Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter

Ein Handlungsleitfaden für Personalvertreter, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte

Sprechen Sie Ihre Väter gezielt an

Die Politik hat mit dem Elterngeld ein eindeutiges Zeichen gesetzt. Das Elterngeld hat sich zu einem guten Hebel entwickelt, Vätern eine stärkere Teilnahme an der Erziehung ihrer Kinder zu ermöglichen. Immer mehr Väter, zuletzt 18,5 Prozent, stellen Anträge für die Partnermonate – Tendenz steigend. Das Insitut für Demoskopie Allensbach prognostiziert, dass insgesamt ein Viertel der Väter Partnermonate beantragen möchte.

Dies zeigt Auswirkungen auf Betriebe und die unternehmensinterne Väterpolitik. Bisherige familienbewusste Maßnahmen waren vor allem auf Frauen zugeschnitten. Heute befinden wir uns mitten in einem Paradigmenwechsel.

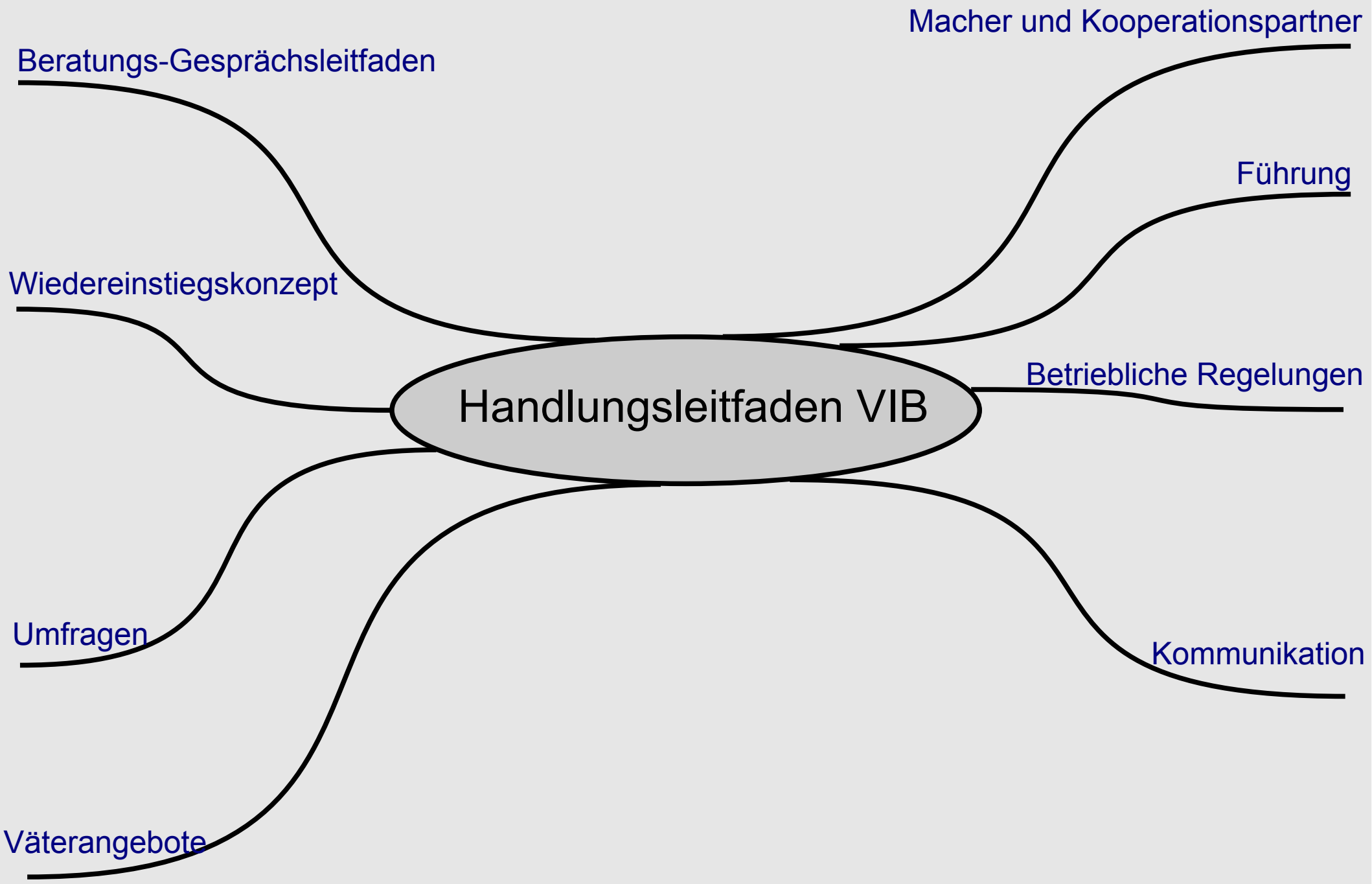
Immer mehr Unternehmen gehen direkt auf werdende Väter zu und machen ihnen gezielte Serviceangebote. Der Handlungsleitfaden des Arbeitskreises 'Väter im Betrieb' der Initiative familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg zeigt bereits praktizierte Beispiele dafür und präsentiert in komprimierter Form, welche Möglichkeiten Unternehmen haben, ihre Väter anzusprechen, wenn es um das Thema Familie und Beruf geht.

Für die Handlungsfelder: Wiedereinstieg – Kommunikation – Beratung – Führung – Väterangebote – Betriebliche Regelungen – KooperationspartnerInnen haben wir Informationen und Beispiele zusammengestellt, die Ihnen den Einstieg in väterorientierte Maßnahmen erleichtern. Familienfreundliche Maßnahmen sollten dabei so kommuniziert werden, dass auch oder speziell Väter sich direkt angesprochen fühlen – wie etwa durch den 'Väterbrief' der Firma DATEV eG in Nürnberg.

Als idealen Einstieg in die Thematik empfiehlt sich die Prognos-Studie 'Väterfreundliche Maßnahmen'. Zentrale Aspekte im Umgang mit Vätern sind laut der Studie:

- Beginnen Sie mit 'kleinen' Maßnahmen, um nicht enttäuscht zu werden. Männer sind i.d.R. (noch) skeptischer und verhaltener, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Der Umfang der Maßnahmen kann nach und nach erhöht werden.
- Sorgen Sie für Transparenz von Regelungen und Angeboten. Väter tun sich (noch) schwerer, sich über Details zu informieren, da sie über weniger informelle Netzwerke verfügen als Frauen und sich oft nicht trauen, in der Personalabteilung nachzufragen.
- Verwenden Sie eine männerspezifische Sprache und Kommunkationsmittel bzw. -wege im Vermitteln der Maßnahmen.
- Väter legen großen Wert auf den wirtschaftlichen Nutzen ihrer Arbeit. Deshalb ist es wichtig, z.B. die Effektivität von Teilzeitarbeitsplätzen zu kommunizieren.

Und, soviel Klischee muss sein: Bieten Sie keine Seminare während wichtigen Fussballspielen an!


Handlungsleitfaden VIB
Beratungs-Gesprächsleitfaden
Wiedereinstiegskonzept
Umfragen
Väterangebote
Macher und Kooperationspartner
Führung
Betriebliche Regelungen
Kommunikation

Nächste Folie

Kommunikation und Information im Unternehmen

Väterangebote und -maßnahmen im Betrieb stehen und fallen mit der Informations- und Kommunikationspolitik. Dabei sollte v.a. darauf geachtet werden, entweder Väter gezielt anzusprechen oder vorhandene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie so zu formulieren, dass auch Väter sich angesprochen fühlen. Achten Sie dabei auch auf typische Informationswege für Väter wie Kamingespräche, neue Medien oder Stammtische. Kommunikation ist alles, was väterorientierte Maßnahmen – intern und extern – publik macht, von Betriebszeitungen bis zum gelebten Vorbild im Unternehmen:

Hier einige Aspekte der Kommunikation im Unternehmen:

1. Das Intranet bietet Informationen für werdende Eltern bzgl. Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit, ruhendem Arbeitsverhältnis etc.
2. Die Ansprechpartner im Personalwesen für (werdende) Eltern sind klar, die Kooperationspartner sind informiert
3. Väter erhalten z.B. in der Datev eG aufgrund der eingehenden Geburtsbescheinigung den sogenannten Väterbrief und ein umfassendes Informationspaket welches folgende Broschüren und Dokumente beinhaltet:
   - Musterantrag für Elternzeit und Laufzettel für Familienpause
   - Beratungspapier mit Unternehmens-Spezifika bzgl. VWL, Betriebl. Altersversorgung etc.
   - Buch 'Kind in Nürnberg'
   - 'Elterngeld und Elternzeit' vom BMFSFJ und 'Ich bin dabei – Vater werden' von der Bundeszentrale für gesundh. Aufkl.
   - FAM – Familienzeitschrift in der jeweils aktuellen Ausgabe
   - P wie PAPI – Magazin für werdende Väter in der jeweils aktuellen Ausgabe
   - 'Väter im Aufbruch' vom BMFSFJ
   - Broschüre vom pme Familienservice oder dem fmf Familienbüro über Beratungsangebote
4. Berichte über aktuelle Entwicklungen zum Thema 'Väter', Darstellung von good practice Beispielen und Austausch z.B. über das Intranet, die hausinterne Zeitung, über Seminare, Elternzeitler-Treffen, Elterngesprächsrunden, Kamingespräche mit Führungskräften, in der Betriebsversammlung, der lokalen Presse oder Stammtischen – bei größeren Aktionen möglichst mit einem bekannten Schirmherrn

Kommunikation und Information im Unternehmen

5. Veranstaltungen im Betrieb, z.B. Informationsstände am Tag der offenen Tür oder Papa-Tage (Bsp. Die Zeit)

6. Betriebszeitungen, z.B. der Grünfink der Datev eG

7. Sichtbarkeit von (anderen) Vätern als Vorbild:
   - Führungskräfte bzw. die Unternehmensleitung sind Vorbilder und orientieren ihre Arbeitszeiten an der Familie bzw. nehmen auch Familientermine wahr
   - Väterbelange werden allgemein kommuniziert, z.B. über das Intranet, das schwarze Brett oder die firmeninterne Zeitung
   - Väter werden ermutigt, familienorientierte Maßnahmen in Anspruch zu nehmen
   - Es ist allgemein bekannt, welche Mitarbeiter Väter sind und wie alt ihre Kinder sind
   - Mitarbeiter teilen frühzeitig eine Schwangerschaft ihrer Partnerin mit, auch ihren Vorgesetzten und Kollegen
   - Besondere Termine von Vätern (Elternsprechtag, Aufführungen in Schule und Kindergarten) werden bei der Planung berücksichtigt
   - Fragen der Vereinbarkeit sind Teil der Mitarbeitergespräche

8. Die Art der Kommunikation macht auch den Unterschied bei der Umsetzung von audit berufundfamilie®-Inhalten aus
   - Gibt es Teilzeit und Elternzeit auch für Väter und Führungskräfte und wird dies gerne gesehen?
   - Gibt es in den oberen Positionen ein Job-Sharing / Gender-Sharing? Hintergrund: Unternehmen, die die Potentiale Ihrer Frauen mehr nutzen, sind laut einer Studie aus bild der wissenschaft (05) erfolgreicher
   - Klarheit und Akzeptanz verschiedener Anwesenszeiten
   - Akzeptanz des vollwertigen Einsatzes von Vätern in Belange der Kindererziehung, z.B. kurzfristige Freizstellungen (Krankheit des Kindes, 1. Schultag, Geburtstag) bzw. zur Pflege der Angehörigen
   - Keine Präsenzzeiten-Pflicht außer der Kern-Arbeitszeit

Macher und Kooperationspartner

Es gibt im Unternehmen verschiedene Partner für die Einführung und Umsetzung von väterunterstützenden Maßnahmen: Zu nennen sind hier der Betriebsrat, die Personalabteilung und die Sozialberatung. Erwähnt werden sollten außerdem Gleichstellungsbeauftragte, die es allerdings eher in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und nur sehr selten in der freien Wirtschaft gibt. Alle diese Funktionsträger können bei Kontakten mit den Beschäftigten mit Fragen der Unterstützung von Vätern konfrontiert werden bzw. das Thema je nach Auftrag auch selbst zur Sprache bringen und im Unternehmen dazu initiativ werden. Oftmals gibt es nicht alle diese Partner im Unternehmen. Beispielsweise übernehmen immer wieder Betriebsrätinnen und Personalverantwortliche die Rolle der Betriebssozialarbeit.

Für alle Akteure/-innen, die im Unternehmen mit Fragen der Familienfreundlichkeit befasst sind, ist es ratsam, die Kräfte zu bündeln und sich bei Maßnahmen und Angeboten für Väter abzustimmen. Dies bezieht sich einerseits auf die Beratungsinhalte (z.B. zum Thema Elternzeit) – hier sollten alle Beratenden auf dem gleichen inhaltlichen Stand sein und die gleichen Angebote offerieren. Andererseits geht es um die Kommunikation innerhalb des Unternehmens. Wenn etwa Informationen speziell für Väter herausgegeben werden, sollten alle Akteure/-innen darüber informiert und bei Rückfragen ansprechbar sein. Es macht einen schlechten Eindruck bei den betroffenen Beschäftigten und führt zu Verunsicherung, wenn hier "die eine Hand nicht weiß, was die andere tut". Je besser Maßnahmen koordiniert und abgesprochen sind, desto klarer und transparenter erscheinen sie für alle Beteiligten und sorgen entsprechend für Verhaltenssicherheit.

Gleichzeitig sollten Führungskräfte wissen, an wen Sie Mitarbeitende verweisen können, wenn es um Unterstützung von Vätern im Betrieb geht. Die Akteure/-innen sollten sich deshalb mit ihren Vorhaben und Maßnahmen zur Unterstützung von Vätern den Führungskräften präsentieren (können). Eine kontinuierliche Kommunikation zwischen Führungskräften und den KooperationspartnerInnen ist v.a. dann unabdingbar, wenn es um aktuelle Inhalte (z.B. Gesetzesänderungen beim Elterngeld) geht.

Die Rolle von männlichen(!) Personalvertretern und Betriebsräten ist immens wichtig:

- Die Beteiligung von Vätern am Prozess des audits berufundfamilie® ist wichtig.
- Personalvertreter und Betriebsräte sollten sich selbst frei für z.B. Teilzeit oder Elternzeit entscheiden können.
- Vereinbarkeit gilt oft als weniger wichtiges Thema in der Arbeit der Personalvertretungen. Als Hebel können hier Arbeitszeitregelungen fungieren.
- Erwartung von Personalverantwortlichen: Gewerkschaften sollen das Thema auf die Agenda in Tarifverhandlungen setzen.

Nächste Folie

Führungskräfte für das Thema Väter gewinnen

Die Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema Väter ist einerseits für viele Unternehmen die Königsdisziplin, andererseits aber auch ein Schlüsselpunkt in der Etablierung von Vereinbarkeitsmaßnahmen. Führungskräfte sind gleichzeitig ein wichtiger Teil und somit Repräsant der Unternehmenskultur, sowie Herr oder Frau über die eigene Abteilung bzw. Abteilungskultur. Gerade verunsicherte Väter, die noch nicht wissen, in welche Richtung die persönliche und berufliche Entwicklung geht, benötigen den Beistand und das Vorbild ihrer Führungskraft. Sie müssen ein eindeutiges Zeichen bekommen, dass es in ihrem Betrieb akzeptiert und gefördert wird, sich um Beruf und Familie auch als Väter zu kümmern.

Dabei sollten Führungskräfte die Chancen, z.B. durch einen Schlüsselkompetenzzuwachs der Mitarbeiter durch Elternzeit, im Auge behalten und durch Kontaktehalteprogramme fördern. So kann – unterstützt durch eine offene Kommunikation – ein Ausgleich stattfinden zwischen Fordern und Fördern, zwischen Nehmen und Geben.

Die folgenden Ausführungen sind (auch) dazu gedacht, Personalverantwortlichen Argumente an die Hand zu geben, Führungskräften das Thema Väter schmackhaft zu machen.

Nächste Folie

Führungskräfte für das Thema Väter gewinnen

Teil I - Sensibilisierung von Führungskräften in Bezug auf Väter bzw. väterorientierte Maßnahmen

- Väterzeit sollte Thema in Mitarbeitergesprächen sein (in der Praxis bei Dekra, adidas)
- Mitarbeiter-Befragungen sollten den Themenkomplex Work-Life-Balance enthalten (Beispiel DATEV). Hier kann auch gezielt eine Frage zur Väterzeit eingebaut werden, um Rückschlüsse auf Führungskräfte-Sensibilisierungen zu bekommen.
- Schulungen von Führungskräften zum Thema 'Väterzeit' sind sehr wichtig. Diese sind aber erst möglich, wenn auch der Vorstand dahinter steht: Strategie von Daimler: 'Tandemprojekt' (Projekt geht von FK zu FK)
- Führungskräfte benötigen einen Gesprächsleitfaden, um gebrieft zu sein, wenn Väter zu ihnen kommen
- Zielvereinbarungen zum Thema Work-Life-Balance für alle Führungskräfte einführen
- 360° Feedback zum Thema Work-Life-Balance kann angeboten werden
- Anreize für Führungskräfte sollten genutzt werden, z.B.:
  - Geldeinsparungen (z.B. durch Telearbeit)
  - Zielvereinbarungen (jede Führungskraft erhält ein Ziel zum Thema Work-Life-Balance)
- Medien nutzen, sowohl interne Medien (best practice) als auch externe Medien (evtl. sogar für Negativpresse)
- Eigene Vaterschaft thematisieren (z.B. Wochenendcamps, an denen Vater und Kind alleine gemeinsame Zeit verbringen – dem Vater soll bewusst werden, dass die gemeinsame Zeit ohne den Rest der Familie sehr wertvoll ist)
- Projekt: spezielle Schulungen 'Von Kindern Führen lernen'
- Thematisierung bei sog. Kamingesprächen: 'Wie war das früher bei Ihnen?'

Nächste Folie

Führungskräfte für das Thema Väter gewinnen

Teil II: Anregungen für ein Mitarbeitergespräch mit (werdenden) Vätern (und darüber hinaus)

- Schaffen Sie eine freundliche Atmosphäre z.B. durch verbindliche Äußerungen.
- Sprechen Sie Glückwünsche aus (bei werdenden Vätern).
- Signalisieren Sie Verständnis für die Situation und Entgegenkommen.
- Bieten Sie (soweit möglich) Unterstützung an.
- Machen Sie im Vorfeld das Angebot, die Partnerin in das Gespräch mit einzubeziehen.
- Fragen Sie, ob der Betreffende sich zusammen mit seiner Familie schon Gedanken gemacht hat über die (neue) Situation.
- Fragen Sie, ob und wie die Partnermonate, Teilzeit oder längere Elternzeit geplant sind.
- Fragen Sie, ob sich der Betroffene Gedanken über die Vereinbarkeit mit seiner beruflichen Entwicklung gemacht hat.
- Fragen Sie, ob es Absprachen im Team gibt, wie die neue Aufgabenverteilung (z.B. während der Elternzeit) aussehen soll.
- Fragen sie, wie es mit dem Kontakt mit der Firma während der Elternzeit aussieht.
- Geben Sie in diesem Zusammenhang Hinweise auf Angebote der Firma, wie z.B. Telearbeit, Urlaubsvertretung während Elternzeit oder bestehende Regelungen (Betriebsvereinbarungen)
- Sprechen Sie mit künftigen Führungskräften nicht nur über unternehmensspezifische Entwicklungen, sondern auch über private Entwicklungen.
- Geben Sie Ihrem Mitarbeiter die Gelegenheit, an den wichtigen Terminen in der Schwangerschaft teilnehmen zu können. Meist sind diese Termine vorausschauend planbar, so dass sie im Arbeitsablauf berücksichtigt werden können (z.B. über Nutzung eines Teamkalenders)
- Planen Sie frühzeitig Vertretungsregelungen, der Mitarbeiter könnte für wichtige Termine wie z.B. Messen auf Grund privater Unwägbarkeiten ausfallen
- Stimmen Sie private Terminplanungen für zeitintensive Aufgaben wie z.B. Renovierung oder Umzug mit ihrem Mitarbeiter ab
- Planen Sie um den Geburtstermin keine Geschäftsreisen oder Auswärtstermine für den werdenden Vater, die Geburt kann sich um zwei Wochen nach vorne oder hinten verschieben.
- Besprechen Sie mit dem Vater Möglichkeiten einer flexiblen Handhabung seiner Arbeitszeit nach der Geburt – er wird vermutlich verstärkt zu Hause gefragt.

Führungskräfte für das Thema Väter gewinnen

Teil III - Chancen von Teilzeit oder Elternzeit für Unternehmen als Argumentationshilfe

Chancen für das Unternehmen

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Element der betrieblichen Personalpolitik und sollte daher aus Gleichstellungsgründen sowohl für Mütter als auch für Väter gelten
- Unternehmenskultur aktiv beeinflussen und familienorientierte Maßnahmen passgenau auf die Situation der einzelnen Beschäftigten zuschneiden.
- Kostenvorteil durch familienfreundliche Personalpolitik
- Verringerung der Fluktuation mit den Effekten der stärkeren Mitarbeiterbindung und der Reduzierung des Aufwands zur Wiederbesetzung
- Vorteile beim Wettbewerb um Fachkräfte
- Verbessertes Personalmarketing
- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Reduktion der Stressbelastung
- Senkung von Fehlzeiten und Krankenstand
- Effizienz- und Produktivitätssteigerung
- Soziale Kompetenz wird in der Familienzeit erhöht (Testung der Veränderung von Schlüsselkompetenzen möglich über das IESKO-Instrument von Bernadette Kadishi)
- Das Problemlöseverhalten von Männern und Frauen im Management ergänzt sich sehr vorteilhaft
- Durch mehr Frauen im Unternehmen werden die weiblichen Bildungspotentiale besser ausgeschöpft

Nächste Folie

Teil IV – Weitere Argumente für Teilzeit, Elternzeit oder Telearbeit

Nutzen von Teilzeit	**Emotionale Seite**
Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten, Sinn der Tätigkeit – kein Splitting	Flexibilität, Sinn und Logik
Bindung an den Betrieb	Unternehmerisches Denken, soziale Zugehörigkeit zum Unternehmen, gewachsene Beziehungen / Freundschaften, leichtere (informelle) Kommunikation, gegenseitige Hilfe, Anpassung, Kooperation, Loyalität, Integrität, gewachsener Respekt, Verständnis für Andere, Verantwortung und Zuverlässigkeit, Vertrauen, Ehrlichkeit
Höhere Motivation, Kreativität, Ausgeglichenheit	Visionen entwickeln, intensivere Arbeit, Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer, Fleiss
Höhere Attraktivität des Unternehmens	Gute Presse, Erhöhung des Kompetenzpools, neue Ideen durch gute neue Leute
Weniger Ausfälle durch Krankheit, geringere Fluktuation, höhere Konzentration, weniger Fehler	Stabilität, Sicherheit, Kontinuität, Ordnung, Klarheit, Erwartbarkeit, geistig und körperlich gesunderes Unternehmen

Nutzen von Vertrauensarbeitszeit	Emotionale Seite
Stärkere Ergebnisorientierung	Ansporn der Selbständigkeit und Selbstverwirklichung, Ehrgeiz
Keine Kosten für die Zeiterfassung, keine Überstunden	Sparsamkeit, kein Geld für Unnötiges
Vertrauenskultur	Kommunikation ohne Vorbehalte, gegenseitige Hilfe, kein sinnloser Wettstreit, Kooperation, Loyalität, Integrität, gewachsener Respekt, Verantwortung und Zuverlässigkeit, Vertrauen, Ehrlichkeit

Nutzen von Telearbeit	Emotionale Seite
Weniger Fahrwege, flexiblere Fahrzeiten	Kein Geld, keine Zeit für Unnötiges
Training für Zeit- und Selbstmanagement	Kompetenzenzuwachs, mehr Eigenverantwortlichkeit
Größeres Einzugsgebiet für Fachkräfte	Sicherheit, Flexibilität, gute neue Leute

Nutzen der Elternzeit	Emotionale Seite
Aneignung von Schlüsselkompetenzen	Kompetenzenzuwachs
Umorientierung statt Stagnation	Höhere Zufriedenheit
Beziehungsarbeit	Kein Burn-out

Nutzen von Jahresarbeitszeitkonten	Emotionale Seite
Planung entsprechend des Arbeitsanfalls	Ordnung, Planbarkeit, Erwartbarkeit, Sicherheit, Klarheit

Nächste Folie

Beratungs-Gesprächsleitfaden

Teil I – Inhalte der Beratungsgespräche

Für werdende Väter/Mütter findet i.d.R. ein Beratungsgespräch auf Wunsch auch mit der/m Partner/in statt, auch wenn diese/r nicht im Unternehmen beschäftigt ist. Es sollte eine individuelle Beratung stattfinden und verschiedene Modelle bzgl. Elternzeit etc. diskutiert werden, die die Eltern sich vorstellen können.

Folgendes wird darüber hinaus thematisiert:

- Gesetzliche Regelungen bzgl. Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit in Elternzeit – Fristen, Splitten, Zeitabschnitte
- Frühzeitiges Einbinden der Führungskraft in die Planung
- Urlaubsanspruch, Zeitkonto, Mehrarbeitskonto, Kontenabbau
- Unternehmens-Spezifika bzgl. VWL, Altersversorgung, Urlaub oder Dienstwagen
- Auswirkungen auf Krankenversicherung (Privatversicherte)
- Patenkonzept (Führungskraft oder Kollege)
- Spezifika der Vätermonate (Lebensmonate)
- Kinder-/Ferienbetreuungsmöglichkeiten (z.B. Familienservice)
- Weiterbildungsmöglichkeiten in der Elternzeit (Seminare, Vorträge, konkrete Fortbildungen)
- Mitarbeitergespräch vor dem letzten Arbeitstag einfordern
- Laufzettel Familienpause
- Outlook, Hard- und Software, Bücher, Firmaneabo, Dienstwagen, Pensionskasse
- Teilzeit in Elternzeit und Rückkehr (Wiedereinstieg)

Fragen, die die Eltern beantworten können sollten:

- Wie sieht Ihre gemeinsame Planung bzgl. Elternzeit aus?
- Planen Sie Teilzeit (auch Telearbeit) in Elternzeit zu arbeiten? Ab wann, in welchem Umfang, an spezifischen Tagen? Spielt eine Arbeit außerhalb der eigenen Betriebsstätte eine Rolle?
- Mit welcher Arbeitszeit planen Sie Ihre Rückkehr?

Beratungs-Gesprächsleitfaden

Teil II - Chancen und Risiken der Elternzeit oder Teilzeit für Väter

Chancen

- Entwicklungsschritte des Kindes mitverfolgen
- Auszeit vom Job: Nach Wiedereinstieg sieht man Dinge anders, hinterfragt anders
- Teilzzeit in Elternzeit mit z.B. 30 h ermöglicht die Kombination von Familienzeit und Berufstätigkeit
- Mehr Verständnis für die Partnerin beim Thema Haushalt und Erziehung
- Mehr Zeit für die Familie
- Aktive Väter betreten in vielen Fällen Neuland, welches sie aktiv mit gestalten können
- Nicht mehr nur Rolle des Ernährers und Geldverdieners sondern auch die Rolle des Erziehers und Pflegers
- Weiterbildungen während der Elternzeit und Zeit für liegengebliebene Aktivitäten
- Zeit, um sich im Alltag aktiv Schlüsselkompetenzen anzueignen

Risiken

- Bei vorherrschender Anwesenheitskultur gelten aktive Väter als wenig ambitioniert und karrieremüde
- Skeptische Blicke der Kollegen und Freunde, evtl. auch Neid, z.B. von Vätern, die sich dies früher nicht trauten oder leisten konnten
- Finanzielle Einbußen
- Fehlende Rollenvorbilder
- Aktive Väter betreten in vielen Fällen Neuland, und stoßen daher oft auf Widerstand

Teil III – Broschüren und ein Musterantrag

Weitere Informationen über die neuen Regelungen des Elterngeldes vom BMFSFJ.

Die neuen Familienleistungen machen vieles leicher, BMFSFJ.

Verweis auf den Elterngeldrechner des BMFSFJ: http://www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner

FAQ von Vaeter e.V. zum Thema Elterngeld

Gesprächsleitfaden für Schwangere

Leitfaden zur Durchführung eines Beratungsgesprächs vor der Elternzeit

Nächste Folie

Antrag auf Elternzeit

Name, Vorname:
Pers.Nr.:
KOE
Führungskraft:

Geburtstermin des Kindes: _____

Hiermit beantrage ich Elternzeit

- ○ Direkt im Anschluss an den Mutterschutz
- ○ ab _____

Die Elternzeit soll dauern bis _____
(max. bis zum 3. Geburtstag des Kindes)*

Ich möchte während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten

- ○ Ja
- ○ Nein

Falls ja, ab dem _____bis_____
mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von_____Std.

Zusätzliche Informationen:_____
_____
_____

Die Geburtsurkunde liegt dem Antrag bei

- ○ Ja
- ○ Nein (Wenn nein, bitte nachreichen!)

Meine Führungskraft ist über meine Planung zur Elternzeit informiert.
Bei Rückfragen stehe ich Ihnen zu Hause unter folgender Rufnummer zur Verfügung:_____

_____
Ort, Datum Unterschrift

* rechtlicher Hinweis: Festlegung für 2 Jahre bzw. bis zum 2. Geburtstag des Kindes

Nächste Folie

Teil IV – An was Mitarbeiter alles vor der Elternzeit denken müssen

Laufzettel für Mitarbeiter, die in Familienpause gehen

Folgende Punkte müssen mit der zuständigen Führungskraft geklärt werden:

Was?	Status?
Pläne für Familienpause besprechen und evtl. Teilzeitwünsche klären	
Aufgaben auflisten und klären wer welche Aufgabe übernimmt	
Aufgaben an Vertretung übergeben	
Pate (entweder Kollege oder Führungskraft) für Post und Informationen in der Gruppe suchen	
Aktuelles Mitarbeitergespräch vor Familienpause sinnvoll?	
Abbau von Urlaub und Altkonten	
EOV-Zielvereinbarung und bzw. –bewertung klären	
Telearbeitsplatz bleibt bestehen oder wird abgebaut?	
Telefon umstellen?	
Hard/Software incl. Lizenzen bleiben bestehen oder werden übertragen?	
Schlüsselübergabe klären	

Dazu: Klärung des Versicherungsstatus

Teil V – Checklisten und Informationsblätter

Folgende Checklisten und Informationsblätter (für Väter und Mütter) fassen die wesentlichen Punkte der entsprechenden Arbeitsmodelle bzw. der Elternzeit für Arbeitnehmer zusammen. Ideal, um sie bspw. Im Intranet zur Verfügung zu stellen.

Checkliste_Elternzeit

Checkliste_Jahresarbeitszeitkonto

Checkliste_Telearbeit

Checkliste_Teilzeit

Infoblatt_Elternzeit_Vorteile

Infoblatt_Teilzeit_Vorteile

Infoblatt_Telearbeit_Vorteile

Infoblatt_Teilzeit-Modelle

(Anmerkung: Die Checklisten und Infoblätter befinden sich auf der Homepage der Initiative familienbewusste Personalpolitik http://www.familienbewusste-personalpolitik.de/Vaeter_im.658.0.html)

Elternzeit für Väter
Kontakt halten
Wiedereinstieg planen

Immer mehr Väter werden in Zukunft die Partnermonate bzw. ihr Recht auf Teilzeit in Elternzeit in Anspruch nehmen. Deshalb liegt es im Interesse der Beschäftigten und des Unternehmens, hierfür klare Rahmenbedingungen zu schaffen und diese Phasen so zu gestalten, dass für beide Seiten wenig Reibungsverluste bzw. echte win-win-Situationen entstehen.
Vor Antritt der Elternzeit und auch danach sollte es ein Gespräch mit der zuständigen Führungskraft geben, bei dem beispielsweise geklärt wird, wie die Vertretung geregelt ist, welche Aufgaben an wen delegiert werden oder mit welchem Projekt man(n) wieder den Einstieg findet. Es kann aber auch darum gehen, wie die Kinderbetreuung nach der Elternzeit geregelt ist oder welche Maßnahmen das Unternehmen dem Beschäftigten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet. Vorschläge für die Inhalte eines solchen Gesprächs finden Sie hier.

Inhalt dieses Gesprächs sollte auch sein, wie während der Elternzeit der Kontakt zwischen Unternehmen und Beschäftigtem gehalten wird oder wie die Elternzeit modifiziert werden kann zum Beispiel als Teilzeitphase, in Abschnitten, in denen der Elternzeitler Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernimmt oder durch einen Telearbeitsplatz.

Weitere Möglichkeiten des Kontakterhalts sind:

- Ein/e „Kontaktpate/patin“ informiert den Elternzeitler regelmäßig über die wichtigsten Entwicklungen im Unternehmen/ in der Abteilung
- Bestimmte Unterlagen (Protokolle, Mitarbeitendenzeitung) werden dem Elternzeitler in Absprache nach Hause geschickt
- Bei längerer Abwesenheit regelmäßige Teilnahme des Elternzeitlers an Besprechungen im Unternehmen
- Teilnahme an Fortbildungen während Elternzeit
- Elternstammtisch von Beschäftigten in Elternzeit bzw. Elternzeitlertreffen (in der Praxis bei Bosch Ansbach und Bosch Bamberg)
- Bei großen Unternehmen: Eigenes Informationsmedium für Elternzeitler (per Mail nach Hause)

Es wird immer Beschäftigte geben, die den Kontakt zum Unternehmen während der Elternzeit ruhen lassen möchten. Dies sollte von Unternehmensseite respektiert bzw. im Vorfeld geklärt werden. Je mehr Möglichkeiten (von der unverbindlichen Information bis zur Arbeit in Teilzeit) das Unternehmen dem Beschäftigten bietet, umso eher wird er – auch aus eigenem Interesse – auf eine davon zurückgreifen.

Betriebliche Regelungen

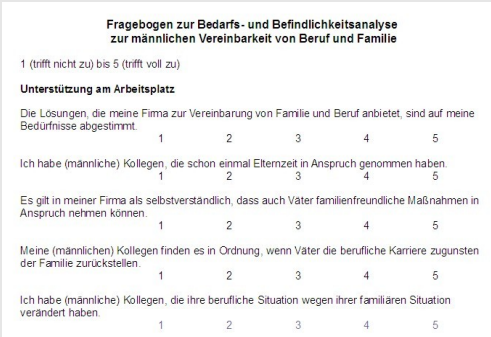
In vielen Unternehmen existieren betriebliche Regelungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen z.B. zur flexiblen Arbeitszeit, Telearbeit, Sozialleistungen oder Gesundheitsthemen. Diese Regelungen gelten sowohl für Mitarbeiterinnen als auch für Mitarbeiter, d.h. sind geschlechtsneutral zu formulieren - dies fordert der Gleichbehandlungsgrundsatz. Das heißt: Explizite betriebliche Regelungen in Bezug auf Väter gibt es nicht, auch wenn dies in der öffentlichen Wahrnehmung noch so manches mal den Anschein hat.

Unternehmensvertreter, sprich Führungskräfte, Personalabteilung oder Betriebsrat sollten entsprechend darauf achten, dass vorhandene Instrumente und Informationen z.B. Beratungsunterlagen, Checklisten und Intranetauftritte auch geschlechtsneutral formuliert werden. Das schafft Akzeptanz bei den Vätern und wird positiv gesehen. Bisweilen ist es sogar notwenig, Väter gezielt darauf hinzuweisen, dass für sie die gleichen Regelungen gelten.

Je mehr sich beide Geschlechter angesprochen fühlen, um so mehr werden Väter auch aktiv. Ein Beispiel aus der Praxis: Bei der Umfrage zur Kinderbetreuungsbedarfsanalyse bei DATEV wurden in der Vergangenheit nur Mütter befragt. Mittlerweile findet die Befragung bei allen Eltern statt. Die Väter haben so die Möglichkeit, sich von Jahr zu Jahr mehr einzubringen, weil die Akzeptanz von Seiten der Leitung spürbar ist.

Betriebliche Regelungen erhöhen v.a. zu Beginn einer Beschäftigung mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie die abteilungsunabhängige Handlungssicherheit. Dazu müssen Betriebsvereinbarungen jedoch auch kommuniziert und letztendlich gelebt werden.

Auf der Seite der Hans Böckler Stiftung finden Sie ein umfangreiches Archiv betrieblicher Vereinbarungen:
http://www.boeckler.de/398_1307.html



Fragebogen zur Bedarfs- und Befindlichkeitsanalyse zur männlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1 (trifft nicht zu) bis 5 (trifft voll zu)

Unterstützung am Arbeitsplatz

Die Lösungen, die meine Firma zur Vereinbarung von Familie und Beruf anbietet, sind auf meine Bedürfnisse abgestimmt.
1 2 3 4 5

Ich habe (männliche) Kollegen, die schon einmal Elternzeit in Anspruch genommen haben.
1 2 3 4 5

Es gilt in meiner Firma als selbstverständlich, dass auch Väter familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen können.
1 2 3 4 5

Meine (männlichen) Kollegen finden es in Ordnung, wenn Väter die berufliche Karriere zugunsten der Familie zurückstellen.
1 2 3 4 5

Ich habe (männliche) Kollegen, die ihre berufliche Situation wegen ihrer familiären Situation verändert haben.
1 2 3 4 5

Nächste Folie

Bedürfnisse von Vätern - Befragungen im Betrieb

Das große Interesse von Vätern an den sog. 'Partnermonaten', verbunden mit dem Elterngeld, legt Betrieben nahe, mit dem Thema offensiv umzugehen und sich über Angebote für ihre Mitarbeiter Gedanken zu machen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Bedürfnisse von Vätern im Betrieb abzufragen. Dies kann in einem Personalberatungsgespräch erfragt und systematisch festgehalten werden, bei einem Mitarbeiter-Jahresgespräch oder über eine allgemeine Befragung.

Wichtig ist, dass Väter direkt angesprochen werden und eine solche Befragung nicht als 'allgemeine Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit' untergeht.

Eine Umfrage bedarf – je nach Umfang der Beschäftigtenzahl bzw. der Anzahl der betroffenen Väter – eines gewissen personellen Aufwandes, denn sie will sowohl gut entwickelt und vorbereitet sowie sorgfältig ausgewertet und ihre Ergebnisse (einschließlich der daraus resultierenden Maßnahmen) kommuniziert werden.

Eine Befragung sollte folgende Themenkomplexe einschließen:

- Arbeitszeitregelungen
- Betreuungsangebote
- Elternzeit
- Wiedereinstieg
- Kontakt mit dem Betrieb
- Kontakt mit anderen Kollegen / Vätern
- Karriereplanung / Fortbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit bzw. Teilzeit

Um auch die Erfahrungen von Vätern mit zu verwerten, die Elternzeit bereits praktiziert haben, sollten auch Mitarbeitende befragt werden, deren Kinder schon älter sind. Der Fragebogen sollte neben standardisierten bzw. vorgegebenen Antworten ferner – wo es sinnvoll erscheint – Platz für Anregungen und Wünsche offen lassen. Es sollte bei vorgeschlagenen Angeboten von Seiten des Arbeitgebers ebenso abgefragt werden, ob der Mitarbeiter ein solches wahrnehmen würde.

Es ist überlegenswert, die Befragung (wenn nicht Fachleute im Hause sind) mit externen Anbietern (z.B. Universitäten, Instituten oder spezialisierten Organisationsberatern) gemeinsam durchzuführen. Vor allem bei großen Fallzahlen und einem umfangreichen Fragebogen empfiehlt es sich, die statistische Auswertung nach außen zu vergeben. Eine Interpretation der Daten sollte gleichwohl im Unternehmen erfolgen.

Nächste Folie

Interviewleitfäden

Teil I – Interviewleitfaden für Väterinterviews

1. Schildern Sie bitte ihre persönliche Situation – wie viele Kinder, Alter der Kinder, Berufstätigkeit der Frau, Elternzeit wie lange, Teilzeit in Elternzeit in welchem Unfang?
2. Welche Beweggründe gab es für Sie in Elternzeit zu gehen?
3. Wo haben Sie sich zum Thema Elternzeit informiert?
4. Wie haben Ihre Kollegen, Führungskraft auf ihre Entscheidung und die neue Situation reagiert?
5. Welche Erfahrungen konnten Sie durch die Elternzeit gewinnen? Privat und beruflich?
6. Welche Probleme traten auf?
7. Wie hat sich ihr Leben durch die aktive Familienzeit verändert?
8. Welche Auswirkungen hatte die Elternzeit auf Ihren Job?
9. Was würden Sie werdenden Vätern empfehlen?
10. Was erwarten Sie von Ihrem Arbeitgeber um Beruf und Familie noch besser vereinbaren zu können?
11. Was sollte der Arbeitgeber Ihrer Meinung nach tun um Vätern den Wiedereinstieg nach der Familienpause zu erleichtern ?

Teil II – Quantitativer Fragebogen zur Testung der Väter-Interessen in Ihrem Unternehmen

Teil III – Qualitativer Fragebogen zur Testung der Väter-Interessen in Ihrem Unternehmen

Teil IV – Kurzfragebogen der Datev eG im Rahmen der Mitarbeiterbefragung

Work-Life-Balance
Die nächsten Fragen beziehen sich auf den Themenkomplex Work-Life-Balance. Hierunter verstehen wir die Balance zwischen Berufs- und Privatleben in Bezug auf Gesundheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies betrifft sowohl Familien mit Kind(ern) als auch Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen. In den folgenden Fragen möchten wir Ihre Meinung zu Bekanntheit, zur Nutzung und zur Zufriedenheit mit unseren Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfahren.

...
3. Ist die Balance zwischen Berufs- und Privatleben in Bezug auf Gesundheit bei Ihnen immer ausgeglichen?
(Skala von 0 ..... 10)
4. Was kann DATEV zusätzlich tun, damit eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben in Bezug auf Gesundheit gelingt?

•**Vereinbarkeit Beruf und Familie**
•1. Kennen Sie die Angebote zur Vereinbarkeit Beruf und Familie? ja nein
•2. Falls ja: Welche der Angebote haben Sie bereits genutzt? (Bitte in dem Kasten vor dem Begriff die genutzten Angebote ankreuzen)
•Geben Sie bitte auch an, wie zufrieden Sie mit den genutzten Angeboten sind. Bewerten Sie rechts bitte alle genutzten Angebote bezüglich Ihrer Zufriedenheit durch Ankreuzen des entsprechenden Symbols.

- Intranetseiten „Beruf und Familie“
- Beratung durch die Ansprechpartner im Haus
- Familienservice Nürnberg
- Ferienbetreuung
- Kooperationen mit standortnahen Betreuungseinrichtungen
- Ruhendes Arbeitsverh□tnis gem BV im Anschluss an die Elternzeit
- Sonstiges (bitte auf der Linie notieren)

•3. Ist die Balance zwischen Berufs- und Privatleben in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Ihnen immer ausgeglichen?
•Bitte kreuzen Sie an: 1 (gar nicht) 2 3 4 5 (vollkommen)
•4. Wie unterstützt Sie Ihre Führungskraft dabei Beruf und Familie zu vereinbaren? Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Ihnen direkt zugeordnete Führungskraft (Zufriedenheitsbewertung)

- Mit meiner Führungskraft kann ich offen über das Thema Vereinbarkeit sprechen
- Meine Führungskraft findet gemeinsam mit mir akzeptable Lösungen, damit Beruf und Familie vereinbart werden können
- Meine Führungskraft ist offen für familienfreundliche Arbeitsmodelle (Teilzeit, Arbeiten außerhalb von DATEV-Betriebsstätten etc.)

•4. Kontakthalten in der Familienpause ist selbstverständlich
•5. Weiterbildung während der Familienpause wird befürwortet
•6. Meine Führungskraft berücksichtigt meine familiäre Situation und fördert mich gleichberechtigt
•7. Meine Rückkehr aus der Familienpause wurde durch meine Führungskraft gut vorbereitet und erfolgte daher positiv
•5. Was kann DATEV zusätzlich tun, damit eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben in Bezug auf die Vereinbarkeit Beruf und Familie gelingt

&

Spezifische Angebote für Väter

- Elterntrainings, z.B. des Deutschen Kinderschutzbundes, am besten für beide Elternteile bzw. auch für Externe und inklusive Kinderbetreuung (Bsp. Fraunhofer Institut IS, Erlangen)
- Work-Life-Balance-Vorträge und Seminare (Bsp. DATEV eG, Vortrag 'Väter erziehen anders')
- Vater-Kind-Aktionen, z.B. Ausflüge, Wanderungen, Zelten, Sport
- Ein sehr umfangreiches Programm über Möglichkeiten für Väter-Seminare und -Vorträge bietet das Jahresprogramm von Vaeter e.V.
- Austausch für Väter an Stammtischen, Elternzeitlertreffen (Bsp. Bosch) oder virtuellen Foren, z.B. dem Väter-Blog.
- Die Erfahrung zeigt: neben reduzierten Arbeitszeiten und der Elternzeit werden auch konkrete familienunterstützende Maßnahmen gerne von Vätern genutzt

An der Zusammenstellung dieses Leitfadens waren beteiligt:

Claudia Lazai – Datev eG
Hanna Kaltenhäuser – kda, Kirchlicher Dienst in der Arbeit
Konstantin Dellbrügge – GFK
Michael Hübler – freiberuflicher Trainer und Berater

Der Leitfaden wurde erstellt im Rahmen des Arbeitskreises 'Väter im Betrieb'
im Auftrag der Initiative 'Familienbewusste Personalpolitik'.

Kontakt:

www.familienbewusste-personalpolitik.de

michael.huebler@arcor.de

Quellen, Literatur, Links

Kompetenzzentrum work-life Gmbh: www.work-life.de

www.mittelstand-und-familie.de

Interne Unterlagen der Datev eG, des kda und der GFK Nürnberg

Bernadette Kadishi – Schlüsselkompetenzen zur Personalselektion

Marianne Vollmer – Zurück in den Beruf

Thomas Gesterkamp – Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere

Thomas Gesterkamp – Hauptsache Arbeit

Jean Le Camus - Väter

Prognos-Studie Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen

www.sowirts.de

www.vaeter.de

www.vaeterundkarriere.de

www.vend-ev.de

www.mittelstand-und-familie.de

www.familienbewusste-personalpolitik.de

Broschüren:

- Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik – Handlungsmuster von Personalvertretungen in Unternehmen und Organisationen mit dem audit berufundfamilie®
- 'Elterngeld und Elternzeit' vom BMFSFJ und 'Ich bin dabei – Vater werden' von der Bundeszentrale für gesundh. Aufkl.
- 'Väter im Aufbruch' vom BMFSFJ