



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

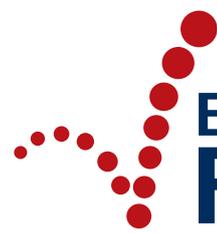


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Das neue Elterngeld

Umsetzung in der
betrieblichen Praxis



**Erfolgsfaktor
Familie**
Unternehmen gewinnen

Inhalt

Vorwort	3
I. Warum das Elterngeld eingeführt wird	4
II. Ziele des Elterngeldes	6
III. Die wichtigsten Regelungen	8
IV. Mögliche Veränderungen im Unternehmen durch das Elterngeld	11
V. Wie sich Unternehmen auf die Veränderungen vorbereiten können	12
• Über das Elterngeld informieren	
• Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation überprüfen	
• Vor der Rückkehr aus der Elternzeit: Kontakt halten	
• Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern	
VI. Vorteile für Unternehmen	
VII. Anhang	20
Glossar	24
Weitere Informationen	24
Auswahl von Veröffentlichungen	29
	31

Das neue Elterngeld – neue Chancen für Beschäftigte und Unternehmen

Viele Studien und die Erfahrungen zahlreicher Unternehmen zeigen: Familie bringt Gewinn! Wenn Unternehmen- und Beschäftigteninteressen auf diesem Feld miteinander in Einklang gebracht werden, entsteht hieraus meist ein Gewinn für alle: eine höhere Zufriedenheit der Beschäftigten, eine gesteigerte Produktivität, ein besseres Betriebsklima, eine größere Attraktivität der Firma für guten Nachwuchs auf dem Arbeitsmarkt und am Ende eine in Euro und Cent bezifferbare betriebswirtschaftliche Rendite für das Unternehmen. Es gewinnt der Standort Deutschland!



Dieser Leitfaden soll Unternehmen über die neuen Regelungen des Elterngeldgesetzes informieren und ihnen helfen, sich darauf vorzubereiten. Was muss ich wissen? Womit muss ich rechnen? Was kann ich tun? Was nützt es mir? Auf diese Fragen soll diese Informationsbroschüre praktische Hilfen und Anregungen für die Gestaltung des Arbeitslebens bieten, damit unternehmerische Interessen und Interessen der beschäftigten Väter und Mütter in eine sinnvolle Balance gebracht werden können.

Die Broschüre soll deshalb auch dazu anregen, das Elterngeld zum Anlass zu nehmen, neue Wege zu gehen und Unternehmen ermutigen, die Chancen einer familienbewussten Arbeitswelt zu ergreifen. Die neuen Regelungen für Mütter und Väter können auch Anreize für eine familienbewusste Unternehmenskultur sein, die eine neue Qualität der Mitarbeiterbindung entstehen lässt und ein deutliches Plus im Wettbewerb mit anderen bringt. Schnelle Rückkehr einer jungen Mutter zum Arbeitsplatz? Reduzierung der Arbeitszeit durch einen jungen Vater in den ersten Monaten nach der Geburt des Kindes? Für die neuen Optionen gibt es fast in jedem Betrieb Lösungen, die Beschäftigten und Unternehmen nutzen. Und: Je früher sich die Abläufe einspielen, umso eher können Unternehmen und Beschäftigte davon profitieren. Lassen Sie uns das Elterngeld gemeinsam zu einem Gewinn für alle machen!

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Ursula v. der L.' followed by a stylized flourish.

URSULA VON DER LEYEN
BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN,
FRAUEN UND JUGEND

I.

Warum das Elterngeld eingeführt wird

Veränderte Bedingungen für Familien

In Deutschland haben sich die Bedingungen für die Gründung von Familien und das Leben mit Kindern gewandelt.

- I Finanzielle Situation von Familien:** Familien steht gerade dann am wenigsten Geld zur Verfügung, wenn die Kinder klein sind. Die meisten Familien sind heute langfristig auf zwei Einkommen angewiesen, doch Erwerbsunterbrechungen von Müttern führen zu Einkommenseinbußen, die sich oft zu unaufholbaren finanziellen Nachteilen entwickeln und Armutsrisiken vergrößern. Der Wirtschaft fehlen in dieser Zeit die eingearbeiteten Arbeitskräfte; berufliche Potenziale können nicht entwickelt werden.
- I Geburtenrückgang:** Viele Paare schieben aus Sorge vor beruflichen und finanziellen Nachteilen die Familiengründung auf, manchmal bis es zu spät ist. Das durchschnittliche Lebensalter der Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes steigt beständig an und liegt bei verheirateten Frauen derzeit bei fast 30 Jahren. Deutschland hat mit 1,36 Kindern pro Frau eine der niedrigsten Geburtenraten der Welt.
- I Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Junge Männer und Frauen wünschen sich einen Beruf und ein Leben mit Kindern, und Eltern wollen ihre Berufstätigkeit und ihr Familienleben miteinander in Einklang bringen. Mehr als 40 Prozent der Frauen in Westdeutschland und 22 Prozent der Frauen in Ostdeutschland kehren nach dreijähriger Elternzeit nicht an ihren Arbeitsplatz zurück, und nur fünf Prozent der Väter gehen in Elternzeit. Tatsächlich würde die Mehrheit der Mütter mit Kindern bis 3 Jahre bei geeigneten Rahmenbedingungen gern wieder arbeiten (59 Prozent in Westdeutschland, 63 Prozent in Ostdeutschland). Und für mehr als die Hälfte aller Väter, für 56 Prozent, wäre das Elterngeld ein Anreiz, wenigstens einige Monate aus dem Beruf auszuschneiden, um für ihr Kind zu sorgen. Vor allem junge Väter und Väter jüngerer Kinder wünschen sich mehr Zeit für eine aktivere Vaterschaft.

Der Handlungsbedarf

Obwohl Deutschland mit den finanziellen Leistungen für Familien im oberen Drittel der Rangfolge der europäischen Staaten liegt, haben diese Leistungen keine zufriedenstellende Wirkung entfaltet. Das bisherige Bundeserziehungsgeld hat für die Mehrzahl der Familien keine nachhaltige finanzielle Absicherung bewirkt und Müttern und Vätern nicht die erforderliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf eröffnet.

Zugleich hinterlässt der demografische Wandel deutliche Spuren am Arbeitsmarkt. Forscher gehen in Arbeitsmarktprognosen bis zum Jahr 2020 davon aus, dass trotz der derzeitigen Unterbeschäftigung ein Fachkräftemangel droht. Die Altersstruktur in Deutschland verschiebt sich: Geburtenstarke ältere Jahrgänge nähern sich dem Rentenalter, und immer weniger jüngere Arbeitskräfte – deren gute Ausbildung immer wichtiger wird – stehen ihnen gegenüber.

Schon heute herrscht – trotz Arbeitslosigkeit – in vielen Branchen ein Fachkräftemangel. In einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags vom Herbst 2005 hat jedes sechste befragte Unternehmen angegeben, offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen zu können.

Neuausrichtung der Familienpolitik

Vor diesen Hintergründen richtet die Bundesregierung ihre familienpolitischen Leistungen neu aus. Das Elterngeld löst das Erziehungsgeld ab. Es ist Teil eines abgestimmten Dreiklangs familienpolitischer Leistungen, die auf die Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur, eine familienbewusste Arbeitswelt und eine nachhaltige und gezielte finanzielle Stärkung von Familien ausgerichtet sind.

II.

Ziele des Elterngeldes

Das Elterngeld wirkt zielgenau und nachhaltig:

Hilfe zur Sicherung der Lebensgrundlage, nachhaltige Stärkung von Familien

Das Elterngeld hilft Eltern, die sich im ersten Lebensjahr des Neugeborenen vorrangig dessen Betreuung widmen, bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage. Auch über diese Frühphase hinaus stärkt das Elterngeld Eltern nachhaltig. Jeder betreuende Elternteil, der seine Erwerbstätigkeit unterbricht oder reduziert, erhält im ersten Lebensjahr des Kindes einen an seinem individuellen Einkommen orientierten Ausgleich für finanzielle Einschränkungen.

Sicherung der Teilhabe an Beruf und Familie für Männer und Frauen

Das Elterngeld verbessert für Männer die Chancen, aktive Väter zu sein und erleichtert Frauen die Rückkehr in das Berufsleben. Ein Elternteil kann das Elterngeld grundsätzlich bis zu zwölf Monate lang erhalten, wenn er oder sie in dieser Zeit höchstens 30 Stunden wöchentlich arbeitet. Zwei weitere Monate werden Eltern als Bonus gezahlt, wenn innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes auch der Partner oder die Partnerin wegen der Kinderbetreuung höchstens 30 Stunden wöchentlich arbeitet und er oder sie deshalb zwei Monate lang weniger verdient. Das Gesetz legt dabei keine Aufgabenverteilung fest, sondern unterstützt die jeweiligen Präferenzen für Beruf und Familie.

Mehr Mut zur Familie

Das Elterngeld trägt so dazu bei, mehr Paare zur Familiengründung zu ermutigen.

Sozialpolitische und volkswirtschaftliche Ziele des Elterngeldes

- | Elterngeld hat in anderen Ländern positiv dazu beigetragen, dass bei steigender Frauenerwerbsquote mehr Kinder geboren werden.
- | Das Elterngeld fördert Kontinuität im Beruf auch als Armutsvermeidung, vor allem gegen die Altersarmut von Frauen, gegen die Armut von Frauen und Männern nach Trennung und Scheidung und gegen die Armut von Alleinerziehenden.
- | Es hilft vor allem Frauen, ihre Rente zu erwirtschaften, was auch vor dem Hintergrund veränderter Regelungen zur Einschränkung der Hinterbliebenenrente und der nahehelichen Unterhaltsansprüche wichtiger geworden ist.
- | Elterngeld ist volkswirtschaftlich sinnvoll, weil verkürzte Erwerbsunterbrechungen zu mehr Steuereinnahmen und Einzahlungen in die Sozialsysteme führen.
- | Elterngeld ist eine Antwort auf den drohenden Fachkräftemangel durch den Geburtenrückgang und ermöglicht Betrieben Kosteneinsparungen durch weniger Fluktuations-, Wiedereinstiegs- und Fehlzeitenkosten.

III.

Die wichtigsten Regelungen

Das Elterngeld ist, anders als das bisherige Erziehungsgeld, eine Familienleistung mit deutlichem Bezug zur Arbeitswelt, weil es sich in der Regel am Erwerbseinkommen orientiert. Für die Unternehmen sind die folgenden Neuregelungen die wichtigsten:

Elterngeld je nach Nettoerwerbseinkommen

- I **2/3 Einkommensersatz:** Erwerbstätige, die ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder auf nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich reduzieren, um ihr neugeborenes Kind zu betreuen, erhalten zwölf Monate lang ein Elterngeld in Höhe von mindestens 67 Prozent ihres wegfallenden Einkommens. Zwei Partnermonate werden zusätzlich als Bonus gewährt, wenn auch der Partner wegen der Kinderbetreuung höchstens 30 Stunden wöchentlich arbeitet und er oder sie deshalb zwei Monate lang weniger verdient. Maximal gibt es monatlich 1.800 Euro; dies entspricht 67 Prozent von maximal 2.700 Euro, die als Einkommen berücksichtigt werden. Mutterschaftsgeld wird auf das Elterngeld grundsätzlich angerechnet. Beide Leistungen werden nicht nebeneinander gewährt, weil sie den selben Zweck verfolgen.
- I **Berechnung:** Für die Berechnung der Höhe des Elterngeldes wird das in den zwölf Monaten vor der Geburt erzielte durchschnittliche Nettoerwerbseinkommen zugrunde gelegt. Monate, in denen Mutterschaftsgeld einschließlich Arbeitgeberzuschuss oder ein anderes Elterngeld bezogen wurde oder in denen wegen einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung Erwerbseinkommen weggefallen ist, werden nicht mitgezählt.
- I **100 Prozent für Geringverdiener:** Ist das Einkommen geringer als 1.000 Euro netto monatlich, werden bis zu 100 Prozent des Einkommens ersetzt. Die Obergrenze von 100 Prozent wird bei einem Einkommen von 340 Euro vor der Geburt erreicht.
- I **Mindestelterngeld:** Eltern, die ihr Kind vorrangig selbst betreuen, erhalten einen Mindestbetrag von 300 Euro. Dieser wird in den ersten zwölf Lebensmonaten des Kindes unabhängig davon gezahlt, ob die Eltern vor der Geburt erwerbstätig waren oder nicht. Dieser Mindestbetrag wird bei anderen Sozialleistungen, auch dem Arbeitslosengeld II und der Sozialhilfe, nicht als Einkommen angerechnet, sondern zusätzlich gezahlt.
- I **Geschwisterbonus:** Eltern, die ihre Kinder in kurzer Folge bekommen, können mit einem Geschwisterbonus rechnen. Denn bei

rascher Geburtenfolge können Mütter und Väter häufig nur kurz oder in Teilzeit erwerbstätig sein, sodass das Elterngeld nach dem zweiten Kind häufig sinkt. Das neue Elterngeld wird – in Abhängigkeit vom Alter der Geschwisterkinder – um 10 Prozent, mindestens aber um 75 Euro im Monat erhöht.

Flexibles Elterngeld für Mütter und Väter

- I **12 plus 2 variabel:** Das Elterngeld wird insgesamt bis zu zwölf plus zwei Monate lang gezahlt. Eltern können innerhalb dieses Jahres wählen, wer von beiden wann die Leistung in Anspruch nimmt, aber jeder von beiden kann allein nicht länger als zwölf Monate lang sein Elterngeld beziehen, da die Partnermonate dem anderen Elternteil zustehen. Väter und Mütter können das Elterngeld auch gleichzeitig erhalten, dann verkürzt sich die Bezugsdauer um die entsprechende Zahl der Monate.
- I **Partnermonate:** Ein Elternteil kann das Elterngeld grundsätzlich bis zu zwölf Monate lang erhalten, wenn er oder sie in dieser Zeit höchstens 30 Stunden wöchentlich arbeitet. Zwei weitere Monate werden Eltern als Bonus gezahlt, wenn innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes auch der Partner wegen der Kinderbetreuung höchstens 30 Stunden wöchentlich arbeitet und er oder sie deshalb zwei Monate lang weniger verdient. Alleinerziehende können unter engen Voraussetzungen die vollen 14 Monate lang Elterngeld erhalten.
- I **Halbes Elterngeld, verdoppelter Zahlungszeitraum:** Mütter und Väter können sich bei gleichem Gesamtbudget die ihnen zustehenden Monatsbeträge auch in jeweils zwei halben Monatsbeträgen auszahlen lassen, sodass sich der Auszahlungszeitraum verdoppelt.

Teilzeittätigkeit

- I **Bei Teilzeittätigkeit vor der Geburt** gelten keine Besonderheiten: Bei Unterbrechung der Erwerbstätigkeit werden als Elterngeld nach der Geburt mindestens 67 Prozent des daraus erzielten durchschnittlichen Nettoeinkommens der letzten zwölf Monate gezahlt.
- I **Bei Teilzeittätigkeit während des Elterngeldbezugs** gibt es Teilelterngeld: Wer vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet hat und im ersten Jahr danach teilzeiterwerbstätig ist und nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich arbeitet, erhält ebenfalls 67 Prozent des entfallenden Einkommens. Dabei werden als Einkommen vor der Geburt

höchstens 2.700 Euro berücksichtigt. Lag das Einkommen vor der Geburt darüber, wird der Differenzbetrag zwischen dem Einkommen nach der Geburt und 2.700 Euro gebildet; davon werden 67 Prozent gezahlt.

- **Bei Teilzeittätigkeit nach Bezug des Elterngeldes** kommen die üblichen Vorschriften zur Anwendung: Bei Teilzeittätigkeit während der Elternzeit gelten die Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, bei Teilzeittätigkeit außerhalb der Elternzeit gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Wichtig für Arbeitgeber:

Neue Regelungen für die Elternzeit, Nachweispflicht

- **Sieben-Wochen-Anmeldefrist:** Die Frist zur Anmeldung der Elternzeit wird auf sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit vereinheitlicht, damit in jedem Fall Kündigungsschutz besteht. Damit Eltern die Partnermonate in Anspruch nehmen können, wird eine weitere Vorschrift der Elternzeit angepasst: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in der Elternzeit zukünftig miteinander vereinbaren, dass schon mindestens zwei Monate lang (statt bisher drei Monate) in Teilzeit gearbeitet wird. An den übrigen Vorschriften zur Elternzeit ändert sich nichts, insbesondere beträgt die volle Länge der Elternzeit mit ihrem speziellen Kündigungsschutz weiterhin bis zu drei Jahre.
- **Entgelt- und Arbeitszeitnachweise für Beschäftigte:** Arbeitgeber und ehemalige Arbeitgeber sind verpflichtet, Beschäftigten deren Arbeitsentgelt, die abgezogene Lohnsteuer und den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Arbeitszeit zu bescheinigen, damit diese für ihren Antrag auf Elterngeld ihr Erwerbseinkommen und ihre wöchentliche Arbeitszeit nachweisen können. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes) tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister. Derzeit wird gemeinsam mit den Wirtschaftsverbänden ein einheitliches Formular erarbeitet. In der Regel werden die Beschäftigten auf die bereits ausgestellten Lohn- und Gehaltszettel zurückgreifen können.

IV.

Mögliche Veränderungen im Unternehmen durch das Elterngeld

Erfahrungen mit vergleichbaren Regelungen in anderen Ländern zeigen, dass sich Änderungen im Verhalten der Arbeitnehmer meist erst allmählich vollziehen. Niemand kann derzeit sicher vorhersagen, ab welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang Eltern von den neuen Regelungen Gebrauch machen werden. Sicher ist aber: Mit Veränderungen des Unternehmensalltags ist zu rechnen. Und sicher ist auch: Unternehmen können sich vorbereiten! Wer sich gut vorbereitet, gewinnt.

Das Elterngeld stellt einen spürbaren Bezug zum Erwerbsleben her und ist an der Fortsetzung der Erwerbstätigkeit orientiert. Die Leistung enthält drei wesentliche Anreize mit Bezug auf das Berufsleben von Eltern:

1. Anreiz für schnellere Rückkehr: Durch die Konzentration des Elterngeldes auf zwölf plus zwei Monate bei Orientierung am Einkommen steigt der Anreiz, rascher als bisher wieder in das Unternehmen oder in den Beruf zurückzukehren.

2. Anreiz für ein größeres Arbeitsangebot: Das Elterngeld für Teilzeitbeschäftigte und die Tatsache, dass ein höheres gemeinsames Einkommen der Eltern sie nicht vom Elterngeld ausschließt (wie derzeit beim Erziehungsgeld), können dazu führen, dass schon innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt eines Kindes mehr Beschäftigte in Teilzeit in den Betrieb zurückkehren und danach schneller als bisher ihre Stundenzahl wieder aufstocken wollen.

» Elterngeld erhöht Arbeitsanreiz «

„Neben einem schnelleren Wiedereinstieg könnte das Elterngeld auch einen Einfluss auf die Stundenzahl haben, mit der die Mitarbeiter zukünftig wiederkommen. Bisher bewegte sich bei der Victoria das Mittel bei 15 Stunden in den ersten zwei Jahren, die es vielen Beschäftigten erlaubten, zusammen mit dem Erziehungsgeld fast das bisherige Nettogehalt zu erreichen. Mehr zu arbeiten lohnte sich nicht. Mit der Einführung des einjährigen Elterngeldes steigt der Anreiz, bereits nach diesem Jahr mit einer höheren Stundenzahl in den Job zurückzukehren, wodurch sich die Einsetzbarkeit im Unternehmen verbessert.“

Katrin Peplinski, Gleichstellungsbeauftragte
Victoria Versicherungen, Düsseldorf

3. Neue Anreize für aktive Väter: Durch die Partnermonate als Bonus und die vergleichsweise hohe Obergrenze von 1.800 Euro wird Vätern ein verstärkter Anreiz geboten, ihre Berufstätigkeit zumindest für einige Monate zu reduzieren, um ihr Kind selbst zu betreuen.

V.

Wie sich Unternehmen auf die Veränderungen vorbereiten können

Unternehmen können sich auf die Auswirkungen des Elterngeldes vorbereiten und dadurch gewinnen. Die meisten Fragen haben sich schon im Rahmen von Erziehungsgeld und Elternzeit gestellt. Dabei geht es meist um Vollzeit- und Teilzeitarbeit einerseits und um Ausstieg und Wiedereinstieg andererseits. Erfahrungen, die fast alle Betriebe mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und familienorientierten Maßnahmen gesammelt haben, sind eine gute Grundlage für den Umgang mit dem Elterngeld- und Elternzeitgesetz, und man muss das Rad nicht neu erfinden.

Neue Fragen dürften sowohl die Anzahl als auch der Personenkreis der Beschäftigten aufwerfen, die von den neuen Regelungen zukünftig gleichzeitig Gebrauch machen könnten.

Wie ist damit umzugehen,

- I wenn mehr Beschäftigte als bisher für eine kürzere Zeit aussteigen oder ihre Arbeitszeit reduzieren?
- I wenn mehr Beschäftigte nach kürzeren Elternzeiten mehr arbeiten wollen?
- I wenn Beschäftigte im Schichtdienst oder Führungskräfte die neuen Regelungen nutzen wollen?
- I wenn auch Väter eine ganzjährige Auszeit planen?

Neue Anmeldefristen bei der Elternzeit beachten

Wenn der Betrieb auf die Veränderungen eingestellt wird, sind die veränderten Anmeldefristen für Beschäftigte, die in Elternzeit gehen wollen, zu berücksichtigen: Sie müssen in Zukunft ihre Elternzeit erst sieben Wochen – und nicht wie bisher sechs beziehungsweise acht Wochen – vor Beginn beim Arbeitgeber anmelden. Diese Regelung wurde einvernehmlich mit Wirtschaft und Gewerkschaften getroffen, damit insbesondere Väter bei Anmeldung ihrer Elternzeit in jedem Fall den vollen Kündigungsschutz genießen. Denn dieser tritt acht Wochen vor Beginn der Elternzeit ein. Die Sieben-Wochen-Frist bietet für Unternehmen gegenüber den bisherigen beiden verschiedenen Fristen den Vorteil der Einheitlichkeit und besseren Praktikabilität. In der Praxis dürfte sich bei den Frauen nicht viel ändern, denn sie genießen durch das Mutterschutzgesetz bereits Kündigungsschutz (§ 9) und befinden sich nach der Geburt im Mutterschutz. Weil aber vermutlich immer mehr Männer Elternzeit anmelden dürften, um in dieser Zeit Elterngeld zu beziehen, ist es insgesamt betrachtet noch wichtiger geworden, frühzeitig zu planen.

Die nachfolgenden Maßnahmen können für die Vorbereitung auf die neuen Regelungen hilfreich sein:

► **Über das Elterngeld informieren**

Wer frühzeitig über das Elterngeld informiert, schafft gute Voraussetzungen für reibungslose Abläufe im späteren Umgang mit den neuen Regeln. Hierfür lassen sich zahlreiche Gelegenheiten nutzen. Gesonderte Mitteilungen, Vortragsveranstaltungen, Fortbildungen, Aushänge am schwarzen Brett oder Meldungen im hausinternen Intranet könnten ebenso Anlässe sein, um über das Elterngeld zu informieren, wie Versammlungen oder Mittel der internen Kommunikation. In größeren Betrieben, in denen es Mitarbeiterzeitschriften gibt, können auch jene genutzt werden, um die neuen Regelungen des Elterngeldes bekannt zu machen. Eine weitere Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend richtet sich an Eltern und werdende Eltern und informiert diese detailliert über Elterngeld und Elternzeit.

► **Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation überprüfen**

Spätestens wenn sich ein veränderter Umgang der Beschäftigten mit der Elternzeit abzeichnet, kann es nützlich sein, sich einen neuen Überblick über das zu erledigende Arbeitsvolumen und die dafür zur Verfügung stehenden Arbeitskapazitäten zu verschaffen. Den Wünschen der Beschäftigten zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit, Ausstieg und Wiedereinstieg stehen die Interessen der Unternehmen gegenüber. Sie wollen unvorhergesehene Unter- und Überkapazitäten an Arbeitskraft vermeiden und die Beschäftigten so einsetzen, wie es ihren Interessen und den Fähigkeiten der Beschäftigten entspricht.

» **Individuelle Lösungen finden** «

„Ein festes Konzept für den Umgang mit den Partnermonaten haben wir nicht. Wir haben bisher in allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer versucht, individuelle Lösungen zu finden, die die Interessen von Unternehmen und Mitarbeitern bestmöglich in Einklang bringen. Da werden wir auch für die Väter eine Lösung finden – ich könnte mir gut vorstellen, dass dabei viele am ehesten den Schritt in eine vorübergehende Teilzeittätigkeit gehen werden.“

Elisabeth Ganss, Personalverantwortliche bei Dow Corning,
Wiesbaden, zirka 280 Beschäftigte

Deutlich stärkere Verbundenheit

**Michael Stauss, Mitarbeiter der Hamburger Stadtentwässerung,
zirka 1.300 Beschäftigte**



Als seine kleine Tochter geboren wurde, beschloss Michael Stauss, Bauingenieur für Kanalnetzplanung bei der Hamburger Stadtentwässerung, dass das keine halbe Sache werden sollte. „Ich wollte mitbekommen, wie meine Tochter aufwächst. Bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche hätte ich sie nur am Wochenende gesehen.“ Michael Stauss und seine Lebensgefährtin entschieden daher, dass auch er Elternzeit beantragen sollte. Die Reaktion im Unternehmen war überraschend positiv. „Wir sind ein junges Team, und mein Vorgesetzter, selbst junger Vater, hat mich sehr unterstützt. Nur die Dauer der Auszeit von sieben Monaten fand er zunächst problematisch“, erinnert sich Stauss. Am Ende einigte man sich darauf, die Aufgaben auf vier Kollegen umzuverteilen. Für die Übergabe von Sonderaufgaben blieben dann noch zwei Monate Zeit, um den übernehmenden Kollegen einzuarbeiten. Michael Stauss blieb während seiner Auszeit für seine Kollegen erreichbar, und nach vier bis sechs Wochen hatte sich alles bereits eingespielt. „Ich bin meinen Kollegen sehr dankbar, dass sie mich so unterstützt haben, denn die Zeit mit meiner Tochter war für mich eine extrem wichtige Erfahrung.“ Sein Verhältnis zum Unternehmen hat diese Erfahrung ebenfalls verändert. „Die echte Unterstützung quer durch die Generationen hat mich sehr bestärkt, und ich fühle mich meinem Unternehmen heute deutlich stärker verbunden.“ Den Wiedereinstieg plant Michael Stauss in Teilzeit, mit 30 Stunden über vier Tage verteilt. Und keiner der Beteiligten zweifelt daran, dass das bestens funktionieren wird.

Für die Unternehmen gibt es viele Handlungsfelder, in denen sie sich gemeinsam mit den Beschäftigten auf die Veränderungen einstellen können: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort dürften die wichtigsten Bereiche für die meisten Unternehmen sein. Jeder Betrieb wird seine individuellen Antworten auf die neuen Fragen finden können. Hierbei ist es hilfreich, Umstellungen im Dialog mit den Beschäftigten einzuführen – so kann der Interessensausgleich zwischen Beschäftigten mit Kindern, Beschäftigten ohne Kinder und der Betriebsleitung häufig am besten gelingen.

Jedoch gilt: Wer Arbeitsabläufe überprüft, muss nicht zwangsläufig Veränderungen daraus ableiten und herbeiführen. Haben sich Arbeitsabläufe eingespielt, ist die Produktivität unvermindert hoch und sind die Beschäftigten zufrieden, folgen neue Betriebsabläufe nicht zwingend.

► Vor der Rückkehr aus der Elternzeit: Kontakt halten

Unternehmen haben in Zukunft stärkeren Rückenwind durch das Elterngeld, wenn es darum geht, Beschäftigte zur baldigen Fortsetzung

Ausreichend Vorlauf, gute Erreichbarkeit

Klaus Krieger, Vorgesetzter von Michael Stauss bei der Hamburger Stadtentwässerung

„Da gab es im ersten Moment schon eine kleine Schrecksekunde“, erinnert sich Klaus Krieger, der Vorgesetzte von Michael Stauss. „Unsere Personalkapazitäten sind ohnehin schon knapp bemessen und mein erster Gedanke war die Lücke, die seine Abwesenheit reißen würde. Doch nach dieser Sekunde habe ich mich natürlich für ihn gefreut.“ Zur Überbrückung der Auszeit erarbeiteten Krieger und sein Mitarbeiter dann ein gemeinsames Konzept. „Sieben Monate sind organisatorisch gesehen ein schwieriger Zeitrahmen: zu kurz für die Einarbeitung einer Ersatzkraft und zu lang für eine Überbrückung ohne externe Unterstützung.“ So erwies sich dann auch ein Mischmodell als sinnvoll: Die Routinearbeiten erledigte eine extra eingestellte Aushilfe, die übrigen Aufgaben übernahmen die verbleibenden Kollegen. Der enge Kontakt zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter blieb auch während der Auszeit bestehen. „Wir haben das eigentlich ganz gut gemeistert“, zieht Klaus Krieger Bilanz. „Aber ich freue mich jetzt schon sehr, dass der Kollege bald wiederkommt. Denn der Organisationsbedarf, den solche Auszeiten, aber auch die Wiedereingliederung für Vorgesetzte und Unternehmen bedeuten, ist nicht zu unterschätzen.“ Seine Empfehlungen für andere Unternehmen formuliert Krieger so: „Erstens: eine möglichst lange Vorlaufzeit. Zweitens: die Erreichbarkeit des betroffenen Kollegen in fachlichen Notfällen. Drittens: eine Kommunikation seitens der Unternehmensverantwortlichen, dass die Förderung solcher Modelle unterstützt wird und die Bereitstellung entsprechender Mittel, zum Beispiel für Aushilfen.“



der Erwerbstätigkeit zu motivieren. Wer es für die Beschäftigten attraktiver machen will, schneller zurückzukehren, sollte sie wissen lassen, dass sie in guter Erinnerung sind. Ein guter Kontakterhalt während der Elternzeit wird die Hemmschwelle, die Arbeit fortzusetzen, senken und stattdessen die Motivation steigen lassen, bald wiederzukommen. Fortbildung für Beschäftigte in Elternzeit steigert nicht nur deren Qualifikationen, sondern auch deren Bindung an das Unternehmen. Auch die Unternehmenskultur wird am Ende dazu beitragen, dass Beschäftigte schnell und gerne zurückkommen: Je familienbewusster das Unternehmen agiert, desto größer ist der Anreiz für die Beschäftigten, schnell weiterzuarbeiten.

Das Angebot der Unternehmen an die Beschäftigten bestimmt die Nachfrage: Eine attraktive, familienbewusste Unternehmenskultur steigert den Wunsch nach baldiger Rückkehr und danach auch die Produktivität. Umgekehrt gilt: Ein nicht bekundetes Interesse an der Rückkehr führt zu längeren Auszeiten, Qualifikationsverlust und Mehrkosten für das Unternehmen.

Wertvolle Kontakte knüpfen

Netzwerktreffen bei der DaimlerChrysler AG, Wörth; rund 10.000 Beschäftigte



Manchmal haben einfache Dinge eine wohltuende Wirkung. Zum Beispiel einfach mal ungestört Erfahrungen austauschen und Kontakte knüpfen – Gelegenheit dafür bekommen Elternzeitler des DaimlerChrysler-Werks in Wörth auf so genannten Netzwerktreffen. Hier können die Beschäftigten in Elternzeit Erfahrungen austauschen und sich mit den Personalbetreuern unterhalten. Währenddessen werden ihre Kinder versorgt. Das alles organisiert die Personalabteilung des Werks. „Die Netzwerktreffen haben sich als ergänzende Maßnahme zur Stärkung des Kontaktes zwischen Unternehmen und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Elternzeit sehr bewährt“, sagt Harald Klein, Leiter PersonalCenter – Führungskräfteberatung. „Die Bandbreite der Themen reicht hier von ersten Erfahrungen mit Teilzeitmodellen bis hin zu der gemeinsamen Organisation der Kinderbetreuung.“ Auf jedem Netzwerktreffen können sich die Teilnehmenden über bestimmte Themen wie Entwicklungen im Unternehmen, Kinderbetreuung und Arbeitszeitregelungen informieren.

← NETZWERKTREFFEN ELTERNZEITLER

Um die fachliche und soziale Einbindung zu erhalten, bieten sich die folgenden Bereiche und Maßnahmen an – sie gehen auf Unternehmen zurück, die hier schon viele Erfahrungen gesammelt haben:

- | Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Elternzeit tragen dazu bei, die Qualifikationen der Beschäftigten zu verbessern.
- | Der Zugang zu internen Medien und zu internen Informationsquellen kann den Kontakt während der Elternzeit erhalten und den Informationsfluss sichern, seien es E-Mail- und Intranetzugang oder die Aufnahme in den Verteiler fachspezifischer elektronischer Informationen, die Betriebszeitung oder sogar spezielle Eltern-Informationsschriften.
- | Die Teilnahme an internen Besprechungen ist eine weitere Möglichkeit, Kontakt zu halten und die Beschäftigten in Elternzeit in den internen Informationsfluss einzubinden.
- | Einladungen zu Veranstaltungen wie Betriebsfesten, Weihnachtsfeiern oder Jubiläen sind eine gute Gelegenheit, den Kontakt der Beschäftigten in Elternzeit zu ehemaligen Kollegen und Vorgesetzten zu pflegen. Manche Unternehmen bieten darüber hinaus Stammtische oder Elterntreffen im Betrieb.
- | Gelegenheiten zum Informationsaustausch unter aktiven Beschäftigten und Beschäftigten in Elternzeit schaffen – wie etwa Elternnetz-

Sanfter Einstieg

Abgestufte Teilzeit bei der Dow Corning GmbH, zirka 280 Beschäftigte

Gutes Personal verliert man nicht gern. „Als eine unserer erfahrenen Qualitätsingenieurinnen Ende 2003 ihr erstes Kind bekam, wollte sie erst einmal ganz für den Kleinen da sein“, erzählt Elisabeth Ganss, Personalverantwortliche bei Dow Corning aus Wiesbaden. „Zwei oder drei Jahre Elternzeit wollte sie nehmen, die Vorstellungen für die Zeit danach waren unklar.“ Doch Elisabeth Ganss wollte die qualifizierte Mutter nicht einfach gehen lassen. „Wir hielten von Unternehmensseite den Kontakt und konnten sie nach einer Auszeit von nicht einmal 18 Monaten für einen sanften Wiedereinstieg motivieren.“ Mit schrittweiser Aufstockung hat Ganss in dem rund 280-köpfigen Betrieb gute Erfahrungen gemacht. Und auch in diesem Fall hat es geklappt. „Seit Januar 2005 arbeitet die Kollegin im Umweltbereich zehn Stunden von zu Hause. Damit ist ein Anfang getan.“ Ganss ist zuversichtlich, dass der Umfang der Stunden bald aufgestockt werden kann – „wenn der Kleine in diesem Jahr vielleicht in den Kindergarten kommt.“

ELISABETH GANSS, PERSONALVERANTWORTLICHE BEI DOW CORNING →



werke oder Betreuungsbörsen, in denen Eltern anderen mitteilen, wenn Babysitter, Tagesmütter, Kinderfrauen oder Kindergärten Kapazitäten frei haben, oder andere Gelegenheiten zum Erfahrungsaustausch. Manche Unternehmen vermitteln auch Patenschaften zwischen Beschäftigten, die gerade Eltern geworden sind und solchen, die schon viel Erfahrung mit Kindern und Beruf haben, indem sie Pools von erfahrenen Beschäftigten bilden, die anderen zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung stehen. Ein betriebsinternes Intranet oder ein gesondertes Schwarzes Brett können hier schon nützlich sein.

- Rückkehrgespräche zwischen verantwortlichen Personalsachbearbeitern und Beschäftigten haben sich bewährt. Ein erstes Rückkehrgespräch könnte drei Monate vor Ende der Elternzeit, ein zweites kurz vor dem tatsächlichen Wiedereinstieg stattfinden. In den Gesprächen können Wünsche und Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg abgeglichen und ein für beide Seiten attraktives Arbeitsmodell entwickelt werden. Abhängig von dem zukünftigen Arbeitsgebiet können darin auch erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen geplant werden. Ein Folgegespräch etwa sechs Monate nach dem Wiedereinstieg kann hilfreich sein, um das gewählte Modell den Erfordernissen beider Seiten bei Bedarf anzupassen.

► Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern

Sind die Beschäftigten aus der Elternzeit wieder zurück im Betrieb, gibt es zahlreiche Möglichkeiten, den betrieblichen Alltag auf „mehr Familie“ einzustellen.

Im Allgemeinen eignen sich Teilzeitmodelle gut für den beruflichen Wiedereinstieg. Für viele Beschäftigte sind sie am besten mit den Öffnungszeiten externer Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbar. Für die Unternehmen fördern sie häufig betriebliche Flexibilität und Produktivität. Das Spektrum der Teilzeitarbeit reicht von wenigen Wochenstunden bis hin zu einer Arbeitszeit knapp unterhalb der Vollzeitbeschäftigung. Für die Verteilung der Arbeitszeit über den Tag, die Woche oder einen längeren Zeitraum gibt es unterschiedliche Modelle. Hilfestellungen bei der Organisation der Kinderbetreuung durch die Betriebe können erfahrungsgemäß in besonderem Maße dazu beitragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird.

Der neue Leitfaden „Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Deutschen Industrie- und Handelskammertags gibt gerade mittelständischen Unternehmen viele Tipps, wie sie sich für die Kinderbetreuung der Beschäftigten engagieren können.

Ein elternbewusster Betriebsalltag wird vor dem Hintergrund der Anreize für Väter und zur frühen Rückkehr von mehr Müttern noch wichtiger. Handlungsfelder sind:

Arbeitszeit: Maßnahmen flexibler Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich Umfang, Zeitpunkt und Abrechnungszeitraum, Freistellungsregelungen: Teilzeit, Gleitzeit, Jahres-/Lebens-Arbeitszeitkonten, Sabbaticals.

Arbeitsorganisation: Methoden der flexiblen Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen (etwa Mitarbeiterbeteiligung oder Teamarbeit), flexible Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen, multifunktionaler Personaleinsatz.

Arbeitsort: Möglichkeiten eines flexiblen Arbeitsortes (etwa zu Hause, im Büro oder auf Reisen) und seine Anbindung an den Betrieb.

Informations- und Kommunikationspolitik: unternehmensinterne Informations- und Öffentlichkeitsarbeit über familienunterstützende Aktivitäten des Betriebes.

Führungskompetenz: familienbewusstes Verhalten der Führungskräfte, aktive Unterstützung familienorientierter Vereinbarungen, Förderung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.

Personalentwicklung: Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit Familie.

Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen: finanzielle und soziale Unterstützung für Beschäftigte mit Familie, zum Beispiel als Betreuungskostenzuschuss.

Service für Familien: Versorgungsarrangements für Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige, Vermittlung von Betreuungsplätzen und Beratung zu Betreuungsangeboten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Serviceangebote für Haushalt, Freizeit oder Gesundheit.

VI.

Vorteile für Unternehmen

Es lohnt sich: Mit einer guten Vorbereitung auf die geänderten Regeln kann das neue Elterngeld Gewinn bringen. Auf den Punkt gebracht, sind dies die wesentlichen Vorteile:

Die Vorteile

Kostenersparnis: Mit zunehmender Dauer der Auszeit erhöhen sich Aufwand und Kosten – insbesondere bei Unternehmen mit geringer Mitarbeiteranzahl – proportional. Ein früher Wiedereinstieg, insbesondere gut qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, bedeutet für das Unternehmen erhebliche Kosteneinsparungen für Überbrückung oder Wiederbesetzung. Zudem halten sie den Verlust an Wissen und Kontakten der Beschäftigten gering.

Zukunftsorientierte Unternehmenskultur: Unternehmen, die gut vorbereitet sind, können sich durch die Einführung des Elterngeldes Vorteile im Wettbewerb um die knappen qualifizierten Arbeitskräfte sichern. Wer frühzeitig einen Kulturwandel für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen einleitet – zum Beispiel durch eine noch stärkere Förderung des schnellen Wiedereinstiegs gut qualifizierter Mütter und Väter – kann hier seine Attraktivität als Arbeitgeber der Zukunft steigern.

Es gilt: Der betriebswirtschaftliche Nutzen familienbewusster Personalpolitik kann die Investitionen deutlich übersteigen – und das sogar kurzfristig.

Die Werttreiber familienfreundlicher Maßnahmen sind

- | einfachere Rekrutierung,
- | geringere Fluktuation = geringere Wiederbeschaffungskosten,
- | geringere Kosten der Elternzeit (Überbrückung, Wiedereingliederung),
- | besseres Betriebsklima und höhere Einsatzbereitschaft,
- | weniger Fehlzeiten (geringerer Krankenstand, kürzere Elternzeiten),
- | erhöhte Produktivität.

Die volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen für Deutschland belegen: Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde der deutschen Wirtschaft insgesamt deutliche Wachstumsimpulse geben. →

Das Elterngeld: Unternehmen können gewinnen

von Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages

Die Dauer des Elterngeldbezugs ist auf zwölf plus zwei Monate beschränkt. So werden Anreize gesetzt, nicht die – unangetasteten – drei Jahre Elternzeit auszuschöpfen. Viele Eltern werden also schneller wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren – und das ist auch für die Unternehmen aus mehreren Gründen von Vorteil: Wenn insbesondere gut qualifizierte Beschäftigte frühzeitig wieder arbeiten, sparen Betriebe bei den Kosten für Überbrückung oder Wiederbesetzung. Zudem halten sie den Verlust an Wissen und Kontakten der Beschäftigten gering. Unternehmen handeln weitsichtig, wenn sie frühzeitig gemeinsam mit den Eltern die Auszeit planen und über Qualifizierungen in dieser Zeit reden. Auch über eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit lohnt es sich nachzudenken – so reißt der Kontakt nicht zu lange ab. Wenn beide Seiten aktiv versuchen, diese besondere Zeit zu gestalten, dann wird es deutlich weniger Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg geben – gut für beide Seiten.

Das Elterngeld sieht zum ersten Mal in Deutschland auch Partnermonate vor. Danach kommen nur Paare in den vollen 14-monatigen Genuss des Geldes, wenn beide Partner bereit sind, eine Auszeit von mindestens zwei Monaten zu nehmen. Abgezielt wird damit vor allem auf die Väter, die sich bislang kaum für Elternzeit entscheiden. Oft aus Sorge, im Beruf zurückzufallen, gar belächelt zu werden. Ich ermuntere Unternehmen ausdrücklich, gerade auch Vätern dies zu erleichtern. Es wird selbstverständlicher werden, dass Väter genauso wie Mütter eine Auszeit nehmen.

Dies führt bei Unternehmen verständlicherweise zunächst auch zu Unsicherheiten. Viele erwarten, für die kurze Zeit der zwei „Partnermonate“ keinen Ersatz zu finden. Der Blick nach Schweden zeigt, dass dort die „Vätermonate“ in der Regel problemlos verlaufen. Das Modell „frühzeitig ankündigen, vorarbeiten und nach der Rückkehr nacharbeiten“ oder über Internet und Mail von zu Hause aus am Ball bleiben, funktioniert meist reibungslos. Nur wenige Unternehmen müssen in dieser Zeit jemanden zusätzlich einstellen. Klar ist, dass es Veränderungen und Anpassungsprozesse geben wird, wichtig ist aber, sich frühzeitig darauf einzustellen und gemeinsam eine praktikable Lösung zu finden.

Grundvoraussetzung für einen raschen Wiedereinstieg ist eine besser ausgebaute Kinderbetreuung – sonst werden Eltern und Betriebe mit dem Anpassungsdruck alleine gelassen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft alle Bereiche: Eltern, Unternehmer und auch die öffentliche Hand. Nur wenn alle an einem Strang ziehen, kann die Balance zwischen Arbeits- und Familienwelt gelingen. Das Elterngeld ist hier ein Teil des Ganzen – und ein richtiger Schritt nach vorne.



→ Forscher erwarten hierdurch positive Auswirkungen auf die Wirtschaftsleistung, die Wettbewerbsfähigkeit, die Geburtenrate, die Binnennachfrage und mehr Arbeit. Auch eine Senkung der Lohnnebenkosten und Einsparungen in der Sozialversicherung werden angenommen.

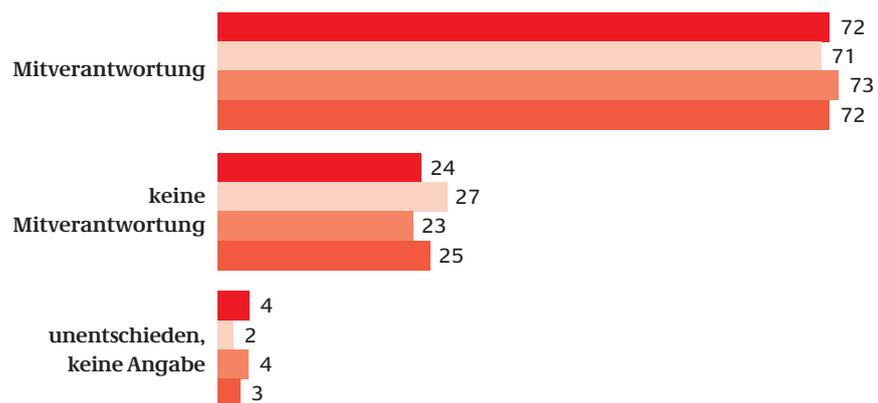
Das Elterngeld ist eine gute Grundlage für eine familienbewusste Unternehmenskultur!

Breite Zustimmung in der Unternehmerschaft

Dass immer mehr Unternehmer den Wert der Familie erkennen, hat eine repräsentative Umfrage bei Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen ergeben, die das Institut für Demoskopie Allensbach Mitte 2006 durchgeführt hat¹. Sie zeigte:

- ! Eine große Mehrheit der Unternehmer ist sich der **Mitverantwortung** bewusst, wenn es darum geht, den Beschäftigten die Entscheidung für Kinder zu erleichtern.

Mitverantwortung von Unternehmen, den Beschäftigten die Entscheidung für Kinder zu erleichtern



Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten:

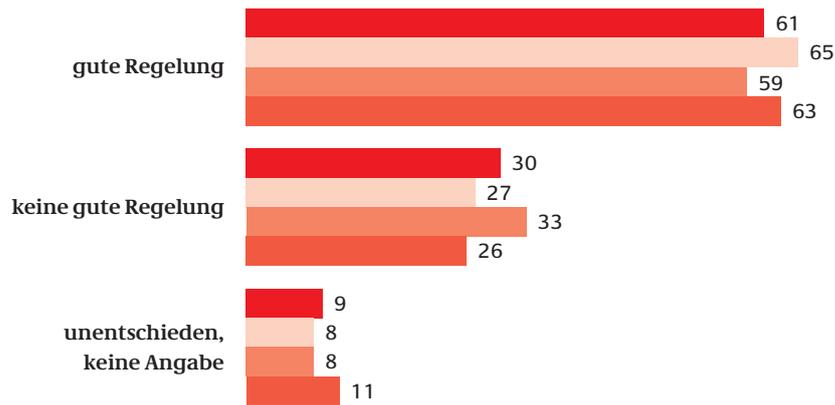
■ insgesamt ■ unter 10 ■ 10 bis unter 250 ■ über 250

Basis: Deutschland, Unternehmens- und Personalleitungen
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, September 2006

- ! Vom Kleinbetrieb bis zum Großkonzern gibt es eine breite **Zustimmung** zum Elterngeld. Die Zustimmung der Unternehmen geht in hohem Maße darauf zurück, dass eine Unterstützung junger Familien als wünschenswert gilt und auch im Interesse der Wirtschaft liegt.

¹ Institut für Demoskopie Allensbach (2006): Elterngeld und Elternzeit – Eine Umfrage in deutschen Wirtschaftsunternehmen

Haltung von Unternehmens- und Personalleitungen zum Elterngeld



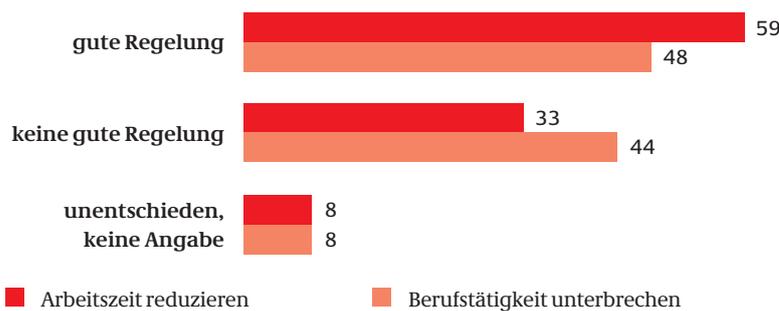
Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten:

■ alle Größen ■ unter 10 ■ 10 bis unter 250 ■ über 250

Basis: Deutschland, Unternehmens- und Personalleitungen
 Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, September 2006

■ Auch die **Partnermonate** hält die Mehrheit prinzipiell für eine gute Sache.

Haltung von Unternehmens- und Personalleitungen zu Väter-Auszeiten



Basis: Deutschland, Unternehmens- und Personalleitungen
 Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, September 2006

Die meisten Personalverantwortlichen erwarten keine großen Auswirkungen des Elterngeldes auf die Unternehmen in Deutschland und auf ihren Betrieb. Eine auf zwei Monate beschränkte Unterbrechung der Berufstätigkeit durch Väter würde ihnen mehrheitlich keine größeren Probleme verursachen. Anders sehen dies Kleinbetriebe, denen die Vorstellung, dass Väter in Elternzeit gehen, eher Sorgen bereitet. Insgesamt erwarten die Unternehmer noch nicht viel Veränderung – doch mit Veränderungen ist zu rechnen.

VII.

Anhang

Glossar

Abgabefreiheit

Auf das Elterngeld werden keine Beiträge für Sozialversicherungen erhoben. Privat Versicherte zahlen wie bisher beim Bundeserziehungsgeld ihre Beiträge selbst weiter.

Berechtigte

Anspruch auf Elterngeld hat, wer einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat, mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig ist. Es gibt Elterngeld für Eltern, Adoptiveltern, gegebenenfalls für ihre Ehe- oder Lebenspartnerinnen und Lebenspartner und in Ausnahmefällen auch für Verwandte dritten Grades.

Elterngeldberechtigt sind Erwerbstätige, Beamte, Selbstständige, Studierende sowie Auszubildende und Erwerbslose, Hausfrauen und -männer.

Bezugszeitraum

Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Ein Elternteil kann längstens zwölf Monate Elterngeld beziehen. Die Eltern können die jeweiligen Monatsbeträge abwechselnd oder gleichzeitig beziehen.

Dehnungsoption

Wer will, kann ein halbes Elterngeld doppelt so lange bekommen: Die einer Person zustehenden Monatsbeträge werden auf Antrag in jeweils zwei halben Monatsbeträgen ausgezahlt, sodass sich der Auszahlungszeitraum verdoppelt. Die Verdoppelung des Auszahlungszeitraums führt zu einer Halbierung des pro Monat zustehenden Betrages.

Einkommensermittlung bei abhängig Beschäftigten

Maßgeblich für die Höhe des Elterngeldes ist der Durchschnittsbetrag aus dem individuellen Nettoeinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes. Bei der Einkommensermittlung werden Monate, in denen Mutterschaftsgeld oder Elterngeld gezahlt wurde, und Monate, in denen aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung das Einkommen gesunken ist, sowie Einmalzahlungen nicht mitgezählt. Das daraus zu berücksichtigende Nettoeinkommen ergibt sich aus dem Bruttoeinkommen minus Lohnsteuer,

Sozialabgaben und einer Pauschale für nach der Geburt entfallende erwerbsbedingte Aufwendungen.

Einkommensermittlung bei Selbstständigen

Bei Selbstständigen wird der wegen der Betreuung des Kindes wegfallende Gewinn nach Abzug der darauf entfallenden Steuern zu 67 Prozent ersetzt. Der Gewinn wird nach steuerrechtlichen Grundsätzen ermittelt.

Einkommensgrenzen

Das Bundeselterngeldgesetz sieht, anders als das Bundeserziehungsgeldgesetz, keine Einkommensgrenzen vor.

Einkommensnachweis

Eltern benötigen für den Antrag auf Elterngeld Einkommensnachweise für die Zeit vor der Geburt und für (Teilzeit-)Beschäftigung während des Elterngeldbezuges. Arbeitgeber und ehemalige Arbeitgeber sind verpflichtet, den bei ihnen beschäftigten Elterngeldberechtigten Bescheinigungen über das Arbeitsentgelt und die Arbeitszeit auszustellen. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

Elternzeit

Die Elternzeit bleibt wie bisher in einem zeitlichen Umfang von drei Jahren erhalten, in Zukunft beträgt die Anmeldefrist aber einheitlich sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit. Damit Eltern die Partnermonate in Anspruch nehmen können, wird außerdem eine weitere Vorschrift der Elternzeit angepasst: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in der Elternzeit zukünftig miteinander vereinbaren, dass schon mindestens zwei Monate lang (statt bisher drei Monate lang) Teilzeit gearbeitet wird.

Geringverdiener

Für Berechtigte mit niedrigem Einkommen gibt es ein erhöhtes Elterngeld. Liegt das monatliche Nettoeinkommen vor der Geburt unter 1.000 Euro, wird der Anteil, zu dem das Elterngeld an die Stelle des wegfallenden Erwerbseinkommens tritt, erhöht. Für je 2 Euro, die das Einkommen unter 1.000 Euro liegt, steigt der Ausgleich von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte bis auf maximal 100 Prozent

Beispiel: Das vor der Geburt für das Elterngeld maßgebliche Einkommen beträgt 700 Euro. Der nach der Geburt nicht erwerbstätige Elternteil mit dem niedrigen Einkommen würde ein Elterngeld von 469

Euro (67 Prozent) erhalten. Mit der Regelung für Geringverdiener wird der Anteil auf 82 Prozent erhöht. Somit beträgt das Elterngeld 574 Euro.

Geschwisterbonus

Eltern, die ihre Kinder in kurzer Folge bekommen, können mit einem Geschwisterbonus rechnen. Denn bei rascher Geburtenfolge können Mütter und Väter häufig nur kurz oder in Teilzeit erwerbstätig sein, sodass das Elterngeld häufig sinkt. Um dies zu vermeiden, werden bei der Einkommensermittlung Monate, in denen Mutterschaftsgeld oder Elterngeld gezahlt wurde und Monate, in denen aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung das Einkommen gesunken ist, nicht mitgezählt. Das neue Elterngeld wird – in Abhängigkeit vom Alter der Geschwisterkinder – um 10 Prozent, mindestens aber um 75 Euro im Monat erhöht. Der Erhöhungsbetrag wird abhängig von der konkreten Familiensituation gewährt: Der Anspruch hierauf besteht so lange, wie mindestens ein älteres Geschwisterkind unter drei Jahren mit im Haushalt lebt. Bei zwei oder mehr älteren Geschwisterkindern genügt es, wenn mindestens zwei das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Der Geburtenabstand zu dem Kind, für das Elterngeld beantragt wird, kann dann länger als drei Jahre sein. Mit dem Ende des Monats, in dem das ältere Geschwisterkind seinen dritten beziehungsweise sechsten Geburtstag vollendet, entfällt der Erhöhungsbetrag. Der Grundbetrag des Elterngelds läuft weiter bis zum Ende des Bezugszeitraums von 12 oder 14 Monaten.

Höhe des Elterngeldes

Erwerbstätige, die ihr Berufsleben unterbrechen oder ihre Erwerbstätigkeit auf höchstens 30 Wochenstunden reduzieren, erhalten ein Elterngeld in Höhe von mindestens 67 Prozent ihres bisherigen Einkommens. Das Elterngeld beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro (67 Prozent von maximal 2.700 Euro, die als Einkommen berücksichtigt werden).

Inkrafttreten

Das Gesetz gilt ab 1. Januar 2007. Es wird dann für alle Kinder gelten, die ab dem 1. Januar 2007 geboren werden. Für diese Kinder werden die Eltern Elterngeld erhalten. Für Kinder, die bis zum 31. Dezember 2006

geboren werden, wird das Bundeserziehungsgeldgesetz weiter gelten, ihre Eltern werden also maximal 24 Monate Erziehungsgeld erhalten.

Mindestelterngeld

Alle berechtigten Eltern erhalten einen Mindestbetrag von 300 Euro. Dieser wird für zwölf Lebensmonate des Kindes unabhängig davon gezahlt, ob die Eltern vor der Geburt erwerbstätig waren oder nicht.

Monatsbeträge

Die Eltern können das Elterngeld als 14 Monatsbeträge unter sich frei aufteilen, wobei ein Elternteil längstens zwölf Monate Elterngeld beziehen kann. Damit kann zum Beispiel einer der Partner die vollen zwölf Monatsbeträge, der andere zwei nehmen. Oder beide Partner können die Monatsbeträge auch gleichzeitig ausgezahlt bekommen, dann reduziert sich aber die Zahl der Monate entsprechend. Wenn also beide Eltern zum Beispiel in den ersten sieben Monaten gleichzeitig Elterngeld beziehen, sind die Beträge für 14 Monate verbraucht. Das Elterngeld kann bei gleichem Budget auf die doppelte Anzahl der Monate gedehnt werden. Eine Person kann dann bis zu 24 Monate halbes Elterngeld beziehen, Alleinerziehende bis zu 28 halbe Monatsbeträge. Auch die Partnermonate können gedehnt werden, sodass ein Paar auf bis zu maximal 28 halbe Monatsbeträge kommen kann.

Mutterschaftsgeld

Das Mutterschaftsgeld einschließlich Arbeitgeberzuschuss wird auf das Elterngeld voll angerechnet. Das Mutterschaftsgeld und das Elterngeld dienen demselben Zweck, da sie für den gleichen Leistungszeitraum aus dem selben Anlass, nämlich der Geburt des Kindes, die selben Einkommenseinbußen ganz oder teilweise ersetzen oder ausgleichen. Sie können deshalb nicht nebeneinander gewährt werden.

Partnermonate

Eltern können grundsätzlich frei wählen, wer von beiden wann sein Elterngeld in Anspruch nimmt. Ein Elternteil kann das Elterngeld grundsätzlich bis zu zwölf Monate lang erhalten, wenn er oder sie in dieser Zeit höchstens 30 Stunden wöchentlich arbeitet. Zwei weitere Monate werden Eltern als Bonus gezahlt, wenn innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes auch der Partner oder der Partnerin wegen der Kinderbetreuung höchstens 30 Stunden wöchentlich arbeitet und er oder sie deshalb zwei Monate lang weniger verdient.

Progressionsvorbehalt

Das Elterngeld ist selbst steuerfrei. Es wird jedoch für die Ermittlung des auf das steuerpflichtige Einkommen anzuwendenden Steuersatzes zum Einkommen hinzugerechnet.

Selbstständige

Auch Selbstständige erhalten das Elterngeld. Bei ihnen wird der durch die Betreuung des Kindes entfallende Gewinn zu 67 Prozent ersetzt (s. „Einkommensermittlung bei Selbstständigen“).

Sozialleistungen

Das Elterngeld wird in Höhe des Mindestbetrages nicht als Einkommen bei anderen Sozialleistungen berücksichtigt. 300 Euro können also zusätzlich zum Beispiel zu Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe, Unterhalt, Wohngeld und Kinderzuschlag bezogen werden.

Teilelterngeld bei Teilzeittätigkeit

Bei Teilzeittätigkeit von nicht mehr als 30 Wochenstunden erhält die Betreuungsperson 67 Prozent des entfallenden Teileinkommens (Teilelterngeld). Verglichen wird das durchschnittliche Einkommen vor der Geburt mit dem voraussichtlich durchschnittlich erzielten Einkommen nach der Geburt. Auch hier werden Einkommensausfälle nur bis zu einem Einkommen von 2.700 Euro betrachtet. Unterhalb von 2.700 Euro wird der Wegfall von Einkommen in der Differenz zu dem Betrag der Bemessungsgrenze (2.700 Euro) in Höhe von 67 Prozent ausgeglichen.

Beispiel: Die betreuende Person verdient vor der Geburt 3.500 Euro monatlich netto und erzielt nach Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit im siebten Lebensmonat des Kindes 1.750 Euro netto: Für die ersten sechs Lebensmonate des Kindes stehen ihr 1.800 Euro zu, da höchstens ein Betrag von 2.700 Euro netto für die Berechnung des Elterngeldes angesetzt werden darf. Ab dem siebten Lebensmonat wird für die Berechnung des Elterngeldes der Differenzbetrag von 950 Euro angesetzt (2.700 – 1.750). Daraus ergibt sich ein Elterngeld in Höhe von 636,50 Euro (67 Prozent von 950 Euro).

Weitere Informationen

Weitere Auskünfte und Rechenbeispiele zum Elterngeld finden Sie auf der Internetseite <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/leistungenundfoerderung.html>.

Im Januar 2006 ist das Unternehmensprogramm **Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen** gestartet worden, das Familienfreundlichkeit zum gelebten Alltag in möglichst vielen Unternehmen machen will. Familienfreundlichkeit soll ein allgemeines Managementthema und zum Markenzeichen der deutschen Wirtschaft werden. Praktische, zielgruppenspezifische Hilfen finden Sie auf der Programm-Website www.erfolgsfaktor-familie.de.

Seit Juli 2006 gibt es zusätzlich ein **Unternehmensnetzwerk**, in dem sich Interessierte über familienfreundliche Maßnahmen austauschen und gegenseitig unterstützen können. Das Netzwerk vermittelt Ansprechpartner und Erfahrungsberichte anderer Unternehmen und bietet eine Informations- und Kooperationsbörse. Es ist offen für Unternehmen, öffentliche Verwaltungen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Institutionen der freien Wohlfahrtspflege etc. Es eignet sich ideal zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, die sich auf das Elterngeld vorbereiten wollen. Mehrere hundert Unternehmen haben sich dem Netzwerk bereits angeschlossen. Am 16. Oktober 2006 hat der Deutsche Industrie- und Handelskammertag als Partner der Bundesregierung in Berlin ein zentrales Netzwerkbüro eingerichtet, das dieses Unternehmensnetzwerk mit Rat und Tat unterstützt und gerade auch kleinen und mittleren Unternehmen ein guter Ansprechpartner zum Elterngeld sein wird.

Das **audit berufundfamilie** – entwickelt im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – ist das Managementinstrument zur Förderung der familienbewussten Personalpolitik. Es wird empfohlen von den vier Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft. Mit seiner Hilfe können Unternehmen individuelle Konzepte entwickeln, um ihre Interessen mit den familiären Interessen der Beschäftigten in eine tragfähige Balance zu bringen (www.beruf-und-familie.de). Mehr als 350 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen mit insgesamt rund 500.000 Beschäftigten haben seit 1999 das audit berufundfamilie, das unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Dr. Ursula von der Leyen und dem Bundesminister für Wirtschaft und Technologie Michael Glos steht, durchlaufen. Auf www.beruf-und-familie.de gibt es Berichte

über Erfahrungsaustausche von Unternehmen, die das audit durchlaufen haben, und Anregungen aus der Praxis für die Gestaltung eines familienbewussten Unternehmensalltags.

Auch das Portal www.mittelstand-und-familie.de bietet kleinen und mittleren Unternehmen als „virtuelle Personalabteilung“ Antworten auf alle Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und enthält ebenfalls Informationen für Unternehmen, die sich auf die Einführung des Elterngeldes vorbereiten möchten.

Das Portal für Familienleistungen www.familien-wegweiser.de bietet Informationen über alle Leistungen, mit denen Familien rechnen können.

Auswahl von Veröffentlichungen, die auch auf den genannten Websites erhältlich sind:

„Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem audit berufundfamilie gGmbH, September 2006

„Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, September 2006

„Informationen für Personalverantwortliche. Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Januar 2006

„Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung – Leitfaden für die Unternehmenspraxis“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, Februar 2005

„Familienbewusste Personalpolitik – Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, November 2006

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Stand: Dezember 2006

Konzept, Text: Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend; Roland Berger Strategy Consultants

Redaktion, Gestaltung: ergo Kommunikation, Köln

Druck: Sieprath Druckservice, Aachen

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 018 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/555 44 00*
Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

* jeder Anruf kostet 12 Cent pro Minute

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute