



Väter in Elternzeit

Informationen, Tipps und Perspektiven
für Familien und Unternehmen

„Die besten Väter Deutschlands leben in Dresden“

... titelte das Männer-Lifestyle-Magazin „Men's Health“ in seiner Dezember-Ausgabe 2011.

Eine Auswertung von Daten der Statistischen Landesämter hatte ergeben, dass in keiner anderen Großstadt so viele Männer das Elterngeld in Anspruch nehmen: 38,7 Prozent aller Elterngeld-Bezieher, deren Kinder im Jahr 2009 geboren wurden. Ob dieses Ergebnis auch auf die Arbeit des Männernetzwerkes Dresden zurückzuführen ist, wurde nicht untersucht. Möglich wäre es.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass zwischen dem hohen persönlichen Engagement der Väter und der Inanspruchnahme von Elterngeld eine Schiefelage besteht.

Das Projekt „VIP – Väter in Eltern(Papa)zeit“ möchte zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer beitragen. Diese Broschüre möchte nicht nur Familien informieren, sondern auch anregen, die Bedingungen für Väter in Unternehmen zu verändern. Konkrete Beispiele aus der Region zeigen, dass nicht nur rechtliche Regelungen zählen, um Elternzeit mit dem eigenen Beruf und Berufsperspektiven in Einklang zu bringen.



Holger Strenz

Projekt „Väter in Elternzeit“

Projektkoordinator Männernetzwerk Dresden

INHALT:

Grußwort	3
Eine neue Vätergeneration	4
Rechtliches	10
Praxisbeispiele	12
Elternzeit zum Weiterlesen	18
Wanderausstellung „VäterBilder“	19
Kontakt	20

IMPRESSUM:

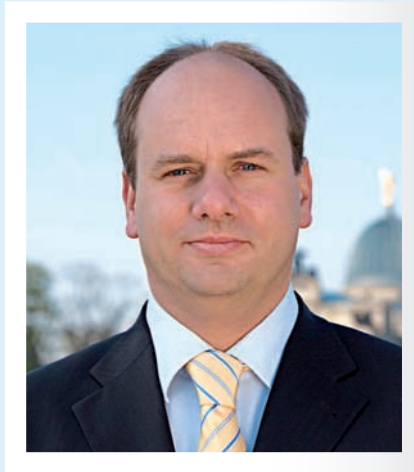
V.i.S.d.P.: Holger Strenz
Redaktionsschluss: 16. Dezember 2011
Redaktion: Dagmar Möbius
Mitarbeit: Constanze Elgleb (FLEXPERTEN)
Layout: machzwei, Dresden
Fotos: C. Deubel, F. Duarte, J. Flechsig, A. Kober, C. Scholz, A. Schulz, C. Merkel, M. Weidner, J. Wunderer-Heger, Sandstein, APOGEPHA, Dresdner Wirtschaftsjuvenoren e.V., FLEXPERTEN, Landeshauptstadt Dresden, Männernetzwerk, privat, Sandstein, thinkstock, Turmvilla e.V.
Druck: Saxoprint, Dresden (Auflage: 2.000)

Grußwort

Liebe Väter, liebe Mütter, sehr geehrte Damen und Herren,

kommt ein Baby auf die Welt, war die Vorfreude groß, die Euphorie über die Geburt riesig und das Leben zu dritt ändert fast alles. Junge Familien stehen vor neuen Herausforderungen, kämpfen mit Unsicherheiten und werden zu Organisationstalenten. Windeln wechseln, schlaflose Nächte, kaum Zeit für sich selbst – früher lasteten diese neuen Aufgaben vor allem auf den Schultern der Mütter, heute spielen Väter eine ebenso wichtige Rolle in der Erziehung. Immer mehr Väter hängen, seitdem die Möglichkeit besteht, Elterngeld zu beziehen, ihren Job zeitweise an den Nagel und kümmern sich um die Betreuung ihres Nachwuchses.

Unsere Stadt ist nicht nur Geburtenhauptstadt Deutschlands, sondern auch Spitzenreiter bei den Vätern, die Elterngeld in Anspruch nehmen. Viele bleiben allerdings nur für zwei Monate zu Hause. Oft fehlt es den Vätern noch am Mut oder der Möglichkeit eine Auszeit vom Beruf zu nehmen. Ich selbst habe mir vorgenommen, mehr Zeit mit meinem einjährigen Sohn zu verbringen, doch nicht immer gelingt es mir, den geplanten Mittwochnachmittag frei zu halten. Wie wunderschön ist es für Eltern, wenn sie das erste Lächeln des Sprösslings miterleben, seine Entwicklungsschritte verfolgen und die



ersten gesprochenen Worte hören können. Diese Erfahrung sollte sich kein Mann entgehen lassen. Der Männernetzwerk Dresden e. V. engagiert sich seit vielen Jahren für jungen- und männerspezifische Themen. So ist er u. a. zu einem wichtigen Forum für Männer geworden, die in Elternzeit gehen möchten. Er berät, stellt alltägliche Probleme zur Diskussion und gibt Anregungen, wie beispielsweise: Was benötigen Unternehmen, damit auch Männer Familie und Beruf konstruktiv vereinbaren können?

Die Landeshauptstadt Dresden unterstützt diese Anliegen ebenfalls und hat 2011 erstmals den „Innovationspreis familienfreundlichstes Unternehmen Dresdens“ ausgeschrieben. Flexible Regelungen der Arbeitszeit und Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind nach der Elternzeit besonders wichtig, um den problemlosen Wiedereinstieg in den Beruf und ein geregeltes Familienleben zu gewährleisten.

Ich wünsche allen Vätern und natürlich auch den Müttern, dass Sie jetzt und in Zukunft genügend Zeit für Ihre Kinder finden und diese sorgenfrei genießen können.

A handwritten signature in black ink, which reads "Dirk Hilbert". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dirk Hilbert

Erster Bürgermeister der Landeshauptstadt Dresden

Eine neue Väter-Generation

Immer öfter ist vom „neuen Vater“ die Rede. Doch gibt es ihn und wenn ja, was zeichnet ihn aus? In der wissenschaftlichen Literatur wird davon gesprochen, dass sich „neue Väter“ für das Gedeihen ihrer Kinder interessieren. Das ist gar nicht so selbstverständlich wie man annehmen möchte.

Die Bedeutung der Eltern-Väterzeit wird einem erst später bewusst, hat Frank Schulz erfahren: „Ein Kind bedeutet nicht nur berufliche Einschnitte. Auch die Freizeitgestaltung, zum Beispiel Sport, ändert sich drastisch. Bei mir war es so, dass erst das Kind da war und dann kam der Beruf.“

Schon die vom Männernetzwerk Dresden in Kooperation mit der TU Dresden durchgeführte Sächsische Männerstudie veröffentlichte 2009, dass Väter zu Hause meist in Ausnahmesituationen auftreten. Nach der Arbeit, bei tollen Wochenendaktionen oder aber verwirrend, weil intensiv ungewohnt, im gemeinsamen Urlaub. Mehr als die Hälfte der befragten Väter bedauerte, wegen beruflicher Verpflichtungen zu wenig Zeit für ihre Kinder zu haben. Die speziell für die Kinder bestimmte Zeit nutzen die meisten Väter vor allem für bewegungsintensive Aktivitäten im Freien.

Vom Ernährer zum Erzieher?

Wenn traditionelle Geschlechterrollen aufbrechen, verunsichert das Männer und Frauen. Eigene Erwartungen und Ansprüche kollidieren mit Positionen wie „der Mann soll schon im Haushalt helfen, aber ein Weichei soll er doch bitte nicht sein“. Zur Rolle des „Ernährers“ kommt die Aufgabe als „Erzieher“, der sich an der Hausarbeit sowie an der Kinderbetreuung und -erziehung beteiligt. Zumindest so lange, wie er nicht Gefahr läuft, belächelt zu werden. Praktisch heißt das, er kümmert sich mehr um die Hausaufgaben der Kinder und treibt mehr Sport mit



„Doppelt hält besser“
von Andrea Schulz

ihnen, als dass er sich für pflegerische Aufgaben begeistert.

Fest steht, „neue Väter“ wachsen weder durch Gesetze, kulturelle Erwartungen oder moralische Pflichten. Aber es gibt sie tatsächlich. Moderne „neue Väter“ unternehmen quantitativ mehr mit ihren Kindern. Sie entwickeln eine intensive Beziehung zu ihnen. Das ist heute gesellschaftlich und sozial gewünscht. Obwohl sich die seit 2007 geltenden Elternzeitregelungen in stetig steigenden Zahlen von Vätern in Elternzeit auswirken, befürchten viele Männer, sich aus finanziellen Gründen eine Arbeitsunterbrechung nicht leisten zu können oder dass ihre Karriere gefährdet wäre.

Auch Betriebsabläufe gehen immer noch von einem klaren Rollenteilungsmodell aus. Firmen stehen der neuen Herausforderung oft unvorbereitet gegenüber. So sagte ein Unternehmer bei einer Veranstaltung „Männer im Gespräch“: „Bei uns gibt es das Problem der Elternzeit nicht – wir haben nur Männer.“ Den Hinweis, dass auch Männer in Elternzeit gehen können, wies er ab: „Bei uns will das niemand.“ Wirklich?

Väterzeit ist schön

Gründe, warum Väter Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen, gibt es viele.

Der Fotowettbewerb „Väterbilder“, den das Männernetzwerk Dresden veranstaltete und der auf außerordentlich positive Resonanz stieß, hielt diese Motive im Bild fest. Nach Preisverleihung, Kalender und Wanderausstellung sollen und können die faszinierenden Fotos auch für sich sprechen, wenn es um das Thema Elternzeit geht.

Väter als Stütze, als „Kopfkissen“ oder als „Versorger“. Als Freund, Clown, Fußballexperte, Konkurrent und Antreiber, Vorbild und Berater, vor Glück platzender und liebevoller Vater, oder als unsicherer, sensibler und Unterstützung suchender Mann.

Der Schnappschuss entstand in Südafrika, wo der Familienvater aufgewachsen ist. Unbefangen und ausgelassen sind Everett und Tochter Santi auf dem Foto. „Das spiegelt das etwas unkonventionellere, „abenteuerlichere“ und ein wenig freiere Leben als in Deutschland wider“, sagt die Bildautorin. Zugleich zeigt es das große Vertrauen der Tochter zu ihrem Vater. Er darf sie so hoch in die Luft werfen. Um sich auf die Elternzeit vorzubereiten, las das Paar viele Bücher und bekam Informationen von der Krankenkasse, von Freunden, der Hebamme und aus der Bibliothek. Dazu sagt die Mutter heute schmunzelnd: „Wir hätten etwas weniger lesen sollen und mehr auf unser „Bauchgefühl“ vertrauen sollen.“

„Fliegen“
von Frances Duarte
5. Platz beim Wettbewerb „Väterbilder“



TIPPS:

1. Für kleine Unternehmen, die den „Ausfall“ eines Mitarbeiters für die Elternzeit ausgleichen müssen, sind oft Kompromisse nötig.
2. Die Zeit mit den Kindern genießen, weil das ausgelassene Spiel und Toben mit dem Vater ein wichtiger Teil der Kindheit ist.

Vaterschaft dauert ein Leben lang

Das Foto entstand spontan während der Fußball-Europameisterschaft 2008. Der fußballbegeisterte Papa nahm im zweiten Lebensjahr des Sohnes Elternzeit. In seinem Umkreis war er eine Ausnahme. Er stellte fest: „Auf den Spielplätzen sind die Mütter mehr vertreten, zu denen Mann nicht gehört und deren Gespräche verstummen, wenn ein Mann dazu kommt.“ Kollegen des Vaters bewerteten die Elternzeit dagegen überwiegend positiv. Der Vater ist nicht nur ein „Spaßpapa“, sondern meistert alle Alltagssituationen mit seinem Kind.



„Männerlektüre“
von Johanna Wunderer-Heger



„Rent a Scooter“
von Clara Deubel

Die Fotografin, die ihren großen Bruder und ihren Vater während eines Familienurlaubes in Kroatien ablichtete, war zum Zeitpunkt der Aufnahme erst elf Jahre alt. Sie empfand die Rolle ihrer Eltern in ihrem Leben sehr ausgeglichen. Als ihr kleiner Bruder geboren wurde, nahm der Vater selbst einige Monate Elternzeit.

TIPPS:

1. Arbeitgeber sollten die Väterzeit als neue, horzonterweiternde Erfahrung sehen.
2. Der Einsatz für eine größere Rolle des Vaters im Leben der Kinder lohnt sich.

Elternzeit schafft Selbstvertrauen und Normalität



Werden Väter befragt, warum sie in Elternzeit gehen, äußern alle den Wunsch, eine intensive und von der Mutter unabhängige Beziehung zu ihren Kindern aufbauen zu wollen. Sie möchten präsent sein. Ein Motiv, das in der Regel bereits vor der Geburt eines Kindes getroffen wird. Forscher halten das Bedürfnis, den Kindern ein guter Vater zu sein und Zeit mit ihnen zu verbringen, für egoistisch. Doch verwerflich ist das nicht.

Oft treffen auch mehrere Faktoren zusammen, die die Entscheidung in Elternzeit zu gehen, beeinflussen. Neben der positiven Wirkung für die Vater-Kind-Beziehung spielen berufliche und finanzielle Aspekte ebenso eine Rolle wie eine neue Qualität in der Partnerschaft.

Wenn Männer zu Vätern werden, ändert sich viel – oft mehr, als vorher geahnt.

Partner werden zu Eltern. Eine Frau wird Mutter. Ein Mann wird Vater. Wie kann in dieser neuen Situation eine lebendige partnerschaftliche Beziehung erhalten werden?

Das neue Familienmitglied beansprucht Platz, Zeit und Aufmerksamkeit. Neben aller Freude über das Kind können Irritationen, Frustrationen und Schwierigkeiten aufkommen. Kann man(n) diesen Prozess beeinflussen und unterstützen?

Direkt nach der Geburt des neuen Kindes verstehen die alten Freunde noch, dass man(n) weniger Zeit hat. Und später? Vater sein und Mann sein und Freunde haben.

Wie geht das?

Mit einem Kind verändern sich auch Prioritäten. Wie können diese mit einem engagierten Berufsleben vereinbart, geplant und im Unternehmen geregelt werden?

Fragen, zu denen sich werdende Väter austauschen können und sollten. Mit Freunden, Bekannten und der Familie. Oder in einer Beratung.

Wo? Zum Beispiel:

→ [Geburtsvorbereitungskurs für werdende Väter](#)

Hebammenhaus, Louisestraße 75, 01099 Dresden

→ [Väterabend](#)

Hebammenpraxis Bühlau, Grundstraße 174, 01324 Dresden

→ [Väterberatung der Caritas](#)

Schweriner Straße 27, 01067 Dresden

→ www.mannkomm.de

→ [Männerberatung des Männernetzwerkes Dresden e.V.](#)

Eine neue Rolle auch für Väter

„Mobil“
von Christian Scholz



Das Foto entstand zufällig in der Nähe der Treppe an der Albertbrücke. Später erfuhr er, dass der junge Mann nicht mehr lebt. Seine Freunde und Eltern freuten sich über dieses Bild.

TIPP:

Kinder brauchen ihre Mutter, aber genau so ihren Vater. Väter sollten sich sehr viel Zeit für ihren Nachwuchs nehmen und viel mit ihnen machen, viel ausprobieren.

Elternzeit für Väter ist auch ein Thema für die Wissenschaft. So ist heute unbestritten, dass Väter entsprechend ihrer Herkunftserfahrungen, ihrer Persönlichkeit, aber auch unter Einfluss ihrer Frauen handeln.

Lebens- und Wirtschaftsformen spielen eine Rolle, religiöse und ideologische Einflüsse, Sitten und Gesetze. Deshalb verändern sich die Rollen von Vätern, Müttern und Kindern immer wieder entsprechend des gesellschaftlichen Umfeldes.

Doch: „Es gibt nicht den Vater, genauso wenig wie es den Mann gibt ...“

Wie ist er denn nun, der neue Vater?

Fakt ist, anders als das Klischee des traditionellen Vaters. Die Wissenschaft spricht von „primär betreuenden Vätern“ und „allein verantwortlichen Vätern“. Aktiv oder verantwortlich?

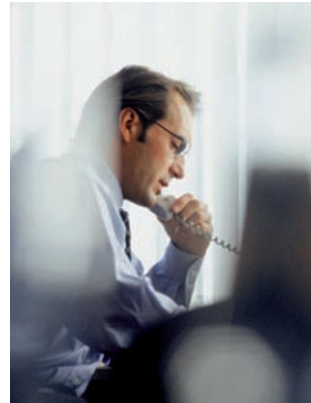
Geistig aufgeschlossen seien viele Männer, doch an Tatkraft gemessen, gibt es große Unterschiede.

Dresden ist bundesweit Spitze in puncto Väter in Elternzeit. Dies ergab eine Auswertung von Daten der Statistischen Landesämter: 38,7 Prozent aller Elterngeld-Bezieher, deren Kinder im Jahr 2009 geboren wurden, waren in der sächsischen Landeshauptstadt männlich. Gefolgt von Freiburg (Breisgau) mit 32, Münster (Westfalen) mit 30,9, München mit 30,6 und Berlin mit 29,6 Prozent. Schlusslicht des Rankings der 50 größten Städte Deutschlands war Gelsenkirchen mit 9,9 Prozent.

Abschied vom zahlenden Zaungast

Oft möchten (werdende) Väter Verantwortung bei der Erziehung ihrer Kinder übernehmen. Praktisch können sie es nicht immer. „Verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“, hat der Soziologe Ulrich Beck das Phänomen ironisch beschrieben.

Eine Studie hat sogar festgestellt, dass viele Männer eher mehr Zeit am Arbeitsplatz verbringen, nachdem sie Väter geworden sind. Warum? Eine Allensbach-Umfrage hat herausgefunden, warum nur wenige Männer die Elternzeit nutzen. Befragt wurden Männer zwischen 16 und 44 Jahren.



So meinten:

82 Prozent: Die Einkommensverluste sind meist viel größer, wenn der Vater zu Hause bleibt, als wenn die Mutter zu Hause bleibt.

74 Prozent: Väter, die Erziehungsurlaub nehmen wollen, befürchten oft berufliche Nachteile.

55 Prozent: Weil die Väter im Beruf vorankommen wollen.

55 Prozent: Weil junge Väter es aus ihrer eigenen Familie so kennen, dass die Mutter die Kinderbetreuung übernimmt.

45 Prozent: Väter, die Erziehungsurlaub nehmen möchten, trauen sich oft nicht, weil das noch so unüblich ist.

44 Prozent: Weil die Mütter die Kinderbetreuung selbst übernehmen wollen.

39 Prozent: Viele junge Väter wissen gar nicht, dass ihnen ein solches Recht zusteht.

38 Prozent: Die Politik unterstützt junge Väter zu wenig.

37 Prozent: Weil die Väter sich für die Kinderbetreuung nicht so geeignet fühlen.

35 Prozent: Väter, die Erziehungsurlaub nehmen wollen, fürchten, gesellschaftlich nicht so anerkannt zu sein.

Elternzeit - Rechtliches

Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) gilt seit 1. Januar 2007.

Anspruchsberechtigt ist u. a. wer ...

1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,

2. mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,

3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und

4. keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommens aus Erwerbstätigkeit bis zu einem Höchstbetrag von 1800 Euro monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt.

Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden.

Das Gesetz in seiner aktuellsten Version kann hier heruntergeladen werden:

▶ <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf>



Zusammengefasst:

- Beide Elternteile haben ein Recht auf Elternzeit von bis zu drei Jahren, also auch Väter.
- Spätestens sieben Wochen vor der Elternzeit muss der Arbeitnehmer hiervon informiert werden.
- Es existiert ein Kündigungsschutz acht Wochen vor und in der Elternzeit.
- Es können auch individuelle Lösungen, wie mehrere Abschnitte der Elternzeit bis zum 8. Lebensjahr oder Teilzeit, möglichst schriftlich, vereinbart werden.
- Abhängig von der Größe des Unternehmens und ggf. spezieller Rahmenbedingungen gibt es einen Rechtsanspruch auf Teilzeit.
- Elterngeld ist ausschließlich eine Finanzierung zwischen Staat (Land) und Eltern und muss demnach nicht durch die Unternehmen sichergestellt werden.

Echte Partner

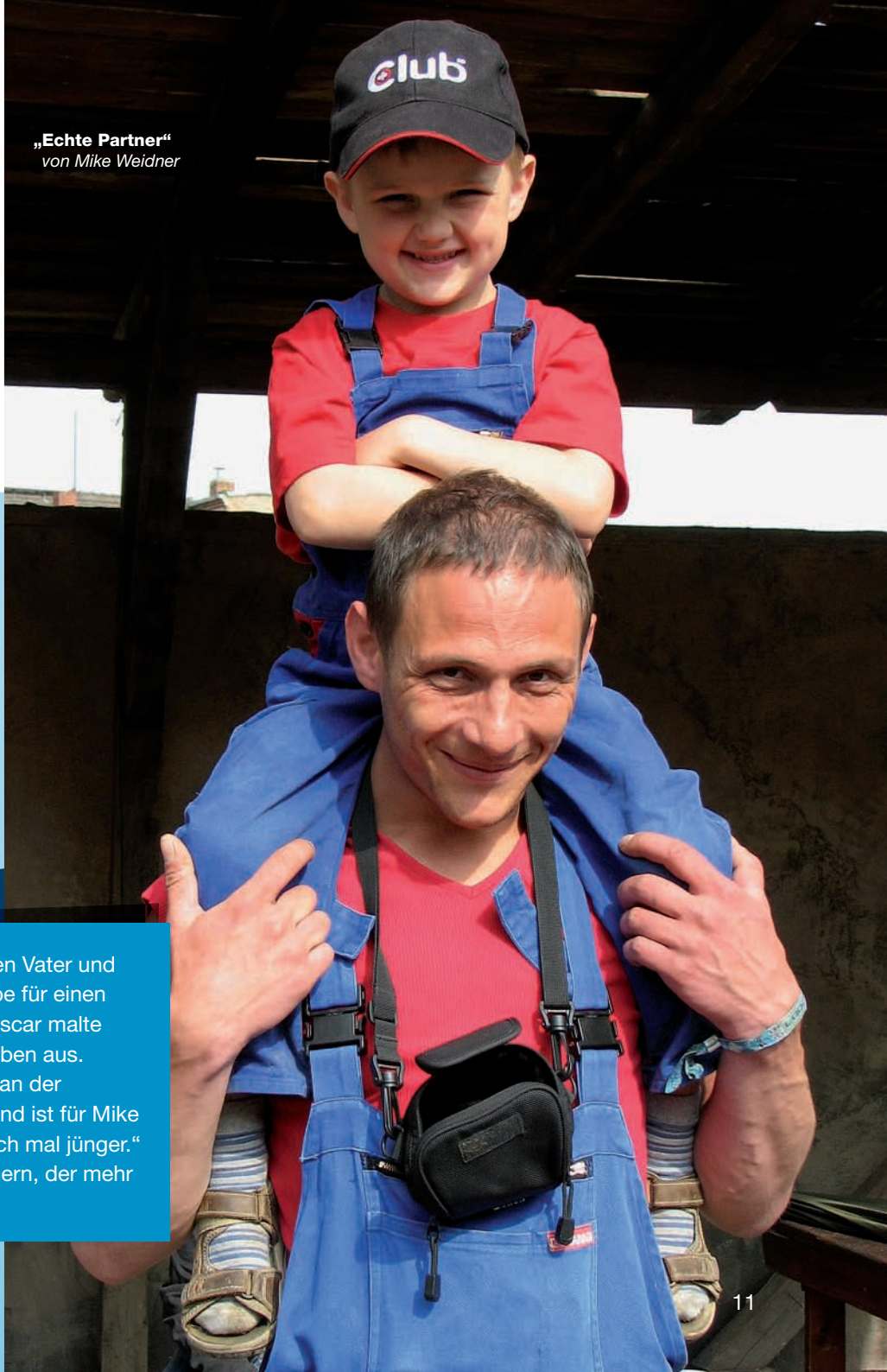
Moderne Väter haben ihre eigenen Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei ihnen heißt es nicht Kind und Alltag oder Beruf. Sie verbinden die Herausforderungen.

TIPP:

Oft gibt es Überschneidungen zwischen Arbeit und Freizeit, bei denen der Nachwuchs durchaus helfen kann.

Am Tag der Fotoaufnahme gestalteten Vater und Sohn gemeinsam eine Fensterscheibe für einen Film. Papa klebte Schablonen auf, Oscar malte mit einem großen Pinsel die Buchstaben aus. Echte Partner eben. Das Besondere an der intensiven Beschäftigung mit dem Kind ist für Mike Weidner ganz einfach: „Man wird noch mal jünger.“ Und oft genüge ein Blick unter Männern, der mehr sagt als tausend Worte.

„Echte Partner“
von Mike Weidner



Elternzeit - als Plus für Unternehmen

Elternzeit ist kein alleiniges Thema für Väter und Familien. Oft stehen Unternehmen dieser Herausforderung völlig unvorbereitet gegenüber. Neue Lösungen sind gefragt.

Die Firmen profitieren von vielen positiven Erlebnissen der Männer, die Elternzeit genommen haben und wieder in die Arbeit einstiegen. Nutzen in der Elternzeit gemachte Erfahrungen beruflich? 48 Prozent der befragten Männer bejahten das.* Ein klares Plus: wer im Job gut organisieren können muss, lernt durch die Elternzeit, gelassener zu bleiben und zielgerichteter zu arbeiten.

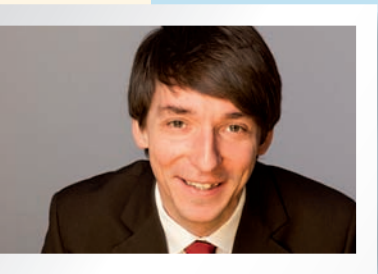
Was haben die Unternehmen konkret von der Väter-Elternzeit?

Eine familienbewusste Personalpolitik wirkt sich positiv auf den Geschäftserfolg aus. Können Mitarbeiter aktive Väter sein, sichert das langfristig das Know-how der

Mitarbeiter. Eine mitarbeiterorientierte und familienbewusste Personalpolitik ...

- festigt die Motivation der Mitarbeiter,
- senkt die Fluktuations- und Krankheitsrate,
- sichert den Qualifikationserhalt,
- reduziert die Kosten für Personalrekrutierung,
- ermöglicht einen flexiblen und multifunktionalen Personaleinsatz,
- erhöht die Arbeitsproduktivität und stärkt so die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Klein- und Mittelständische Unternehmen haben es einerseits schwerer, Mitarbeiter zu ersetzen, weil weniger Ressourcen zur Verfügung stehen, Personalentwicklungen zu begleiten. Andererseits erlauben kleinere Strukturen oft persönlichere und individuellere Lösungen.



Markus Pieper
GF Sandstein
Neue Medien GmbH

Familienfreundlichkeit ist ein Ergebnis der persönlichen Haltung

Markus Pieper ist stolz darauf, dass sein Team aus 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zurzeit 47 Kinder hat: „Unser Bekenntnis zur Familienfreundlichkeit ist ein Ergebnis der persönlichen Haltung“, sagt der Vater von drei Kindern. Konkret: „Kein Mitarbeiter muss ein schlechtes Gewissen haben, wenn er sich abmelden muss, weil sein Kind krank ist. Familie ist kein Karrierehindernis. Wir arbeiten mit Gleitzeit, es ist also kein Problem, wenn der Abschied im Kindergarten mal etwas länger dauert. Es gibt Teilzeit-Modelle und nach Absprache ist auch Heimarbeit möglich. Es gibt einen Kinderbetreuungszuschuss und bezahlten Sonderurlaub bei familiären Ereignissen.“ www.sandstein.de

*Svenja Pfahl / Stefan Reuyß, „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern.“, 2009

Flexibel arbeiten mit FLEXPERTEN

94 Prozent der weiblichen und 78 Prozent der männlichen Hochqualifizierten interessieren sich für die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten.

Tatsächlich nutzen davon aber nur die Hälfte der Frauen (46 Prozent) und weniger als ein Drittel der Männer (25 Prozent) entsprechende Angebote, so die aktuelle Bain-Studie zu flexiblen Arbeitsmodellen. Viele Unternehmen bieten zwar bereits flexible Arbeitsmodelle an, doch oft mangelt es an passgenauen Konzepten und selten werden diese Stellen öffentlich kommuniziert und ausgeschrieben.



Barbara Sarx-Lohse (*links*)
und Constanze Elgleb (*rechts*)

Barbara Sarx-Lohse und Constanze Elgleb von der eq-Wirtschaftsberatung für Familienmanagement wollen genau diese Lücke schließen. Sie haben, unterstützt vom Lokalen Bündnis für Familie Dresden, ein Job- und Informationsportal für flexibles Arbeiten erdacht und entwickelt. FLEXPERTEN möchte das wachsende Arbeitsmarktsegment des flexiblen Arbeitens transparent gestalten. Die Plattform bringt erstmals Angebot und Nachfrage zusammen. Am 1. März 2012 soll www.flexperten.org online gehen.

„Wir machen uns stark für eine neue Arbeitszeitkultur in Deutschland und setzen uns für eine Arbeitswelt ein, in der Ergebnisse mehr zählen als die ständige Präsenz im Büro. Immer mehr hoch qualifizierte Menschen wollen flexibler arbeiten, damit sie Beruf, Familie und Freizeit besser unter einen Hut bekommen. Doch obwohl wir mitten in der Wissensgesellschaft leben, arbeiten heute noch viele Menschen mit Strukturen und Vorurteilen aus der Industriegesellschaft. Das möchte FLEXPERTEN ändern“, erklärt Initiatorin Barbara Sarx-Lohse.

Arbeitgeber können sich bei FLEXPERTEN als flexible Arbeitgeber vorstellen und ihre entsprechenden Jobangebote veröffentlichen.

Hochqualifizierte, die flexibel oder jenseits der üblichen 40-Stunden-Woche arbeiten möchten, können ihr Bewerbungsportfolio einstellen, nach geeigneten Stellen oder nach einem Jobsharing-Partner suchen.

Darüber hinaus bietet die Seite alle möglichen relevanten Informationen zu den Themen flexible Arbeitszeitgestaltung, Teilzeit und Jobsharing sowie die Möglichkeit, sich individuell von Experten beraten zu lassen.

► www.flexperten.org

► www.eq-familienmanagement.de

FLEXPERTEN
HOCHQUALIFIZIERTE, FLEXIBLE JOBS
FÜR EINE NEUE ARBEITSZEITKULTUR

Elternzeit für Väter im Männerbetrieb?

Von den 460 Beschäftigten im Einsatzdienst der Dresdner Feuerwehr sind nur zwei Frauen, die den Beruf „Beamtin im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst“ ergriffen haben. Damit ist der operative Teil noch immer eine Männerdomäne. Im Verwaltungsbereich hingegen unterscheidet sich die Feuerwehr hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur kaum von anderen Teilen der Verwaltung.

Doch was passiert, wenn jetzt alle Feuerwehrmänner Elternzeit nehmen wollen? BOAR Thomas Mende vom Brand- und Katastrophenschutzamt der Landeshauptstadt Dresden, Leitstelle / Pressestelle, antwortet:

Von 2004 bis 2012 haben bzw. werden 15 Beamtinnen bzw. Beamte Elternteilzeit nutzen. In zwei Fällen ist das die Mutter, in den übrigen der Vater des Kindes.

Die Elternteilzeit ist bei der Berechnung des Personalausfallfaktors schon berücksichtigt worden, so dass die Nutzung der Elternteilzeit planerisch kein Problem darstellt.

Sicher kann das Fehlen von Beschäftigten in einem Unternehmen mit einer größeren, mit den gleichen Aufgaben betrauten, Belegschaft eher unkompliziert kompensiert werden, als in kleinen Unternehmen. Der prozentuale Anteil der Fehlzeit durch die Elternteilzeit ist da gering.

Ob es seitens der Beschäftigten im öffentlichen Dienst einfacher ist, Elternzeit für Väter zu beantragen, da der Grad der Beschäftigungssicherheit viel höher ist, als in der freien Wirtschaft, bleibt spekulativ. Die Nutzung der Freistellung zur Pflege von erkrankten Kindern wird von den Vätern in unserem Amt regelmäßig wahrgenommen.

Die Beschäftigung der Einsatzkräfte nach einem festen Dienstplan lässt eine hohe Planungssicherheit zu. Allerdings beinhaltet dieser 24-Stunden-Dienst auch regelmäßige Arbeit an Wochenenden und Feiertagen. Nicht jede Familie hält diese Art der Belastung auf Dauer aus.

► www.dresden.de/feuerwehr



Hauptbrandmeister Jan Müller (44) geht für neun Monate in Elternzeit.

„Ich bin seit 1988 bei der Dresdner Feuerwehr und arbeite als Gruppenführer.

Dass ich für neun Monate in Elternzeit gehen möchte, habe ich drei Monate vorher beantragt. Genau genommen nehme ich Elternzeit und arbeite Teilzeit.

Die drei 24-Stunden-Dienste kann ich jeweils einen Monat vorher planen. So verliere nicht den Faden zur Arbeit. Wir müssen testen, wie es im Einzelnen klappt, bestimmt muss die Oma mit ran. Familiär war es für uns die optimalste Lösung, da sich meine Frau in einer Umschulung befindet und sonst ihre Lehre beenden müsste.“

Männer stehen heute zu Elternzeit

Bei APOGEPHA melden Väter ihren Wunsch nach Elternzeit früh an.

Für klein- und mittelständische Unternehmen ist die Elternzeitinanspruchnahme nach dem neuem Elternzeitgesetz eine besondere Herausforderung. Wie aktuell ist das Thema Elternzeit für Väter beim regionalen Arzneimittelhersteller APOGEPHA? Steffi Liebig, verantwortlich für Personal und Öffentlichkeitsarbeit, antwortet:

Es ist sehr aktuell. Wir beobachten, nachdem die ersten Väter die Elternzeit in Anspruch genommen haben, eine Entwicklung. Momentan haben wir zwei, drei Väter pro Jahr in Elternzeit. Das ist viel, wenn man bedenkt, dass von unseren 170 Mitarbeitern 32 Prozent Männer sind. Es scheint so, als sei es heute einfacher, dazu zu stehen. Work-Life-Balance ist vielen Menschen heute wichtiger als eine Lohnsteigerung. Deshalb stellen wir uns als Unternehmen dem Thema. Wenn der Wunsch nach Elternzeit so früh wie möglich angemeldet wird, erleichtert uns das die Planung.

Warum?

Eine Vertretung für zwei Monate einzuarbeiten, lohnt sich meist nicht. Es ist eine bestimmte Grundqualifikation erforderlich und wir müssen an vielen Arbeitsplätzen spezielle Qualitäts- und Gesundheitsanforderungen erfüllen. Unmittelbar betroffen sind somit die anderen Kollegen, die die Arbeit mit erledigen. Wird eine längere Elternzeit geplant, suchen wir eine Vertretungslösung. Ideal ist es, wenn wir unsere eigenen Auszubildenden einsetzen können. Es besteht auch die Möglichkeit, gerade bei wissenschaftlichen Fachkräften oder Spezialisten, sich IT-seitig mit dem Unternehmen zu vernetzen.

So können die Kollegen bei Bedarf unterstützen und halten den Kontakt zur Firma.

Wie realistisch sind Teilzeitmodelle bei APOGEPHA?

Sehr realistisch, es bestehen Teilzeitverträge im Unternehmen. Die Möglichkeit wird jedoch von Männern bislang nicht genutzt. Für alle unsere Mitarbeiter, also für Frauen und Männer, gilt zudem eine zeitlich begrenzte Entgeltfortzahlung, wenn ein Kind erkrankt. Es besteht dann auch die Möglichkeit, von zu Hause aus arbeiten zu können.

Was wünschen Sie sich bezüglich der Herausforderung „Elternzeit“?

Es wäre schön, wenn wir verlässlichere wirtschaftliche Rahmenbedingungen hätten und vor allem, wenn es weniger Störfeuer durch gesundheitspolitisch bedingte Gesetzesänderungen gebe. Das würde uns eine längerfristige Planungssicherheit schaffen. Manchmal wird vergessen, dass gerade Klein- und Mittelständler nur Leistungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewähren können, die die Unternehmen auch erarbeiten.

▶ www.apogepha.de



„Geht mich das Privatleben meiner Mitarbeiter etwas an?“

Das Bündnis für Familie Dresden sieht Familienfreundlichkeit als harten Standortfaktor.

An 662 Standorten (Stand 30.11.2011) im gesamten Bundesgebiet gibt es Lokale Bündnisse für Familie und täglich werden neue gegründet. Mehr als 56 Millionen Menschen leben in der Reichweite Lokaler Bündnisse für Familie und erleben die Effekte von etwa 5.200 Projekten für und mit Familien.

Das Dresdner Bündnis für Familie wurde im September 2005 gegründet. Ein Jahr später firmierte das Bündnis

Frank Wießner,
Vorstandsmitglied der
Dresdner Wirtschafts-
junioren e.V. und
Mitinitiator des Lokalen
Bündnisses für Familie



„Nur wenn es uns gelingt, gut qualifizierten Vätern und Müttern familienfreundliche Lebens- und Arbeitsverhältnisse zu bieten, sind wir langfristig für die Zukunft gut gerüstet. Es reicht aber nicht, nur zu reden. Man muss sich auch selbst dafür einsetzen, die Rahmenbedingungen für eine attraktive, familienfreundliche und damit auch wirtschaftlich vitale Stadt zu schaffen.“

als Verein. Die Initiative ging aus einem von den Dresdner Wirtschaftsunioren ins Leben gerufenen Gesprächskreis hervor. Anfangs noch von einer gewissen exotischen Aura umgeben, verstehen die Akteure ihr Alleinstellungsmerkmal heute als „Annäherung an einen sozialen Komplex aus primär wirtschaftlicher Sicht“. Sie wollen, dass Familienfreundlichkeit als harter Standortfaktor begriffen wird. Das Bündnis möchte in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen und Betrieben aus der Region ein familienpolitisches Netzwerk aufbauen: „Heute diskutieren wir nicht mehr über die Notwendigkeit, sondern über das Wie solcher Maßnahmen.“

Das Lokale Bündnis für Familie Dresden möchte vor allem kleine und mittelständische regionale Unternehmen anregen weiterzudenken. Und im ganzheitlichen Sinn zu fragen: „Geht mich das Privatleben meiner Mitarbeiter etwas an?“ Das Bündnis meint: „Wenn Arbeitgeber erkennen, dass sich Leistungsfähigkeit und Motivation ihrer Mitarbeiter zu einem beachtlichen Teil im Privaten regenerieren und sie auf Mitarbeiter nicht verzichten wollen, kommen sie an dieser Frage nicht vorbei. Wenn klar ist, welche Kraftquelle die Familie sein kann, sollten sich Unternehmen für die familiären Sorgen ihrer Mitarbeiter einsetzen.“

Dabei soll es um mehr gehen als um liebevoll-fördernde und flexible Kinderbetreuung wie betriebsnahe und betriebliche Angebot oder flexible Arbeitszeitmodelle. Unternehmerisches Denken und familienfreundliches Engagement gehören fest zusammen.

 www.familie.dresden.de

Wer ist das familienfreundlichste Unternehmen Dresdens?



Gute Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten, ein vielfältiges Kultur- und Freizeitspektrum, hervorragende Studien- und Forschungsbedingungen – in Dresden herrscht ein lebenswertes Stadtklima, in dem man gern eine Familie gründet und bleibt.

Das soll so bleiben. Deshalb hatte die Landeshauptstadt Im Herbst 2011 den **Wettbewerb „Familienfreundlichstes Unternehmen Dresdens“ 2011** ausgeschrieben.

Gesucht wurde das innovativste Unternehmen, dass für seine Beschäftigten in herausragender Weise optimale Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf schafft, mit Ideenreichtum und unternehmerischer Weitsicht auf das Wohl seiner Angestellten zielt – wohlwissend, dass seelische und körperliche Ausgeglichenheit wesentlich die Arbeitseffektivität und somit der Unternehmensstabilität dienen.

Auch wenn die Bewerbungsfrist verstrichen ist und die Juroren aus Wirtschaft, Stadtverwaltung und dem öffentlichen Leben über die Sieger entscheiden, kann jedes Unternehmen überlegen, ob es mindestens eins der Kriterien erfüllen würde:

- Flexible Arbeitszeiten
- Flexibler Arbeitsort
- Elternzeit / Wiedereinstieg / Elternförderung
- Kinderbetreuung / Pflegebedürftige Angehörige der Beschäftigten
- Serviceangebote für Familien
- Soziales und unternehmerisches Engagement

▶ www.dresden.de/familienfreundlich

Elternzeit zum Weiterlesen

Publikationen:

Broschüre „Wettbewerbsfaktor Familienfreundlichkeit“

Lokales Bündnis für Familie Dresden e.V., 2010

Sächsische Männerstudie, 2009

Broschüre, herausgegeben vom MNW Dresden e.V.

Studie: „Wege in die Vaterschaft“ Zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

Deutsches Jugendinstitut 2008

Broschüre: „Männer vereinbaren Beruf und Familie – Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber.“

Reihe: für die praxis, Heft 4, hrsg. von der berufundfamilie gGmbH
Frankfurt / Main, 2008

Studie: „Vater werden – (zwischen) Wunsch und Wirklichkeit“

Deutsches Jugendinstitut – Thema 2008/11

• www.djj.de

Broschüre: „Väter“ Forum 2-2008 Welche Rolle spielen Väter in Familie und Gesellschaft heute?

Broschüre: „Abenteuer Teilzeit – Argumente für Männer“

BMAS

Diplomarbeit: „Väter in Elternzeit“

Janina M. Galvagni, 2006, Humboldt-Universität Berlin

Broschüre: „Väter in Bewegung“

herausgegeben vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und
Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, 2003

Broschüre „Zwischen Meeting und Masern – Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema auch für Männer“

herausgegeben von ver.di, ohne Jahr

„Väter und Erziehungsurlaub“

Band 179 Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend; Laszlo A. Vaskovics, Harald Rost, Verlag W.
Kohlhammer, 1999

• <http://vaeter-und-karriere.de>

Allgemeine Informationen und Beratungen speziell FÜR VÄTER:

zu Elternzeit und zu Bundes- und Landeserziehungsgeld:

• www.familie.sachsen.de

• www.baby-dresden.de/finanzen/elternzeit-und-geld

Elterngeldrechner:

• www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner/

Hotline „Elterngeld“ der Stadtverwaltung Dresden:

0351 488 4777

E-Mail: elterngeld@dresden.de

• www.dresden.de/de/02/or/anliegen/elterngeld_d115.php

Antrag auf Elterngeld:

• www.elterngeld.net/sachsen/Elterngeldantrag.pdf

Antrag einreichen und abholen beim Sozialamt Dresden,
Junghansstraße 2, 01277 Dresden, Telefon: 0351 488 4861
Ortsämter der Landeshauptstadt Dresden nehmen die Anträge
entgegen.

Väterberatung der Caritas in Dresden:

• www.caritas-dresden.de

ver.di:

Beratung zum Thema Elternzeit nur für ver.di-Mitglieder,
natürlich auch für Väter, Terminvereinbarung unter
0351 494760

• www.dresden-oberelbe.verdi.de

Allgemeine Informationen und Beratungen speziell FÜR UNTERNEHMEN:

Firmenkundenberatung:

Die Firmenkundenberater des Wirtschaftsservice sind dort, wo die Wirtschaft ist: In Ihren Büros, Werkstätten oder Labors. Auf Wunsch besuchen unsere Firmenkundenberater Ihr Unternehmen, um die Dinge vor Ort anzugehen. Unsere auf Stadtteile zugeschnittene Betreuungsstruktur ermöglicht individuelle Beratung. Die Firmenkundenberater kennen Ihr Unternehmen und das spezifische Umfeld an Ihrem Standort.

- Von uns erhalten Sie Unterstützung bei der Suche nach Arbeits- und Fachkräften bzw. Praktikanten.
- Gern unterstützen wir Sie auch bei anderen Themen, z.B. Suche nach Kooperationspartnern, Unternehmensnachfolge, Informationen über Veranstaltungen der Wirtschaft oder Nominierungen für Preise/Auszeichnungen.
- Wir können zu Unternehmen mit ähnlichen Herausforderungen und zu Best-Practice-Beispielen vermitteln.
- Dabei arbeiten wir eng mit externen Behörden, Institutionen, Netzwerken und Forschungseinrichtungen zusammen.

Wenden Sie sich an die zentrale Hotline 0351 488 8787 oder den Firmenkundenberater in Ihrem Stadtteil.

🔗 www.dresden.de/de/07/01/firmenkunden-beratung.php

Publikationen zum Download:

Publikation Das Landeserziehungsgeld 2011:

🔗 <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/11272>

Publikation Elterngeld und Elternzeit (BMFSFJ):

🔗 www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=89272.htm

Weiterführende Links für Väter:

- 🔗 www.vaeter-zeit.de + Anträge zum Download
- 🔗 www.vaeter-blog.de
- 🔗 <http://vaeterzentrum-berlin.de>



Wander- ausstellung „VäterBilder“

Im letzten Jahr starteten wir den **Fotowettbewerb** „VäterBilder“. 62 Teilnehmer und Teilnehmerinnen sandten 166 Fotos ein, die Väter von heute in all ihren Facetten zeigen.

Die ausgestellten Bilder stammen von den sieben Preisträgern des Wettbewerbs. Zusätzliche Motive fanden Eingang in den **Fotokalender** „Väterbilder 2011“.

Die Fotos sind als Wanderausstellung über das Männernetzwerk zu buchen. Restexemplare des Kalenders „Väterbilder 2011“ können ebenfalls über www.mnw-dd.de bestellt werden.

KONTAKT:

Männernetzwerk Dresden e.V.
Schwepnitzer Straße 10
01097 Dresden

Telefon: 0351 796-6348
Fax: 0351 796-6349
E-Mail: kontakt@maennernetzwerk-dresden.de

• www.vip-in-dresden.de

Öffnungszeiten: nach Vereinbarung

Erreichbarkeit und/oder Anfahrt:

Straßenbahnlinie 7 und 8 bis Haltestelle Louisestraße
S-Bahn: Bahnhof Neustadt

Mitglied im PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband



Das Männernetzwerk Dresden e. V. ist gemeinnützig und als Träger der Jugendhilfe anerkannt. Alle Angebote können kostenfrei oder für einen symbolischen Betrag in Anspruch genommen werden. Um eine kontinuierliche Arbeit zu gewährleisten, ist jede Spende und jeder Förderbeitrag herzlich willkommen:

Spendenkonto Männernetzwerk Dresden e. V.

Konto: 3 200 023 375

Ostsächsische Sparkasse Dresden

BLZ: 850 503 00

Aktuelle Termine, Neuigkeiten und ausführliche Themenbeiträge sind auf der Homepage

▶ www.maennernetzwerk-dresden.de zu finden.

UNSERE FÖRDERER:

LANDESDIREKTION DRESDEN
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



Landeshauptstadt
Dresden

Gleichstellungsbeauftragte