

Ich bin dann mal vorübergehend weg ...

LAK in Elternzeit

„Sei Du selbst die Veränderung, die Du Dir wünschst für diese Welt“ (Mahatma Gandhi).

Lassen sich scheinbare Gegensätze – als Leiharbeitskraft (LAK) für Airbus tätig sein und doch in Elternzeit gehen - miteinander vereinbaren? Ja, ich habe es geschafft! Wenn Ihr diese Zeilen lest, bin ich bereits in Elternzeit und betreue meine Tochter.

Wie war das möglich? Im Mai 2009 kam meine 2. Tochter zur Welt. Schnell war die Zeit mit der ersten Tochter vergangen, nicht immer war genügend Zeit, um die Entwicklung des Kindes bewusst mitzerleben. Mit dem zweiten Kind ergab sich eine Chance, die Dinge mit dieser Lebenserfahrung neu anzugehen.

Es stellten sich für mich am Anfang viele Fragen, z.B. „Steht der Grundsatz „equal pay“ auch für gleiche Rahmenbedingungen beim Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf?“ Geholfen hat mir dabei der Kontakt zu Vätern e.V. Hier habe ich gelernt, dass das „Projekt Elternzeit“ im Wesentlichen eine Frage der rechtzeitigen Vorbereitung ist. Auf der einen Seite stehen die familieninternen Überlegungen:

- Wie steht meine Partnerin zu meinem Vorhaben?
- Wie soll die Arbeitsaufteilung in dieser Zeit aussehen?
- Was sind meine Ziele, was will ich in dieser Zeit erreichen?

Auf der anderen Seite ist die berufliche Vereinbarkeitsstrategie zu planen:

- Wie kann ich mein Anliegen der Abteilung / dem Chef vortragen, damit es Gehör findet?
- Welche Vor- und Nachteile ergeben sich für die Abteilung? Welche möglichen Ablehnungsgründe?
- Welche Quellen können mir Argumentationshilfen (Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, Stellvertretungskonzept etc.) liefern?

Checklisten unter www.vaeter.de haben mir geholfen, Antworten auf diese und ähnliche Fragen zu finden. Eine gute Vorbereitung und die Offenheit meiner Abteilung haben dazu geführt, dass ich in relativ kurzer Zeit eine positive Rückmeldung bekommen konnte. Aus meinem Anliegen machte meine Vorgesetzte kein Problem, sondern eine organisatorische Herausforderung, die

wir abteilungsintern lösen konnten, u.a. mit einem Teilzeitmodell. Auch mein Arbeitgeber war im Nachhinein erfreut, dass ich mit der Anmeldung bereits eine fertige Lösung präsentieren konnte.

Airbus hat sich an der Hamburger Allianz für Familien beteiligt und in 2006 mit dem Audit der Beruf und Familie GmbH seine führende Position auf diesem Gebiet bestätigt. Leider hat sich das Management vor kurzem entschieden, den dafür notwendigen Prozeß der innerbetrieblichen Zertifizierung nicht weiter fortzusetzen. Stattdessen sollen interne Aktionen folgen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

der nächsten Sparrunde geopfert wird, will der Betriebsrat diese gemeinsamen Ziele mittels einer Betriebsvereinbarung festhalten.

Die Anzahl der Väter, die in Elternzeit gehen, hat sich seit Einführung des Gesetzes (2007) vervierfacht. Die Statistiken zeigen, dass nicht nur die Elternzeitquote der Väter stetig steigt, sondern dass sich auch die Anzahl der Monate, die Väter in Elternzeit gehen, langsam erhöht.

Es gibt inzwischen erste Anzeichen, dass die Akzeptanz des Themas auch in den betrieblichen Personalabteilungen Fortschritte macht. Sollten also Väter mit



erlebter Elternzeit zukünftig eine Neubewertung in Sachen sozialer Kompetenz erfahren? Unter uns Männern sei noch bemerkt: Während Väter in Elternzeit von manchen Männern noch belächelt werden, erleben sie in der Damenwelt durchgehend einen Prestigegewinn.

Während meiner gewählten 2 Monate Elternzeit habe ich mir mit meiner Tochter viele Dinge vorgenommen; wir werden die Zeit intensiv miteinander nutzen. Darüber hinaus werde ich mein ehrenamtliches Engagement bei Vätern e.V. u.a. für den Aufbau

eines überbetrieblichen Netzwerkes nutzen. Auch andere Unternehmen haben erkannt, dass ein solches Netzwerk eine Plattform für „best practice“ Fälle bietet und sich mittels Folgemaßnahmen die Attraktivität als Arbeitgeber steigern läßt.

Stefan Gertz