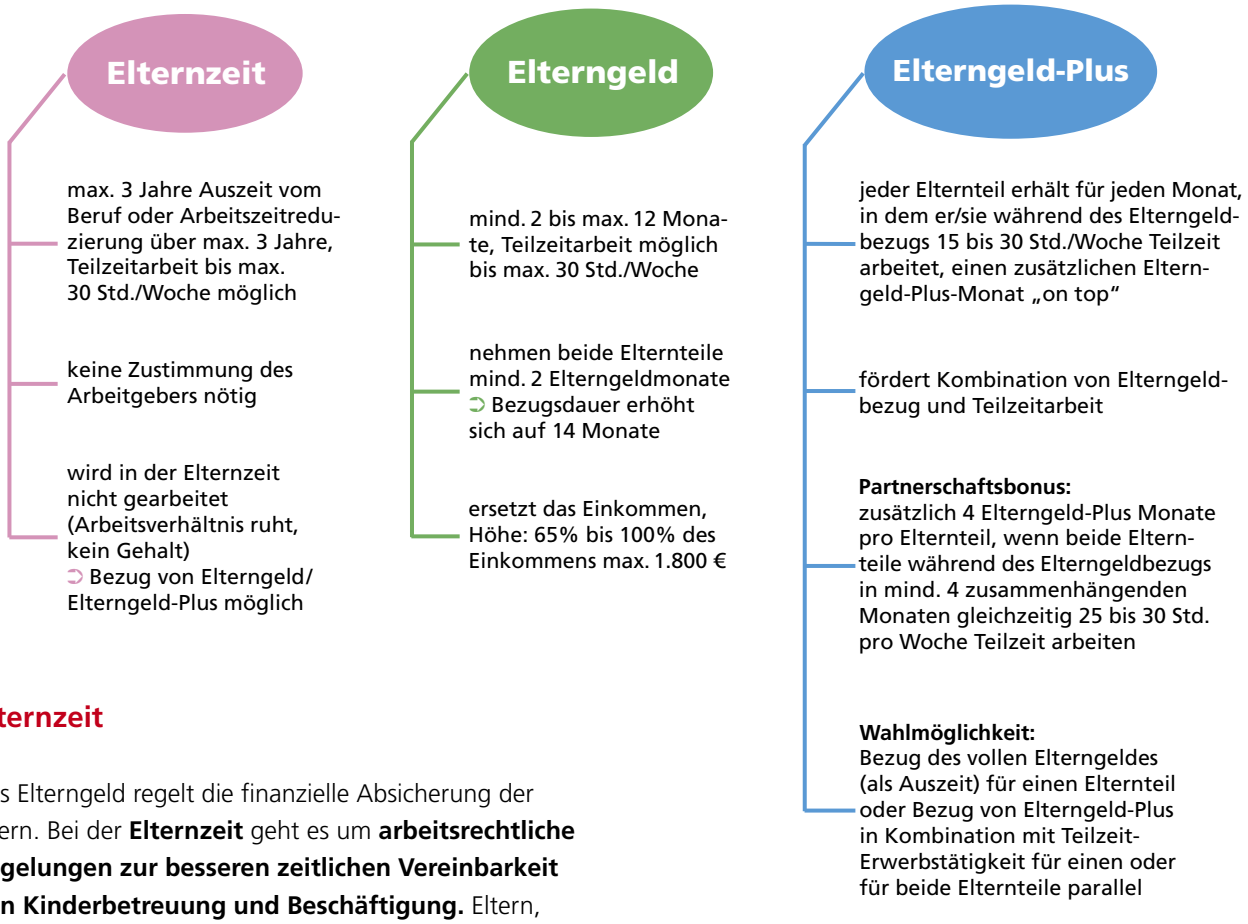
# 9. Rechtliche Grundlagen

§ 80 Absatz 1 Nr. 2b des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) etabliert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte. Außerdem lassen sich Initiativen zur vätersensiblen Arbeitsgestaltung u. a. mit folgenden Regelungen begründen:

- Umsetzung der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen (für Betriebsräte: § 80 Absatz 1, Nr. 1 BetrVG für Personalräte: § 68 Absatz 1 BPersVG.)
- Arbeitszeiten (§ 87 Absatz 1, Nr. 2 BetrVG sowie § 75 Absatz 3, Nr. 1 BPersVG)
- Vorübergehende Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit (§ 87 Absatz 1, Nr. 3 BetrVG)
- Urlaubsgrundsätze (§ 87 Absatz 1, Nr. 5 BetrVG sowie V§ 75 Absatz 3, Nr. 3 BPersVG)
- Informationspflicht des Arbeitgebers (§ 7 Absatz 3 TzBfG, § 92 BetrVG sowie §§ 76, 78 BPersVG)
- Personalplanung (§ 92 BetrVG, bzw. §§ 76 und 78 BPersVG)
- Beschwerderecht im BetrVG (§ 84 und § 85 Absatz 2 Satz 3 BetrVG),

Im „Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit“ (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) sind die Grundlagen und Ansprüche für Eltern geregelt.

Elternzeit und Elterngeld: Auszeit von der Arbeit und finanzielle Unterstützung




## Elternzeit

Das Elterngeld regelt die finanzielle Absicherung der Eltern. Bei der **Elternzeit** geht es um **arbeitsrechtliche Regelungen zur besseren zeitlichen Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beschäftigung.** Eltern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (unabhängig von Arbeitszeitumfang, Befristung oder geringfügiger Beschäftigung), können in Elternzeit gehen. Sie können

eine maximal dreijährige Auszeit vom Beruf bzw. eine maximal dreijährige Arbeitszeitreduzierung in Anspruch nehmen. Während der Elternzeit kann weiter in Teilzeit mit bis zu 30 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Waren ein oder beide Elternteile schon vor der Geburt teilzeitbeschäftigt, kann es/können sie diese Tätigkeit weiter bis zur genannten Stundengrenze ausüben.

**Im Falle einer Elternzeit als Auszeit ruht das Arbeitsverhältnis, es gibt kein Gehalt vom Arbeitgeber. Eltern können stattdessen Elterngeld oder Elterngeld-Plus (ab 1. Juli 2015) beziehen.**

Die insgesamt 36 Monate Elternzeit können von jedem Elternteil in bis zu drei Zeitabschnitten genutzt werden (ab dem 1. Juli 2015). 24 der insgesamt 36 Monate können auch auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes verschoben werden. Der Anspruch auf die ersten zwölf Monate muss jedoch im ersten Lebensjahr des Kindes genutzt werden. Natürlich kann auch die gesamte Elternzeit zusammenhängend während der ersten 36 Lebensmonate des Kindes genommen werden. Wenn beide Elternteile Elternzeit nehmen, kann die Elternzeit von ihnen parallel zueinander, versetzt zueinander oder teilweise überlappend genommen werden (ähnlich den Elterngeldmonaten).

**Die Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, allerdings muss sie spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber verlangt werden (ab dem dritten Geburtstag des Kindes beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen).** Ab der Anmeldung, jedoch frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Nach Ablauf der Elternzeit haben die Eltern Anspruch auf Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit der Stundenzahl, die sie vor der Elternzeit gearbeitet haben.

**Eine Verknüpfung von Elternzeit und Elterngeld ist möglich, aber nicht zwingend erforderlich.** Beides ist jedoch daran geknüpft, dass die Wochenarbeitszeit maximal 30 Stunden beträgt.

## Elterngeld und Partnermonate

**Das Elterngeld wird Müttern und Vätern gezahlt, die in den ersten Monaten nach der Geburt ihres Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken. Das Elterngeld ersetzt in den ersten zwölf bzw. 14 Lebensmonaten des Kindes teilweise das wegfallende Erwerbseinkommen – abhängig vom Voreinkommen zu 65 bis 100 Prozent.** Es unterstützt Eltern damit finanziell bei ihrer Auszeit vom Beruf bzw. ihrer Arbeitszeitreduzierung. Die Elterngeldhöhe beträgt monatlich mindestens 300 Euro und maximal 1.800 Euro (bei Mehrlingsgeburten und Geschwisterkindern erhöht sich das Elterngeld).

Ein Elternteil kann mindestens zwei und maximal zwölf Elterngeldmonate für sich in Anspruch nehmen. Werden auch vom zweiten Elternteil mindestens zwei Elterngeldmonate – die sogenannten Partnermonate – genutzt, erhöht sich die gemeinsame Bezugsdauer auf 14 Monate. Bei Nichtnutzung der Partnermonate durch den zweiten Elternteil verfallen diese. Die insgesamt zwölf bzw. 14 Elterngeldmonate können von den Eltern gleichzeitig oder versetzt zueinander genommen werden, bei Bedarf können auch mehrere Wechsel zwischen den Elternteilen erfolgen. Alleinerziehende erhalten ebenfalls 14 Elterngeldmonate.

**Es ist für beide Eltern möglich, während der Elterngeldmonate einer Teilzeitbeschäftigung von maximal 30 Stunden pro Woche nachzugehen. Das Elterngeld wird dann auf die Differenz zwischen dem Teilzeiteinkommen und dem bisherigen Einkommen vor der Geburt des Kindes berechnet. Es ersetzt dann lediglich den auf Grund der Teilzeitarbeit wegfallenden Einkommensanteil teilweise.** Außerdem besteht die Möglichkeit einer Verdopplung des Auszahlungszeitraums auf bis zu 24 Monaten bei hälftigem Leistungsbezug des Elterngeldes.

Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden und wird ab dem Zeitpunkt der Beantragung maximal für drei Lebensmonate des Kindes rückwirkend gezahlt.

## Elterngeld-Plus und Partnerschaftsbonus (für Geburten ab 1. Juli 2015)

**Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 wird die bestehende Regelung zu Elterngeld und Partnermonaten um die zusätzliche Möglichkeit von Elterngeld-Plus und Partnerschaftsbonus erweitert.** Mit dieser Gesetzesänderung werden bisherige Nachteile bei der Kombination von Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit beseitigt und ein zusätzlicher Anreiz dafür geschaffen, dass beide Elternteile während des Elterngeldbezugs gleichzeitig in existenzsicherndem Umfang in Teilzeit erwerbstätig sind.

**Im Rahmen der Elterngeld-Plus-Regelung erhält jeder Elternteil für jeden Monat, in dem er/sie während des Elterngeldbezugs zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche in Teilzeit tätig ist, einen zusätzlichen Elterngeld-Plus-Monat „on top" gewährt.** Nach der Faustregel: Ein regulärer Elterngeldmonat = zwei Elterngeld-Plus-Monate in Teilzeit.

**Den Partnerschaftsbonus von zusätzlichen vier Elterngeld-Plus-Monaten pro Elternteil erhalten Eltern dann, wenn beide Elternteile während des Elterngeldbezugs in mindestens vier zusammenhängenden Monaten gleichzeitig zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche in Teilzeit erwerbstätig sind.** Der Partnerschaftsbonus unterstützt auch Alleinerziehende: Arbeiten sie für mindestens vier Monate in Teilzeit zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie ebenfalls vier zusätzliche Elterngeld-Plus-Monate.

Das Elterngeld-Plus sowie der Partnerschaftsbonus können kombiniert werden und stehen auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus zur Verfügung.

**Beispiel:** Ein Vater kann also maximal – wenn alle oben genannten Bedingungen erfüllt sind – sechs reguläre Elterngeldmonate (Auszeit) für sich nutzen sowie zusätzlich acht Elterngeld-Plus-Monate in Teilzeit und zusätzlich vier Partnerschaftsbonus-Monate in Teilzeit. Die Partnerin würde in diesem Fall zwei Elterngeldmonate (Auszeit) nehmen sowie vier Elterngeld-Plus-Monate in Teilzeit und vier Partnerschaftsbonus-Monate in Teilzeit.

Das Elterngeld-Plus ersetzt das wegfallende Einkommen abhängig vom Voreinkommen zu 65 bis 100 Prozent – wie das reguläre Elterngeld. Das Elterngeld-Plus beträgt monatlich maximal 50 Prozent des Betrages, der den Eltern in regulären Elterngeldmonaten als Auszeit (d. h. ohne eigenes Einkommen) zugestanden hätte. Das heißt: Maximal hälftige finanzielle Unterstützung gegenüber dem regulären Elterngeld in Auszeit (d. h. max. 900 Euro/Monat) – dafür aber in doppelt so vielen Elterngeld-Plus-Monaten.

**Die neue Regelung ermöglicht Paaren – soweit ihre eigenen finanziellen Ressourcen dem nicht entgegenstehen – die nun auch finanziell gleichwertige Wahl zwischen dem Bezug des vollen Elterngeldes (als Auszeit) für einen Elternteil und dem Bezug von Elterngeld-Plus (in Kombination mit einer Teilzeit-Erwerbstätigkeit) für einen oder für beide Elternteile parallel.**

## Weitere rechtliche Informationen

Den Gesetzestext sowie weitere Informationen zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sind auf der Seite des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jungend zu finden (www.bmfsfj.de). Mit dem Elterngeldrechner des Familienministeriums können Eltern den Anspruch auf Elterngeld selbst ermitteln (www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner). Ein ausführlicher Ratgeber zu Rechten und Ansprüchen von Eltern hat die DGB-Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik veröffentlicht (www.frauen.dgb.de). Auf der Internetseite der Abteilung Genderpolitik der ver.di Bundesverwaltung (www.gender.verdi.de) sowie des DGB-Projektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (www.familie.dgb.de) finden sich weitere Informationen, Materialien und Links zum Thema Väter, Elterngeld und Elterngeld-Plus.

# 10. Literatur zum Weiterlesen

Baisch, Volker / Neumann, Bernd (2008): Das Väter-Buch: Vaterschaft und Beruf unter einen Hut bringen. München: Droemer-Knaur.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2009): Abenteuer Teilzeit: Argumente für Männer. Berlin. (http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a265_teilzeit_maennerbroschuere.html)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und flexibleren Elternzeit. Berlin. (http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=212958.html)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014): Elterngeldplus. Wie Arbeitgeber und Eltern profitieren. Berlin. (http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=212774.html)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014): Elterngeld und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Berlin. (http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=194764.html)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014): So sag ich's meinen Vorgesetzten. Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren. Berlin. (http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=195718.html)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014): Familienbewusste Personalpolitik für Väter – so funktioniert's. Wie Unternehmen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können. Berlin. (http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=210464.html)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Studie Elterngeldmonitor. Kurzfassung. Berlin. (http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=184556.html)

Bundesverband der Personalmanager (BPM) / Erfolgsfaktor Familie (2014): Einschätzung von Personalverantwortlichen zur Väterorientierung in deutschen Unternehmen. Berlin. (http://www.familieundberuf.nrw.de/layout/set/print/Materialien-Service/Aktuelle-Veroeffentlichungen/Vaeterorientierung-in-deutschen-Unternehmen-Neue-Umfrageergebnisse-des-Unternehmensnetzwerks-Erfolgsfaktor-Familie)

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (o.J.): Mann wird Vater. Informationen für werdende Väter zur Geburt. Köln. (http://www.bzga.de/infomaterialien/familienplanung/schwangerschaft/mann-wird-vater/)

DGB Bundesvorstand Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik (2009): Elterngeld und Elternzeit. Nutzen Sie die Chance für eine partnerschaftliche Teilung! Berlin.(http://www.dgb.de/themen/++co++6691b32c-252c-11df-6eae-001ec9b03e44?search_text=ratgeber+elternzeit&x=0&y=0)

Erfolgsfaktor Familie / Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): Geht doch! So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ausgabe 3. Berlin. (http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=213194.html)

Gesterkamp, Thomas (2010): Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. Leverkusen: Barbara Budrich.

Hessenstiftung (Hg.) (2007): Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber. Ergebnisse der Online-Befragung. Köln. (http://www.vaeter-und-karriere.de/downloads/auswertungvaeterumfrage2007.pdf)

Keller, Matthias / Haustein, Thomas (2014): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. In: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik (Hg.). Wiesbaden, Seite 733-753.

König, Jochen (2013): Fritzi und ich. Von der Angst eines Vaters, keine gute Mutter zu sein. Freiburg: Herder.

Lohaus, Stefanie / Scholz, Tobias (2015): Papa kann auch stillen. Wie Paare Kind, Job & Abwasch unter einen Hut bekommen. München: Goldmann Verlag.

Majdanski, Nicole (2012): Männer „doing" Gender! Väter in Elternzeit. Herbolzheim: Centaurus.

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg (2015): Väter. Stuttgart. (http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/FaFo/Familien_in_BW/R20143.pdf)

Richter, Robert / Schäfer, Eberhard (2005): Das Papa-Handbuch. Müchen: Gräfe & Unzer Verlag GmbH

Rüling, Anneli (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt, New York: Campus-Verlag.

Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales (2014): Papa an Board! Mutmachbroschüre für Väter und solche, die es werden wollen. Nürnberg. (http://www.nuernberg.de/internet/buendnis_fuer_familie/papaanbord.html)

Väter gGmbH (2012): Trendstudie „Moderne Väter". Wie die neue Vätergeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft ändert. Hamburg. (http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf)

Vorwerk (2012): Vorwerk Familienstudie 2012. Wuppertal. (http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Vorwerk_Familienstudie_2012_final.pdf)

Walter, Heinz / Eickhorst, Andreas (2012): Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Väter in Elternzeit. Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte

Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!
Projekt des DGB Bundesvorstandes
Keithstraße 1-3
10787 Berlin

ver.di Bundesverwaltung
Bereich Genderpolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Vereinbarkeit
von Familie und Beruf
gestalten