



## KARENZMANAGEMENT FÜR VÄTER

Immer mehr Betriebe bemühen sich um die Umsetzung eines professionellen Karenzmanagements. Vielfach stehen dabei die Mütter im Fokus. Doch auch für Väter ist ein strukturiertes Karenzmanagement sinnvoll und empfehlenswert.

Viele Betriebe erleben gerade die Elternteilzeit als unbefriedigend, zeigen jedoch auch häufig wenig Aktivität, wenn es darum geht, „Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind.“ – wie es das Gesetz an sich vorsieht. Ein professionelles Karenzmanagement schafft einen Rahmen, in dem gemeinsames Planen im Zentrum steht, sodass Unternehmen wie Mitarbeiter/in gleichermaßen davon profitieren.

Ein professionelles Karenzmanagement sollte jedenfalls folgende Punkte umfassen:

### • Eine klare Haltung zum Thema Elternschaft und Väterförderung

Gerade die Förderung von Vätern ist in vielen Betrieben ein kulturell sehr umstrittenes Thema. Und auch, wenn viele Rechtsansprüche bestehen, so ist es für Väter vielerorts noch nicht selbstverständlich, angstfrei ihrer Führungskraft einen entsprechenden Wunsch zu offenbaren. Umso wichtiger ist eine klare – idealerweise verschriftlichte und zugängliche – Haltung des Managements, die klarstellt, wie der gewünschte Umgang mit diesen Anliegen im Unternehmen ist.

### • Einen strukturierten Prozess vor, während und nach einer Karenz

Herzstück eines professionellen Karenzmanagements ist ein strukturierter Prozess, der klarstellt, zu welchen Zeitpunkten Führungskräfte, HR und Mitarbeiter/in miteinander in Kontakt sind und was zu den jeweiligen Zeitpunkten zu besprechen ist. Bestandteile

davon können sein

- Planungsgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in bei Bekanntgabe einer Schwangerschaft bzw. bevorstehenden Vaterschaft
- Karenzantrittsgespräche (etwa am Beginn der Karenz) um zu klären, wie Kontakt gehalten werden soll und welche Informationen wichtig sind, auch während der Karenz auszutauschen
- Karenzzwischengespräche, zB in der Mitte der Karenz, um für den Wiedereinstieg vorzubauen
- Wiedereintrittsgespräche, um die Zeit nach der Karenz zu klären
- Zwischengespräche während der Elternteilzeit (um zB über Aufstockungen zu sprechen)
- Gespräch am Ende der Elternteilzeit (um zu klären, wie weiter vorgegangen wird nach Ablauf der Elternteilzeit)
- Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Informationsflusses und Kontakts

Je nach Unternehmensgröße können eigene Zusammenkünfte der Beschäftigten in Karenz, Gespräche mit den Führungskräften während der Karenz, aber auch die Einladung zu Feiern und Festen, Mitarbeiterveranstaltungen oder die Zusendung von Informationen angeboten werden.

- Einbindung der Führungskräfte

Die Verantwortung für Mitarbeiter/innen endet nicht mit dem Beginn einer Karenz.

Dementsprechend sollten Führungskräfte von Anfang an intensiv eingebunden sein und

ihrer Verantwortung nachkommen. Auch eigene Schulungen über rechtliche Rahmenbedingungen und den kulturellen Umgang im Unternehmen und die verwendeten Instrumente sind vielerorts wichtig und sinnvoll.