



## Väter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig zu erleichtern, haben wir für Sie alles Wichtige in einer To-do-Liste zusammengefasst. Dazu gehören einige wichtige Kernfragen sowie Hinweise auf entscheidende Stellschrauben:

Folgende Punkte sollten geklärt werden ...	☑	Bemerkung
<b>... für die Unternehmenskultur</b>		
Wie steht der Betrieb zu Vätern mit familiären Verpflichtungen? Gibt es dazu ein konkretes Leitbild?	<input type="checkbox"/>	
Haben Väter in Teilzeit im Unternehmen Aufstiegschancen?	<input type="checkbox"/>	
Welches Rollenbild transportieren die Führungskräfte?	<input type="checkbox"/>	
<b>... für Arbeitszeit und Arbeitsort</b>		
Welche Arbeitszeitmodelle gibt es bereits im Betrieb?	<input type="checkbox"/>	
Sind diese Modelle für Väter ansprechend? Gibt es weitere Möglichkeiten? (z. B. vollzeitnahe Teilzeit, flexible Schichtmodelle, Job-Sharing)	<input type="checkbox"/>	
Wie flexibel können die Beschäftigten die Arbeitszeit einbringen? Müssen z. B. Öffnungszeiten oder Kernarbeitszeiten abgedeckt werden? Ist eine individuelle Aufteilung möglich?	<input type="checkbox"/>	
Wie wird mit Minder- und Überstunden umgegangen? Gibt es ein flexibles Stundenkonto oder sogar Langzeitkonten?	<input type="checkbox"/>	
Vereinbaren Sie (wenn betrieblich erforderlich) feste Präsenzzeiten wie bspw. Kernarbeitszeiten bei Teilzeit oder fixe Präsenztage.	<input type="checkbox"/>	
Prüfen Sie, ob eine Arbeit im Home Office für Ihre beschäftigten Väter möglich ist. Klären Sie die notwendigen technischen Voraussetzungen (z. B. Laptop, Mobiltelefon, schnelle Internetverbindung).	<input type="checkbox"/>	
Wie werden Arbeitserfolge gemessen – zählt das Ergebnis oder die Anwesenheit im Betrieb?	<input type="checkbox"/>	
Legen Sie fest, zu welchen Zeiten die Beschäftigten erreichbar sein müssen. Thematisieren Sie mit Ihren Beschäftigten die möglicherweise falsche Vorstellung, ständig erreichbar sein zu müssen.	<input type="checkbox"/>	
Legen Sie regelmäßige Besprechungstermine in die Kernzeiten, so dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran teilnehmen können.	<input type="checkbox"/>	
<b>... für Elternzeit und Wiedereinstieg</b>		
Organisieren Sie rechtzeitig eine Neuverteilung der Aufgaben bzw. eine Vertretung (z. B. andere Beschäftigte übernehmen Teilaufgaben, befristete Neueinstellung, andere Beschäftigte stocken Stunden auf).	<input type="checkbox"/>	
Führen Sie rechtzeitig vor Beginn der Elternzeit ein gemeinsames Planungsgespräch, in welchem Sie die Möglichkeiten in Ihrem Betrieb erläutern und auf Infomaterialien/Veranstaltungen hinweisen. Bei kleinen Betrieben bietet es sich zusätzlich an im gemeinsamen Team Möglichkeiten der Vertretung und Arbeitsumverteilung zu besprechen und Vorschläge einzubringen.	<input type="checkbox"/>	

Informieren Sie werdende Väter über Elternzeit und Elterngeld. Gut informierte Väter können Ihre Elternzeit kompetenter und realistischer planen. Beauftragen Sie ggf. externe Experten für Infoveranstaltungen, Beratungsgespräche etc.	<input type="checkbox"/>	
Finden Sie einen Paten für den regelmäßigen Kontakt zum Betrieb während der Elternzeit.	<input type="checkbox"/>	
Ermöglichen Sie den Vätern Zugang zu Intranet und interner Stellenbörsen – gerade während der Elternzeit.	<input type="checkbox"/>	
Laden Sie auch die Beschäftigten in Elternzeit zu Weihnachtsfeiern und Betriebsausflügen ein.	<input type="checkbox"/>	
Planen Sie ein Wiedereinstiegsgespräch vor Ende der Elternzeit.	<input type="checkbox"/>	
Bieten Sie den Beschäftigten auch während der Elternzeit die Möglichkeit, Fortbildungen zu besuchen.	<input type="checkbox"/>	
Kommunizieren Sie so, dass Elternzeit nicht als Ausstieg aus dem Unternehmen betrachtet wird. Verdeutlichen Sie dagegen, dass die beschäftigten Väter immer noch zu Ihrem Betrieb gehören.	<input type="checkbox"/>	

### ... in der Unternehmenskommunikation

Thematisieren Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in jedem Mitarbeitergespräch, vor allem auch bei den Vätern.	<input type="checkbox"/>	
Benennen Sie (männliche) Ansprechpartner, die den Beschäftigten bei Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Seite stehen und unterstützen. Sinnvoll für solche Positionen sind erfahrene Väter.	<input type="checkbox"/>	
Kommunizieren Sie im Betrieb eindeutig die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und, dass diese ausdrücklich erwünscht ist.	<input type="checkbox"/>	
Berichten Sie in Mitarbeiterzeitung, Intranet und Co. von Vätern, denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders gut gelungen ist. Bestärken Sie deren Vorbildfunktion.	<input type="checkbox"/>	
Informieren Sie auf Ihrer Homepage zu Ihren Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nehmen Sie diese Angebote auch in Ihren Stellenausschreibungen auf.	<input type="checkbox"/>	
Integrieren Sie das Konzept der väterfreundlichen Personalpolitik in Ihr Unternehmensleitbild.	<input type="checkbox"/>	
Schulen Sie Ihre Führungskräfte, um sie für eine väterorientierte Personalarbeit zu sensibilisieren.	<input type="checkbox"/>	
Binden Sie männliche Mitarbeiter bei der Konzeption von familienfreundlichen Angeboten mit ein. Achten Sie auch auf Sprache und Bilder – sind diese auch ansprechend für Männer?	<input type="checkbox"/>	
Informieren Sie bereits beim Bewerbungsgespräch über Ihre familienfreundlichen Angebote.	<input type="checkbox"/>	
Ermutigen Sie männliche Führungskräfte, Vorbild und Vorreiter zu sein.	<input type="checkbox"/>	

### Weitere Aspekte

	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	