

# Impuls Väter in Karenz – mehr davon!

16.5.2019

Volker Baisch,  
Väter gGmbH



# Meine AGENDA: Was Sie jetzt erwartet...

- 1. Elternzeit in der Praxis  
– Status Quo und  
Vorurteile**
2. Vorteile und Nutzen von  
Elternzeit für alle!
3. Best Practice Beispiele  
Elternzeit

# Was erwartet die Gesellschaft von den Müttern?



Quelle: [https://www.youtube.com/watch?v=T\\_ZWIHcE4LI](https://www.youtube.com/watch?v=T_ZWIHcE4LI)

**VÄTER**  
Werte, die tragen

...und auch deshalb gibt es kaum Akzeptanz für Mütter in Vollzeit...



Nur 23% der befragten 1000 Führungskräfte akzeptieren Mütter in Vollzeit!

Rollenmodelle

## Vollzeit arbeitende Mütter von der Gesellschaft noch nicht akzeptiert

Ist es von der Gesellschaft mittlerweile akzeptiert, dass nur Mütter in Vollzeit arbeiten? Laut einer von Initiative Chefsache in Auftrag gegebenen INNOFACT-Umfrage unter Führungskräften lautet die Antwort: nein. Nur 23 Prozent der rund 1000 befragten Führungskräfte und angehenden Führungskräfte sind dieser Meinung.

Quelle: Im Auftrag der Initiative Chefsache befragte das Marktforschungsinstitut Innofact 2019 1002 Führungskräfte und angehende Führungskräfte in Partnerschaften.

**VÄTER**  
Werte, die tragen

## ...und wie verhält es sich mit Müttern in Führung?

46 Prozent der Vorgesetzten glauben, Mütter wollten im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder weniger gern beruflich vorankommen.

Sie kamen zu dieser Einschätzung, obwohl sie andere Charakteristika von Müttern sehr gut bewerteten:

- Die Arbeitsleistung von Müttern - 82 %
  - Ihr Commitment – 79%
  - Ihre Zuverlässigkeit – 81%
- seien mindestens genauso hoch wie bei anderen Beschäftigten, so ihre Chefs.

...und umgekehrt ist bei den Männern Teilzeit nicht akzeptiert...

...nur 36% aller Deutschen finden, dass vollzeitnahe Teilzeit für Männer in Unternehmen akzeptiert ist.

Quelle: Studie „Nur Mut“ A:T. Kearney, 2014

# ...doch die Väter wollen auch unter der Woche die Entwicklung ihrer Kinder aktiv begleiten...

## Der Trend geht vom Wochenend- zum Alltagsvater

Wie wichtig sind Ihnen folgende Dinge? (Gesamt n = 1.000)

„Zeit für meine Familie auch in der Woche“



Quelle: Väter gGmbH (2012) Trendstudie „Moderne Väter“

**VÄTER**  
Werte, die tragen

Quelle: Trendstudie Väter gGmbH, 2012

**VÄTER**  
Werte, die tragen

Gerald Hüther rät Vätern besonders die zwei wichtigsten Grundbedürfnisse von Kindern im Alltag im Blick zu behalten, um eine gute Bindung von Beginn an herzustellen



Sich zugehörig fühlen...

Sich mit seinen  
Potentialen zu entfalten...

# Elternzeit für Väter – lassen es die Frauen zu?

Trotz „Moderner Väter“ ist die Elternzeit zumeist noch ein weibliches Thema

---

Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?  
(Gesamt n = 345)

„Meine Frau wollte auf jeden Fall die 12 Monate Elternzeit nehmen“



---

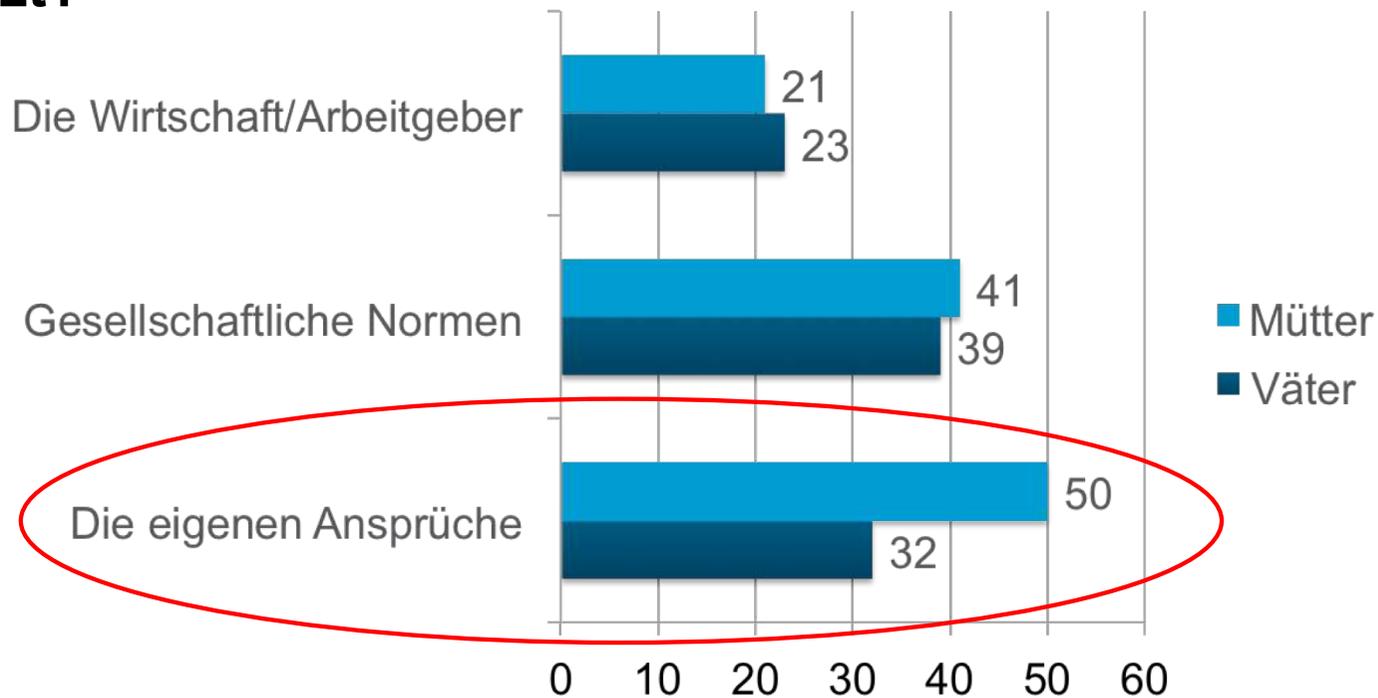
Quelle: Väter gGmbH (2012) Trendstudie „Moderne Väter“

**VÄTER**  
Werte, die tragen

**VÄTER**  
Werte, die tragen

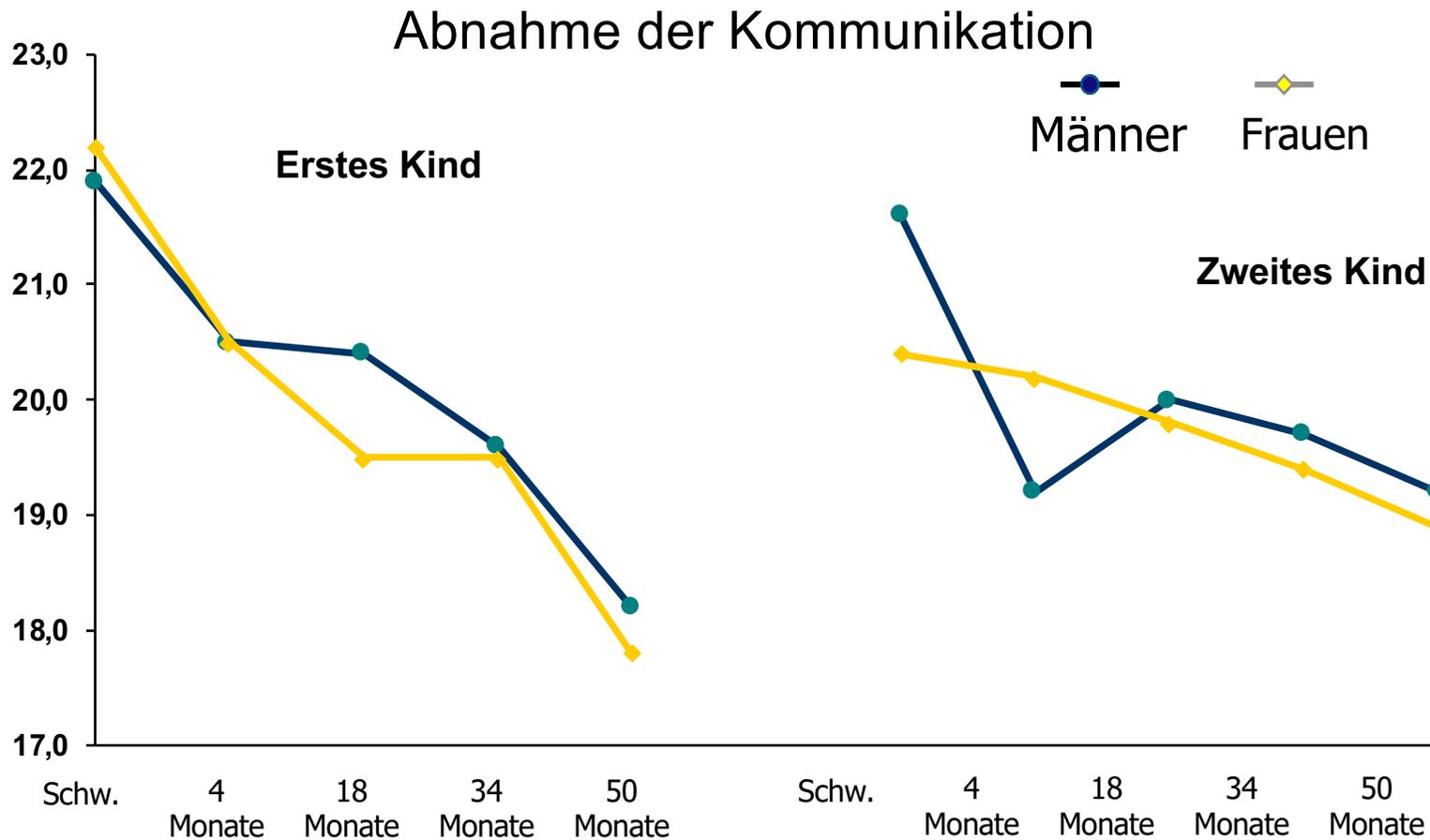
...Väter und Mütter sind permanent im Zeitstress – sind es die hohen Ansprüche der Mütter?

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



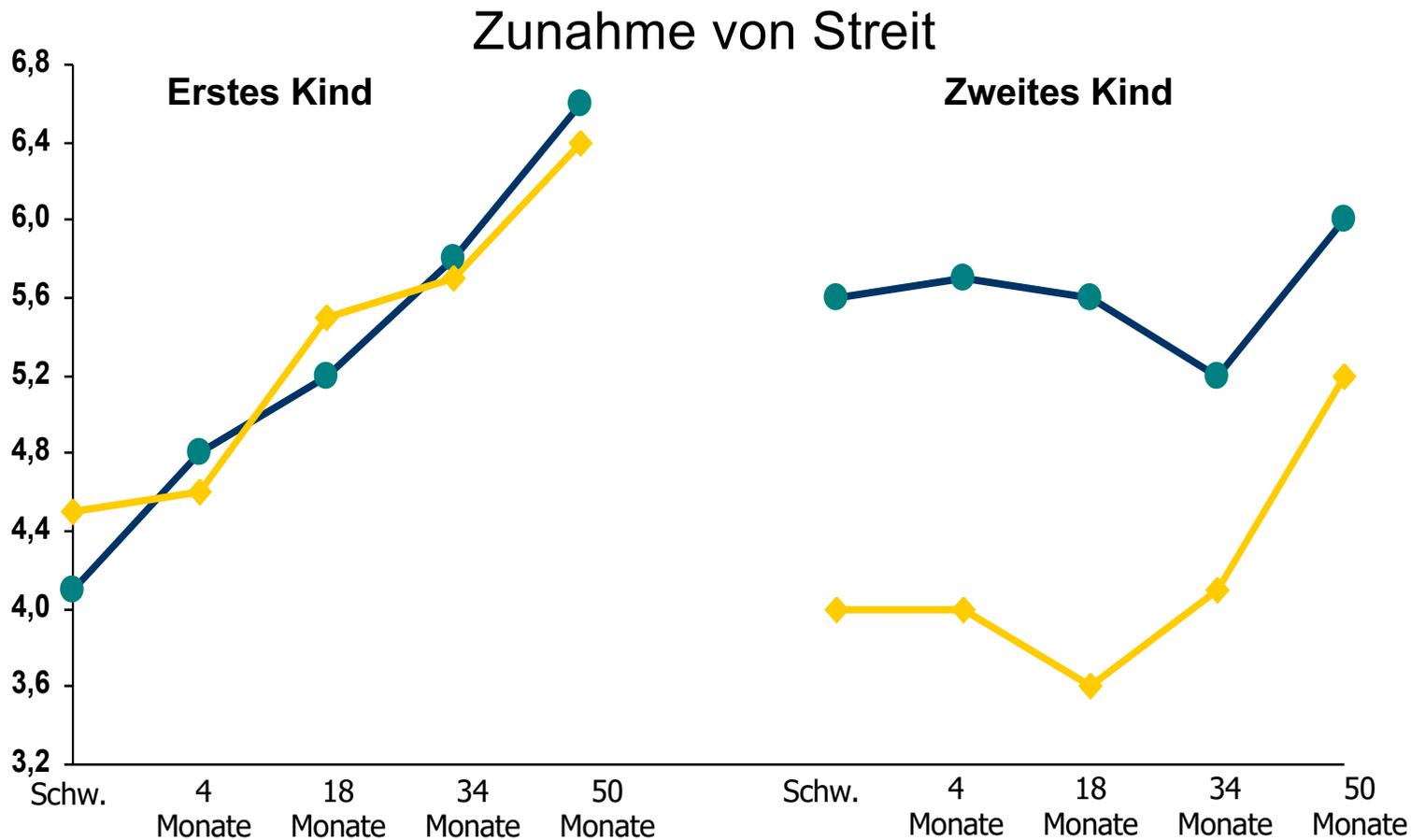
Quelle: Elternsein, Hamburg 2015  
Quelle: Marie Luise Lewicki; Claudia Greiner-Zwarg: Eltern-Forsa-Studie: Ansprüche ans

...und das führt auch dazu, dass die jungen Elternpaare mehr Konflikte haben...



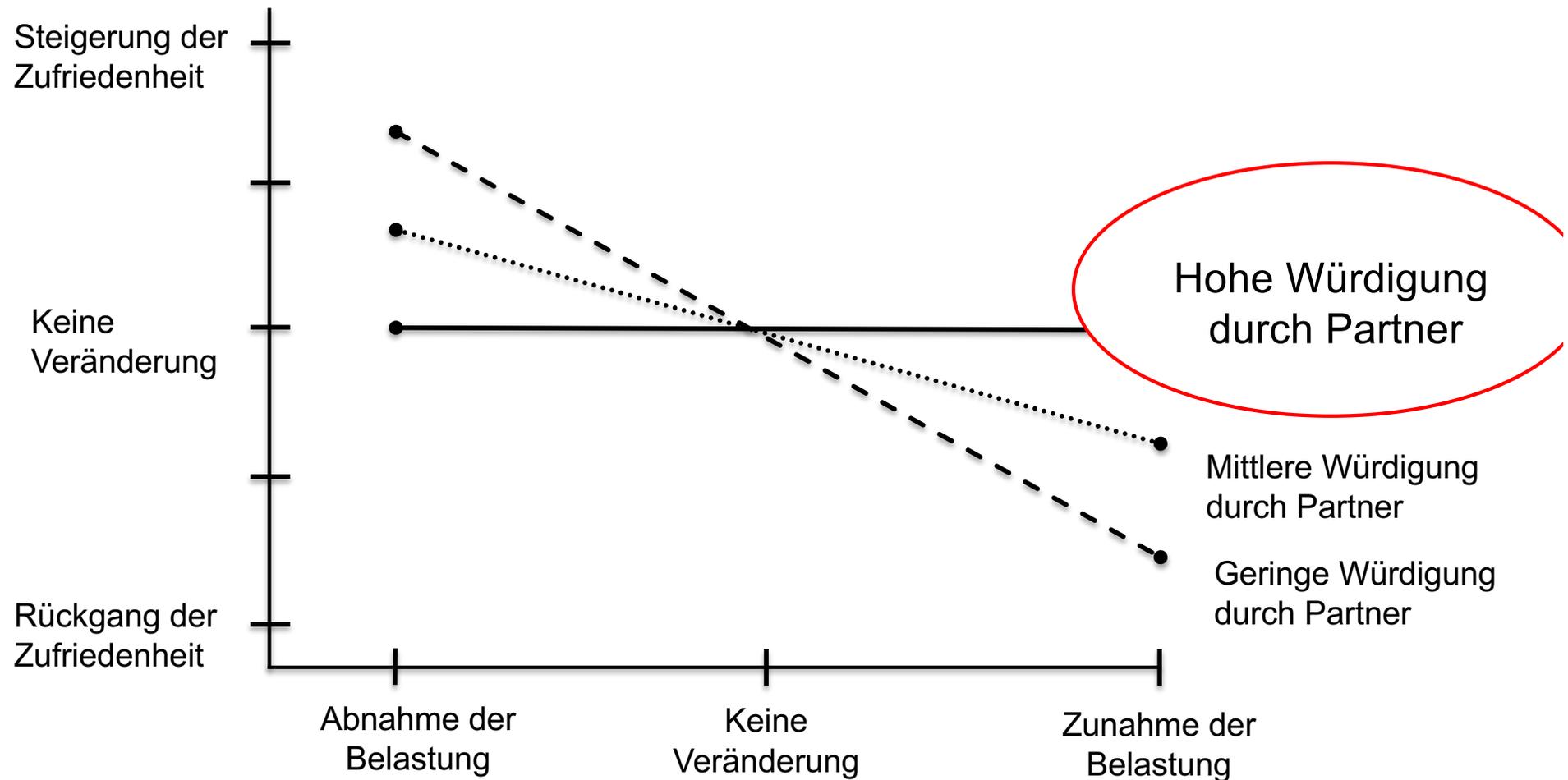
Quelle: LBS-Familien-Studie, 1998

....und es fehlt ihnen gerade vor allen an Zeit und Geduld füreinander, was oft zu Streit führt...



Quelle: LBS-Familien-Studie, 1998

...die sich durch gegenseitige Wertschätzung und gegenseitiges Verstehen kompensieren lässt.



Quelle: LBS-Familien-Studie „Übergang zur Elternschaft“ Report 2/97. Aufgaben- und Rollenverteilung zwischen Frau und Mann.

# Ist das mobiles Arbeiten und Homeoffice für Väter eine Lösung für mehr Flexibilität?

4,4  
Stunden  
pro  
Woche

...beträgt die  
durchschnittliche  
zeitliche  
Einsparung durch  
Nutzung  
von Home Office /  
mobilem Arbeiten

Quelle: Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, BMFSFJ/Erfolgsfaktor Familie 2015

...doch viele Väter nutzen diese gesparte Zeit, um zu Hause zu arbeiten...

## Homeoffice zementiert traditionelle Rollenbilder



Während man zu Hause arbeitet mal kurz mit dem Kind spielen? Einer Studie zufolge tun Mütter das viel häufiger als Väter. (Foto: imago)

**VÄTER**  
Werte, die tragen

## Studie zu Homeoffice

### Väter nehmen sich nicht mehr Zeit für ihre Kinder, selbst wenn sie es können

Väter machen Überstunden, Mütter auch - doch die kümmern sich auch noch um die Kinder. Eine Studie zeigt: Homeoffice und flexible Arbeitszeiten belasten Eltern. Und sie verstärken das Ungleichgewicht.



Vater und Sohn – Auch das Homeoffice bringt dem Mann nicht mehr Familienzeit  
(imago / Westend61)

Quelle: <http://www.spiegel.de/karriere/flexible-arbeitszeiten-und-homeoffice-belasten-eltern-zusaetzlich-a-1255914.html>

Studienautorin Yvonne Lott fordert:

- ✓ ...das Ehegattensplitting abzuschaffen
- ✓ ...in Unternehmen für eine andere Kultur zu sorgen
- ✓ ...Geschlechterklischees sollten aus den Köpfen verschwinden
- ✓ ...und genauso wie die Vorstellung: Nur wer präsent ist und wer Überstunden macht, der ist besonders motiviert
- ✓ ...stattdessen könnten Pflegezeiten und Elternzeiten auch als Karrierebausteine anerkannt werden.

# Der Trend unter den jungen Vätern in Deutschland geht in Richtung Elternteilzeit, Partnerschaftszeit und flexible Arbeitszeit



...doch Hochglanzbroschüren und Ratgeber helfen nur bedingt den Vätern...eher Kampagnen

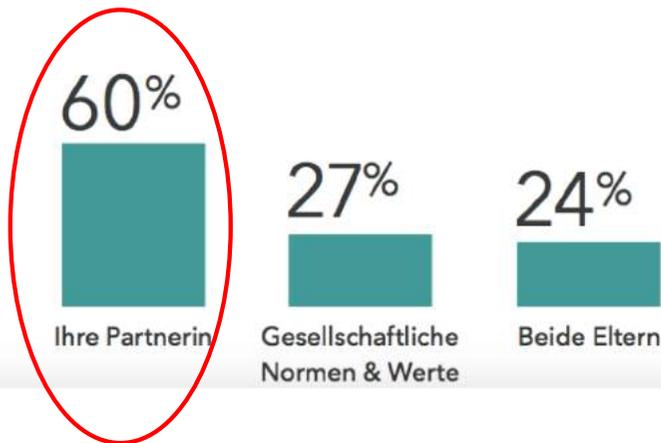


**VÄTER**  
Werte, die tragen

# ...und greifbare Vorbilder und Mentoren, die im Unternehmen erkennbar sind...

„Vereinbarkeit verhandeln - wie handeln Eltern berufliche und familiäre Aufgaben in der Partnerschaft aus“

#VORBILDER



Wer hat Sie am meisten in Ihrer Haltung bei Aufteilung von Familie und Beruf geprägt?

(maximal zwei Antworten möglich)



Auffällig: Nur 2% nennen eine männliche Führungskraft, nur 9% den eigenen Vater.

Anmeldetool für Mitarbeiter der VÄTERNETZWERK-Unternehmen



Wenn Sie Mitarbeiter eines der aufgeführten Unternehmen sind, gelangen Sie hier direkt zu den Programmen. Die Anmeldung erfolgt ganz einfach über unsere Website.

Melden Sie sich hier an!

**VÄTER**  
Werte, die tragen

# Meine AGENDA: Was Sie jetzt erwartet...

1. Elternzeit in der Praxis –  
Status Quo und Vorurteile
- 2. Vorteile und Nutzen von  
Elternzeit für alle!**
3. Best Practice Beispiele  
Elternzeit

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



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

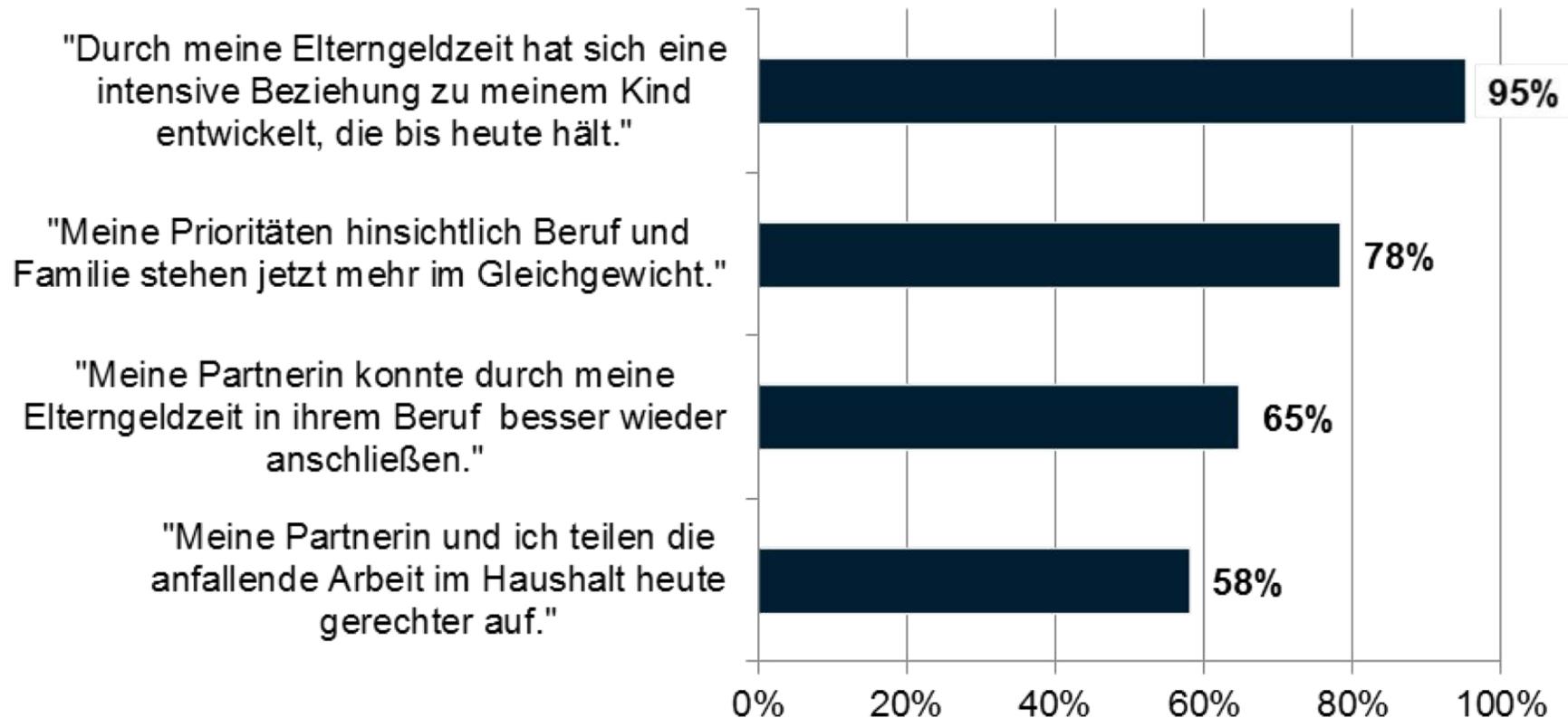
**90% aller Befragten** sehen es als unproblematisch an in Elternzeit zu gehen

**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 sogar nachhaltige Effekte des Elterngeldbezugs durch Väter sind nachgewiesen...

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 belegt deutliche Vorteile

...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...

Quelle: Bennhold, Katrin (2010): In Sweden, Men can have it all. Erschienen in: New York Times, 9. Juni 2010.

# Meine AGENDA: Was Sie jetzt erwartet...

1. Elternzeit in der Praxis – Status Quo und Vorurteile
2. Vorteile und Nutzen von Elternzeit für alle!
- 3. Best Practice Beispiele Elternzeit**

# Best Practice Airbus Deutschland



**balance**  
Work-Life-Balance bei  
Airbus Deutschland

„Beruf ODER Familie...?“. Die Frage beschäftigt Frauen und – zunehmend auch – Männer in ihren „besten Jahren“. Schließlich ist beides wichtig und attraktiv: Sich erfolgreich in einem Job zu engagieren, seinen forciert und erfüllt. Und den eigenen Nachwuchs beim Großwerden begleiten und betreuen.

Um „Beruf UND Familie“ leben zu können, brauchen junge Familien Unterstützung. Die Politik schafft Rahmenbedingungen, die für die Balance zwischen beiden Lebensbereichen hilfreich sind. Aber auch Arbeitgeber müssen sich engagieren. Airbus tut's!

Gerade ist Airbus Deutschland von „berufundfamilie“, einer Initiative der Hertie-Stiftung, als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert worden – denn Airbus macht die Belegschaft allseits familienfreundliche Angebote: Regelungen zur Arbeitszeit und Arbeitsform, Seminare zu Stressabbau und Zeitmanagement, Vortragsveranstaltungen und Workshops – speziell für Jung-Väter, Betriebskindergarten und Ferienprogramme für Kinder. Abenteuerwochen speziell für Väter und ihren Nachwuchs... und vieles mehr.

Speziell Väter, die beides wollen – Kind und Karriere – sind die Zielgruppe der IPEV (Innovative Personalentwicklung für Väter) – eine Initiative, die gemeinsam mit den Interessierten die richtigen Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt will.

Einen Überblick zum Thema Beruf und Familie finden Sie in AirbusPeople unter: Mitarbeiterservice -> Entgelt & Leistungen -> „Balance“ – Beruf und Familie. Bei speziellen Fragen, die hier nicht beantwortet werden, kontaktieren Sie bitte Sabina.Bayer@airbus.com

Auto Balance wächst! Ihnen und Ihrer Familie das Team von NDHCT



## VÄTER NETZWERK Unternehmen vernetzen Väter



**VÄTER**  
Werte, die tragen

# Best Practise Bosch – Elternzeit als Karrierebaustein



**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

# Best Practice Vodafone – Elternzeit Policy



- Die Eltern-Policy ermöglicht es, die Arbeitszeit um 25 Prozent für maximal 6 Monate abzusenken bei vollem Gehaltsausgleich.\*

Das heißt:

- Mütter** kehren spätestens 6 Monate nach der Geburt wieder an die Arbeit zurück.
- Väter** nehmen mindestens 14 Wochen Elternzeit ohne Teilzeit.
- Mutter oder Vater:** reduzieren ihre Arbeitszeit für maximal 6 Monate um maximal 25 Prozent, sie arbeiten mindestens 15 h pro Woche.
- Ab dem 1.Lebensjahr des Kindes arbeiten sie für mindestens 12 Monate im selben Umfang, wie vor der Geburt deines Kindes.

\*Es werden sämtliche Gehaltsbestandteile aufgestockt – wie Sondervergütungen (Urlaubs-/Weihnachtsgeld), Bonuszahlungen, Provisionen, Zuschläge etc. Es wird allerdings nur das Gehalt aufgestockt. Abhängig von der Verteilung der Arbeitszeit, reduziert sich der Urlaubsanspruch entsprechend!

# Best Practice Vodafone – Elternzeit Policy



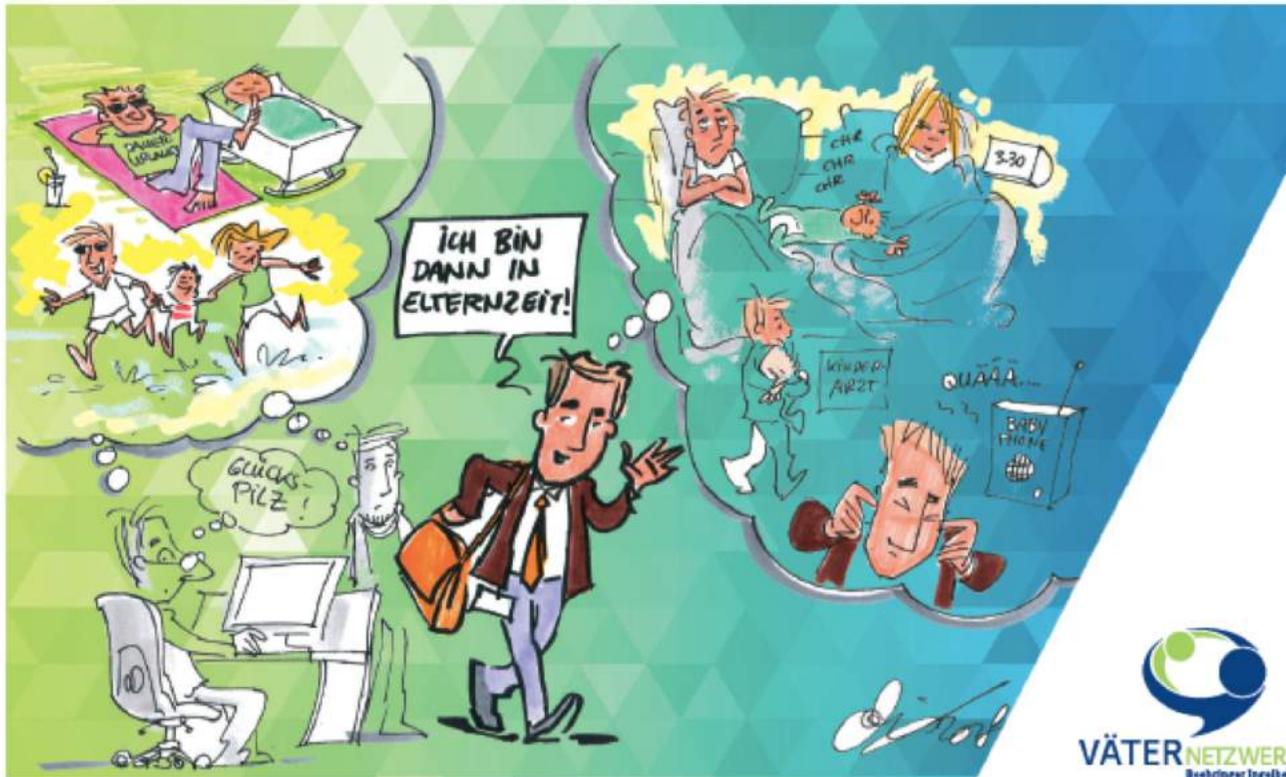
Beispiel:

vor Geburt	1.-6. Monat	7.-12. Monat	13.-24. Monat
40 h	Elternzeit	30 h (TZ in EZ)	40 h
20 h	Elternzeit	15 h (TZ in EZ)	20 h

vor Geburt	1.-8. Monat	9.-12. M	13.-24. Monat
40 h	Elternzeit	30 h TZ EZ	40 h

# Best Practice Elternzeit – Vorurteile sichtbar machen - Väternetzwerk Boehringer-Ingelheim



# Best Practice Flexibles Arbeiten – Unterstützung beim Mobilen Arbeiten – Väternetzwerk Sanofi



SANOFI 

Väter@Sanofi  
Frankfurt/M, 01.06.2018

## NICHT NUR SAMSTAGS GEHÖRT PAPA MIR

Das VÄTERNETZWERK ermöglicht es Mitarbeitern, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und sich auszuschlafen. Ein Vater berichtet.

Als sein Sohn Henrik vor 15 Jahren auf die Welt kam, dachte Peter Schickelsky nicht daran, eine berufliche Auszeit zu nehmen. „Denn es gab es nicht als vollständige Elternzeitstelle wie heute. Im Nachhinein ärgere ich mich, keinen Erziehungsurlaub genommen zu haben“, sagt der heute 40-Jährige. „Heute würde ich jedem empfehlen: ‚Mach das!‘.“ Schickelsky ist Abteilungsleiter im Einkauf GSA Marketing & Sales und seit 25 Jahren bei Sanofi. Er ist zudem Vater von Henrik und der drei Jahre jüngeren Annika.

Über Kollegen erfuhr er im Herbst 2016 vom VÄTERNETZWERK, einem Bestandteil der Initiative „Leben und Arbeiten bei Sanofi“. Die Idee, sich mit anderen Vätern zu vernetzen, überzeugte ihn sofort. Er nahm die Einladung zum ersten Führungskräfte-Workshop bei Sanofi an. Dort sprachen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen über ihre Wünsche und darüber, wie Vater Beruf und Familie besser vereinbaren können. Dann bei diesem Thema gibt es noch viel zu tun: Im Jahr 2014 ergab eine Familienerschwerfungsfrage der Unternehmensberatung A.T. Kearney, dass sich 40 Prozent der Väter bei Sanofi mehr Angebote speziell für ihre Zielgruppe wünschen.

**Über Annika Schickelsky (7) und Henrik Schickelsky (15) beim Elternzeitwettbewerb:**  
Annika ist absolut überaus klug und die Schmeichelelie.

**Peter Schickelsky, Abteilungsleiter im Einkauf GSA Marketing & Sales und Vater von zwei Kindern, ist ein die Angebote des VÄTERNETZWERKS überaus dankbar.**

**LEBEN & ARBEITEN bei SANOFI**

Familienbewusste Personalpolitik ist Bestandteil der Unternehmenskultur und basiert auf dem Unternehmenserben bei Sanofi. Die im Jahr 2010 getroffenen Initiativen „Leben und Arbeiten bei Sanofi“ zielen unter anderem darauf ab, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig zu stärken. Dafür wurden mehr Betriebskassen zur Verfügung gestellt und eine Gesamtabschlussvereinbarung zum Thema „mobiles Arbeiten“ entwickelt. Über individuelle Mitarbeiter besser in ihre Rolle als Vater und Arbeitnehmer zu unterstützen, darüber sind wir als erstes Gesundheitsunternehmen Anfang 2016 eine Kooperation mit der Väter gGmbH und dem VÄTERNETZWERK. Die Anforderungen der modernen Arbeitswelt verändern sich fortwährend und damit auch die Anforderungen an Männer, ihre Rolle als Arbeitnehmer, Elternteil und Vater gerecht zu werden und sie entgegen zu kommen. Mit der Kooperation des VÄTERNETZWERKS fördern wir eine offene Unternehmenskultur, die die Wertschätzung von Männern in diesem unterschiedlichen Rollen vornehmlich und vernetzt, sagt Emmanuel Simege, Personalgeschäftsleiter und Arbeitsleiter von Sanofi in Deutschland.

# Die Lösung liegt so nah...Vorbilder und offene und wertschätzende Führungskräfte, die die Potenziale von jungen Elternzeitvätern und Müttern fördern

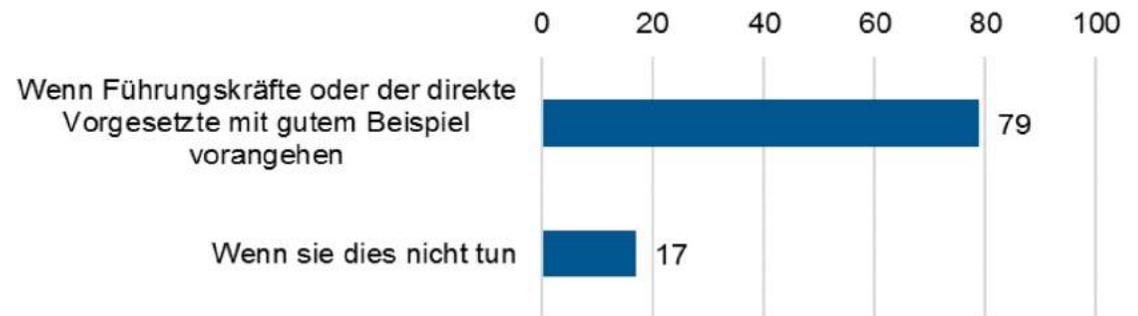
ZEIT ONLINE | BERUF

ELTERNZEIT:

## Männer brauchen Vorbilder

Immer mehr Väter gehen in Elternzeit. Jetzt zeigt eine Studie: Bei der Entscheidung orientieren sich Väter an Verwandten, Kollegen und vor allem an Vorgesetzten.  
von Tobias Dammers

Erschienen in der WirtschaftsWoche 27. Juli 2014 19:54 Uhr 28 Kommentare



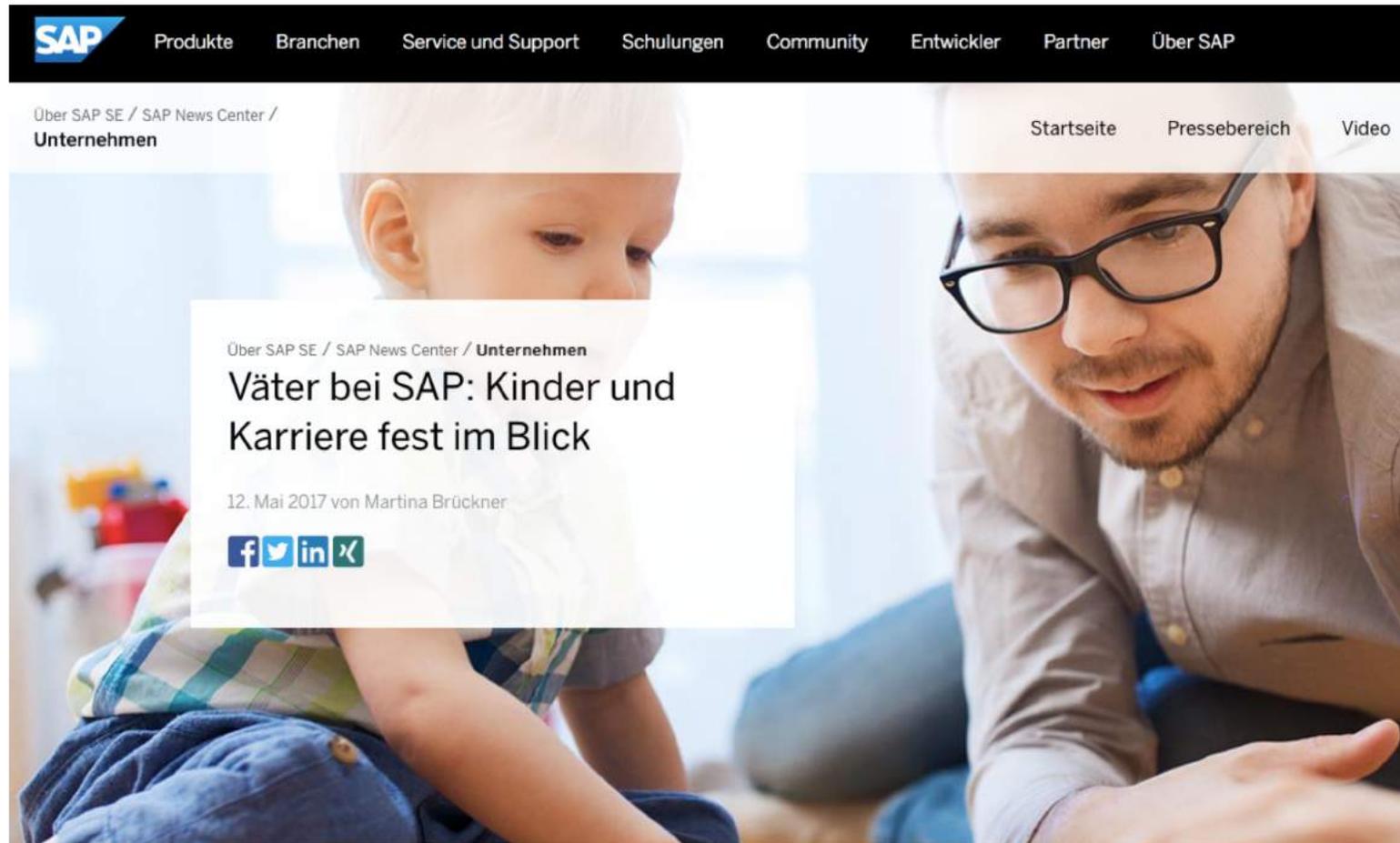
...schaffen es 79% der Väter eine gute Vereinbarkeit zu leben...

**VÄTER**  
Werte, die tragen

# Handlungsempfehlungen für Unternehmen

1. Väter direkt ansprechen
2. Information und Austausch befördern
3. Flexible Arbeitsmodelle fördern
4. Partnerin mit in den Blick nehmen
5. Gute Vertretungsregelungen einführen
6. Gegen Präsenzkultur stark machen
7. Althergebrachte Karriere-Leitbilder überdenken
8. Vereinbarkeit von Beruf & Familie als wichtiger Teil der Betriebs- u. Dienstkultur
9. Unternehmen und Maßnahmen müssen sinnvoll zusammenpassen
10. Personelle und materielle Ressourcen zur Verfügung stellen
11. Vorbilder präsentieren
12. Die eigenen Möglichkeiten realistisch einschätzen
13. Koalitionen schmieden und Unterstützer/innen suchen
14. Führungskräfte einbinden
15. Verbindlichkeiten herstellen und klare Absprachen treffen
16. Auf Kollektivlösungen setzen
17. Vordenken und vorausschauend handeln
18. Vereinbarkeit ist gestaltbar
19. Vereinbarkeit von Beruf & Familie als Prozess verstehen

# Best Practice Elternzeit – SAP



# 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

