

# Impuls Mehr Männer in Karenz!?"

28.11.2018

Volker Baisch,  
Väter gGmbH

# Die Väter gGmbH – Die ersten Unternehmen: Hamburg Wasser stand vor der Herausforderung Lösungen für den steigenden Fachkräftemangel zu finden

„Für jeden Vater, der in Elternzeit geht, kommt eine qualifizierte Frau zurück. Wenn mein Mann sich die Elternzeit nicht mit mir geteilt hätte, wäre ich meine Aufgabe los gewesen. Wenn man mit zwei Kindern zweimal kurz hintereinander aus dem Job aussetzt, ist man raus. Da kann man kein Team leiten. Also mussten wir beide reduzieren.“

*Delia Ewert, Hamburg Wasser*

„Ich wünsche mir natürlich grundsätzlich eine väterfreundliche Unternehmenskultur. Rein praktisch aber helfen mir Telearbeit und Smartphone ungemein. So kann ich auch einmal Arbeit, die nicht dringend meine Anwesenheit erfordert, zuhause erledigen oder im Bus von der Kita zur Arbeitsstelle meine E-Mails lesen.“

*Christoph Ewert, Hamburg Wasser*

72% der Airbusmitarbeiter glaubten 2007, dass der direkte Vorgesetzte Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit ist, aber nur 29% der Führungskräfte bei Airbus waren der Überzeugung, dass sie für das Thema zuständig sind...

# Meine AGENDA: Was Sie jetzt erwartet...

- 1. Partnerschaftliche Aufteilung – wie steht es heute um die neuen Mütter und neuen Väter ?**
2. Elternzeit und Co – was wollen die Väter und wie ist die Wirkung?
3. Best Practice Beispiele - die wichtigsten Zukunftstrends im Bereich Vereinbarkeit und Väter!

# Zahlen, Fakten und Studien zum Thema Väter

**60%**

aller Eltern halten es für ideal, sich berufliche und familiäre Aufgaben gleichberechtigt aufzuteilen, nur 14 Prozent gelingt es.



Quelle: Institut für Wirtschaftsforschung: Wochenbericht Nr. 46/2013: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Familienleitbilder 2013

**54%**

der Väter haben das Gefühl, zu wenig Zeit für ihre Kinder zu haben.



Quelle: Forsa-Studie im Auftrag der Zeitschrift „Eltern“; BMFSFJ „Generation Y“ Check, 2014

**95%**

der Personalverantwortlichen sagen: Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen sind attraktiver für Väter



Quelle: BMFSFJ/BPM: Einschätzung der Personalverantwortlichen zur Väterorientierung in deutschen Unternehmen, 2014

72% der in einer  
Partnerschaft lebenden  
Mütter mit Kindern unter 16  
Jahren erledigen persönlich  
„das meiste“ der  
Kinderbetreuung und der  
Hausarbeit.

80 % der Führungsfrauen in  
Großunternehmen (>500) sagen:  
Frauen im gehobenen Management  
müssen mehr leisten als Männer, um  
akzeptiert zu werden.“

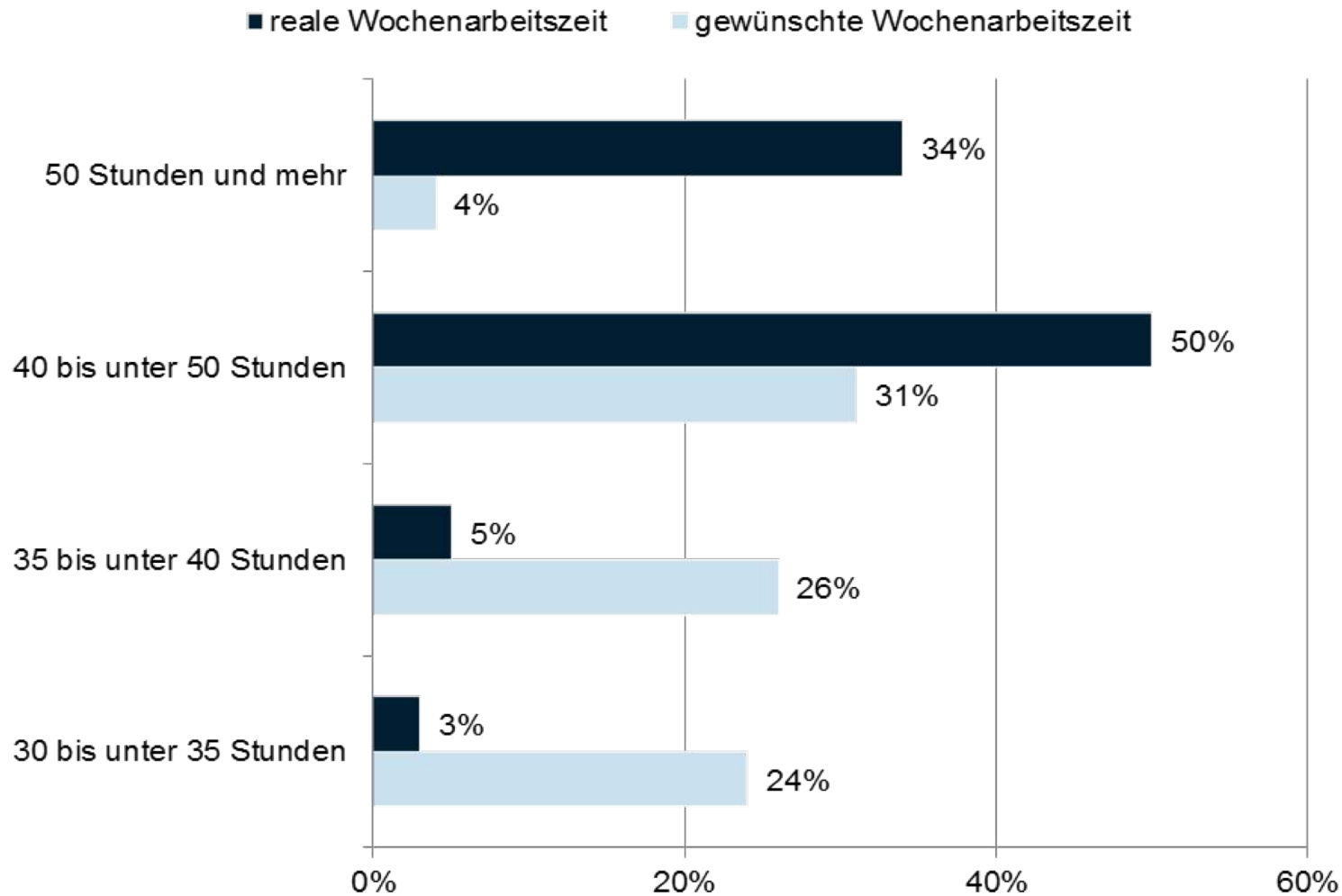
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach. Der Mann 2013. Arbeits- und Lebenswelten.

75% der Männer  
fühlen sich nach wie  
vor verantwortlich, für  
den Unterhalt der  
Familie zu sorgen

...obwohl sich  
gleichzeitig  
inzwischen  
70% der  
Väter mehr  
Zeit für ihre  
Kinder und  
ihre  
Partnerschaft  
wünschen...

# ...denn Wunsch und Wirklichkeit von berufstätigen Vätern klaffen weit auseinander...

Die große Mehrheit der Väter arbeitet mindestens 40 Stunden in der Woche. Dieses hohe Arbeitspensum weicht deutlich von der gewünschten Arbeitszeit ab.





„Ein Teilzeit arbeitender Mann verhält und fühlt sich wie eine Frau.“



„Männer fürchteten Normen zu verletzen und dadurch stigmatisiert und diskriminiert zu werden.“

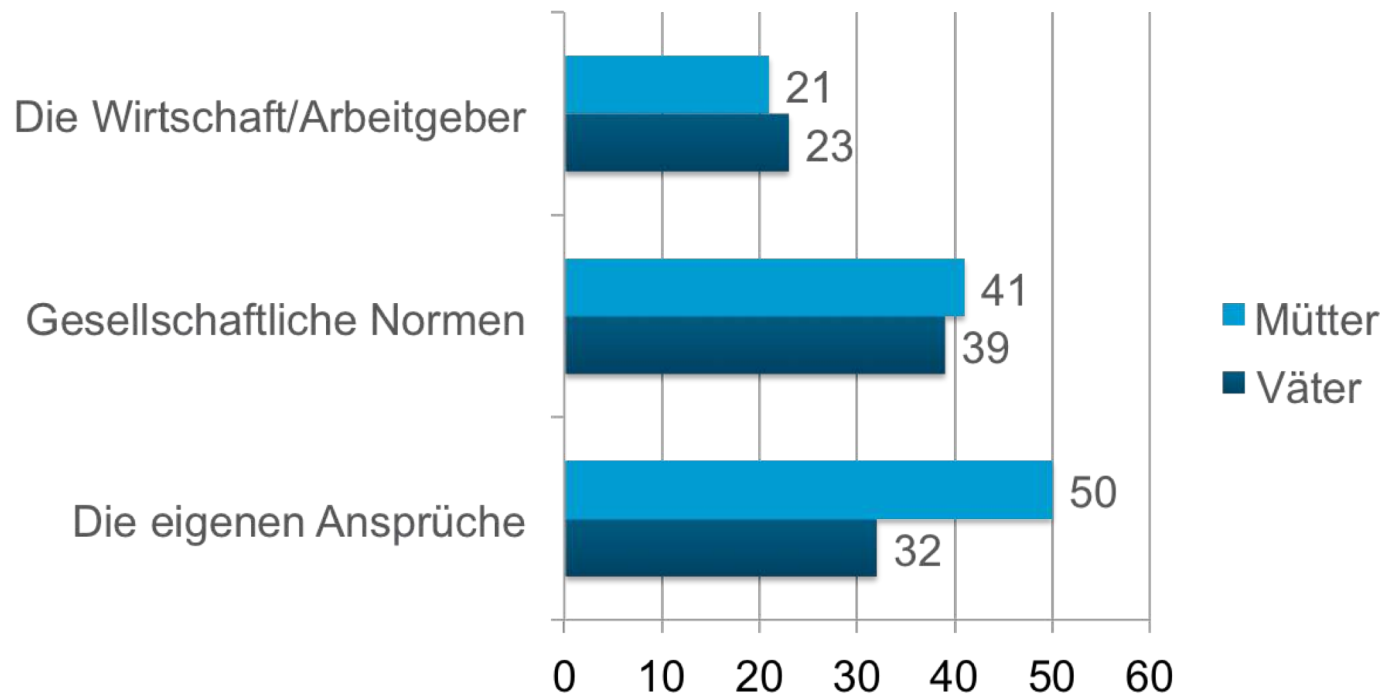
...denn die meisten Männer fühlen sich nach einer Metastudie stigmatisiert, wenn Sie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle des Unternehmens in Anspruch nehmen...

...denn 83% der Väter halten familienbewusste Maßnahmen zu sehr auf Frauen ausgerichtet.

....weshalb zwei Drittel der heutigen Väter und Mütter vor allen an Zeitmangel, Stress und ihren eigenen (zu hohen) Ansprüchen leiden...

# .... und die hohen Ansprüche der Mütter und Väter selber...

„Frage: Wodurch fühlen sich Eltern am meisten unter Druck gesetzt?“



Quelle: Marie Luise Lewicki; Claudia Greiner-Zwarg: Eltern-Forsa-Studie: Ansprüche ans Elternsein, Hamburg 2015

# Meine AGENDA: Was Sie jetzt erwartet...

1. Partnerschaftliche Aufteilung – wie steht es heute um die neuen Mütter und neuen Väter ?
- 2. Elternzeit und Co – was wollen die Väter und wie ist die Wirkung?**
3. Best Practice Beispiele - die wichtigsten Zukunftstrends im Bereich Vereinbarkeit und Väter!



...was  
auch dazu  
führt, dass  
es bei den  
meisten  
 Vätern bei  
den zwei  
Monaten  
bleibt...

Viele Männer wünschen sich mehr Familienzeit. Die Ergebnisse der 361<sup>er</sup> A.T. Kearney-Studie „Nur Mut“ belegen jedoch, dass bisher weniger als die Hälfte aller Väter familienfreundliche Leistungen in Anspruch genommen haben. Grund dafür: Noch immer stehen ihren Wünschen und Bedürfnissen nach Neuerleben der Familie tradierte Rollenbilder und väterfeindliche Unternehmenskulturen gegenüber.

# NUR MUT! MÄNNER VÄTER



The illustration shows a stylized family of four. On the left, a man in a suit and tie carries a briefcase. On the right, a woman in a dress carries a shopping bag. In the center, a young boy and a young girl are walking, each carrying a small bag. The entire scene is rendered in a simple, graphic style with a limited color palette.



...obwohl 70% der Elternzeitväter sogar gerne länger als zwei Monate in Elternzeit geblieben wären...

...dabei wollen es viele junge Eltern anders machen und stellen immer mehr klassische Karriere-  
modelle/wege in Frage...was bedeutet Karriere?  
Und ist Zeitsouveränität nicht wichtiger?

„Karriere ist ... wenn die Beziehung hält“

...aber ohne Geld geht es auch nicht... unterschiedliche Einkommen der Paare bremsen die Väter und Mütter aus...

Die Chance, dass der Vater in Elternzeit geht oder sich stärker für Familie engagiert, erhöht sich:

- um 150 Prozent, wenn die Partnerin Vollzeit erwerbstätig ist,
- ebenfalls um 150 Prozent, wenn die Partnerin das höhere Nettoeinkommen bezieht.

(Quelle: HWWI, 2012)



Die neuen Elternzeitväter sind partnerschaftsorientierter...

*„Ich fand die Elternzeit wichtig, um uns als Familie zu etablieren und eine intensive Bindung zu meinem Sohn aufzubauen. Außerdem wollte ich mich in die Rolle als Vater reinfinden und meine Frau unterstützen.“*

(Vaterzitat)

An der Commerzbankstudie von 2015, bei der über 1000 Elternzeitväter befragt wurden, erkennt man auch die positive Wirkung...

**81 Prozent** finden, dass sich die familienbewussten Angebote der Commerzbank positiv auf die Leistungsfähigkeit auswirken

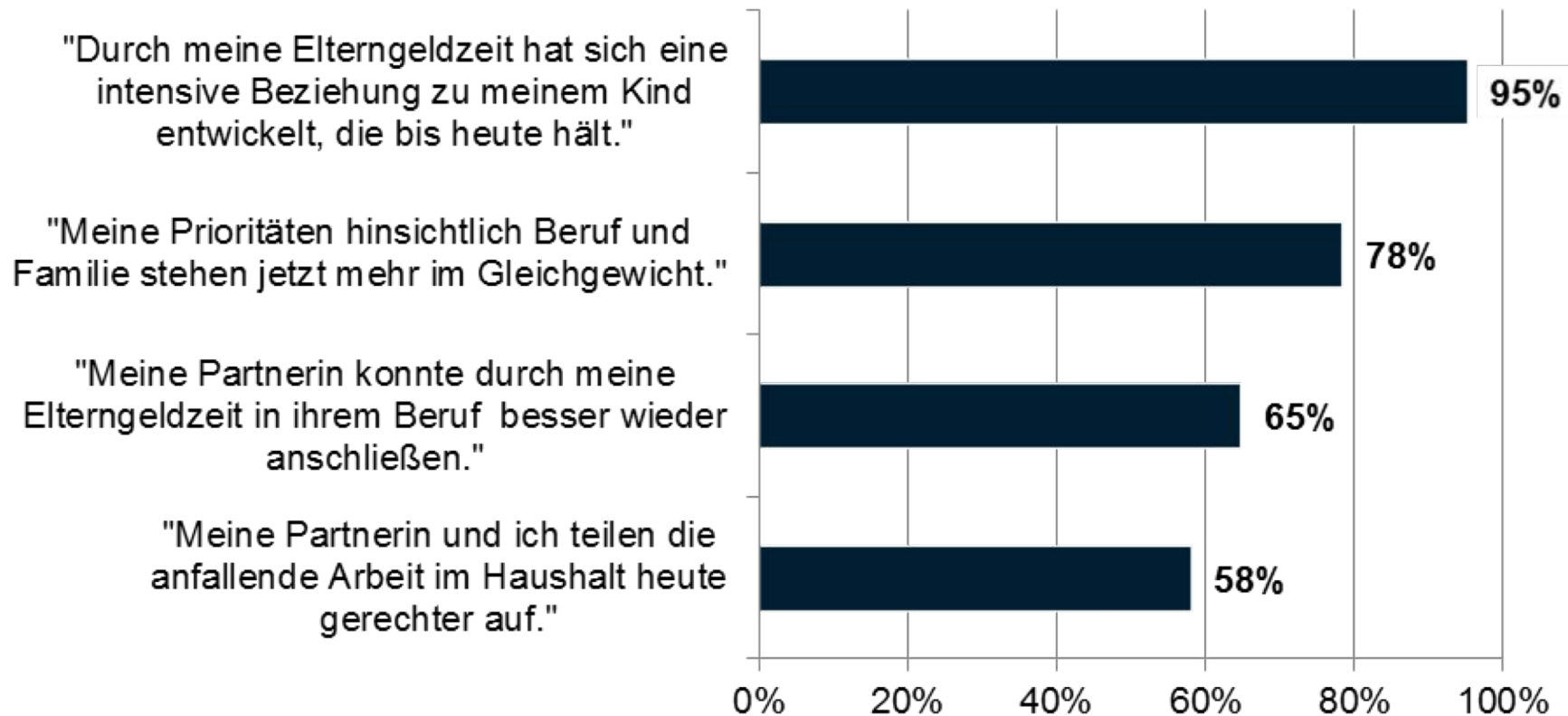


**86 Prozent** sagen, die Elternzeit hat der Partnerschaft gut getan

Quelle: Väter Commerzbankstudie 2015 – Link: [https://blog.commerzbank.de/verantwortung-erleben/15q4/vaeterstudie\\_2015.html](https://blog.commerzbank.de/verantwortung-erleben/15q4/vaeterstudie_2015.html)

# ...und wir reden heute über nachhaltige Effekte des Elterngeldbezugs durch Väter...

**Väter, die mindestens drei Elterngeldmonate genutzt haben, berichten von positiven Wirkungen auf ihre Familie und die Aufgabenteilung mit ihrer Partnerin.**



Quelle: Pfahl, S./Reuyß, S. et al 2014. Abbildung nach Prognos-Dossier „Väter und Familie“, S.

22.

# Wirkung der Elternzeit - Schwedische Elternzeitstudie 1989

...positiver Familienzusammenhalt

...nehmen auch nach Ablauf der Elternzeit an der Entwicklung Ihrer Kinder wesentlich intensiver teil...

...wirkt sich auf das Gleichgewicht (Gesundheit) zwischen der Rolle als Partner, Vater und Berufsmensch positiv aus...

...lassen sich Paare weniger häufig scheiden, als bei denen, wo der Mann auf die Elternzeit verzichtet...

LIEBER ROBERT  
GERADE HAT  
DIE KINDER-  
GÄRTNERIN  
ANGERUFEN  
LAURA HATTE  
WEDER SOCKEN  
UNTERHOSE NOCH  
UNTERHEMD AN  
SCHÉISSE!

Zitat eines Elternzeitvaters:

„Aber auch die Mütter müssen ehrlicher werden. Sie wünschen sich häufig, dass Väter mehr bei den Kindern sind. Manchmal widerspricht eine Art Kontrollwut dieser Sehnsucht. Mütter müssen loslassen, wenn sie tatsächlich wollen, dass Jobs und Familie gerechter aufgeteilt werden. Sie müssen dann akzeptieren: Väter machen es anders als sie selbst.“

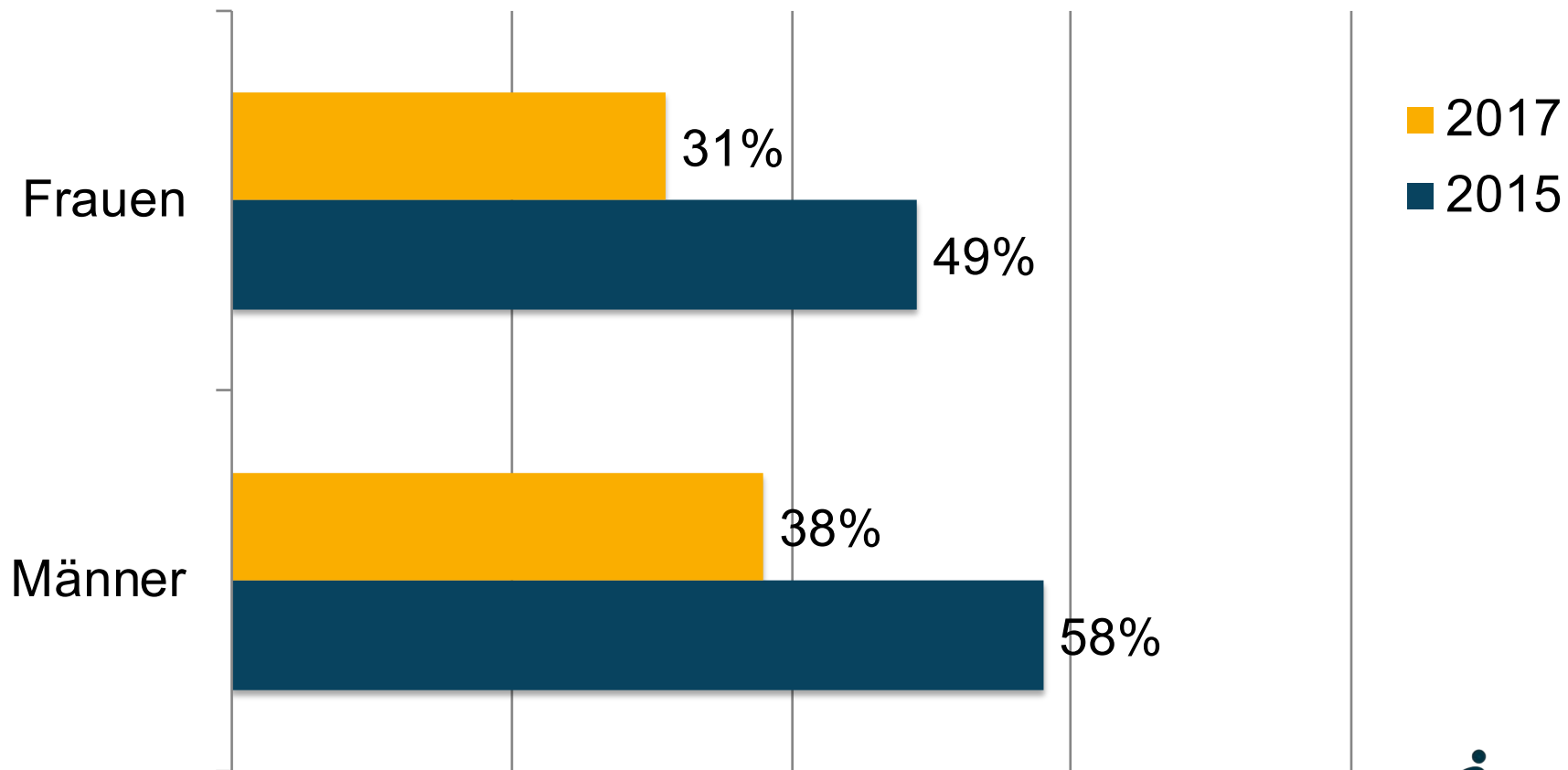
**VÄTER**  
Werte, die tragen



# Meine AGENDA: Was Sie jetzt erwartet...

1. Partnerschaftliche Aufteilung – wie steht es heute um die neuen Mütter und neuen Väter ?
2. Elternzeit und Co – was wollen die Väter und wie ist die Wirkung?
3. **Best Practice Beispiele - die wichtigsten Zukunftstrends im Bereich Vereinbarkeit und Väter!**

Diese ungelöste Konstellation führt dazu, dass bei Müttern wie bei Vätern der Wunsch nach mehr Karrieremöglichkeiten im Jahresvergleich immer mehr sinkt...



Quelle: EY JOB Studie - [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-jobstudie-2017-karriere-und-wechselbereitschaft/\\$FILE/ey-jobstudie-2017-karriere-und-wechselbereitschaft.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-jobstudie-2017-karriere-und-wechselbereitschaft/$FILE/ey-jobstudie-2017-karriere-und-wechselbereitschaft.pdf)

# Was Mütter und Väter von den Unternehmen in Zukunft erwarten – die TOP 5

	<b>Mütter</b>	<b>Väter</b>
1	Flexible/reduzierte Arbeitszeitmodelle	Flexible/reduzierte Arbeitszeitmodelle
2	Flexible Arbeitsorte (Homeoffice/Telearbeit)	Flexible Arbeitsorte (Homeoffice/Telearbeit)
3	Ziel- & Ergebnisorientierung statt Präsenzorientierung	Karriereplanung, die familiäre Belange berücksichtigt
4	Qualifikation/Sensibilisierung von Vorgesetzten	Ziel- & Ergebnisorientierung statt Präsenzorientierung
5	Karriereplanung, die familiäre Belange berücksichtigt	Qualifikation/Sensibilisierung von Vorgesetzten

Quelle: Hollnagel, Bronner & Müller (2015), Studie zu Vereinarbeitswünschen bei Doppelverdienerpaaren





# Best Practise Familienbewusste Führung: Bosch Flexibility-Kampagne MORE



**BOSCH**  
Technik fürs Leben

KARRIEREVERWEIGERER

## "Elternzeit als Karrierebaustein anerkennen"

Von Klaus Werle



Christoph Kübel, Personalgeschäftsführer bei Robert Bosch: "Nicht immer ist ein fachlich exzellenter Mitarbeiter auch eine gute Führungskraft"

**Christoph Kübel über Fachkarriere und die Erwartungen der Generation Y.**

**mm:** Herr Kübel, "Karriere machen" wird allgemein als stetiger Zuwachs an Personal- und Budgetverantwortung begriffen. Mit der "Fachkarriere" haben Sie dieses Prinzip bei Bosch außer Kraft gesetzt. Warum?

**VÄTER**  
Werte, die tragen

...denn Vereinbarkeit ist keine Frage nur der richtigen Maßnahmen...



**Arbeitszeit**



**Kinder-  
betreuung**  
Service für Familien



**Demografie /  
Gesundheit**



**Informations- und  
Kommunikations-  
politik**



**Arbeits-  
organisation**



**Pflege von  
Angehörigen**



**Personal-  
entwicklung**



**Führungs-  
kompetenz**

# 1. Trend Kommunikation: Wer seine Väter als Zielgruppe mit einbindet, wird in Zukunft seine Mitarbeiter binden und neue Mitarbeiter finden



Praxisbeispiel:  
Familienfreundliche  
Unternehmensführung auf  
Plakaten sichtbar machen

## Role-Model Kampagnen



Praxisbeispiel: In Stellungsanzeigen  
mit Familienfreundlichkeit werben

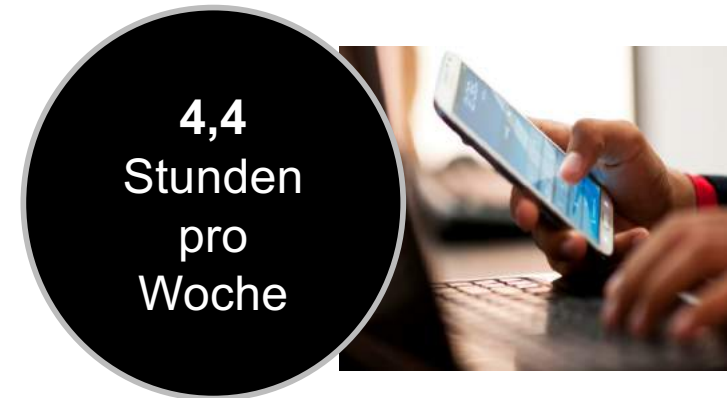
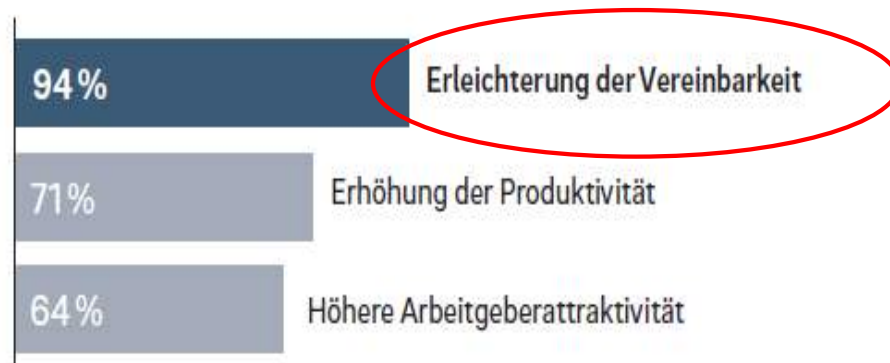


## 2. Trend Telearbeit/mobiles Arbeiten: Die Chancen der Digitalisierung für mehr Vereinbarkeit nutzen!

Die Bedeutung von mobilen Arbeitsformen steigt –  
Home Office/Telearbeit bedeutet eine substantielle Verbesserung der Vereinbarkeit

### UNTERNEHMEN

Wichtigste Gründe für Home-Office-Angebote



Aktuelles | 28.08.2017

**Toolbox „Digitale Vereinbarkeit“**

Eine neue Handreichung zeigt die Vorteile und Chancen mobiler Arbeitsformen für die Vereinbarkeit auf und leistet Unterstützung bei der Umsetzung.



Quellen: GfK; IfD Allensbach, 2016



### 3. Trend reduzierte Vollzeit/Jobsharing: HUK Coburg - Führung in reduzierter Vollzeit/Jobsharing

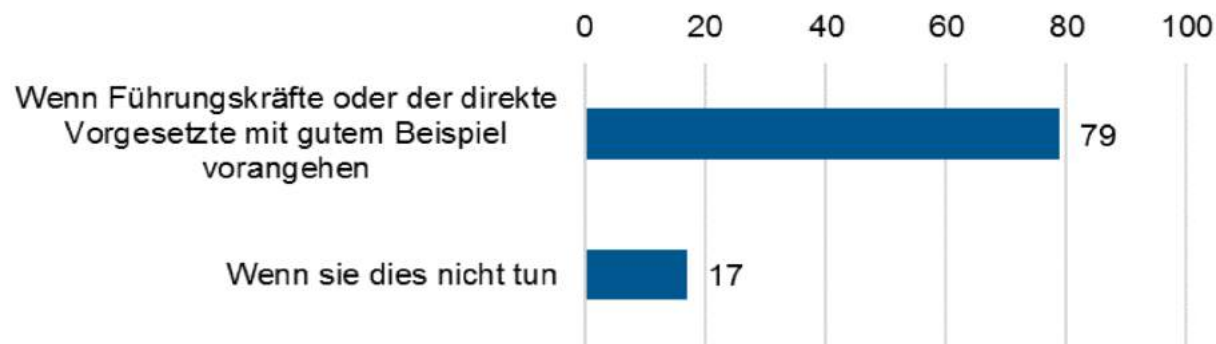


# HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

- Gruppenleiter können in reduzierter Vollzeit von 25 - 33 Stunden an 4-5 Tagen ihre Führungsaufgabe nachgehen
- Alle Themen bis auf Personalplanung/-steuerung, Information und Kommunikation, können an andere Mitarbeiter delegiert werden (Jobenrichment)
- Die Stunden, um die die Führungskraft ihre Arbeitszeit reduziert hat, werden der Gruppe quasi »gut geschrieben«, so dass z. B. Teilzeitkräfte die Chance haben, mehr zu arbeiten.

## 4. Trend Führungskräfte sensibilisierung: Führungskräfte sind als Schlüsselpersonen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Vätern besonders entscheidend...



...gelingt es 79% der Väter eine gute Vereinbarkeit...



...gelingt es 65% der Väter eine gute Vereinbarkeit...

Quelle: A.T. Kearney: Mehr Aufbegehren. Mehr Vereinbarkeit!: Ergebnisse der vierten 361° - Familienstudie 2016, S. 13-14.

# ...und auch der „Fortschrittindex 2017“ zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf des Bundesfamilienministeriums, bekräftigt viele Studien

„Es ist eine Führungsaufgabe, den Vätern bei einer Auszeit oder Arbeitszeitreduktion die Sorge über den vermeintlichen Karriereknick zu nehmen.“

„Denn fast immer ist die Angst unbegründet: Fast 90% der Väter, die Elternzeit genommen haben, sagten rückblickend, dass dies keine negativen Auswirkungen für sie hatte.“

Quelle: Fortschrittindex zum Thema  
Vereinbarkeit, BMFSFJ, Juni 2017

# KONTAKT

## Väter gGmbH

Volker Baisch (Geschäftsführer)

Langbehnstrasse 10  
22761 Hamburg

Tel. (0 40) 88 16 89 24  
Fax (0 40) 88 16 89 23  
Mail [info@vaeter-ggmbh.de](mailto:info@vaeter-ggmbh.de)

Web [www.vaeter-ggmbh.de](http://www.vaeter-ggmbh.de)  
[www.vaeternetzwerk.info](http://www.vaeternetzwerk.info)

# VÄTER NETZWERK

Unternehmen vernetzen Väter



Diese Unternehmen sind dabei:
