

Handlungsleitfaden Gestaltung eines/r vätersensiblen Betriebes/Verwaltungsstelle

Was zeichnet die „neuen“ Väter aus?

- DEN Vater sowie DEN Mann gibt es immer weniger. Die neuen Väter sind vielfältig, haben unterschiedliche Einstellungen und Interessen, sie lassen sich nicht mehr nur auf ihre Erwerbsarbeit reduzieren.
- Väter wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Durch die Elternzeit erfahren sie eine intensive Beziehung zu ihrem Kind.
- Väter wünschen sich eine egalitäre Arbeitszeitverteilung mit ihrer Partnerin. 58 % der Väter wünschen sich genauso viel Zeit mit dem Kind verbringen zu können wie die Mütter.
- Sie treten im Betrieb aktiv als Väter in Erscheinung und stehen zu ihrem familiären Engagement.



Welche Erfahrungen haben Väter in der Elternzeit gemacht?

- Väter nutzen Elternzeit sehr unterschiedlich: Zwei Monate oder mehr, gemeinsam oder versetzt zur Elternzeit der Partnerin und in verschiedenen Aufteilungsvarianten. Sie kombinieren die Elternzeit mit Teilzeit, ElterngeldPlus oder den Bonusmonaten.
- Durch die Elternzeit verbessern sie ihre Vereinbarkeitssituation entscheidend, was auch der Erwerbsarbeit zugutekommt. Denn eine gute Work-Life-Balance steigert Arbeitszufriedenheit und Motivation.
- Studien zeigen, dass Elternzeit keine Karrierebremse ist. Bis auf wenige Ausnahmen werden aktive Väter nicht in ihrer beruflichen Entwicklung eingeschränkt. Selbst bei längeren Elternzeiten oder wenn Führungskräften Elternzeit nutzen, kommt es allenfalls zu Karriereunterbrechungen. Viele Väter berichten umgekehrt von positiven Effekten auf die Karriere.
- Väter, die Teilzeit in der Elternzeit nutzen, arbeiten auch nach der Elternzeit vermehrt in Teilzeit. Die positiven Erfahrungen wirken sich zudem auf einen familienorientierten Zeitumgang aus (weniger Überstunden, mobiles Arbeiten, effiziente Zeitznutzung, keine Abendtermine, Nutzung der Zeitkonten usw.).
- Gute Bedingungen für Väter sind: die Arbeitsplatzsicherheit im Betrieb, die eigene Berufssituation, das Verhalten der Vorgesetzten und die Erwerbssituation der Partnerin.


Auf welche Widerstände stoßen Väter?

- Einkommensverluste durch die Elternzeit machen sich negativ bemerkbar, wenn der Mann deutlich mehr verdient als die Frau.
- Traditionelle männliche Rollenbilder und Betriebskulturen lassen die Elternzeit für Väter exotisch erscheinen. Hier ist die Angst vor beruflichen Nachteilen am höchsten.
- Solche Betriebskulturen sind oft mit langen Arbeits- und Anwesenheitszeiten verbunden. Sie sind Gift für eine gute Vereinbarkeit.
- Unterschiedliche Vorstellungen von Kindererziehung und Aufgabenverteilung in der Partnerschaft können das väterliche Engagement einschränken.



Gestaltungsfelder

Betriebskultur

Kommunikation: Information und Austausch für Väter fördern. Väter direkt ansprechen. Auch digitale Medien nutzen und einen Ansprechpartner für Väter benennen. 

Vorbilder gewinnen, denn sie können Väter mit ihren Erfahrungen unterstützen.

Vorgesetzte sind für die Elternzeitnutzung entscheidend. Deshalb auf Argumentationshilfen setzen (z. B. durch rechtzeitige Information, auf Einwände vorbereiten, betriebliche Belange berücksichtigen). *


Väterwünsche ernst nehmen und die Partnerin in den Blick nehmen bzw. direkt miteinbeziehen (z. B. bei der Elternzeitberatung).

Karriere-Leitbilder und Personalentwicklung anpassen: Flexible Erwerbsbiografien zeichnen sich durch Phasen der Qualifizierung/Veränderung und Familienphasen aus.

Unternehmens-Leitbilder modernisieren: Lebenslauforientierung und Vereinbarkeit als Ziel definieren. Führungskräfte einbinden.

Zeitkulturen verändern: Ergebnisorientierung statt Anwesenheitswahn.


Arbeitsorganisation

Vertretungsregeln festlegen, um die Arbeitsorganisation in der Abwesenheit zu entlasten (Absprachen mit Vorgesetzten und Team). 

Kontakt halten während der Elternzeit, um Veränderungen in der Arbeit zu kommunizieren.

Weitere familienbewusste Maßnahmen anbieten (z. B. mobiles Arbeiten, Kinderbetreuung, Service für pflegende Beschäftigte usw.). *

Arbeitszeit

Unterschiedliche Teilzeitmodelle anbieten, um passgenaue Lösungen für Väter zu ermöglichen. 

Flexible Arbeitszeiten im Sinne der Väter anbieten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Kurzfristige Freistellungen ermöglichen, da trotz sorgfältiger Planung Arbeitszeiten aus familiären Gründen umgestellt werden müssen.


Blockfreizeiten oder Sabbaticals anbieten, um längere Auszeiten von der Erwerbsarbeit zu realisieren.

Wahl zwischen verschiedenen Arbeitszeit- oder Schichtmodellen ermöglichen, um die Zeitsouveränität der Väter zu erhöhen.

Individuelle Arbeitszeitoptionen anbieten, um die zeitliche Flexibilität zu vergrößern.

Zeitkonten so gestalten, dass die Familienbedürfnisse ausgelebt werden können. Umwandlung von Geld in Zeit erlauben, um längerfristige Zeitkonten aufzubauen.

Interessenvertretung

Väter direkt ansprechen, da in vielen Betrieben Hemmungen bestehen, vermeintliche Frauen-/Mütterthemen anzusprechen. 

Informationen speziell für Väter im Betrieb zusammenstellen.

Väterstammtisch oder Väternetzwerk initiieren, um den Austausch zwischen den Vätern zu fördern.

Das Gremium sensibilisieren, um als Ansprechpartner von Väterthemen wahrgenommen zu werden.