



Firmen wie der Telekommunikationskonzern Cisco gewähren Vätern und Co-Müttern schon seit Jahren vier Wochen Sonderurlaub.

FOTO: JOANA LOPES/IMAGO

## Wenn Firmen Familienpolitik ersetzen

Die Bundesregierung lässt sich Zeit mit der bezahlten Freistellung von Vätern nach der Geburt. Einige Unternehmen kümmern sich darum jetzt selbst, andere haben Bedenken.

Von Felicitas Wilke

Es war optimales Timing. Christian Müller wusste seit Kurzem, dass er und seine Frau zum zweiten Mal Eltern werden würden, als sein Arbeitgeber ihm das Angebot unterbreitete. Seit Anfang 2022 steht jungen Müttern und Vätern nach der Geburt beim Pharmakonzern Sanofi eine 14-wöchige Familienzeit zu – bei vollen Bezügen. Manche Kollegen



Vierzehn Wochen Extrazeit für die Familie nach der Geburt des Babys? Christian Müller, Prozessmanager bei Sanofi und Vater, hat es ausprobiert und ist zufrieden.  
FOTO: THOMAS LOHNES

hätten gewitzelt, ob er bei der Familienplanung denn Insiderwissen zu den Absichten seines Arbeitgebers gehabt habe. Hatte er nicht, beteuert der Prozessmanager in führender Position, aber fügt hinzu: „Es war mir sofort klar, dass ich diese Möglichkeit nutzen werde.“

Wenn Familien um ein kleines Mitglied reicher werden, gleicht das einem Ausnah-

mezustand, irgendwo zwischen Magie und Müdigkeit. Damit sich Mütter im Wochenbett von der Geburt erholen und die Partner währenddessen Haushalt und Familienleben organisieren können, hat sich die Europäische Kommission etwas überlegt. Auf EU-Ebene gilt inzwischen eine Richtlinie, der zufolge der zweite Elternteil für zwei Wochen nach der Geburt bei voller Bezahlung freigestellt wird. Die deutsche Bundesregierung will die Richtlinie schon länger in ein hiesiges Gesetz gießen, das als „Familienstartzeit“ firmieren soll. Doch noch lässt es auf sich warten: Die Ampel-Koalition streitet über das Geld.

Einige Unternehmen sind da schon weiter. Sie sind dem staatlichen Angebot zuvorgekommen und haben ihre eigene Freistellung für junge Väter aufgesetzt. Der Telekommunikationskonzern Cisco gewährt Vätern und Co-Müttern schon seit Jahren vier Wochen Sonderurlaub. Als erster DAX-Konzern ermöglicht neuerdings auch Henkel den Vätern in der Belegschaft, nach der Geburt ihres Kindes für acht Wochen zu Hause zu bleiben. SAP hat ein ähnliches Vorhaben noch vor der Einführung wieder verjagt. Und doch: „Es zeigt sich in großen Unternehmen gerade ein ganz klarer Trend, Vätern mehr Angebote zu machen“, sagt Volker Baisch. Mit seinem Väternetzwerk „Conpadres“ berät er Betrie-

be und Konzerne dabei, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die Bedürfnisse des zweiten Elternteils mitzudecken.

Nun ist es nicht so, als könnten sich Väter nicht längst eine berufliche Auszeit für die Familie nehmen. Seit 2007 haben sie die Möglichkeit, Elterngeld zu beziehen. Dabei erhalten sie bis zu 67 Prozent ihres letzten Nettogehalts. Viele Väter nutzen diese Option bereits direkt nach der Geburt. Der Haken: Das Elterngeld ist auf

### In großen Firmen gibt es den Trend, Vätern mehr Angebote zu machen

1800 Euro im Monat gedeckelt. Lebt die Familie etwa in einer Stadt, in der die Mieten teuer sind, muss man sich Elterngeld als Vater erst mal leisten können. Das gilt vor allem dann, wenn der Mann – wie bei den meisten Paaren – der Hauptverdiener ist. Dieser Dynamik steuert etwa der Mobilfunkanbieter Vodafone entgegen, indem er das Elterngeld der Mütter und Väter im Unternehmen bis zu vier Monate lang um die Differenz zum Nettogehalt aufstockt. Ein ähnliches Angebot gibt es beim Pharmaunternehmen Janssen, das zu Johnson & Johnson gehört.

Sanofi-Mitarbeiter Christian Müller war bereits nach der Geburt seines ersten Kindes vor sieben Jahren in Elternzeit gegangen. Damals gab es die Finanzspritze für junge Eltern im Konzern noch nicht. Insgesamt verbrachte er sechs Monate mit seiner Tochter zu Hause, zwei direkt nach der Geburt, vier weitere später. „Damit das finanziell hinhaute, hatten wir schon vor der Schwangerschaft begonnen zu sparen“, sagt Müller. Tatsächlich sind absehbare finanzielle Einbußen der häufigste Grund, weshalb Väter nicht oder nur kurz in Elternzeit gehen, zeigte vor ein paar Jahren eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Ein weiteres Argument ist die Sorge vor beruflichen Nachteilen. Schickt der Arbeitgeber seine Mitarbeiter jedoch selbst in eine voll bezahlte Auszeit vom Job, entkräftet er beide Befürchtungen.

Gut 80 Prozent der männlichen Beschäftigten, die im vergangenen Jahr ein Kind bekommen haben und ihren Arbeitgeber darüber informierten, hätten die bezahlte Familienzeit genutzt, heißt es bei Sanofi. Bei Cisco waren es laut Angaben des Unternehmens sogar alle. Doch so altersdurchmischte wie die meisten Konzerne sind, hält sich die absolute Zahl der Nutznießenden dennoch in Grenzen: Deutschlandweit waren es bei Sanofi im vergangenen Jahr 96

Frauen und 115 Männer. „Für ein großes Unternehmen halten sich die Kosten da in Grenzen“, sagt Baisch.

Zumal der Nutzen klar ist: Die Arbeitgeber können sich mit den Angeboten als familienfreundlich präsentieren. Sie erhoffen sich, sagt Baisch, einen Vorteil im Rennen um die besten Mitarbeiter – und die besten Mitarbeiterinnen. „Bei vielen Müttern rumort es, weil es in vielen Familien noch immer sie sind, die Job, Kita-Krise und Care-Arbeit überwiegend schultern“, sagt Baisch. Ein Arbeitgeber, der signalisiert, dass sowohl Mütter als auch Väter familiäre Verpflichtungen haben dürfen, sei auch für Frauen attraktiv.

Trotzdem gefällt längst nicht allen Arbeitgebern die Vorstellung, ihre Mitarbeiter bei voller Bezahlung wochen- oder monatelang freizustellen. Die „Familienstartzeit“ des Bundes verzögert sich auch, weil Arbeitgeberverbände zum Teil kritisch darauf blicken. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) argumentiert, die Politik müsse sich entscheiden, „ob sie neue Freistellungsansprüche umsetzen oder ob sie den Arbeitskräftemangel lindern möchte.“ Beides geht nicht zusammen.

### Viele Arbeitgeber wollen ihre Mitarbeiter nicht nach der Geburt freistellen

Aus Gesprächen mit Unternehmen weiß Volker Baisch, dass sich insbesondere kleine Betriebe fragten, wie sie den Ausfall von Mitarbeitern kompensieren sollen. Die geplanten zwei Wochen sind zwar nicht länger als ein gewöhnlicher Urlaub. „Aber falls der Kollege sich im Anschluss noch für eine längere Elternzeit entscheidet, steigt der Aufwand, dies aufzufangen“, sagt Baisch.

Es tut sich also gerade eine Schere auf in der deutschen Wirtschaft zwischen Konzernen, die sich freiwillige Leistungen wie die bezahlte Väterzeit leisten wollen, und kleinen Betrieben, für die das nicht so einfach möglich ist. „Das ist definitiv ein Problem“, sagt Baisch. Gleichzeitig könne es auch keine Option für Unternehmen sein, nichts zu tun und auf die Politik zu warten. „Es braucht große Firmen, die mit Leuchtturmprojekten den Weg vorgeben.“

Dabei zeigt sich, dass es gar nicht immer so schwer sein muss, eine Zwischenlösung zu finden, wenn ein Kollege eine Weile ausfällt. Denn – da war doch was: Für Kolleginnen, die in Mutterschutz gehen und danach meist in Elternzeit, finden sich ebenfalls Vertreterinnen und Vertreter. Und so hat auch Christian Müller die Erfahrung gemacht, für eine Weile ersetzlich zu sein. Während er zu Hause seinen neugeborenen Sohn kennenlernte, nach dem Kindergarten mit der großen Tochter spielte und für die Familie einkaufte und kochte, erledigten die Mitglieder seines Teams projektweise seine operativen Aufgaben. Andere Funktionen übernahm sein eigener Vorgesetzter. „Das stellte sich in der Realität als sehr viel leichter heraus als vorher im Kopf“, sagt er. Dass er als Führungskraft der Erste in seinem Team war, der das Angebot des Arbeitgebers nutzte, habe Signalwirkung gehabt: „Dadurch wird es zur Selbstverständlichkeit“, sagt Müller. Seit seiner Auszeit hätten zwei seiner Mitarbeiter die Möglichkeit genutzt – und damit alle, die in der Zwischenzeit Vater wurden.

Die beiden Elternzeiten mit seinen Kindern hätten ihn zu einem anderen, einem präsenteren Vater gemacht, sagt Müller. Er schwärmt, ganz Manager, von den Fähigkeiten, die er sich in der Zeit angeeignet habe: kuscheln, wickeln, Flasche machen, trösten. Dafür feiern lassen wolle er sich nicht. Als Mann bei seinem Kind zu bleiben, „das sollte etwas ganz Normales sein“, sagt er. Die geplante Vaterschaftsfreistellung könnte ihren Beitrag dazu leisten, dass es so kommt. Zwei Wochen seien besser als nichts, findet er. Noch besser seien aber die vierzehn Wochen, die ihn sein Unternehmen freistellte.