

DIE KARRIEREFRAGE

Ein süßes Foto vom Neugeborenen mit Mama oder Papa, dazu eine Unterzeile wie „Ich werde mich die nächsten 8 Monate in meine Elternzeit verabschieden“ oder „Ich bin jetzt #Papa in #Vollzeit“: Elternzeit-Postings sind in den Business-Netzwerken normal geworden. Berufstätige Eltern schreiben nicht nur selbstbewusster als früher über ihre Elternzeit, sie nehmen sie auch häufiger in Anspruch: Zwischen 2009 und 2019 ist der Anteil deutscher Eltern in Babypause um ein Drittel gestiegen, wie das Statistische Bundesamt erhoben hat.

Das liegt auch an den Vätern, die heute im Vergleich zu 2009 beinahe doppelt so häufig in Elternzeit gehen. Allerdings bleibt ihre Quote immer noch weit hinter derjenigen der Frauen zurück. Im Jahr 2019 waren 42,3 Prozent der Mütter, deren jüngstes Kind weniger als drei Jahre alt war, in Elternzeit. Unter den Vätern waren es gerade mal 2,6 Prozent. Dabei profitierten Eltern Fachleuten zufolge davon, wenn beide Partner sich eine Zeit lang ums Kind kümmern, weil sie so langfristig mehr verdienen. Aber die Elternzeit ist nicht unkompliziert.

Was Väter und Mütter unbedingt wissen sollten: Per Definition ist Elternzeit die unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Mütter und Väter, wie es auf dem Familienportal des Bundesfamilienministeriums heißt. Einzige Voraussetzung: Wer Elternzeit nehmen will, muss fest angestellt sein und das Kind selbst betreuen. Wer den Nachwuchs auf die Welt gebracht hat, ist egal. „Adoptionseltern und unter Umständen sogar Großeltern können Elternzeit beantragen“, sagt Sandra Runge, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in der Berliner Kanzlei Runge.

Nach der Elternzeit hat der Elternteil, der sie genommen hat, Anspruch auf seine alte Stelle oder eine gleichwertige Arbeit mit derselben Stundenanzahl – sofern es nicht anders vereinbart wurde. Während der Familienpause gilt nämlich ein besonderer Kündigungsschutz; der Chef kann Elternzeit also nur in besonderen Ausnahmefällen und mit Genehmigung der zuständigen Bezirksregierung entlassen.

Je Kind gibt es je Elternteil einen Anspruch auf 36 Monate Erziehungszeit. Diese Zeit können Väter und Mütter in maximal drei Abschnitte aufteilen. Sie

müssen mindestens zwölf Monate vor dem dritten Geburtstag des Kindes nehmen und den Rest bis zum achten Geburtstag. Möglich ist die Babypause bei Vätern von der Geburt an, bei Müttern vom Ende des Mutterschutzes an. Wichtig: Das kann erst mal auch nur eine Woche, theoretisch sogar nur ein Tag sein – eine Mindestdauer gibt es nicht.

Arbeitnehmer müssen die Babypause bei ihrem Arbeitgeber anmelden, und das mindestens sieben Wochen, bevor es losgehen soll. Für eine Elternzeit nach dem dritten Geburtstag beträgt der Vorlauf sogar 13 Wochen. Wichtig: „Der Antrag muss in Schriftform zugegangen sein“, sagt Arbeitsrechtlerin Runge. Es muss also ein Brief in Papierform mit handschriftlicher Unterschrift sein, eine E-Mail oder eine Chatnachricht reichen nicht aus. Außerdem rät die Arbeitsrechtlerin, den Brief persönlich gegen Empfangsbestätigung zu übergeben oder mit Zustellungsnachweis zu versenden. Geht der Brief verloren oder der Postbote wirft ihn falsch ein, gilt er als nicht zugestellt und ist damit ungültig. Das wäre tragisch, denn der Chef muss der Anmeldung nicht gesondert zustimmen, er nimmt den Wunsch seiner Angestellten nur zur Kenntnis. Schließlich haben Mitarbeiter ein Recht auf Elternzeit.

Werdende Eltern müssen die Dauer ihrer Babypause für die ersten zwei Jahre nach der Geburt festlegen. Wenn die Mutter oder der Vater zunächst nur ein Jahr Elternzeit anmeldet und dann verlängern will, kann der Arbeitgeber die Verlängerung ablehnen. Und: Wenn Eltern die Zeit in drei Abschnitte aufteilen wollen und der dritte Zeitschnitt der Babypause zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes liegen soll, können Unternehmer aus besonderen dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Der Ablehnungsgrund oder „die betrieblichen Hindernisse“ für einen dritten Elternzeitabschnitt müssen allerdings schwerwiegend sein. Konkrete Fälle sind gesetzlich nicht geregelt.

In der Elternzeit zahlt der Arbeitgeber grundsätzlich kein Gehalt. Stattdessen haben Eltern, die sich selbst um die Kindererziehung kümmern, Anspruch auf ein steuerfreies Elterngeld für ihren Verdienstaufschlag. Das Familienministerium unterscheidet dabei zwischen Basiselternzeit und Elterngeld Plus. In beiden Fällen richtet sich die Höhe nach dem vorherigen Nettoeinkommen. Aber aufgepasst: „Elternzeit und Elterngeld sind unterschiedliche Modelle beziehungsweise Ansprüche, der Staat zahlt nicht die



Photo: p...

vollen drei Jahre“, sagt Arbeitsrechtlerin Sandra Runge.

Das Basiselternzeit gibt es je Familie für zwölf Monate. Wer sonst keine Einkünfte hat, bekommt zwischen 65 und 100 Prozent des alten Lohns – sofern der Betrag zwischen minimal 300 und maximal 1800 Euro im Monat liegt. Wer 340 Euro verdient hat, bekommt das zu 100 Prozent in Form von Elterngeld. Wer 2770 Euro netto verdient hat, darf maximal 65 Prozent davon erwarten, nämlich 1800 Euro. Für Besserverdienende steigt der Elterngeldbetrag dann nicht mehr an.

Das Elterngeld Plus funktioniert im Prinzip genauso, mit dem Unterschied, dass der Staat nur die Hälfte des Geldes zahlt – dafür aber über einen doppelt so langen Zeitraum. Dabei profitieren also vor allem Eltern, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Beim Elterngeld Plus liegen die Beträge entsprechend zwischen 150 und 900 Euro je Monat. Interessant: Angestellte können flexibel zwischen beiden Modellen wechseln. Wer seinen eigenen Fall einmal durchspielen möchte, kann das mit dem Elterngeldrechner auf der Internetseite des Familienministeriums tun.

Die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung ist für pflichtversicherte Väter und Mütter in der Elternzeit beitragsfrei, sagt Arbeitsrechtlerin Runge. Eltern in Elternzeit werden Rentenpflichtbeiträge gutgeschrieben, die dem Durchschnittsverdienst eines Versicherten entsprechen, im Ergebnis ist das etwa ein Rentenpunkt. „Das kann im Zweifel weniger sein, als wenn Rentenversicherungsbeiträge mit dem alten Gehalt eingezahlt wurden. Die private Krankenversicherung müssen Eltern in Elternzeit aber selbst zahlen“, sagt Runge. Auch dann, wenn der Arbeitgeber sie zuvor übernommen hatte.

Väter und Mütter in Elternzeit können bis zu 32 Stunden je Woche arbeiten. Dazu müssen sie für die Babypause einen Teilzeitvertrag mit ihrem Arbeitgeber schließen und können anschließend wieder auf ihre Vollzeitstelle zurückkehren. „Wenn der Arbeitgeber dem zustimmt, empfehle ich das sehr“, sagt Stephanie Poggemöller, Gründerin der Münchener Coachingagentur Work & Family. „Vor allem im Hinblick auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur persönlichen Altersvorsorge.“ Sie hört in ihren Coachings oft, dass der Wiedereinstieg nach langer Pause schwerfällt. „Teilzeit in Elternzeit hilft, das berufliche Selbstbewusstsein zu erhalten.“ Arbeitenden Paaren rät sie,

dass beide Seiten Elternzeit anmelden und ihre Stunden reduzieren. „Das mag zwar kurzfristig weniger Geld bedeuten, bringt auf lange Sicht dafür mehr“, sagt Poggemöller. Mehr Berufserfahrung spiegelt sich im Gehalt wider.

Finanzielle Unterstützung gibt es auch in Teilzeit über das Elterngeld Plus – nur etwas weniger. Der Staat zahlt 65 Prozent der Differenz zwischen dem Gehalt vor der Geburt und dem neuen Teilzeitgehalt. Das macht das Elterngeld Plus mit seinen niedrigeren Sätzen über einen längeren Zeitraum besonders attraktiv. Zusätzlich profitieren Elternteile, wenn beide zwischen 24 und 32 Stunden pro Woche arbeiten: Dann verlängert der Staat das Elterngeld Plus um bis zu vier Monate – der sogenannte Partnerbonus.

Lehnt der Chef den Elternzeitanspruch ab, können Arbeitnehmer stattdessen Arbeitslosengeld beantragen. Ihr Vollzeitvertrag in Elternzeit kann dabei normal weiterlaufen. „Dafür müssen Elternteile die grundsätzlichen Anspruchsvoraussetzungen für Arbeitslosengeld erfüllen und nachweisen, dass sie dem Arbeitsmarkt in Teilzeit zur Verfügung stehen und ihre Kinder betreut sind“, sagt Arbeitsrechtlerin Runge. „Zudem muss der Arbeitgeber versuchen oder sich selbstständig machen und nach der Elternzeit wieder auf ihren alten Posten im alten Unternehmen zurückkehren.“

Um ins Unternehmen zurückzukehren, sollten Eltern schon vor ihrem Ausstieg die Weichen stellen, sagt Poggemöller. „Eine erste Planung, wann und in welchem Stundenumfang man nach der Elternzeit zurückkommen möchte, ist ein Muss.“ Während der Elternzeit selbst empfiehlt sie, regelmäßig Interesse am Betrieb zu zeigen. Dazu gehört ein Anruf bei der Führungskraft alle sechs bis acht Wochen oder auch, bei Betriebsfesten zu erscheinen und mit den Kollegen Kontakt zu halten. „Kurz bevor es wieder losgeht, rate ich dann zu einem Wiedereinstiegsgespräch“, sagt die Expertin. Besteht die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten? Welche Tage müssen in Präsenz sein? Wer kann mich in der Anfangszeit nach meiner Rückkehr unterstützen? Diese Fragen lassen sich gut im Vorfeld klären.

Wie organisiere ich meine Elternzeit?

Väter und Mütter haben zwar einen Anspruch auf die bezahlte Babypause, aber der Teufel steckt im Detail. Was zu beachten ist.

Von Selma Schmitt



Frankfurter Allgemeine Quarterly

DAS ZUKUNFTSMAGAZIN

Das Land schrumpft
Wie passiert, wenn die Zahl der Einwohner sinkt?

Nüchtern werden per Trip
Eine Reise nach Afrika soll Nüchternheit fördern

Rendite und Moral
Finanz-Spezial: Worauf man bei goldenen Geldanlagen achten muss



Sollte man private Waffen verbieten?
Inwiefern nicht? Sogar Präsident und General – man das weiß!

Von Kühen lernen
Technologie und Respekt: Startups und Manager haben sich Rat auf den Weiden

Die neuen Inseln der Kunst
Galeristen und Künstler suchen mitten im Meer Ecksteinen

Plus: WGs für Alte & Junge

DAS SEX-REVIVAL IN DER MODE

Mehr Haut, mehr Vielfalt, mehr Toleranz – eine Zeitenwende

Inspirationen und Denkanstöße für die Welt von morgen.

Entdecken Sie das Zukunftsmagazin. Für Mode, Design und Stil. Für Kultur, Wirtschaft und Politik. Mit Geschichten, Reportagen und Analysen renommierter Autoren. Mit exklusiven Beiträgen kluger Denker. Mit Fotostrecken und Bildern wegweisender Künstler. Mit Eleganz und Leidenschaft.

Jetzt neu – am Kiosk oder auf fazquarterly.de
Jetzt bestellen: (069) 75 91-33 59