



Kurzleitfaden: Väter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vereinbarkeit von Familie und Beruf partnerschaftlich leben

Aktualisierte
Auflage 2023

Das traditionelle Rollenbild des Vaters als Alleinverdiener entspricht heute nicht mehr den Vorstellungen vieler Familien. Die partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit ist für die heutige Generation der Eltern so wichtig wie nie zuvor. 2021 gibt knapp die Hälfte (48 %) der Väter an, dass im Idealfall beide Elternteile im ähnlichen Umfang erwerbstätig sind und sich Hausarbeit und Kinderbetreuung teilen. 55 % der Väter mit Kindern unter 10 Jahren möchten etwa die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen.

Zwischen Wunsch und Realität klafft jedoch oft eine Lücke¹:

- Eine partnerschaftliche Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit wird im Alltag kaum umgesetzt, nur 17 % der Eltern übernehmen die Kinderbetreuung in etwa zu gleichen Teilen.
- Befunde verweisen darauf, dass Väter zwischen der Rolle des aktiven Vaters und des Familienernährers hin- und hergerissen sind. Insbesondere ihre zeitlichen Ressourcen können unter den steigenden Erwartungen knapp sein. So denken 45 % der Väter, dass sie nicht ausreichend Zeit für ihre Kinder haben.

¹ prognos AG im Auftrag des BMFSFJ, Erfahrungen und neue Impulse für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik, Juli 2021

Eine Initiative von:



Bayerische
Staatsregierung



Industrie- und Handelskammern
in Bayern



Die bayerische
Wirtschaft



BAYERISCHER
HANDWERKSTAG

Vereinbarkeit von Familie und Beruf partnerschaftlich leben

Doch der demografische Wandel einhergehend mit dem Fachkräftemangel bedarf zukunftsfähiger Strategien in Unternehmen und Betrieben. Eine davon ist der **Ausbau einer väterbewussten Personalpolitik**. Gemeint sind familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen und Betrieb, die gezielt Väter ansprechen und diese dabei unterstützen, die von der Mehrheit der Eltern gewünschte, partnerschaftliche Verteilung von beruflichen und privaten Aufgaben umzusetzen.

Die Corona-Pandemie hat dabei ebenfalls die Entwicklung zu **aktiver Vaterschaft** beschleunigt. Über flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice und Arbeitszeitreduzierungen konnte ein Teil der Väter erstmals erproben, wie ein partnerschaftliches Familienmodell im Familienalltag funktioniert. Viele Väter übernahmen während der Corona-Pandemie gemeinsam mit der Mutter die zusätzliche Betreuung der Kinder.

Zwei Drittel der Unternehmen sprechen sich für aktive Väter aus²

Dabei ist bemerkenswert, dass sich die Unternehmen – nicht zuletzt durch die Erfahrungen der Pandemie – aktiven Vätern gegenüber aufgeschlossen zeigen. Zwei Drittel der Unternehmen betonen, wie wichtig es ist, dass sich Väter an der Kinderbetreuung beteiligen, damit nicht nur Mütter ihre Arbeitszeiten reduzieren.

Lesen Sie dazu auch unsere Broschüre „[Neue Impulse aus der Coronazeit](#)“!

Durch eine familienbewusste Personalpolitik für Mütter und Väter sowie eine moderne Unternehmenskultur können Unternehmen qualifizierte Fachkräfte an sich binden und damit wettbewerbsfähig bleiben:

- Familienfreundlichkeit ist für Beschäftigte ähnlich wichtig wie die Vergütung und damit ein direkter Grund für einen Arbeitgeberwechsel.
- Väter, die mehr Zeit für die Familie aufbringen können ohne dabei Angst um ihre Karriere haben zu müssen, sind deutlich zufriedener in ihrem Job.
- Engagierte Familienväter können ihre neu erlernten sozialen Kompetenzen häufig auch am Arbeitsplatz erfolgreich einsetzen.
- Vereinbarkeit lässt sich am besten partnerschaftlich lösen, besonders, wenn die Väter in die Vereinbarkeitskonzepte als eigene Zielgruppe mit einbezogen werden.
- Je mehr Väterangebote in Unternehmen vorhanden sind, desto mehr können Frauen ihr Erwerbspotential entfalten und den Unternehmen und Betrieben als dringend benötigtes Fachkräftepotenzial zur Verfügung stehen.



² BMFSFJ, Väterreport Update, 2021 und BMFSFJ, Unternehmensmonitor 2019

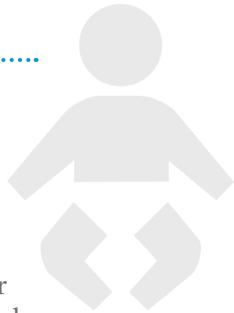
Familienorientierung auch für Väter möglich machen

Unternehmen sollten den frühen beruflichen Wiedereinstieg von Eltern fördern, indem sie proaktiv (werdende) Väter ansprechen, ihre Vatermonate in Anspruch zu nehmen. Denn oberstes Ziel ist die **Stärkung der Partnerschaftlichkeit**! Wichtig ist dabei, dass Väter von Anfang an starke Bindung zu ihren Kindern bekommen, um sich auch in Zukunft mehr um sie zu kümmern. Das stärkt auch die berufliche Karriere von Frauen.

Für die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Privatleben sieht der Gesetzgeber in Deutschland bestimmte Rechte für Eltern vor – und zwar für Mütter und Väter gleichermaßen. Instrumente wie Elternzeit und Elterngeld geben den Beschäftigten die Möglichkeit, Kinderwünsche zu realisieren, ohne dafür die Karriere aufgeben zu müssen. Darüber hinaus können Arbeitgeber Mütter wie Väter mit vielfältigen Flexibilisierungsmaßnahmen unterstützen.

Väter in Elternzeit

Elternzeit als Zeitraum unbezahlter Freistellung nach der Geburt eines Kindes steht jedem Elternteil für bis zu drei Jahre zu, unabhängig von der Größe des Betriebes. Möchten Väter mehr als die sehr häufig genutzten zwei Monate Elternzeit nutzen, befürchten sie jedoch häufig, sich zwischen Kind und Karriere entscheiden zu müssen. Unternehmen sind hier gefragt, die Wünsche der Väter ernst zu nehmen und mit guten Lösungsansätzen zu unterstützen. So sollte die Elternzeit auch für Kolleginnen und Kollegen der Väter positiv behaftet sein und nicht zu einer unausgewogenen Mehrbelastung der anderen Teammitglieder führen. Arbeiten die Beschäftigten ohnehin schon am Limit, werden Elternzeitpläne der Kollegen manchmal negativ aufgenommen. Deshalb ist eine langfristige Planung unter Einbezug der Belegschaft unumgänglich. Kompensationsmöglichkeiten gibt es viele: So können z. B. Aufgaben unter den Kolleginnen und Kollegen neu verteilt werden, einzelne Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit (vorübergehend) ihre Wochenstunden aufstocken oder befristete Verträge verlängert werden.



Elterngeld für Väter

Das **Elterngeld** als Lohnersatzleistung während der Elternzeit gibt Familien oft erst den finanziellen Spielraum, um ihre Arbeitszeit zu reduzieren und sich um Kinder und Haushalt zu kümmern. Entscheidend ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten des Elterngeldes aufgeklärt sind und so Elternzeit und Teilzeittätigkeit planen können.

Beide Elternteile haben zusammen einen Anspruch auf 12 Monatsbeträge Elterngeld. Zusätzlich haben sie Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge (Partnermonate), wenn mindestens ein Elternteil für mindestens 2 Lebensmonate des Kindes auf einen Teil seines bisherigen Erwerbseinkommens verzichtet. Die Höhe richtet sich nach dem Einkommensverlust der Eltern während einer vollen oder teilweisen Auszeit zur Betreuung und Erziehung eines Kindes. Die Regelung, dass der Familie nur dann 14 Elterngeldmonate zur Verfügung stehen, wenn beide Elternteile die Regelung in Anspruch nehmen (eine Person bekommt maximal zwölf Monate), soll vor allem die Väter mit ins Boot holen und eine partnerschaftliche Aufteilung befördern. Dahinter steht die Intention, dass Frauen der Wiedereinstieg in den Job deutlich früher und in höherem Umfang möglich ist, wenn die Väter die Betreuung der Kinder übernehmen. Somit entspricht dies auch den Wünschen der Väter, mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können (vgl. Familienreport 2017, S. 69 ff.).



Die Einführung des **Elterngeld Plus** im Jahr 2015 schaffte noch einmal neue Anreize für Väter, einer Teilzeittätigkeit auch innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes nachzugehen oder die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Die Möglichkeiten des Elterngeldbezuges sind sehr vielfältig und komplex. Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten dabei, eine passgenaue Lösung zu finden, indem Sie sie umfassend informieren. Laden Sie z. B. externe Experten für Vorträge oder Webinare ein oder stellen Sie Informationen und Kontakte zu Beratungsstellen ins Intranet. Ein Zeichen können Sie auch setzen, indem Sie die bei einer Beratungsstelle benötigte Zeit als Arbeitszeit gewähren.



Unsere Tipps

Stellen Sie ein erstes Infopaket für (werdende) Väter zusammen, um sich auf die neue Lebensphase einzustellen. Das Familienministerium bietet umfangreiche Broschüren zu Elterngeld, Elternzeit und Mutterschutz.

- BMFSFJ: Elterngeld und Elternzeit, April 2022, 25. Auflage.
- BMFSFJ: Elterngeld, Elterngeld Plus und Elternzeit, Mai 2020, 23. Auflage
- BMFSFJ: Leitfaden zum Mutterschutz, April 2021, 17. Auflage.
- BMFSFJ: Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz, Mai 2019, 1. Auflage.
- Das Familienministerium bietet zudem telefonische Beratung für alle Fragen rund um Elternzeit, Elterngeld und Co: Servicetelefon: 030 20179130 (Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr).
- Das Zentrum Bayern Familie und Soziales ist die für das Elterngeld in Bayern zuständige Behörde. Auf der Webseite stehen Informationen, Kontaktdaten und Formulare bereit: <https://www.zbfs.bayern.de/familie/elterngeld/>
- Setzen Sie alle relevanten Informationen und Ansprechpartner ins Intranet, beauftragen Sie externe Berater wie einen Familiendienstleister, oder bieten Sie Expertenvorträge zu diesen Themen an.

Bieten Sie den Vätern die Möglichkeit familiengerechter Arbeitsmodelle

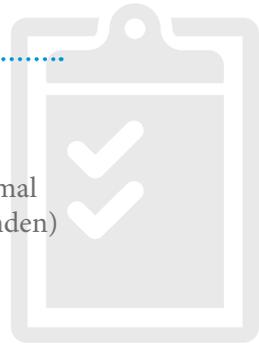
Die Flexibilisierung der Arbeit über unterschiedliche Arbeitszeitmodelle oder die flexible Gestaltung des Arbeitsortes gehören heutzutage in vielen Unternehmen zum Portfolio an familienfreundlichen Personalmaßnahmen. Während der Corona-Pandemie wurden in diesem Bereich vor allem individuell vereinbarte Arbeitszeiten, flexible Tages- und Wochenzeiten sowie die Vertrauensarbeitszeit deutlich ausgebaut. Auch Unternehmen und Betriebe, in denen Arbeitsplätze nicht für mobiles Arbeiten geeignet sind, haben durch flexible Arbeitszeitmodelle ihren Beschäftigten in der Pandemie die passenden Spielräume geboten, berufliche und familiäre Aufgaben miteinander zu verbinden. Das gilt zum Beispiel für Tätigkeiten in der Produktion, im Einzelhandel, im Handwerk oder in der Pflege.

Wichtig ist, dass Sie ein Arbeitszeitmodell finden, das die individuelle Situation Ihres Betriebes und der einzelnen Beschäftigten berücksichtigt. Müssen Sie z. B. Ansprech- oder Öffnungszeiten abdecken, kann mit der Einführung einer für alle Beschäftigten verpflichtenden Kernzeit ein verlässlicher Rahmen festgelegt werden, um welchen die übrige Arbeitszeit flexibel eingebracht werden kann. Außerdem sollten flexible Arbeitszeiten für alle Beschäftigten angeboten werden, nicht nur für jene mit Kindern.

Die Praxis zeigt jedoch, dass Flexibilisierungsangebote immer noch überwiegend von Mitarbeiterinnen in Anspruch genommen werden und die Väter sich nicht unbedingt als Zielgruppe dieser Angebote wahrnehmen. Viele Unternehmen berücksichtigen die Bedürfnisse von Vätern nicht oder nur ungenügend. Dies ist dann z. B. sehr herausfordernd für allein oder getrennt lebende Väter.

Im Folgenden zeigen wir verschiedene Wege über die sich dies ändern lässt – je nach Betriebsart und -größe.

Flexibilisierung von Arbeitszeit, die auch Väter unterstützt



Teilzeit in Elternzeit

Über den Elternzeitanspruch haben alle Beschäftigten von Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung: Diese Teilzeit in Elternzeit darf mit nicht weniger als 15 und maximal 32 Wochenstunden (bei Kindern, die vor dem 1. September 2021 geboren wurden, bis zu 30 Wochenstunden) geübt werden (§ 15 Abs 4-7 BEEG).

Teilzeit nach TzBfG

Auch das Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) ermöglicht allen Beschäftigten von Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern eine Reduzierung der Arbeitszeit, etwa nach Ablauf der Elternzeit oder bei dem Wunsch nach einer Wochenarbeitszeit von mehr als 32 Stunden. Die geltenden Voraussetzungen hierzu sind in § 8, Abs. 1 ff. TzBfG festgehalten. Unabhängig vom Rechtsanspruch der Beschäftigten steht es natürlich auch kleineren Betrieben frei, eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

Seit Anfang 2019 ist zudem die Brückenteilzeit gesetzlich verankert. Der wesentliche Vorteil der Brückenteilzeit besteht darin, dass diese Art von Teilzeit von vornherein zeitlich beschränkt ist, so dass man im Anschluss daran wieder im bisherigen zeitlichen Umfang arbeiten kann. Der Anspruch auf die Brückenteilzeit ist in §9a TzBfG geregelt und an einige Voraussetzungen geknüpft.

Vollzeitnahe Teilzeit

Dabei muss „Teilzeit“ nicht immer gleich halbe Wochenarbeitszeit bedeuten. Beim Arbeitsmodell vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung ist die wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 28 Stunden reduziert. Gerade Väter bevorzugen oft vollzeitnahe Teilzeitmodelle mit nur geringfügiger Einsparung der Wochenarbeitszeit. Teilzeitmodelle mit 30–36 Stunden Wochenarbeitszeit werden favorisiert.

Für kleinere Betriebe ist Teilzeitbeschäftigung oft eine größere Herausforderung. Teilzeit muss aber nicht zwangsläufig mit einer reduzierten täglichen Arbeitszeit einhergehen. Viele Väter profitieren auch durch eine Umverteilung der Arbeitszeit auf bspw. eine 4-Tage-Woche (z. B. bei Handwerkern auf Montage).

Führen in (vollzeitnaher) Teilzeit

Teilzeit sollte – wenn möglich – auch Führungskräften zur Verfügung stehen, denn gerade die Führungskräfte können hier mit gutem Beispiel vorangehen und wesentlich zu einem Umdenken und zur aktiven Förderung der väterfreundlichen Unternehmenskultur beitragen.

Jobsharing

Zwei Beschäftigte teilen sich eine Position. Wichtig sind hierfür genaue Absprachen zu Arbeitszeiten und Aufgaben der Beteiligten. Gerade für junge Väter in einer Führungsposition kann auch ein „**Topsharing**“, also die Aufteilung einer Führungskräfte-Position auf zwei Führungskräfte bei Ihnen im Unternehmen attraktiv sein, um Beruf und Familienleben besser miteinander zu vereinbaren. Ein großer Vorteil: Die jeweiligen Führungskräfte können „on the job“ voneinander lernen, fachlich wie persönlich, und sich bei Problemen auf Augenhöhe austauschen. Davon profitiert selbstverständlich auch das Unternehmen.

Gleitzeit und Arbeitszeitkonten

Beschäftigte haben ein flexibles Stundenkonto. So können sie ihre tägliche Arbeitszeit an die familiären und betrieblichen Erfordernisse anpassen, evtl. mit Kernzeiten oder flexibler Pausengestaltung. Achten Sie darauf, dass auch Väter diese flexiblen Auszeiten (Pausen) für Kinder, Krisen und Pflegezeiten oder wichtige Behördengänge nehmen können.

Meetingzeiten „kinderfreundlich legen“

Dies wird immer noch häufig nur mit „Teilzeit-Müttern“ in Verbindung gebracht, aber Unternehmen sollten dies für ihre gesamte Besprechungskultur beherzigen und z. B. keine Meetings vor 9 Uhr und nach 17 Uhr ansetzen.

Inanspruchnahme von Kinderkrankentagen

Wenn ein Kind krank ist, haben beide Elternteile Anspruch auf eine Freistellung von ihrer Arbeit. Allerdings sind Väter bei der Krankenpflege der Kinder häufig zweite Wahl – zum einen, weil dies von jeher als Frauensache angesehen wurde, zum anderen, weil die Arbeitgeber bei Vätern leider oft noch weniger Verständnis für eine Freistellung haben als bei Müttern.

Dies lässt sich allerdings manchmal gar nicht vermeiden: Hat die Mutter ihre Anspruchstage auf Freistellung bereits ausgeschöpft oder ist ein Vater alleinerziehend, bleibt meist gar keine andere Möglichkeit. Gerade für Väter in stressigen und verantwortungsvollen Positionen kann dies schnell zum Problem werden.

Familienfreundliche Schichtmodelle

Schichtarbeit ist per se nicht unbedingt familienfreundlich, doch auch hier können „Kleinflexibilisierungen“ Entlastung für Väter und Mütter bringen. Sei es durch individuelle Teilzeitmodelle, die auch im Schichtbetrieb möglich sind, spezielle Einsatzzeiten für Eltern, abgestimmt auf die Kinderbetreuungszeiten, sogenannte Wunschdienstpläne oder ein Tauschbörsenmodell. Beispiele zur Tauschbörse finden Sie auch in unserem Kurzleitfaden „Tauschbörsen für den Schichtdienst“, den Sie [hier](#) herunterladen können.

Flexibilisierung von Arbeitsort und ergebnisorientiertes Führen für Väter



Mobiles Arbeiten bedeutet eine deutliche Flexibilisierung für viele Beschäftigte und bietet Unternehmen die Chance, sich von einer Anwesenheitskultur zu einer Ergebniskultur weiterzuentwickeln. So steht nicht die aufgewendete Arbeitszeit, sondern das Arbeitsergebnis im Mittelpunkt.

Die Corona-Pandemie war dabei ein Katalysator für die mobile Arbeit.

Der Großteil der Unternehmen (82 %), die Homeoffice anbieten, geht davon aus, dass es nach der Krise selbstverständlicher sein wird, dass Mitarbeitende für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf tageweise zuhause arbeiten. Bei den Beschäftigten steht der Wunsch nach Homeoffice und mobilem Arbeiten an oberster Stelle. Bei Eltern ergeben sich positive Effekte unter anderem dadurch, dass Wegezeiten entfallen. 59% der Unternehmen erwarten, dass Homeoffice den Vätern ermöglichen wird, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen. Zudem können Ausfälle durch Krankheit des Kindes abgefedert oder der Einstieg nach der Elternzeit erleichtert werden.

Ermutigen Sie daher Ihre Führungskräfte gerade Väter zu unterstützen, über eine Kombination aus flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice ein partnerschaftliches Familienmodell leben zu können, ohne einen Karriereknick oder finanzielle Einbußen befürchten zu müssen.



Unsere Tipps

Als Unternehmen haben Sie auch die Möglichkeit, einen **Väter- oder Elternbeauftragten** zu ernennen. Dieser ist Ansprechpartner für Väter, Eltern oder solche, die es werden. Bei ihnen können sie sich zum Beispiel über Elternzeit, Teilzeit- oder Homeoffice-Angebote informieren. Zusätzlich können sie auch Mut machen für die Umsetzung individueller Vereinbarkeitsmodelle und als Multiplikator für alle Belange der Väter auftreten.



Angebote von weiteren väterfreundlichen Maßnahmen und Benefits

In der Pandemie hat sich durch den flächendeckenden Wegfall der Betreuungsmöglichkeiten gezeigt, dass eine verlässliche Betreuung von Kindern (wie auch von zu pflegenden Angehörigen) ein wichtiger **Produktivitätsfaktor** und damit **Teil des betrieblichen Risikomanagements** ist.

- Unterstützen Sie durch betriebliche Betreuungsmöglichkeiten und Notfalllösungen und bestärken Sie gezielt Väter, diese wahrzunehmen: Gerade bei der Kinderbetreuung gibt es zahlreiche Möglichkeiten, wie Unternehmen und Betriebe Unterstützung leisten können, etwa durch die Gestaltung einer Regel-, Notfall- und Ferienbetreuung (Belegplätze in Kitas, Spielecken, Spielkoffer, Eltern-Kind-Zimmer, Ferienangebote oder finanzielle Zuschüsse).
- Auch eine finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung ist ein möglicher Ansatzpunkt – gerade für Väter, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten und dementsprechend weniger Einkommen haben.
- Denken Sie auch über das Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen nach (z. B. Putzhilfe, Wäscheservice, Mitnahmemöglichkeit von Essen aus der Kantine für Familienmitglieder). Dies entlastet auch alleinerziehende Väter und ermöglicht ihnen dafür mehr „Qualitäts“- Zeit mit den Kindern zu verbringen.
- Bieten Sie regelmäßig spezielle Vortrags-, Seminar- und Fortbildungsangebote für Väter, aber auch zur Elternbildung, an.
- Als Unternehmen können Sie zusätzlich Vater-Kind-Veranstaltungen organisieren, die die Vater-Kind-Beziehung stärken. Dies können Sportveranstaltungen, Ausflüge oder Bastelkurse sein.

Lesen Sie mehr zu den Möglichkeiten der betrieblichen Kinderbetreuung in unseren Kurzleitfäden „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ und „Innerbetriebliche Ferienbetreuung“. Diese finden Sie auf der [Webseite des Familienpakts](#).

Schaffen Sie eine väterfreundliche Unternehmenskultur und stellen Sie die vätersensible Kommunikation über alle Ebenen sicher

Die Unternehmenskultur beeinflusst wesentlich die Stimmung im Betrieb und damit auch die Zufriedenheit der Beschäftigten. Für die Umsetzung einer väterfreundlichen Personalpolitik ist die „innere Haltung“ eines Betriebes von großer Bedeutung. Ziel sollte eine **glaubwürdige Unternehmenskultur** sein, die Vätern das Gefühl gibt, von Führungskräften wie Kolleginnen und Kollegen anerkannt und bei der Vereinbarkeit unterstützt zu werden:

- Schaffen Sie daher Strukturen, die eine reibungslose Umsetzung von Teilzeittätigkeit begünstigen. Dazu gehören eine vorausschauende und ausreichende Personal- und Aufgabenplanung, so dass es nicht zu einer unverhältnismäßigen Mehrbelastung der Kollegen kommt.
- Väter sollten mit all ihren neuen Kompetenzen, die sie sich im Familienkontext angeeignet haben, als Bereicherung für die Teams wahrgenommen werden. Dazu gehören zum Beispiel Managementfähigkeit, Belastbarkeit, Teamfähigkeit oder soziale Einfühlsamkeit.
- Es empfiehlt sich die familien- und väterfreundliche Haltung im Unternehmensleitbild zu verankern. Wichtig hierbei ist, die Führungskräfte dafür zu sensibilisieren und zu schulen, um eine authentische Umsetzung zu gewährleisten.
- Laden Sie zu allen Betriebsfesten auch immer Angehörige mit ein und thematisieren Sie dabei Ihre familien- und väterfreundliche Einstellung und die bestehenden Vereinbarkeitsangebote.

Ist ein Konzept zur familien- und väterfreundlichen Personalpolitik erst einmal entworfen, steht und fällt die Umsetzung mit der passgenauen **Kommunikation**. Es geht darum, sowohl den eigenen als auch potentiellen Beschäftigten zu zeigen, welche Unterstützung das Unternehmen beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet.

- Die Kommunikation sollte vor allem authentisch sein und zum Unternehmen passen. Die Angebote zur besseren Vereinbarkeit sollten konkret benannt werden. Beispiele und Erfolgsgeschichten erhöhen die Glaubwürdigkeit.
- Achten Sie darauf, solche Kanäle zu wählen, die speziell auch die Väter erreichen. Auch Sprachstil und Bildsprache beeinflussen sehr stark, ob Männer sich von den Angeboten angesprochen fühlen. Es empfiehlt sich, auf verschiedene Kommunikationswege (Mitarbeiterzeitung, Intranet, Hinweise auf Veranstaltungen und in Gesprächen) zu setzen, um möglichst auch alle Beschäftigtengruppen zu erreichen. Wählen Sie die Kommunikationswege, die zu Ihrem Betrieb passen: In kleinen Unternehmen ist die direkte Kommunikation, wie z. B. im Mitarbeitergespräch, am authentischsten.

Kontinuität ist der Schlüssel zu einer nachhaltigen Entwicklung Ihrer familienfreundlichen Unternehmenskultur! Betriebe, die ihren Beschäftigten immer wieder zeigen, wie Väter in ihrem Unternehmen Familie und Beruf vereinbaren können, ermutigen damit zur Nachahmung.

Punkten Sie in der Öffentlichkeitsarbeit mit Ihren väterfreundlichen Maßnahmen. Sprechen Sie offensiv über Ihre Best Practice Erfahrungen im Unternehmen, halten Sie Vorträge zu Ihrer Väterkultur oder schreiben Sie einen Artikel dazu in der regionalen Presse.



Unsere Tipps

Machen Sie Ihre Beschäftigten und deren Angehörige, Freunde, Bekannte zu Botschaftern Ihres Betriebes!

- Laden Sie auch enge **Angehörige** wie Eltern, Lebenspartner, Geschwister zu Betriebsfesten & Jubiläen mit ein und bringen Sie dort Ihre Benefits zur Sprache – vergessen Sie dabei nicht die Beschäftigten in Elternzeit!
- Veranstalten Sie einen **Tag der offenen Türe** und laden Sie Multiplikatoren ein – wie beispielsweise Angehörige, Lehrer, Bekannte, Freunde, Vertreter der Gemeinde oder lokaler Wirtschaftsverbände

Legen Sie besonderes Augenmerk auf die Führungskräfte und deren Vorbildfunktion

Bei der Kommunikation einer familien- und väterfreundlichen Unternehmenskultur kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu: Nutzen sie selbst die Angebote des Betriebs, können sie auch den anderen Beschäftigten zeigen, dass Teilzeit, Elternzeit und Co. keine Karrierebremsen sind. Dies kann speziell für Väter, die durch die Vaterschaft einen Karriereknick befürchten, eine Signalwirkung haben.



Es ist sinnvoll, die Führungskräfte über folgende Maßnahmen mit ins Boot zu holen:

- Prüfen Sie, wie wichtig die tatsächliche Anwesenheit an der Arbeitsstelle ist oder ob vielmehr die Arbeitsergebnisse zählen. Durch mobiles Arbeiten lassen sich viele Termine häufig flexibler mit den privaten Anforderungen vereinbaren.
- Mit klaren Regeln zu Arbeitszeiten schaffen Sie Transparenz für das gesamte Team. Häufig ist es für Beschäftigte einfacher, feste freie Tage zu haben anstatt täglich um ein oder zwei Stunden zu reduzieren.
- Vereinbaren Sie mit den Führungskräften einen klaren zeitlichen Rahmen, in dem Sie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichbar sein sollen. So stecken Sie genau ab, wann es ungestörte Zeit für die Familie gibt und wann sie für die Mitarbeiter verlässlich erreichbar sind.
- Investieren Sie in Digitalität und Technik und bieten Sie durch diverse Kommunikationsmittel wie Mobiltelefon, Telefon- und Videokonferenzen oder firmeneigene Chatsysteme Ihren Beschäftigten damit passende Möglichkeiten, sich auch auf Distanz gut abstimmen zu können.
- Führungskräfte sollten über alle betrieblichen Angebote, wie Teilzeit oder Homeoffice informiert sein, so dass sie die familienfreundliche Haltung Ihres Unternehmens in alle Ebenen hineintragen.
- Mitarbeitergespräche sollten verbindlich Fragen zur Worklife-Balance, zur Väterfreundlichkeit beinhalten. Führungskräfte sollten gemeinsam mit den betroffenen Vätern im Dialog individuelle, bedarfsorientierte Lösungen finden. Kommunikation auf Augenhöhe!



Unsere Tipps

Achten Sie schon beim Onboarding von neuen Führungskräften auf deren Einstellung zur väterfreundlichen Unternehmenskultur!

Literatur- und Linktipps

- BMFSFJ: [Update Väterreport 2021](#)
- Prognos AG im Auftrag des BMFSFJ: [Erfahrungen und neue Impulse für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik](#), Juli 2021
- BMFSFJ: „So sag ich’s meinem Vorgesetzten“

Unser Beispiel aus der Praxis – tresmo GmbH

Interview mit Dr. Sebastian Heger, Solution Specialist bei der tresmo GmbH

Sie sind vor kurzem Vater geworden. Wie geht es Ihnen in dieser neuen Rolle?

Das Papa-Sein ist natürlich super! Meine Frau und ich haben schon länger einen Kinderwunsch gehegt. Allerdings hing das immer auch von der jeweiligen Jobsituation ab. Beispielsweise wollten wir erst beide in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sein. Eine solide Ausgangsbasis bildet doch der richtige Arbeitgeber. Deshalb habe ich mir tresmo als einen vertrauenswürdigen und zuverlässigen Arbeitgeber angeschaut. Als nach der ersten Zeit klar war, wie familienfreundlich tresmo wirklich ist, stand dem Wunschkind nichts mehr im Weg.



Sie haben nach der Geburt des Babys Elternzeit genommen. Wie kam es zu diesem Entschluss?

In Elternzeit zu gehen, war für mich von Anfang klar. Wann und wie lange hatte ich noch nicht konkret im Kopf. Das hing natürlich auch von tresmo ab. Schlussendlich war es tatsächlich sehr unkompliziert, die Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ich wurde sogar dazu ermutigt. Das lag vor allem an der Einstellung der Geschäftsführung zu diesem Thema. Als ich erzählt habe, dass meine Frau und ich ein Kind erwarten, wurde mir gleich angeboten, Elternzeit zu nehmen, wenn ich das möchte.

Dass ich die Zeit ganz individuell planen konnte, hat es zudem erleichtert. Ich habe dann direkt nach der Geburt vier Wochen genommen und werde später nochmal drei Monate nehmen, teilweise mit Teilzeitbeschäftigung.

Der erste Teil Ihrer Elternzeit ist vorbei – wie haben Sie den Wiedereinstieg in den Berufsalltag erlebt?

Der Wiedereinstieg war grundsätzlich sehr gut und wurde mir auch von allen wirklich sehr einfach gemacht. Ich habe mich ja auch während der Elternzeit ab und an mit den Kolleginnen und Kollegen ausgetauscht und mich auf dem Laufenden gehalten. Das hat auf jeden Fall geholfen, auch wenn es natürlich nicht von mir erwartet wurde. Zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit gehören halt immer zwei.

Welche Maßnahmen finden Sie besonders hilfreich, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen?

Du bist, sobald ein Kind im Spiel ist, schlichtweg nicht mehr durchwegs der Herr über deinen eigenen Terminkalender. Es können unvorhergesehene Sachen passieren. Auf einmal hängt dann viel davon ab, wie deine Nacht läuft, oder ob in der Früh noch ein kleines Malheur passiert und man deshalb erst eine halbe Stunde später in den Arbeitstag starten kann. Wenn du in solchen Situationen ein flexibles Arbeitsmodell hast, welches auf Vertrauen basiert, dann kannst du dein privates und berufliches Leben ganz gut in Einklang bringen. Und mit flexiblem Arbeitsmodell meine ich in diesem Fall nicht nur die Arbeitszeiten, sondern auch die Wahl des Arbeitsortes. Bei tresmo kann ich problemlos zwischen Büro und Homeoffice wechseln.

Tresmo GmbH

Seit über zehn Jahren entwickelt die tresmo GmbH in Augsburg digital erfolgreiche Produkte und bietet flexibel anpassbare Lösungen für das Internet of Things (IoT). Das Unternehmen hat den Anspruch, die Zusammenarbeit für alle Mitarbeitenden möglichst flexibel und familienfreundlich zu gestalten.

Die Servicestelle ...



... **ist Ansprechpartnerin** für Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern.

... **bietet Erstberatung** für bayerische Unternehmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.



... **stellt Informationen** rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bereit.

... **schaft eine Plattform** zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, Initiativen und weitere beteiligte Akteure.



... führt themenspezifische **Informationsveranstaltungen** und **Workshops** mit hohem Praxisbezug durch.

Wir beraten Sie gern!

Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Tel.: 089/5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de



 Servicestelle
Familienpakt Bayern

Verwendete Literatur:

BMFSFJ: Update Väterreport 2021
Prognos AG im Auftrag des BMFSFJ:
Erfahrungen und neue Impulse für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik, Juli 2021
BMFSFJ: Familienreport 2019

Bildnachweise:

Seite 1: Freepik.com
Seite 7: Freepik.com (freepic.diller)

Impressum:

Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:
Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Telefon +49 89 5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de

Stand:

März 2023 (aktualisierte Auflage)

Gestaltung:

Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main

