



TRENDSTUDIE ZUKUNFT VEREINBARKEIT

Wie die kommende
Elterngeneration
Familie, Gesellschaft
und Wirtschaft
verändern wird.

 **conpadres**

STARKE VÄTER, STARKE UNTERNEHMEN.



STARKE VÄTER, STARKE UNTERNEHMEN.

Conpadres vernetzt Unternehmen und ermutigt diese von und miteinander zu lernen. Unsere Mitgliedsunternehmen wollen gemeinsam mit uns die Arbeitswelt familienfreundlicher, diverser und sozial nachhaltiger gestalten. Denn nur zusammen können wir etwas bewegen. In den letzten 10 Jahren sind mehr als 30 Unternehmen Teil unseres Netzwerks geworden. Wir sitzen am Puls der Veränderung der Arbeitswelt und freuen uns mit der von Forsa durchgeführten Studie eine Perspektive für die Zukunft aufzuzeigen. Denn wir brauchen starke Väter für starke Unternehmen.



DANKSAGUNG

Unser ganz besondere Dank gilt all den zukünftigen Müttern und Vätern, die sich die Zeit genommen haben, unsere Fragen zu beantworten. Ohne sie wüssten wir nicht, wie die Unternehmen, aber auch die Politik, sich für eine Zukunft mit ihnen aufstellen sollten.

Wir danken aber auch unseren Sponsor:innen. Sie sind es, die uns erst in die Lage versetzt haben, diese Studie durchzuführen. Im Einzelnen sind das: Das Versicherungsunternehmen ERGO, das Personaldienstleistungsunternehmen Hays, die Stadt Köln, das Versandhausunternehmen OTTO GmbH und Co KG, das Pharmaunternehmen Sanofi-Aventis Deutschland GmbH und das Telekommunikationsunternehmen Vodafone GmbH.

WIR BEDANKEN UNS BEI
UNSEREN SPONSOREN
DER STUDIE:



ERGO

OTTO

HAYS
Recruiting experts
worldwide

sanofi



„Laut Forschern, Wissenschaftsführern und Aktivisten könnte das Jahr 2020 den Blick der Gesellschaft auf Vaterschaft grundlegend verändert haben und somit den tiefgreifendsten Wandel in der Fürsorgeverantwortung seit dem Zweiten Weltkrieg bewirken ...“, schrieb The Guardian ¹ im November 2020.

Im Sommer 2021 befragten Studierende der Wirtschafts- und Werbepsychologie der Universität München in Rahmen einer Forschungsarbeit ² ihre Kommiliton:innen, welche Rolle für sie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben spiele. Das Ergebnis: Eine betriebliche Vereinbarkeitspolitik erhöht die Arbeitgeberattraktivität deutlich.

Das Thema Familienbewusstsein ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Es ist nicht mehr ein reines Frauenthema, sondern mehr und mehr auch ein Thema der Männer. Männer wollen nicht mehr auf ihre Rolle als Familienernährer reduziert werden, sondern sich aktiv an der Familienarbeit beteiligen und mehr Zeit für ihre Kinder haben. In den vergangenen 10 Jahren haben auch wir in unserem Väternetzwerk conpadres diesen konstanten Wandel und den Ruck, der während der Corona-Pandemie durch die Gesellschaft ging, deutlich gespürt.

Noch immer sind die meisten familienbewussten Angebote in den Unternehmen auf Frauen ausgerichtet. In einer Befragung durch das BMFSFJ ³ gaben 2016 noch 83 Prozent der Väter an, sich in ihrem Vatersein vom Unternehmen nicht unterstützt zu fühlen. Spätestens während der Corona Krise haben die Unternehmen aber erkannt, dass auch Väter vor der Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen und für die Förderung der Frauen auch die Männer wichtig sind. So haben in der Prognosestudie „Neue Chancen für die Vereinbarkeit“ 78 Prozent der Unternehmen der Aussage (eher) zugestimmt, dass in der Krise deutlich wurde, wie wichtig es ist, dass sich Väter an der Kinderbetreuung beteiligen, damit nicht nur Mütter ihre Arbeitszeiten reduzieren. Höchste Zeit also, uns mit einer zweiten Trendstudie die Anforderungen, die künftige Eltern an ihre Arbeitgebende stellen, näher anzuschauen.

In unserer ersten Trendstudie 2012 lag unser Fokus auf den Wünschen der Väter in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und

VORWORT

VOLKER BAISCH

Familie. Aus den Ergebnissen haben wir Handlungsfelder für die Gesellschaft, Politik und Unternehmen abgeleitet. Heute, zehn Jahre später, haben wir jetzt mit unserer zweiten Trendstudie „Zukunft Vereinbarkeit“ sowohl die zukünftigen Väter als auch Mütter in den Blick genommen, um so einen Ausblick in die Zukunft zu wagen. Auch mit unserer zweiten Studie und den aus ihr gewonnenen Erkenntnissen sollen Unternehmen, aber auch die Politik, in ihrem familienbewussten Handeln bestärkt und neue Handlungsfelder eröffnet werden. Den Unternehmen und der Politik soll dabei die Möglichkeit gegeben werden, noch besser auf den sich bereits vollziehenden gesellschaftlichen Wandel, den Aufbruch der Geschlechterrollen, einzugehen.

Befragt wurden daher junge Berufstätige mit Kinderwunsch. Wir wollten herausfinden, welche Vorstellungen sie von einem Leben mit sowohl Beruf als auch Familie haben. Welche Anforderungen sie an ihre Arbeitgebenden im Bezug auf Vereinbarkeit stellen. Wer Vorbilder für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind und welche Rahmenbedingungen sie dafür fordern.

Herausgekommen sind Ergebnisse, die sogar uns noch überrascht haben. Positiv überrascht. Nur so viel sei verraten: Der Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit ist inzwischen ein zentrales Thema der jungen Generation. Junge Erwachsene mit Kinderwunsch wollen familienbewusste Arbeitgebende und fordern dazu von den Unternehmen, der Politik und der Gesellschaft die passenden Rahmenbedingungen.

Hamburg, den 01.02.2022



Volker Baisch
Geschäftsführer conpadres

¹ <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2020/nov/19/pandemic-could-lead-to-most-profound-shift-in-parenting-roles-since-wwii-say-experts-coronavirus> geöffnet am 08.11.2021

² „Nachhaltigkeitsbedürfnisse der Generation Y – Was sollte ein Arbeitgeber in Bezug auf Nachhaltigkeit anbieten, um für die Generation Y attraktiv zu sein? Studierende der Wirtschafts- und Werbepsychologie der Uni München

³ Digitalisierung – Chancen und Herausforderung für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 2016 BMFSFJ



BILD: <https://unsplash.com/photos/dZxQn+VEv2M>

INHALSVERZEICHNIS

I.	Vorwort	02
	– Volker Baisch, conpadres	02
II.	Vorgehensweise	06
III.	Die Ergebnisse der Studie im Überblick	07
1.	Familienbewusstsein steigert Arbeitgeberattraktivität deutlich	08
	BEST PRACTICE:	
	– Vereinbarkeit – eine Frage der Kultur	10
	– Maximale Flexibilität bindet Fachkräfte	11
2.	Väter als Vereinbarkeitsvorbilder werden wichtiger Die Vaterrolle wird facettenreicher	12
	BEST PRACTICE:	
	– Kampagne zum Weltmännertag	14
	– Vorbilder auf allen Ebenen	15
3.	Das neue Normal – 4-Tage-Woche statt Vollzeit	16
	BEST PRACTICE:	
	– Umwandlung von Sonderzahlung	18
	– Top-Job mit Kind und gerne in Teilzeit	19
4.	Partnerschaftlich aufgeteilte Elternzeit wird selbstverständlich	20
	BEST PRACTICE:	
	– Mehr Elternzeit bei vollem Gehalt	22
	– Partnerschaftliche Vereinbarkeit selbstverständlich	23
5.	Maximale Flexibilität bindet Arbeitnehmende	24
	BEST PRACTICE:	
	– Egal wo, egal wie, egal wann	28
	– Die flexible Behörde	29
06	Zukünftige Eltern fordern Unterstützung bei der Kinderbetreuung	30
	BEST PRACTICE:	
	– Gemeinsam statt einsam	32
	– Die „Bonbonfamilie“	33
IV.	Fazit	34
V.	Impulse	36
VI.	Quellenverzeichnis	40
VII.	Impressum	42

VORGEHEN DER TRENDSTUDIE

Seit nunmehr 10 Jahren berät das Väternetzwerk conpadres über 30 Unternehmen erfolgreich zu väterbewusster Personalpolitik. Während dieser Jahre haben wir beobachten dürfen, dass der Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit und „Gleichberechtigter Teilhabe an der Familienarbeit bei den Vätern zugenommen hat. Auch sie wollen sich nicht mehr zwischen Beruf und Familie entscheiden müssen, sondern fordern beides ⁴ – ihren Platz in der Familie und von ihren Arbeitgebenden dementsprechend familienbewusste Maßnahmen. Um herauszufinden, wie junge Berufstätige mit Kinderwunsch sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorstellen und wie Arbeitgebende aufgestellt sein müssen, um diesen Erwartungen gerecht zu werden, haben wir in diesem Jahr unsere zweite Trendstudie durchgeführt.

In einem ersten Schritt haben wir in Kooperation mit unseren Sponsoren einen Fragebogen entwickelt und diesen mit dem Forschungsinstitut Forsa abgestimmt. Der Fragebogen bildete die Grundlage für die repräsentative Umfrage, welche Forsa dann in der Zeit vom 5. – 17. Oktober 2021 durchgeführt hat. Befragt wurden insgesamt 1.012 nach einem systematischen Zufallsverfahren ausgewählte Männer und Frauen zwischen 29 und 40 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland, die noch keine Kinder haben, sich aber vorstellen können, Eltern zu werden, und seit mindestens zwei Jahren im Berufsleben stehen. Auf die Gesamtheit der 29- bis 40-Jährigen in Deutschland können die ermittelten Ergebnisse lediglich mit den bei allen Stichprobenerhebungen möglichen Fehlertoleranzen (im vorliegenden Fall +/- 3 Prozentpunkte) übertragen werden.

⁴ Allensbachstudie „Elternzeit, Elterngeld und Partnerschaftlichkeit“ 2021

WESENTLICHE KERNTHESEN

- 01

Familienbewusstsein steigert Arbeitgeberattraktivität deutlich
Die Mehrheit (59 Prozent) der befragten zukünftigen Väter und Mütter würde den Arbeitgebenden (eher) wechseln, wenn dieser keine Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet.

Seite 08
- 02

Väter als Vereinbarkeitsvorbilder werden wichtiger
Noch orientieren sich 40 Prozent der 29 – 40-Jährigen mit Kinderwunsch in erster Linie an der Mutter, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Immerhin 37 Prozent der Befragten nehmen sich Freunde oder Bekannte zum väterlichen Vereinbarkeitsvorbild.

Seite 12
- 03

Das neue Normal – 4-Tage-Woche statt Vollzeit
Sowohl die befragten Männer (38 Prozent) als auch die befragten Frauen (41 Prozent) sind der Meinung, dass eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 32 und 40 Stunden für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ideal sei. 34 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer halten dabei sogar 24 bis 32 Stunden für sinnvoll.

Seite 16
- 04

Partnerschaftlich aufgeteilte Elternzeit wird selbstverständlich
48 Prozent der zukünftigen Väter wollen nach der Geburt ihrer Kinder eine gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit. Zwar liegt mit 40 Prozent der Prozentsatz derer, die wollen, dass die Partnerin deutlich länger in Elternzeit geht, noch ziemlich hoch, deckt sich aber mit der Vorstellung der Frauen. 96 Prozent der Männer mit Kinderwunsch wollen zwischen zwei und 12 Monaten Elternzeit in Anspruch nehmen.

Seite 20
- 05

Maximale Flexibilität bindet Arbeitnehmende
82 Prozent der befragten Frauen mit Kinderwunsch und 78 Prozent der Männer mit Kinderwunsch möchten zukünftig die Möglichkeit haben, sich ihre Arbeitszeit flexibel einteilen zu dürfen. Gleichzeitig wünschen sich viele aber auch die Möglichkeit von Remote Work – dem Arbeiten an einem Ort der freien Wahl. So gaben 73 Prozent der weiblichen und 70 Prozent der männlichen Befragten an, gerne (auch) im Homeoffice arbeiten zu wollen.

Seite 24
- 06

Zukünftige Eltern fordern Unterstützung bei der Kinderbetreuung
46 Prozent der zukünftigen Väter und 52 Prozent der zukünftigen Mütter legen Wert auf eine Betreuung in der Nähe ihres Arbeitsplatzes. Ein Ergebnis, das sich mit dem Wunsch nach einer Betriebskita deckt. Auch hier liegen die Ergebnisse der befragten Frauen und Männer eng beieinander. 43 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen wünschen sich eine unternehmenseigene Kinderbetreuung. Zukünftig noch wichtiger wird aber die Kindernotfallbetreuung. Bereits 50 Prozent der männlichen und 60 Prozent der weiblichen Befragten fordern von ihren Arbeitgebern eine Notfallbetreuung für ihre Kinder.

Seite 30

THESE

01

Familienbewusstsein steigert Arbeitgeberattraktivität deutlich, fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt zum Wechsel des Arbeitgebenden.

2014 erlebten noch 83 Prozent der Väter familienbewusste Angebote des Arbeitgebenden als Angebote ausschließlich für Frauen. 2021 nahmen noch immer 48 Prozent der Väter weder Elternzeit noch Elterngeld in Anspruch, weil sie berufliche Nachteile befürchteten.⁵ Wie wichtig den zukünftigen Arbeitnehmenden die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben aber ist, zeigen schon die Ergebnisse der Forschungsarbeit zur sozialen Nachhaltigkeit der Generation Y:⁶ Eine betriebliche Vereinbarkeitspolitik erhöht die Arbeitgeberattraktivität deutlich. Auch die Prognosestudie „Neue Chancen für Vereinbarkeit“ hat das sichtbar gemacht. Die „Neuen Väter“ wollen familienbewusste Maßnahmen, die auch ihnen offenstehen. So sprachen 42 Prozent der Väter während der Pandemiezeit mit ihren Arbeitgebenden über ihre Vereinbarkeitswünsche. Denn auch sie mussten und wollten sich während dieser Zeit vermehrt in der Kinderbetreuung und im Homeschooling engagieren. Nicht verwunderlich also, dass Väter mehr denn je von den Unternehmen eine glaubhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwarten und Vorgesetzte, die für das Thema offen sind.

Wie die Ergebnisse unsere zweiten Trendstudie zeigen, gehen die zukünftigen Väter sogar noch einen Schritt weiter. Die Mehrheit (59 Prozent) der von uns befragten Männer würden bei fehlenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Arbeitgebenden (eher) wechseln. Sie liegen damit gleichauf mit den Frauen. Knapp ein Viertel der Befragten, Männer wie Frauen, würde definitiv wechseln und 37 Prozent würden es ernsthaft in Erwägung ziehen. 2016 hätten laut einer Studie von A.T. Kearney lediglich 21 Prozent der Männer aufgrund fehlender familienbewusster Angebote den Arbeitgebenden gewechselt. Die Zahl der Wechselwilligen hat sich somit mehr als verdoppelt, was ein Weckruf für die Unternehmen sein sollte.

Gleichzeitig sind noch immer 33 Prozent der Befragten der Meinung, dass ihr Arbeitgebender noch mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun müsste. Hier scheint es noch immer einen „Kulturgap“ zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu geben. Denn 44 Prozent⁷ der Unternehmen sind der Meinung, bereits sehr familienbewusst aufgestellt zu sein. Sowohl bei OTTO als auch bei ExTox wird schon seit Jahren auf familienbewusste Angebote und das Etablieren einer familienbewussten Unternehmenskultur gesetzt, um Mitarbeitende zu finden und zu binden. Denn die familienbewusste Unternehmenskultur ist entscheidend für das Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Einer Studie⁸ zufolge können 99 Prozent aller Beschäftigten in Unternehmen mit einer sehr familienfreundlichen Unternehmenskultur Familie und Beruf gut oder sehr gut miteinander verbinden. Ist die Unternehmenskultur weniger familienfreundlich, sinkt dieser Wert auf 52 Prozent ab. Es ist somit nicht verwunderlich, dass auch die von uns Befragten den Wunsch nach „Verständnis“ für ihre familiäre Situation an zweiter Stelle nannten.

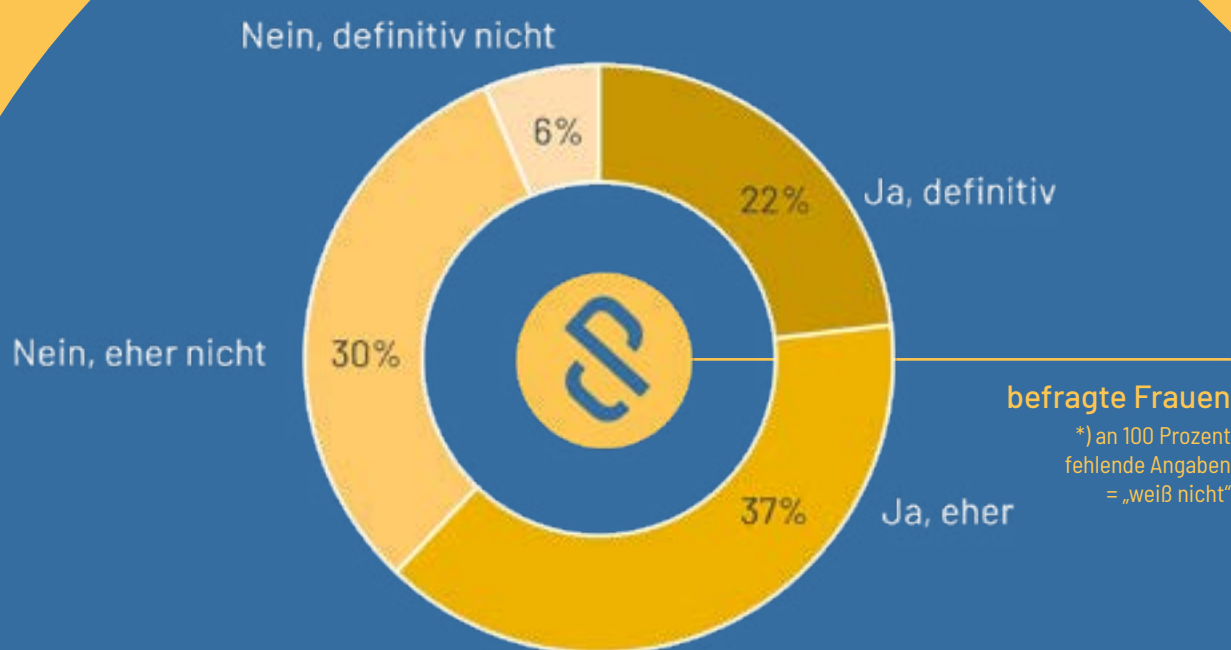
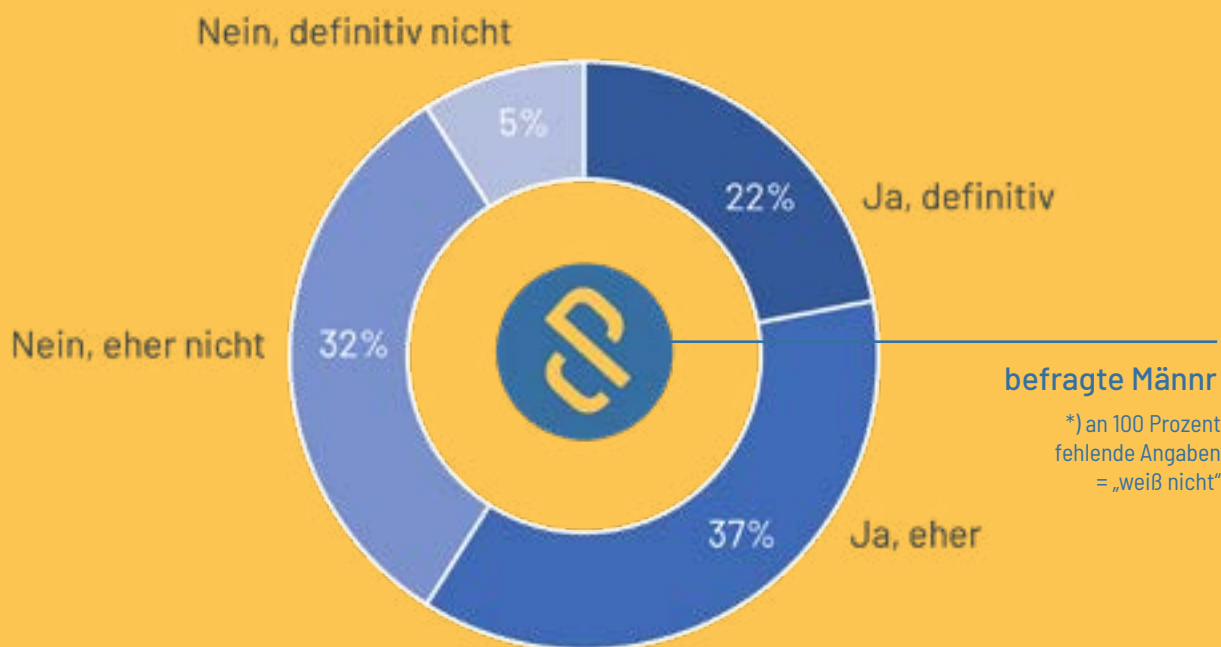
⁵ Allensbachstudie „Elternzeit, Elterngeld und Partnerschaftlichkeit“ 2021

⁶ Nachhaltigkeitsbedürfnisse der Generation Y – Was sollte ein Arbeitgeber in Bezug auf Nachhaltigkeit anbieten, um für die Generation Y attraktiv zu sein? Studierende der Wirtschafts- und Werbepsychologie der Uni München

⁷ Familienfreundliche Unternehmenskultur. Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Studie der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ (2019)

⁸ Familienfreundliche Unternehmenskultur. Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Studie der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ (2019)

Würden Sie bei fehlenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Arbeitgeber wechseln?



OTTO Group: Vereinbarkeit – eine Frage der Kultur

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt uns bei OTTO und auch mir persönlich sehr am Herzen. Wir unterstützen Mütter und Väter deshalb an zahlreichen Stellen, von Beratungsangeboten bis hin zum Eltern-Kind-Büro. Zudem profitieren berufstätige Eltern bei OTTO von flexiblen Arbeitsmodellen, die mobiles Arbeiten auch über die Corona-Pandemie hinaus ermöglichen werden.“

- Katy Roewer,
OTTO-Bereichsvorständin
HR & Service

Schon früh hat man bei OTTO erkannt, dass Vereinbarkeit nicht nur ein Schlagwort ist, sondern gelebte Kultur sein muss. Neben zahlreichen flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie der Möglichkeit des mobilen Arbeitens (auch nach Corona), legt das Unternehmen auch großen Wert auf ein umfassenderes Familienangebot. Dieses beinhaltet Beratung zum Thema Elternzeit, Vorträge und Seminare zum Thema Vereinbarkeit, Coachings, sowie digitale Kinderbetreuung für Kinder und Jugendliche und digitale Nachhilfe für Schulkinder.

Auf dem Otto-Campus gibt es das Angebot eines Eltern-Kind-Büros. Zudem bietet OTTO intern mit der Initiative „Eltern@OTTO“ und dem Väternetzwerk „Väter@OTTO“, die Möglichkeit zum Austausch. Außerdem gibt es einen Betreuungskostenzuschuss von Seiten des Unternehmens. Auch die Inanspruchnahme eines Sabbaticals ist bei OTTO eine Möglichkeit mehr Familienzeit einzurichten.

BEST PRACTICE UNTERNEHMEN

EXTox: Maximale Flexibilität bindet Fachkräfte

Wie positiv sich eine familienbewusste Unternehmenskultur auf die Bindung von Mitarbeitenden auswirken kann, beweist ExTox aus Unna. Bei dem Hersteller von Gasmess-Systemen können die Beschäftigten frei über ihre Arbeits- und Pausenzeiten bestimmen.

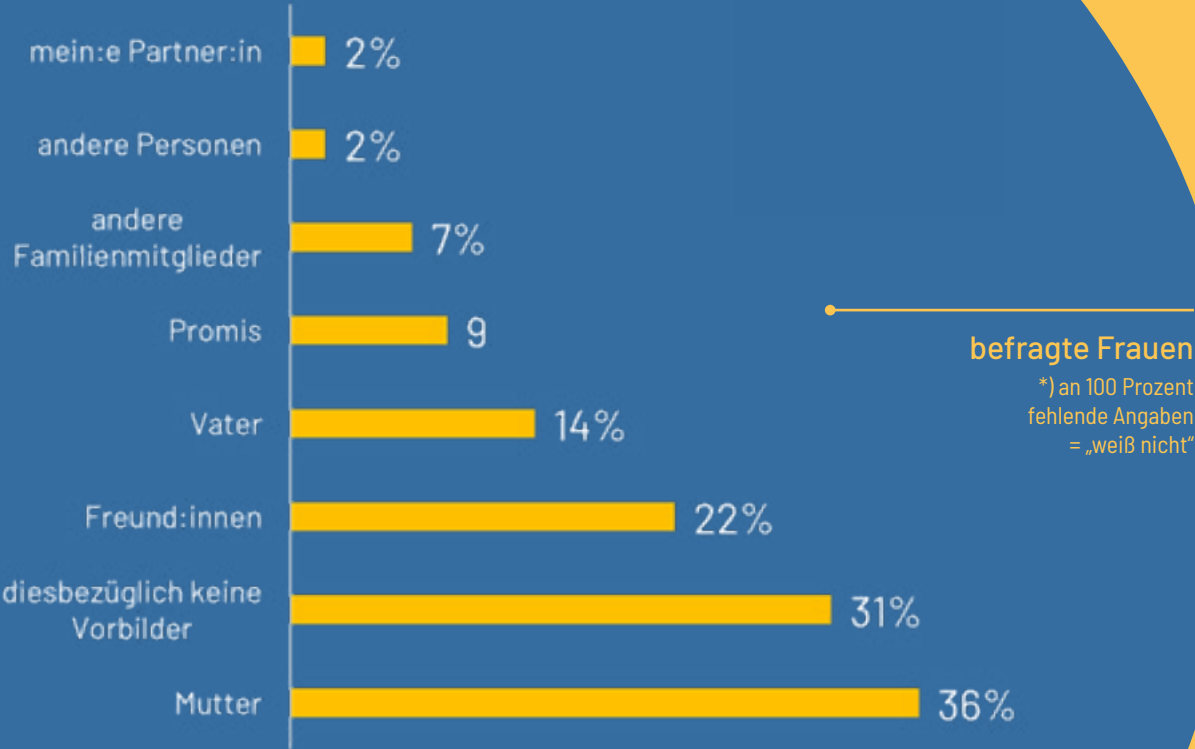
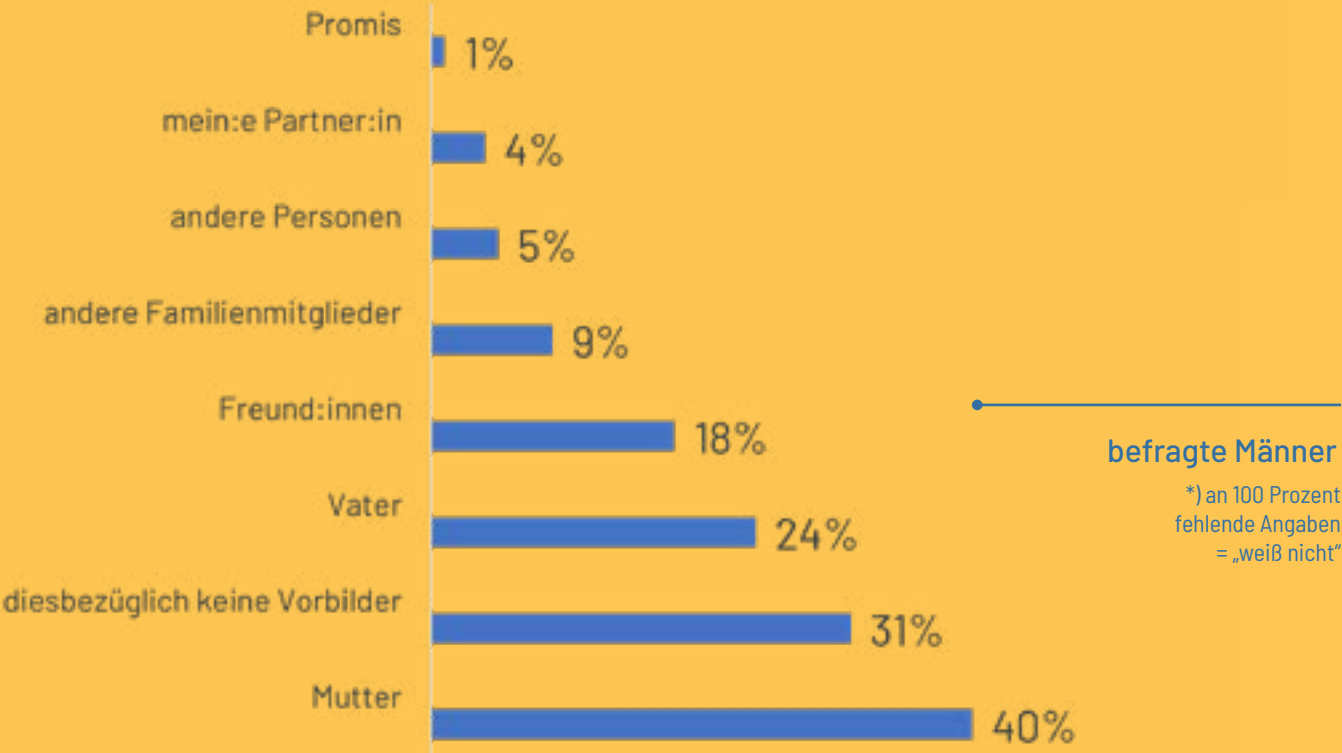
Wer gerne nachts arbeitet, kann dies tun. Wer Kinder von der Schule abholen oder zwischendurch die pflegebedürftigen Eltern versorgen muss, kann auch dies jederzeit tun. Die Unternehmensleitung weiß, dass das nicht nur maximale Flexibilität von Seiten des Arbeitgebenden erfordert, sondern auch die Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden erhöht.

Diese werden daher regelmäßig dazu angehalten, sich an ihre vereinbarte Arbeitszeit zu halten, um Überstunden und somit eine Überarbeitung zu vermeiden. Der Erfolg gibt dem Unternehmen recht. Nach Angaben der Unternehmensleitung haben in den vergangenen 14 Jahren lediglich zwei Mitarbeitende die Firma verlassen.

BILD: <https://www.pexels.com/de-de/foto/hande-laptop-niedlich-sitzung-7221019/>



Welche Vorbilder haben Sie im Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf?



Väter als Vereinbarkeitsvorbilder werden wichtiger

THESE 02

Die Mehrheit der jungen Männer heute ist noch in einer Familie mit dem klassischen väterlichen Rollenmodell aufgewachsen: mit einem Vater, dessen Hauptaufgabe darin lag, für das Familieneinkommen zu sorgen und sich eher abends und am Wochenende mit um die Kinder zu kümmern. 2012 stimmten in unserer ersten Trendstudie noch 90,4 Prozent der Aussage „Ich unterscheide mich in dem, wie ich meine Vaterrolle definiere, von früheren Vätergenerationen“ zu.⁹ Der eigene Vater, aber auch andere Väter, konnten nicht als männliche Vorbilder für die eigene Vaterrolle dienen. Von den von uns in unserer zweiten Trendstudie befragten Männern nehmen sich immerhin schon 24 Prozent den eigenen Vater als Vorbild, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Dass sich die Mehrheit ein partnerschaftliches Modell mit ihrer Partnerin wünscht, ist dabei ein deutliches Zeichen dafür, dass es in der Elterngeneration schon etliche Väter gibt, die zu den „neuen“ Vätern gezählt werden können. Es zeigt aber auch, dass die jungen Männer mit Kinderwunsch es anders machen wollen, dafür aber noch keine männlichen Vorbilder haben. So wie ihre Partnerin wollen sie es jedoch auch nicht angehen. Lediglich 4 Prozent der befragten Männer gaben an, sich die eigene Partnerin als Vorbild für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nehmen. Gleichzeitig orientiert sich mit 40 Prozent die Mehrheit der Männer in erster Linie an ihren Müttern.

Dennoch ist der eigene Vater als Vorbild sehr wichtig. Laut Alexander Cherdron, Psychotherapeut und Psychoanalytiker, dient der Vater für den Sohn ein Leben lang zur eigenen Identifikation. „Der Vater ist für den Sohn immer ein Vergleich, es wird immer einen Mix aus Liebe, Idealisierung und Reibung zwischen den beiden geben.“¹⁰ Junge Männer, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf leben wollen, brauchen daher den eigenen Vater oder aber Freunde bzw. Kollegen, die als unterstützendes Beispiel dafür dienen können, wie diese väterliche Rolle ausgefüllt werden kann. Vorreiter auf diesem Gebiet ist das Unternehmen FingerHaus. Als die Bundesregierung 2007 beim Elterngeld die zwei zusätzlichen Partnermonate einführte, nahm einer

der Gesellschafter diese in Anspruch und machte so den Weg frei für „Nachahmer“. Oftmals fehlen diese männlichen Vereinbarkeitsvorbilder, die Väter zu einer aktiven Vaterschaft und einer partnerschaftlichen Aufteilung bei der Kinderbetreuung ermutigen, denn sie handeln unbewusst noch nach alten Mustern: Während sich 45 Prozent der Eltern eine partnerschaftliche Aufteilung wünschen, wird diese nur von 17 Prozent auch umgesetzt.¹¹

Kann der eigene Vater nicht als Vorbild dienen, ist es umso wichtiger, dass junge Männer auch außerhalb ihrer Familien Vorbilder finden – Väter, an denen sie sich in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf orientieren können. 37 Prozent der Männer tun dies bereits und nehmen sich den eigenen Freundes- und Bekanntenkreis zum Vorbild. Für die Unternehmen bedeutet dies, dass sie die Sichtbarkeit von männlichen Mitarbeitenden, die Beruf und Familie vereinbaren, noch weiter erhöhen sollten. Immer mehr Unternehmen haben dies erkannt und setzen, wie Hays, in der Kommunikation ihres Familienbewusstseins auf männliche Role Models, die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch nehmen.

⁹ Erste Trendstudie Väter gGmbH

¹⁰ <https://web.de/magazine/ratgeber/kind-familie/vater-sein-heute-vaeter-gerade-soehne-wichtig-sind-35895810>

¹¹ Allensbachstudie „Elternzeit, Elterngeld und Partnerschaftlichkeit“ 2021

BEST PRACTICE UNTERNEHMEN

„Mit den HAYSd@ds machen wir uns dafür stark, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschlechtsneutral gedacht wird. Denn die Perspektive und Bedürfnisse der Väter gehen bei der Gleichberechtigungsdiskussion in der modernen Arbeitswelt noch häufig unter. Umso wichtiger ist es, Vorbilder und vorbildliche Modelle sichtbar zu machen.“

– Christoph Niewerth,
COO DACH HAYS

HAYS: Kampagne zum Weltmännertag

Wie man Vätern Lust auf mehr Vereinbarkeit macht und Männer für mehr Chancengerechtigkeit gewinnt, zeigt das Personaldienstleistungsunternehmen Hays. Zum internationalen Weltmännertag 2020 postete das Unternehmen auf sämtlichen relevanten Social Media Kanälen, wie LinkedIn, Xing, Facebook und Twitter, kurze Statements von Männern.

Darunter auch Statements von Vätern, wie das von Ingo Sauer, Client Manager bei Hays: „Elternzeiten sind unvergessliche Familienphasen – schließlich will ich für meine beiden Kinder nicht nur finanziell sorgen, sondern sie auch erleben und für sie da sein. Aus eigener Erfahrung weiß ich: Mithilfe der Digitalisierung und guter Organisation lassen sich Elternzeiten so managen, dass davon Mitarbeitende und Unternehmen gleichermaßen profitieren – und zwar mehr, als man in Zahlen ausdrücken kann.“

Diese Kampagne war nicht nur nach außen sehr erfolgreich, sondern stellte intern auch die Initialzündung für die Gründung der HAYSd@ds dar.

BILD: <https://www.pexels.com/de-de/foto/foto-des-mannes-der-ein-buch-halt-927022/>



FingerHaus: Vorbilder auf allen Ebenen

Der mittelständische Holzfertighausbauer FingerHaus¹² mit Sitz im hessischen Frankenberg beschäftigt in einigen Arbeitsbereichen einen hohen Prozentsatz an Männern. Dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur Frauen angeht, hat das Unternehmen schon früh erkannt und wurde aufgrund seiner besonders familienbewussten Personalpolitik bereits 2016 beim Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ mit dem Sonderpreis „Väterfreundliche Personalpolitik“ ausgezeichnet.

Bei FingerHaus hat die Unternehmensleitung Vorbildfunktion. Auch wenn es um die Vereinbarkeit geht. Elternzeit für Väter ist ausdrücklich gewünscht und nach Angaben des Unternehmens nehmen bereits 55 Prozent der Väter diese auch schon in Anspruch, Tendenz steigend. So nahm einer der Gesellschafter selbst Elternzeit und ermutigte so die Beschäftigten dazu, diese und andere entsprechenden Maßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Angestellten auf allen Ebenen und in allen Bereichen können auf eine Vielzahl von Teilzeitmodellen zurückgreifen, auch Führungskräfte. Montagearbeiter werden, sobald der Geburtstermin näher rückt, heimatnah eingesetzt. Um Monteuren mehr Zeit mit der Familie zu geben, wird versucht, diesen eine 4-Tage-Woche zu ermöglichen.

¹² <https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/website/downloads/Kulturstudie.pdf>

THESE

03

Das neue Normal – 4-Tage-Woche statt Vollzeit, künftige Eltern wollen Vereinbarkeit von Teilzeit und Familie.

Noch ist das Arbeiten in Teilzeit Frauensache. 2021 waren 66 Prozent der Mütter in Teilzeit erwerbstätig. Von den Vätern hingegen nur sechs Prozent. Schon 2017 zeigte sich aber auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels¹³ deutlich, dass Männer gerne weniger und Frauen dagegen mehr arbeiten wollen. 50 Prozent der befragten Männer gaben damals an, ihre Arbeitszeit reduzieren zu wollen. Gleichzeitig wollten mit 17 Prozent fast doppelt so viele Frauen wie Männer ihre Arbeitszeit erhöhen, wobei die gewünschte Wochenarbeitszeit mit knapp 31 Stunden bei den Frauen um acht Stunden geringer ausfiel als bei den Männern.

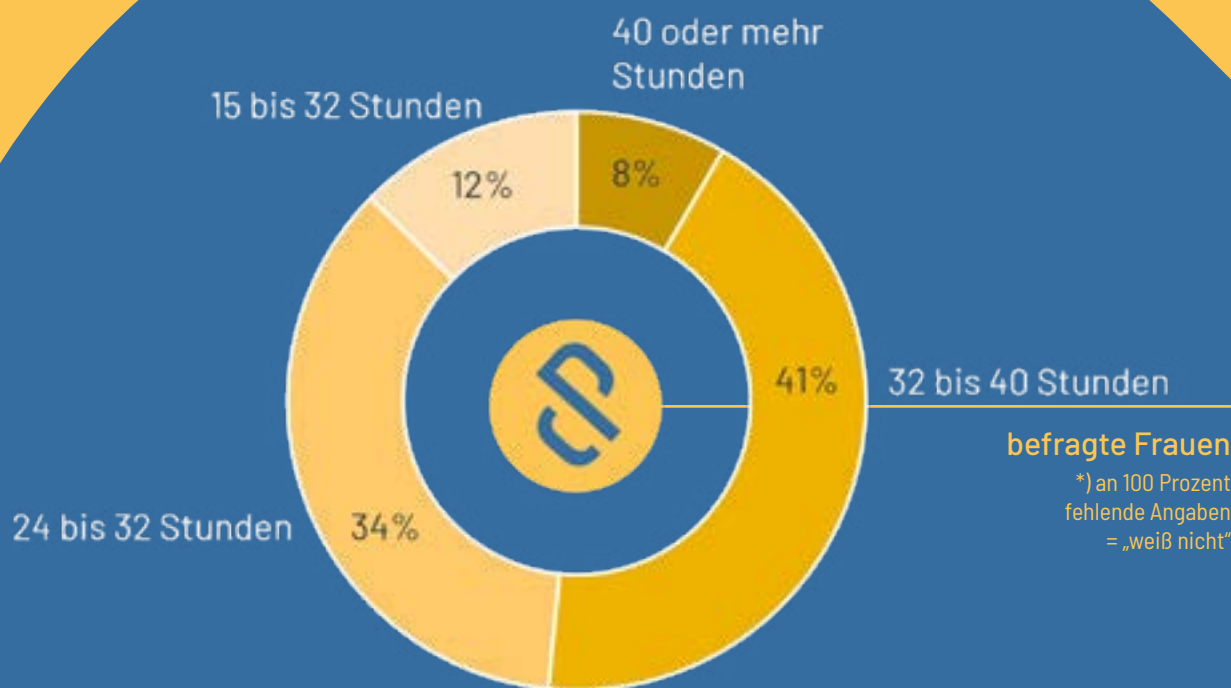
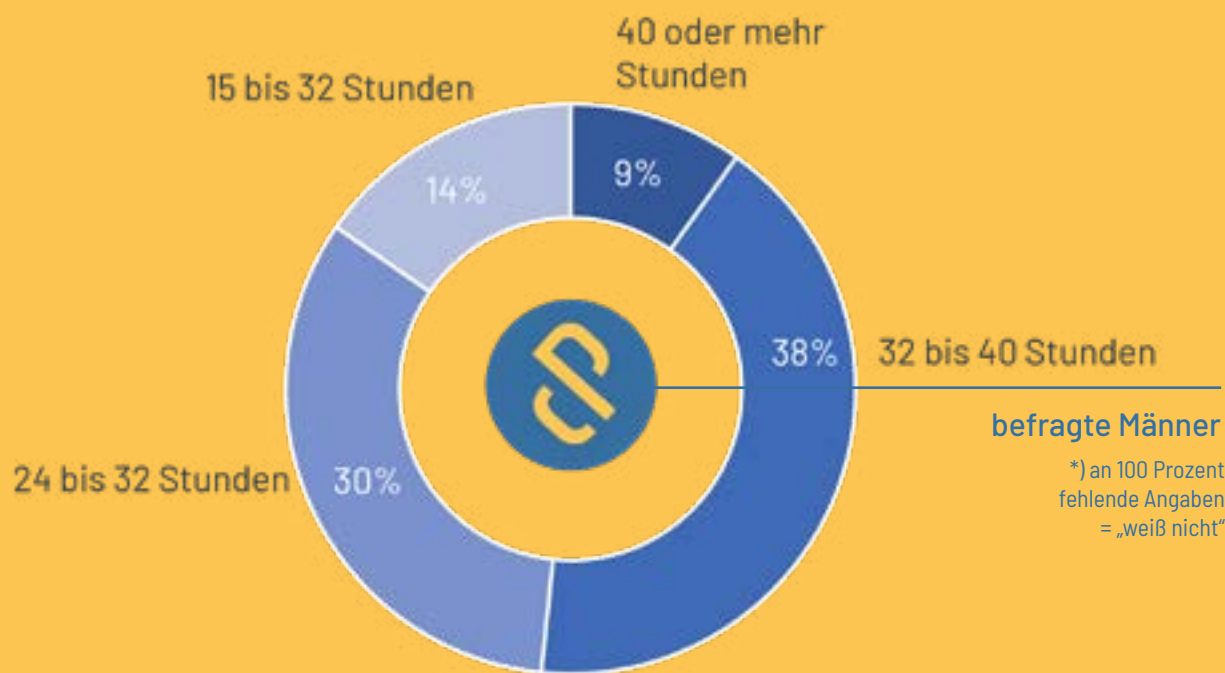
Heute, fünf Jahre später, zeigen unsere Studienergebnisse eine deutliche Veränderung hin zu noch weniger Stunden: Die große Mehrheit der zukünftigen Väter möchte in (reduzierter) Vollzeit beziehungsweise Teilzeit arbeiten. Auf die Frage, wie viele Stunden Teilzeit aus ihrer Sicht für die Vereinbarkeit sinnvoll seien, lag die Einschätzung von 38 Prozent der Befragten bei 32 – 40 Stunden, was einer reduzierten Vollzeit entspricht. Sie liegen damit fast gleichauf mit den Frauen. 41 Prozent der befragten zukünftigen Mütter können sich eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenfalls nur mit einer reduzierten Vollzeit vorstellen. 30 Prozent der befragten Männer und 34 Prozent der befragten Frauen würden sogar noch

weiter reduzieren. Sie sind davon überzeugt, dass eine gute Vereinbarkeit nur mit 24 bis maximal 32 Stunden möglich sei. Ein deutliches Zeichen dafür, dass Unternehmen ihre Stellen zukünftig auch für Männer mehr „teilzeittauglich“ gestalten müssen, um für potentielle Bewerber:innen interessant zu werden. Wie so etwas aussehen kann, zeigen Unternehmen wie ERGO und Projektron. So bietet Ergo seinen Angestellten diverse Arbeitszeitmodelle an, man kann aber auch in Vollzeit arbeiten und die Stunden auf vier Arbeitstage verteilen. Um seinen Mitarbeitenden eine gesunde Work-Life-Balance zu ermöglichen, bietet Projektron neben flexiblen Arbeitszeiten auch individuelle Teilzeitmodelle, Führungspositionen eingeschlossen, an. Dass dies ein Angebot ist, das nicht nur Frauen interessant finden, belegt die Tatsache, dass insgesamt 47 Prozent der Teilzeitstellen von Männern besetzt sind.

Trotz aller Partnerschaftlichkeit erwarten die befragten Frauen und Männer mehrheitlich von den zukünftigen Vätern mehr zeitliches Engagement im Beruf als von den zukünftigen Müttern. Noch immer wird während der ersten drei Lebensjahre des Kindes das Arbeiten in Teilzeit für Mütter als Standard gesehen. So meinen 61 Prozent der Befragten, dass Mütter während der ersten Jahre zwischen 15 bis maximal 32 Stunden erwerbstätig sein sollten. Ganze 71 Prozent sind der Auffassung, dass die ideale Arbeitszeit für Väter während der ersten drei Jahre mit Kind zwischen 24 und 40 Wochenstunden liege, was eher Vollzeit oder vollzeitnahe Teilzeit entspricht. Je kürzer die Befragten allerdings im Berufsleben stehen, desto mehr tendieren sie zu einer geringeren Arbeitszeit. Bereits 40 Prozent der Befragten mit weniger als fünf Jahren Berufserfahrung sind der Meinung, dass die ideale Arbeitszeit von Vätern mit Kindern unter drei Jahren zwischen 24 bis maximal 32 Stunden liegt.

¹³ Das Sozio-ökonomische Panel ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung von Privathaushalten in Deutschland. Die Befragung wird im jährlichen Rhythmus seit 1984 immer bei denselben Personen und Familien durchgeführt.

Wie viele Stunden Teilzeit sind aus Ihrer Sicht für eine Vereinbarkeit sinnvoll?



ERGO: Umwandlung von Sonderzahlung

„ERGO hat die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie früh erkannt und war das erste zertifizierte Versicherungsunternehmen in Deutschland. Die vorliegende Studie belegt eindrucksvoll unsere Erfahrung im Konzern: Je familienbewusster ein Unternehmen, desto attraktiver ist es sowohl für die eigenen als auch für potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

- Mark Klein, Vorstandsvorsitzender
ERGO Digital Ventures &
Chief Digital Officer von ERGO

ERGO verabschiedete 2008 die Konzernbetriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Versicherungsunternehmen bietet seinen Angestellten an, befristet für bis zu zwei Jahre in Teilzeit zu arbeiten.

Bei Bedarf kann das Arbeiten in Teilzeit aber auch jederzeit verlängert werden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, auch in Vollzeit nur an 4-Tagen in der Woche zu arbeiten.

Zusätzlich bietet ERGO seinen Mitarbeiter:innen eine weitere beliebte Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an: Die tariflichen sowie die betrieblichen Sonderzahlungen (sog. Urlaubs- und Weihnachtsgeld) können pro Kalenderjahr vollständig oder teilweise in Freizeit umgewandelt werden. Die zusätzliche Freizeit wird in Stunden gutgeschrieben und kann somit stunden- oder tageweise genutzt werden.

BEST PRACTICE UNTERNEHMEN

Projektron: Top-Job mit Kind und gerne in Teilzeit

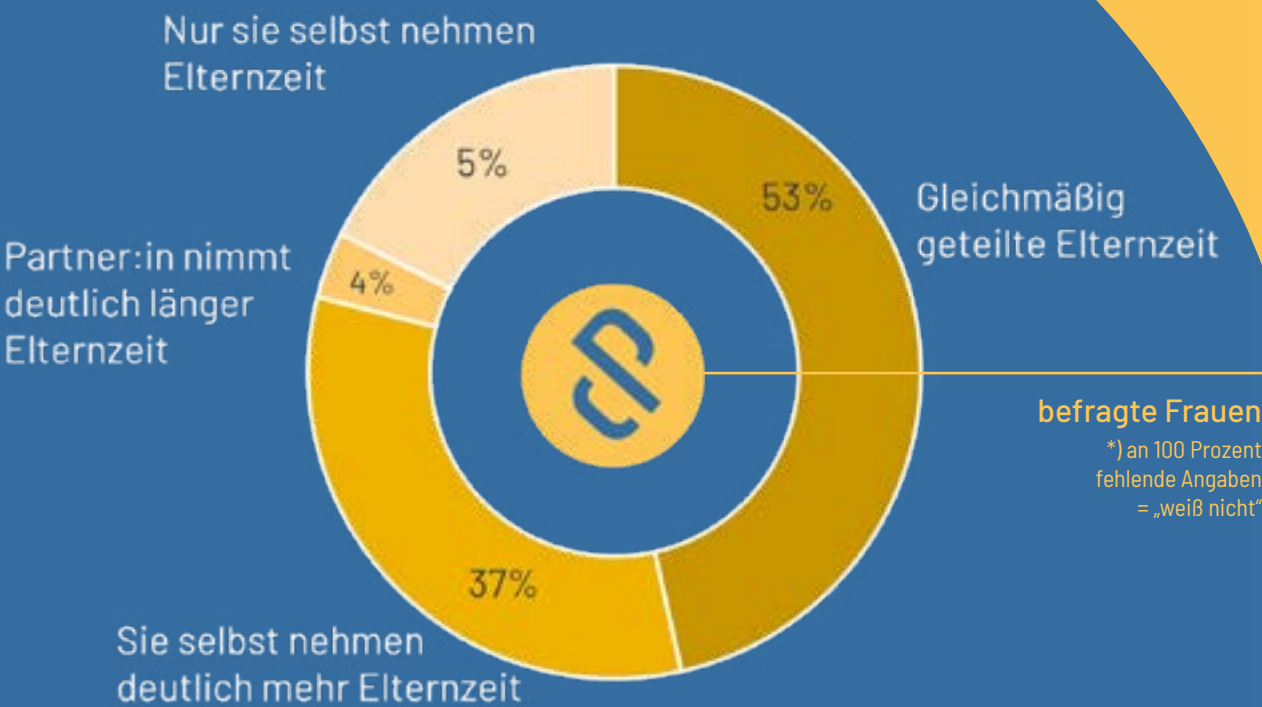
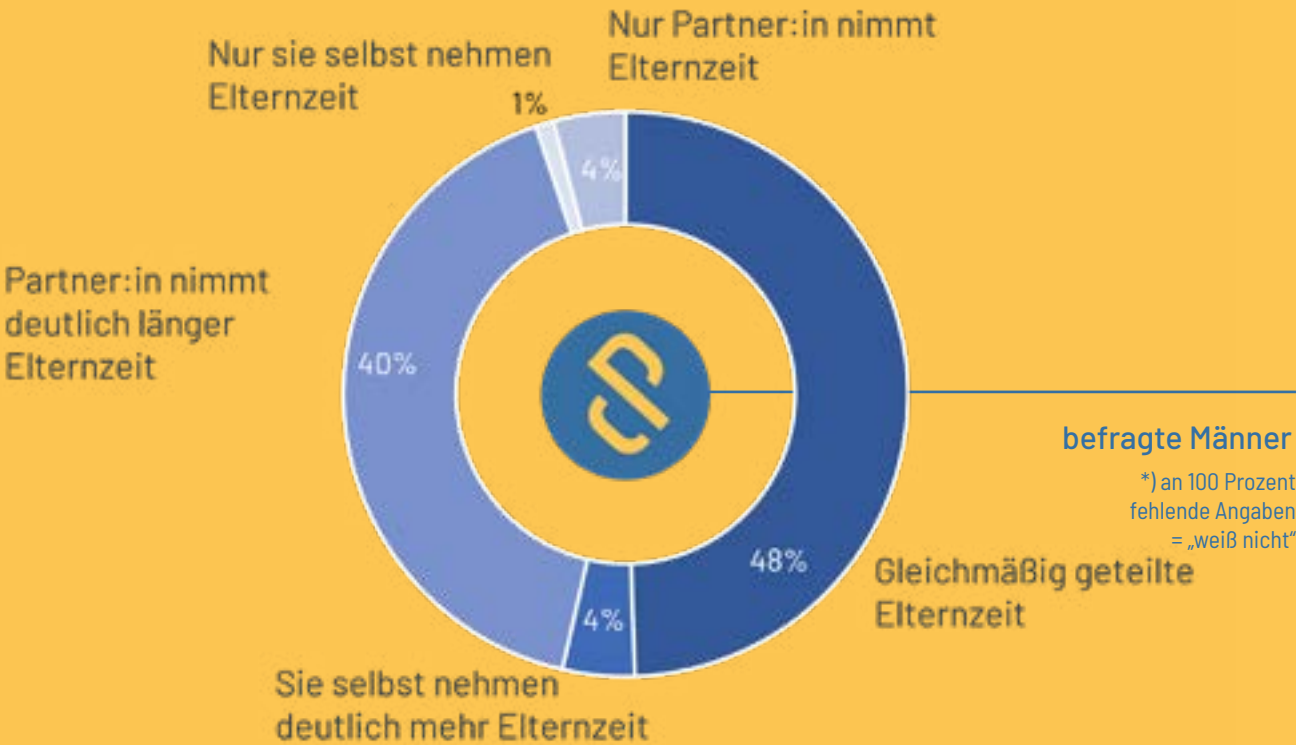
Berlins familienfreundlichstes Unternehmen (2016) ist der Softwareentwickler Projektron. Während im Bundesdurchschnitt nur 6,7 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten, sind es bei Projektron 40.

Elternzeit für Väter ist eine Selbstverständlichkeit. Im Schnitt nehmen Väter fast sechs Monate Elternzeit in Anspruch. Die familienbedingte Teilzeit wird bei Projektron ebenfalls überdurchschnittlich häufig von Männern beantragt. In vielen Fällen von Führungskräften. Damit gehört das Unternehmen zu den Leuchttürmen seiner Branche.

<https://www.pexels.com/de-de/foto/liebe-menschen-spielen-gluecklich-3933232/>



Wenn Sie es sich aussuchen könnten, wie würden Sie am liebsten die Elternzeit in der Partnerschaft aufteilen?



Partnerschaftlich aufgeteilte Elternzeit wird selbstverständlich

THESE 04

2017 hatte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zum Jahr der „Partnerschaftlichkeit“ ausgerufen. 2021 sind sich die Eltern von morgen einig: Elternzeit ist für beide da. Aber die Eltern von morgen brauchen nicht nur gute Rahmenbedingungen im Unternehmen, sondern auch die passenden politischen Leitplanken, um diesen Wunsch umzusetzen.

Seit Einführung der Partnermonate im Jahr 2007 ist der Prozentsatz der Väter in Elternzeit bereits deutlich gestiegen – von 5 Prozent im Jahr 2006 auf 25 Prozent im Jahr 2020.¹⁴ Dabei nehmen die meisten Väter nach wie vor nicht mehr als die üblichen zwei Partnermonate in Anspruch. Laut den Ergebnissen der von uns 2015 unter 1.000 Elternzeitvätern durchgeführten Commerzbank-Studie wollten schon damals 70 Prozent der Väter gerne länger in Elternzeit gehen. Das Ergebnis unserer zweiten Trendstudie zeigt nun einen Anstieg um nochmals 26 Prozent auf 96 Prozent. Knapp die Hälfte (48 Prozent) der Väter will sich darüber hinaus die Elternzeit sogar gleichmäßig mit ihren Partner:innen aufteilen. Sie liegen damit gleichauf mit den befragten zukünftigen Müttern. 53 Prozent der Frauen haben auf die Frage, wie sie am liebsten die Elternzeit in der Partnerschaft aufteilen würden, geantwortet, dass sie sich eine gleichmäßig geteilte Elternzeit wünschen. Diese Aussage deckt sich mit den Antworten auf unsere Frage nach der optimalen Länge der Elternzeit. Lediglich 13 Prozent sind noch der Meinung, dass zwei Monate Elternzeit für Väter ausreichen. Immerhin bereits 34 Prozent will bis zu sechs Monate beantragen. Allerdings finden es laut einer LinkedIn-Studie¹⁵ noch immer 30 Prozent der befragten Männer schwierig, dem Arbeitgeber gegenüber eine längere Elternzeit durchzusetzen, denn die Väter befürchten, dass die Elternzeit ihrer Karriere schadet. Gleichzeitig zeigen zahlreiche Studien, wie wichtig insbesondere die ersten Monate für die Vater-Kind-Bindung sind. In den zahlreichen, von der Anthropologin und Väterforscherin Anna Machin von der Qxford University, durchgeführten Studien wurden Väter immer wieder danach gefragt, wie lange es gedauert hat, bis sie eine Verbindung zu ihrem Kind

aufgebaut hatten. Die Antwort der meisten Väter: „Gut sechs Monate. Wenn das Baby anfängt zu brabbeln und zu spielen.“

Wie man Partnerschaftlichkeit und das Engagement von Vätern fördert, zeigen Unternehmen wie der Pharmakonzern Sanofi und das mittelständische Unternehmen U.I. Lapp. Beide unterstützen und fördern explizit auch Väter darin, sich in der Familie zu engagieren. Nicht nur in den ersten Wochen nach der Geburt, sondern auch darüber hinaus.

Wie wichtig das ist, zeigen die Ergebnisse unserer Studie. Denn die zukünftigen Väter und Mütter wollen sich nicht nur die Elternzeit partnerschaftlich aufteilen, sondern auch die weitere Kindererziehung – insbesondere die Befragten mit weniger als zehn Jahren Berufserfahrung. Diese Gruppe möchte wesentlich häufiger als diejenigen, die bereits länger erwerbstätig sind, dass beide Elternteile in Teilzeit arbeiten. Denn auch in den weiteren Jahren sind die Väter von elementarer Bedeutung für ihre Kinder. So beschreibt die Anthropologin Anna Machin in ihrem Buch „The Life of Dad: The Making of a Modern Father“, dass Väter in manchen Phasen für die geistige Gesundheit des Kindes sogar wichtiger seien als Mütter. In Untersuchungen über die langfristige geistige Gesundheit von Kindern hat sie herausgefunden, dass Kinder, die früh ein enges Band zum Vater hatten, während der Pubertät deutlich robuster und gesünder waren.

¹⁴ Statista: <https://de.statista.com/infografik/24835/anteil-der-vaeter-in-deutschland-die-elternzeit-beziehen/>

¹⁵ <https://www.presseportal.de/pm/64022/43827>

BEST PRACTICE UNTERNEHMEN

Sanofi: Mehr Elternzeit bei vollem Gehalt

„Väter haben zu 64 % die Eltern als Vorbild, Mütter immerhin zu 50 %. Wenn die Großeltern-Generation dann noch tradierte Familienbilder vorgelebt hat, ist es für die heutigen Väter schwieriger, sich von diesem Rollenverständnis zu lösen. Umso wichtiger ist es für Väter außerhalb der Familie Vorbilder zu finden. Bestenfalls durch Vorbilder aus dem Kollegenkreis am Arbeitsplatz.“

*- Oliver Coenenberg,
Geschäftsführer Personal &
Organisation von Sanofi in
Deutschland, Österreich & Schweiz*

Um seinen Mitarbeitenden eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit, insbesondere während der ersten Zeit mit ihren Kindern, zu ermöglichen, bietet Sanofi seit dem 01.01.2022 allen Mitarbeiter:innen weltweit eine 14-wöchige bezahlte Familienzeit.

Während der Freistellung erhalten die Festangestellten des Pharmakonzerns 100 Prozent ihres durchschnittlichen Arbeitsentgelts. Das Angebot richtet sich an alle Mitarbeitenden, die selbst oder deren Partnerin ein Kind erwartet. Egal ob ein leibliches Kind geboren wurde oder es sich um eine Adoption handelt.

BILD: <https://www.pexels.com/de-de/suche/working%20dad/>



U.I. Lapp GmbH: **Partnerschaftliche Vereinbarkeit selbstverständlich**

Um seinen Mitarbeitenden eine partnerschaftliche Vereinbarkeit zu ermöglichen, hat der Stuttgarter Spezialkabelhersteller U.I. Lapp GmbH mit seinen Mitarbeitenden gemeinsam diverse Strategien entwickelt.

Herausgekommen ist unter anderem das Angebot, dass sogar Mitarbeitende im Schichtbetrieb ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten können. Für sie gibt es lediglich eine festgelegte wöchentliche Arbeitsstundenanzahl. Wie diese Stunden abgeleistet werden, wird im Team und mit den Vorgesetzten ausgehandelt. Sind die Schichten grundsätzlich nicht mit der Familie vereinbar, werden in Einzelfällen sogar ganz neue Schichten eingeführt.

Für den Fall, dass eine Schicht einmalig nicht mit der Familie vereinbar ist, gibt es die Schichttauschbörse. Dann wird zunächst im Umfeld der eigenen Kolleg:innen nach einer:inem Tauschpartner:in gesucht. Kann niemand gefunden werden, übernimmt der:die Vorgesetzte die Suche nach einer Lösung.

THESE

05

Maximale Flexibilität bindet Arbeitnehmende

Der Fachkräftemangel ist in handwerklichen Berufen, der Metall- und Elektroindustrie sowie dem MINT-Bereich allgegenwärtig. Das sorgt für einen „War for Talents“ auf der einen und dem Bemühen um Mitarbeiterbindung¹⁶ auf der anderen Seite. Laut dem HR-Report¹⁷ der Hays AG sehen 40 Prozent der befragten Personalentscheider:innen die Mitarbeiterbindung als größte Herausforderung an, und zwar noch vor den Handlungsfeldern wie „Flexibilisierung der Arbeit“ und „Vorbereitung der Mitarbeitende auf die digitale Transformation“.

Schon seit Jahren fordern junge Berufseinsteigenden von ihren Arbeitgebern flexiblere Arbeitszeiten und -orte. So auch das Ergebnis unserer Trendstudie „Zukunft Vereinbarkeit“: 82 Prozent der befragten zukünftigen Mütter und 78 Prozent der zukünftigen Väter wünschen sich von ihren Vorgesetzten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel einteilen zu können. Eng gefolgt von dem Wunsch nach Remote Work– dem Arbeiten an einem Ort der freien Wahl. Sei es im Homeoffice, im Coworking Space oder im Café. Spätestens seit der Coronapandemie ist dieses ortsunabhängige Arbeiten zum Standard geworden und wird heute mehr denn je gefordert. 73 Prozent der befragten Frauen und 70 Prozent der Männer würden gerne (auch) im Homeoffice arbeiten können. Erste Unternehmen wie Vodafone und SAP haben das bereits erkannt und bieten ihren Mitarbeitenden mehr Flexibilität. SAP lässt seinen Mitarbeitenden komplett frei, wann sie von zu Hause, von unterwegs oder im Büro arbeiten wollen. Vodafone geht sogar noch einen Schritt weiter.

Mit seinem „Full Flex Office“-Programm bietet es den Mitarbeitenden volle Flexibilität und die freie Wahl



¹⁶ geringere Fluktuation, niedrige Fehlzeiten und hohes Engagement

¹⁷ Quelle HR Report 2021 Schwerpunkt New Work Hays

¹⁸ https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2021/html/ecb.ebbox202107_04~c9050e1d70.en.html

BILD: <https://www.pexels.com/de-de/foto/mann-person-schreibtisch-laptop-5412175/>

des Arbeitsortes. Denn entgegen der landläufigen Meinung steigert das dezentrale Arbeiten sogar die Produktivität. Laut den Ökonomen Paloma Lopez-Garcia und Bela Szörfi von der Europäischen Zentralbank (EZB) hat die Coronapandemie die Digitalisierung beschleunigt. Damit einhergegangen ist ein Anstieg der Arbeitsproduktivität, also die Wirtschaftsleistung pro Arbeitszeit, um etwa zwei Prozent gegenüber der Vor-Corona-Zeit.¹⁸

Neben mehr Flexibilität wollen die Männer mit Kinderwunsch zukünftig von ihren Arbeitgebern aber auch als sorgende Väter wahrgenommen werden. Laut der Deloitte Studie „Arbeitswelten 4.0“ aus dem Jahr 2018 fühlen sich 83 Prozent der Väter nicht in ihrem Vatersein vom Unternehmen unterstützt. Wie wichtig der zukünftigen Vätergeneration diese Unterstützung auch während der Elternzeit ist, zeigen unsere Zahlen. Parallel zu dem wachsenden Wunsch, in Elternzeit zu gehen (93%) und das länger als die zwei Partnermonate (56%), fordern bereits über 40 Prozent der kommenden Väter Kontakthalteprogramme. Bei den Müttern sind es 44 Prozent. Noch sind die Kontakthalteprogramme der meisten Unternehmen auf Mütter ausgerichtet. Um zukünftig auch den Bedürfnissen der kommenden Vätergeneration gerecht zu werden, sollten die Personalverantwortlichen sich jetzt Konzepte für Väter überlegen, denn die nächste Vätergeneration geht davon aus, dass sie länger als zwei Monate in Elternzeit gehen und in der Zeit den Kontakt halten kann. Eine größere Abweichung zwischen den Geschlechtern gibt es beim Bedarf an psychischen Gesundheitsangeboten. Lediglich 19 Prozent der Männer und 29 Prozent der Frauen fordern in unserer Studie Angebote zur

psychischen Gesundheit. Laut Ana-Cristina Grohnert, Vorsitzende der Charta der Vielfalt, wird das Thema Mental Health aber eine der größten und wichtigsten Herausforderungen für 2022 sein. Für jeden einzelnen aber auch für Unternehmen, die die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden im Blick behalten sollten. Da die psychische Gesundheit nachweislich von großer Bedeutung für den Erhalt der Arbeitskraft ist, zeigen die Ergebnisse, dass hier noch ein großer Nachholbedarf in Bezug auf die Sensibilisierung der männlichen Angestellten besteht, weshalb wir im Rahmen unseres Väternetzwerks conpadres darauf 2022 einen Schwerpunkt bei unserer Angebotsplanung gelegt haben.

¹⁸ aufgerufen am 11.01.2022; https://www.linkedin.com/posts/anacristinagrohnert_interview-mental-health-a-c-grohnert-activity-6878765362809237504-rCbP

Welche Services erwarten Sie im Vereinbarkeitsumfeld von Ihrem Arbeitgeber?

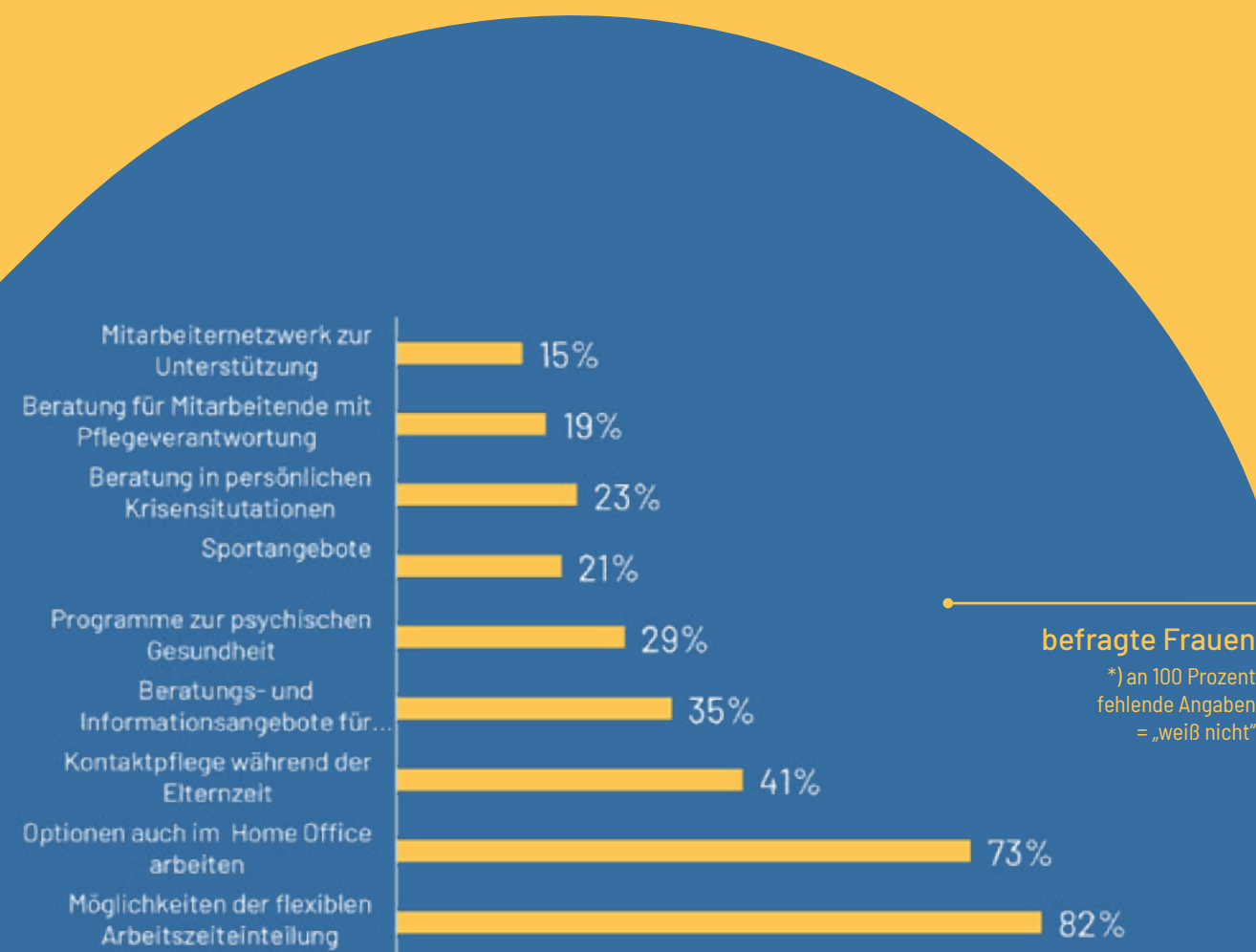




BILD:<https://www.pexels.com/de-de/suche/working%20dad/>

BEST PRACTICE UNTERNEHMEN

Vodafone: **Egal wo, egal wie, egal wann**

„Aus der Kita abholen? Kindern bei den Hausaufgaben helfen oder sie zum Sport fahren? Das sind Aufgaben und Herausforderungen, die heute auch zunehmend Väter übernehmen. Gut so! Ich bin überzeugt, dass auch die Homeoffice-Möglichkeiten diese Entwicklung und ein neues Verständnis von Elternsein fördern. Vieles ist auf einem guten Weg. Gehen wir ihn weiter.“

*_ Hannes Ametsreiter,
CEO Vodafone*

Der Telekommunikationsanbieter Vodafone hat die Zukunft eingeläutet. Mit seinem „Full Flex Office“ bietet das Unternehmen all seinen Mitarbeitenden nun die maximale Flexibilität des Arbeitens.

Zukünftig können die Angestellten selbst entscheiden, wo und wie sie ihre Aufgaben erledigen – ob vor Ort in den Büroräumen von Vodafone oder remote. Eine Vorgabe für eine prozentuale Präsenzpflcht oder eine Höchstanzahl an Homeoffice-Tagen gibt es nicht. Hinzu kommt die Möglichkeit, bis zu 20 Tage pro Jahr im Europäischen Ausland zu arbeiten.

Für den reibungslosen Arbeitsablauf im Homeoffice gibt es digitale Lösungen, die einfach zu bedienen sind. Gemeinsam an Dokumenten arbeiten? Aufgaben unkompliziert teilen? Video-Konferenzen durchführen? Alles mit wenigen Klicks möglich. Hybrid bedeutet in diesem Fall, dass die Anwesenden sich in einem Konferenzraum treffen und alle anderen virtuell oder telefonisch zugeschaltet werden. Vor-Ort-Meetings müssen künftig während der Kernarbeitszeiten stattfinden und langfristig geplant werden.

BILD:<https://www.pexels.com/de-de/foto/mann-laptop-arbeiten-camping-5994747/>

Stadt Köln: Die flexible Behörde

Wie flexibles Arbeiten auch in Behörden funktionieren kann, zeigt die Stadt Köln. Die Stadtverwaltung bietet bereits seit vielen Jahren diverse Arbeitszeitmodelle mit Gleitzeit, Teilzeit und Arbeitszeitkonto. Ein Angebot, das auch für Führungskräfte gilt.

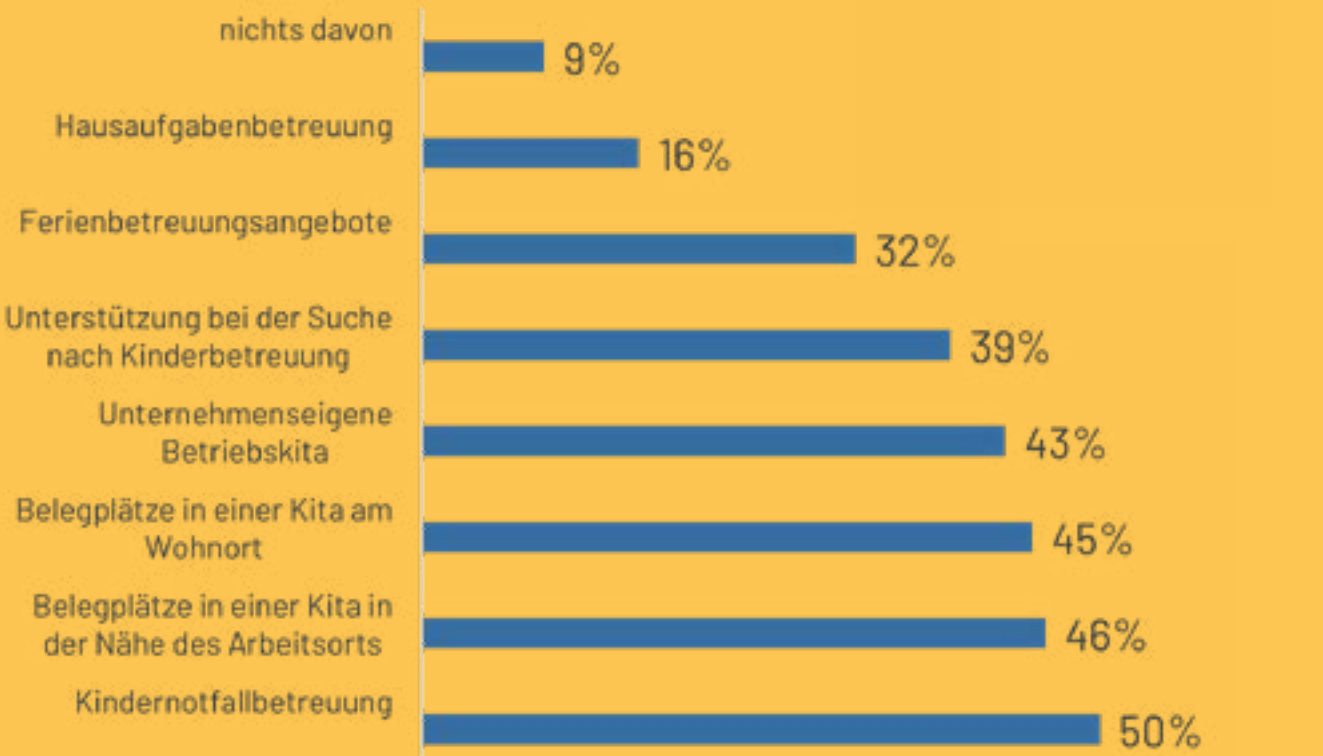
Knapp 16 Prozent der Führungskräfte der Stadtverwaltung arbeiten mit verminderter Wochenstundenzahl. Wie flexibel die Stadt als Arbeitgeberin ist, hat sich während der Coronapandemie noch mal mehr gezeigt. Innerhalb weniger Wochen konnten sämtliche Mitarbeitende von Zuhause aus arbeiten und können das auch weiterhin.

„Der Mann als „Versorger“ der Familie – dieses Bild hat Jahrzehnte, gar Jahrhunderte das Rollenbild der Geschlechter geprägt. In der Konsequenz rückte es die Frau an Heim und Herd und überproportional in die Teilzeitarbeit. Wie die Trendstudie zeigt, gibt es aber gerade hier Bewegung, denn der Großteil der befragten Männer hält eine reduzierte Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung in den ersten drei Lebensjahren der Kinder für optimal. Das ist für mich ein wichtiger Schritt hin zu den egalitären Lebenspartnerschaften und es lässt hoffen, dass sich in Folge dessen auch die Carearbeit künftig gerechter verteilen wird.“

*– Bettina Mötting,
Gleichstellungsbeauftragte
der Stadt Köln*

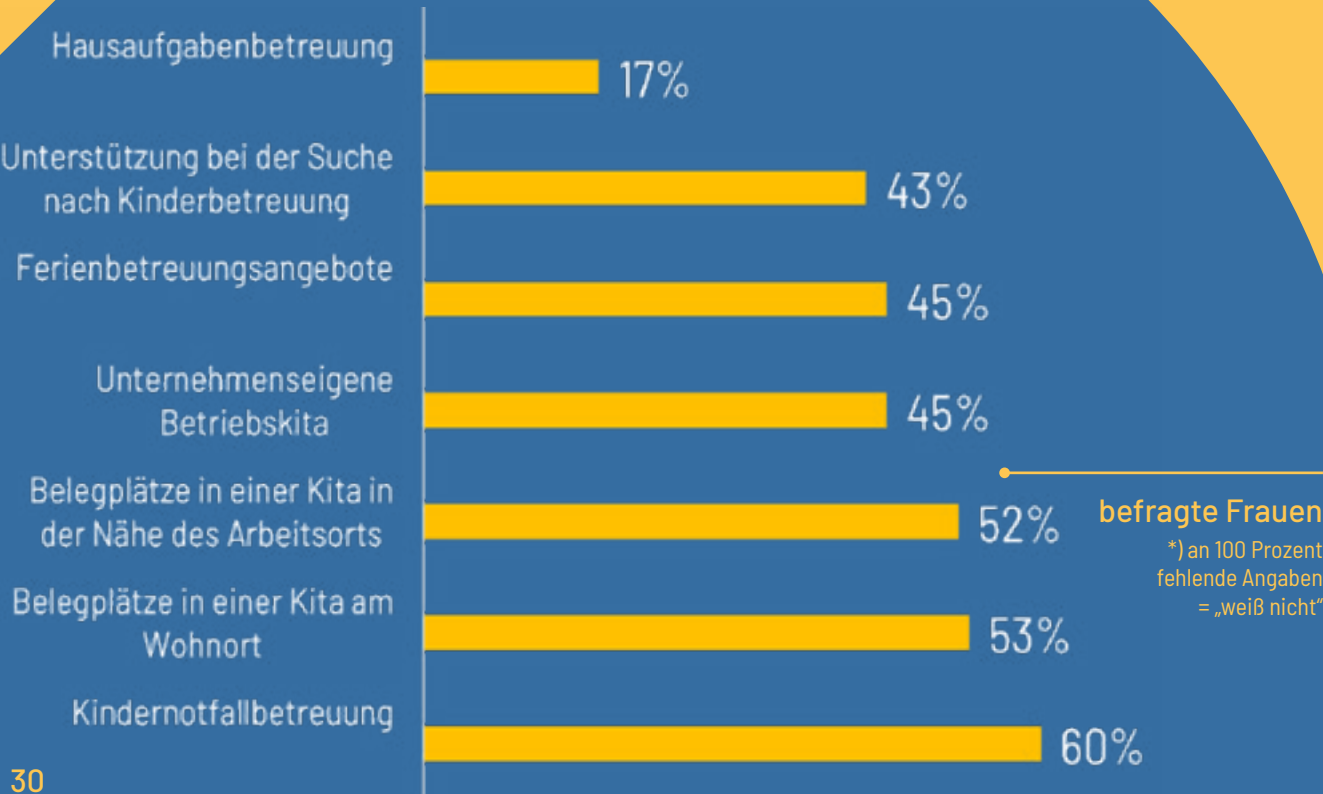


Welche Kinderbetreuungsangebote erwarten Sie sich vom Arbeitgeber?



befragte Männer

*) an 100 Prozent
fehlende Angaben
= „weiß nicht“



befragte Frauen

*) an 100 Prozent
fehlende Angaben
= „weiß nicht“

Zukünftige Eltern fordern mehr Unter- stützung bei der Kinderbetreuung

THESE 06

Eine zuverlässige, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung mit auf Arbeitszeiten angepassten Öffnungszeiten ist die Basis für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Politik hat dies bereits vor Jahren erkannt und dementsprechend viel in den Ausbau der Kinderbetreuung investiert und Gesetze verabschiedet, wie das Recht auf eine Kinderbetreuung ab dem zweiten Lebensjahr. Allein die Kitapätze für die Betreuung der unter Dreijährigen sind zwischen 2015 und 2020 von 693.000 auf 829.000 ²⁰ gestiegen. 2018 wurden bereits 41 Prozent der Einjährigen und 67 Prozent der Zweijährigen in einer Krippe oder Kita betreut. Obwohl aber beide Werte deutlich über dem OECD-Durchschnitt ²¹ liegen, konnte der Betreuungsausbau nicht mit der Bedarfsentwicklung Schritt halten. Aktuell fehlen immer noch 342.000 Plätze. Insbesondere in den größeren Städten, aber auch auf dem Land.

Dass die zukünftigen Eltern die Sicherstellung der Kinderbetreuung nicht mehr länger als ihre alleinige Aufgabe sehen, zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie. Auf die Frage, welche Angebote sie sich wünschten, gaben über 90 Prozent aller Befragten – Männer wie Frauen – an, sich Unterstützung in allen Bereichen der Kinderbetreuung zu wünschen. Angefangen bei der Suche nach einem Kitaplatz bis hin zur Notfallbetreuung. Ein Ergebnis, das deutlich zeigt, dass die Rollenbilder aufbrechen und Arbeitgebende jetzt die Väter stärker in den Fokus ihrer Personalpolitik nehmen sollten. Angebote, die in den vergangenen Jahren noch in erster Linie an Frauen kommuniziert wurden, müssen sich zukünftig explizit auch an die Väter richten.

Wie der Wunsch nach Betreuung konkret aussieht, ist individuell verschieden. Ob in der Nähe des Arbeitsplatzes oder des Wohnortes, hält sich die Waage. 46 Prozent der zukünftigen Väter und, mit lediglich sechs Prozentpunkte mehr, 52 Prozent der zukünftigen Mütter legen Wert auf eine Betreuung nahe dem Arbeitsortes. Gleichzeitig wünschen sich 48 Prozent der Befragten eine Betreuung in der Nähe

des Wohnortes. Ähnlich sieht es bei dem Wunsch nach einer Betriebskita aus. Auch hier sind sich die befragten Männer und Frauen einig. 43 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen wünschen sich eine unternehmenseigene Kinderbetreuung. Wie eine Kinderbetreuung aussehen kann, ohne dass eine eigene Betriebskita gegründet werden muss, zeigt ein auf Betreiben mehrerer Unternehmen gegründeter Kindergarten am Potsdamer Platz in Berlin und die Sweet Tec GmbH in Mecklenburg-Vorpommern . Aber auch die Kindernotfallbetreuung, ein relativ neues Betreuungskonzept, nimmt bei den zukünftigen Eltern einen hohen Stellenwert ein. Bestes Beispiel für den wachsenden Bedarf ist der Münchner Vermittlungsservice „Zuhause gesund werden“. Seit seiner Gründung im Jahr 1990 sind dessen Einsätze nach eigenen Angaben von 121 im ersten Jahr auf mittlerweile jährlich 1400 Einsätze gestiegen. ²² Unser Studienergebnis zeigt: 50 Prozent der männlichen und 60 Prozent der weiblichen Befragten fordern von ihren Arbeitgebenden zukünftig eine Kindernotfallbetreuung. Ein Betreuungsangebot, welches ihnen innerhalb weniger Stunden eine Lösung anbietet, wenn das Kind nicht außer Haus betreut werden kann.

²⁰ <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-ueber-340000-plaetze-fuer-unter-dreijaehrige-fehlen-486465.html>

²¹ Organisation for Economic Co-operation and Development

²² aufgerufen am 11.01.2022: <https://www.zuhause-gesund-werden.de/ueber-uns/>

BEST PRACTICE UNTERNEHMEN

Sanofi, Tollcollect, Pfizer, Daimler Financial Services und die Mercedes Benz-Vertriebsorganisation: Gemeinsam statt einsam

In Berlin haben sich die Niederlassungen der Sanofi, Tollcollect, Pfizer, Daimler Financial Services und die Mercedes Benz-Vertriebsorganisation ²³ für die Gründung eines Kindergartens zusammengeschlossen.

Bereits 2007 haben diese Unternehmen am Standort Potsdamer Platz die gemeinnützige Fröbel-Gruppe damit beauftragt, einen öffentlichen Kindergarten mit Belegplätzen für die Kinder ihrer Mitarbeitenden zu gründen. Entstanden ist eine Kita ganz nach den Wünschen der Auftraggebenden.

Nicht nur die Öffnungszeiten von sieben bis zwanzig Uhr und die Tatsache, dass hier Kinder ab einem Alter von sechs Monaten betreut werden, kommen den Arbeitnehmenden entgegen. Auch das Konzept der Zweisprachigkeit – deutsch und englisch – bietet der internationalen Belegschaft viele Vorteile. Bereits im ersten Jahr besuchten 90 Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren diese Einrichtung.

Sweet Tec GmbH: Die „Bonbonfamilie“

Auch das Unternehmen Sweet Tec GmbH ²⁴ mit Sitz in mecklenburgischen Boizenburg/Elbe und zirka 400 Mitarbeitenden hat früh seine Mitverantwortung bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung erkannt.

Bereits in der Gründungsphase hatte das Management das Thema betriebliche Kinderbetreuung auf dem Schirm und die Neugründung einer Kindertagesstätte mit dem Kauf eines Grundstückes unterstützt.

Auch heute noch unterstützt das Unternehmen die DRK Kindertagesstätte finanziell und logistisch und erhält dafür im Gegenzug Betreuungsplätze für seine Beschäftigten.



²³ <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/karriere/betriebskindergaerten-mit-dem-kind-zum-job/1220148.html>

²⁴ <https://www.youtube.com/watch?v=sYrV-T2iw-uc>

BILD: <https://www.pexels.com/de-de/foto/madchen-im-weissen-langarmkleid-sitzt-auf-braunem-holzstuhl-der-papier-schneidet-3913426/>

Wie können wir jetzt die Zukunft der Vereinbarkeit gestalten?

Das Thema Partnerschaftlichkeit und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch für Väter – ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Die noch vielerorts vorhandenen traditionellen Rollenbilder beginnen zu bröckeln, immer mehr Personaler:innen hinterfragen nicht nur die Rollenbilder, sondern machen auch konkrete Angebote, um eine Rollenvielfalt zu ermöglichen. Denn zukünftige Mütter und Väter wollen gemeinsam ihre Kinder begleiten, erleben und gemeinsam für den Familienunterhalt sorgen. Sie planen, sowohl die Elternzeit als auch die Betreuung und Erziehung der Kinder in den darauffolgenden Jahren partnerschaftlich zu teilen. Gleichzeitig fehlen aber den jungen zukünftigen Vätern insbesondere männliche Vorbilder in den Unternehmen für dieses Modell.

Das neue Selbstverständnis für die partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit geht einher mit neuen Anforderungen an die Arbeitgebenden und die Politik. Die Generation der zukünftigen Eltern will nicht mehr in starren Arbeitsmodellen verharren. Sie fordert maximale Flexibilität und Arbeitssoveränität sowie eine umfassende Unterstützung in Bezug auf die Kinderbetreuung. Ist dies nicht gegeben, ist die Bereitschaft für einen Arbeitgeberwechsel groß. Die wachsende Bedeutung von Partnerschaftlichkeit führt dazu, dass Unternehmen, aber auch die Politik, das Thema Vereinbarkeit neu denken müssen. Sowohl politisch als auch unternehmerisch müssen jetzt Rahmenbedingungen gesetzt werden, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Väter ermöglichen. Vereinbarkeitsmodelle sollten zukünftig verstärkt von und mit Vätern und deren Unternehmen gestaltet werden. Dazu wird es unter anderem notwendig sein, an tradierten Glaubenssätzen zu arbeiten

und diese durch moderne, zeitgemäße zu ersetzen. Die Digitalisierung erhielt durch die Coronapandemie einen enormen Schub. Remote Work wurde zu einer Selbstverständlichkeit. Beide Entwicklungen kommen dem Wunsch der zukünftigen Elterngeneration nach mehr Partnerschaftlichkeit entgegen. Sich die Arbeit flexibel organisieren zu können, gibt den Akteuren eine größere Zeitsouveränität und gleichzeitig allen Beteiligten die Möglichkeit zu einer gerechten Arbeitsteilung in den Bereichen Beruf und Familie. Je nach Jobprofil und Branche werden unterschiedliche Lösungswege beschritten werden müssen. Nicht jeder Job in jeder Branche kann maximal flexibel ausgestaltet werden. Grundsätzlich sollten aber nach wie vor Karrierebarrieren aufgrund von Teilzeit abgebaut werden.

Wer als Arbeitgebender attraktiv sein will und seine Arbeitnehmenden an das eigene Unternehmen binden möchte, wird mit der jungen Generation Arbeitnehmender frühzeitig ins Gespräch gehen müssen. Die Wechselbereitschaft der jungen Generation ist sehr groß. Die Bedingungen für einen Wechsel sehr günstig.

Schon seit Jahren wandelt sich der Arbeitgebermarkt in einen Arbeitnehmermarkt. Nicht mehr die Unternehmen suchen sich die Mitarbeitenden aus, sondern die Mitarbeitenden suchen sich ihre Arbeitgebenden aus. Zukünftige Mütter und Väter sollten daher schon bevor sie sich dazu entscheiden, Eltern zu werden, in die Verhandlungen um die Vereinbarkeit einbezogen werden. Gleichzeitig sollten Unternehmen regelmäßig und glaubhaft kommunizieren, wie sie junge Männer und Frauen dabei unterstützen, ihre Wünsche umzusetzen und wie diese Hilfestellung konkret aussehen wird. Eine Unterstützung, die sich im Übrigen für die Arbeitgebenden rechnet, denn nach wie vor gilt:

TRENDSTUDIE FAZIT

Familienbewusste Unternehmen haben unter anderem eine geringere Fluktuation (siehe These 1) und eine höhere Produktivität.²⁵

Gleichzeitig mit dem Wunsch nach mehr Familienbewusstsein wächst in der Gesellschaft der Druck auf die Unternehmen hinsichtlich Chancengleichheit, Inklusion und Diversity in jeglicher Hinsicht. Eine familienbewusste Unternehmenskultur wirkt sich positiv auf alle drei Bereiche aus. Ein Familienbewusstsein, das auch Väter in den Fokus nimmt, fördert ein partnerschaftliches Modell und somit die Chancengleichheit. Ein väterorientiertes Familienbewusstsein wirkt sich aber auch auf die Inklusionsbestrebungen innerhalb des Unternehmens aus. Wer auch Väter darin bestärkt, sich in der Familienarbeit zu engagieren, inkludiert sowohl Väter als auch Mütter, die wiederum mehr Zeit in den Beruf und ihre Weiterentwicklung investieren können.

Letztendlich führen alle Maßnahmen zu mehr Diversity: nicht nur zu Geschlechterdiversität, sondern auch zu einer Diversität von Lebensmodellen. Eine familienbewusste Unternehmenskultur verlangt aber auch nach einem glaubhaften Familienbewusstsein. Das in einem Unternehmen zu etablieren, kann herausfordernd sein.

Umso wichtiger, das Thema Vereinbarkeit auch in den Zielvereinbarungen der Vorgesetzten zu verankern. Denn obwohl die Forderungen nach mehr Vereinbarkeit in aller Regel aus der breiten Belegschaft kommen, muss sie top-down – und somit auf allen Ebenen eines Unternehmens – authentisch gelebt werden. Der Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit sendet aber auch ein deutliches Signal an die Politik. Die

Mehrheit der zukünftigen Eltern wollen sich Beruf und Familie gleichgestellt teilen. Sie wollen eine Partnerschaft auf Augenhöhe. Das traditionelle Familienbild und damit auch das Ehegattensplitting hat ausgedient. Das Modell der Zukunft heißt: Familiensplitting. Entsprechend sollte das Elternzeitgesetz weiter reformiert und in einem nächsten Schritt eine paritätische Aufteilung der Elternzeit in den Fokus genommen werden. Denn unsere Trendstudie „Zukunft Vereinbarkeit“ hat gezeigt, dass es auf die Väter in den nächsten Jahren ankommt, wie sich die Vereinbarkeitsdebatte weiterentwickelt.

²⁵ Studie „Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen.“

IMPULSE FÜR ARBEITGEBER & FÜHRUNGSKRÄFTE

- Flexibilität durch zeigemäße Technik ermöglichen
- Mehr auf Vertrauen als auf Kontrolle setzen
- Office Space flexibel nutzen durch Shared Desks
- Legen sie Kern- bzw. Meetingzeiträume fest, die eine freie Zeiteinteilung ermöglichen
- Vermeiden Sie, Besprechungen in die „Familienrushhour-Zeiten“ zu legen (früh morgens/spät nachmittags)
- Benutzen Sie Tools zur besseren Aufgabenübersicht (besonders Tools mit Status-Funktionen helfen allen Teammitgliedern zu sehen, wann wer was bearbeitet, ohne dafür ein Meeting ansetzen zu müssen)
- Kreieren Sie Formate zur Bedürfnis- und Befindlichkeitsabfrage (reden Sie regelmäßig mit Mitarbeitenden in Remote Work, um zu hören, was fehlt oder was funktioniert)

- _ Planen und geben Sie im Wochenrhythmus Aufgabenpläne aus
- _ Kommunizieren Sie Vertrauen und Wertschätzung
- _ Erkennen Sie die Doppelbelastung von Arbeit und Kinderbetreuung als Stressfaktor an
- _ Orientieren Sie sich an anderen Unternehmen und suchen Sie den Austausch (im Falle von Belegplätzen einer Kita z. B. hilft es, Unternehmen aus dem Umfeld mit in den Prozess zu integrieren)
- _ Fragen Sie Mitarbeitende nach ihren Erfahrungswerten
- _ Versuchen Sie emphatisch mit individuellen Bedürfnissen umzugehen

BILD: <https://www.pexels.com/de-de/suche/work/>



IMPULSE FÜR RECRUITER

Authentische Außenwirkung durch klare Präsentation der Arbeitgeber-DNA

- _ Wofür steht Ihr Unternehmen?
- _ Welches Ziel verkörpert Ihre Arbeit?
- _ Welche rationalen & emotionalen Gründe gibt es, bei Ihrem Unternehmen zu arbeiten?
- _ Was hebt Sie von anderen ab?
- _ Wer sind Sie als Arbeitgeber:in?
- _ Wie wirkt das Unternehmen nach außen?
- _ Wie und wo erhöhen Sie Ihre Sichtbarkeit?
- _ Wie nutzen Sie Employer Branding?
- _ Unterfüttern Sie Text, Bild und Videos mit diesen Kernaussagen

Neue Plattformen und Formate (Videocontent von Mitarbeiter:innen für potentielle Mitarbeiter:innen)

- _ Hinterfragen Sie die Kanäle, auf denen Sie sich präsentieren
- _ Hinterfragen & modernisieren Sie Ihren Online-Auftritt
- _ Holen Sie potenzielle Fachkräfte dort ab, wo sie sich aufhalten (z. B. Social-Media-Plattformen)
- _ Passen Sie die Tonalität dem Medium an
- _ Vermeiden Sie zu viel Fachjargon
- _ Wie reden Sie untereinander im Unternehmen?
- _ Bleiben sie authentisch in Ihrem Sprachgebrauch

Wahrnehmung individueller Bedürfnisse

- _ Kommunizieren Sie lösungsorientiert
- _ Fragen Sie Vorstellungen & Bedürfnisse der zukünftigen Mitarbeitenden ab (Was können Sie für Mitarbeitende/Bewerber:innen tun?)
- _ Gehen Sie auf Möglichkeiten ein, diese Bedürfnisse zu berücksichtigen
- _ Nennen Sie aktuelle Maßnahmen zu ähnlichen Bedürfnissen Ihrer Mitarbeitenden, die bereits gelebt werden und vermitteln Sie einen Gesprächskontakt
- _ Zeigen Sie Ihr Unternehmen in seiner Vielfalt und Innovationskraft durch interne vorbildhafte Modelle

Respektvoller Umgang im Gespräch

- _ Denken Sie daran, dass auch Sie sich bei Ihrem potenziellen Angestellten bewerben
- _ Schaffen Sie eine positive Rückmeldungskultur
- _ Gehen Sie respektvoll mit der Zeit und den Anliegen der Bewerber:innen um
- _ Achten Sie auf sensible Sprache und Ihre Fragestellung
- _ Fragen Sie nichts, was Sie selbst nicht von sich preisgeben wollen und achten Sie darauf, nicht unnötig persönlich zu werden
- _ Schaffen Sie eine offene Gesprächskultur

Transparenz über angewandte Arbeitsmodelle

- _ Lassen Sie Mitarbeitende in Bewerbungsprozessen auftreten und an einem Austausch mit potenziellen Arbeitnehmer:innen teilhaben
- _ Geben Sie Raum für Erfahrungsberichte und Fragen zur Zusammenarbeit
- _ Bleiben Sie authentisch und geben Sie Ihren Mitarbeitenden keine Antworten vor
- _ Diskutieren Sie auch Punkte, die kritisch angesprochen werden
- _ Schaffen Sie Einblicke in den Alltag oder die Arbeit des Unternehmens
- _ Stellen Sie ihre Attraktivität klar (niedrige Fluktuation, langes Bestehen, ...) und führen Sie reale Gründe an
- _ Vermeiden Sie es ein Loblied auf das Unternehmen zu singen, bleiben Sie ehrlich
- _ Zeigen Sie Innovationswillen bei noch nicht eingesetzten Lösungsmodellen

Bewerbungsprozess optimieren

- _ Vereinfachen Sie das Verfahren zur Bewerbung
- _ Richten Sie eine userfreundliche Online-Bewerbung ein
- _ Fragen Sie nicht zu viele Details ab
- _ Streichen Sie Gehaltswunschfragen aus den Bewerbungen
- _ Lassen Sie Geschlechtsnennungen und Bewerbungsfotos im Bewerbungsbogen außen vor (so vermeiden Sie eine Reduzierung auf äußere Merkmale Ihrer Bewerber:innen)
- _ Melden Sie sich persönlich (per Telefon) und zeitnah bei Bewerber:innen
- _ Fragen Sie nach Feedback zum Bewerbungsprozess
- _ Geben Sie Raum für Fragen und Anmerkungen im Bewerbungsformular

QUELLEN VERZEICHNIS

_Beste-Fopma, Nicole; (2018); Beruf und Familie. Passt!; Campus Verlag

_Bischof K. und Michael Gold (Hrsg.); (2020); Management und Führung in Versicherungsunternehmen, vvw GmbH

_Charta der Vielfalt; Eltern Policy, Vodafone GmbH; <https://www.charta-der-vielfalt.de/erfolgs-geschichten/zeige/eltern-policy>; aufgerufen am 13.01.2022

_Erfolgsfaktor Familie; (2016); Unternehmenswettbewerb 2016: U.I. Lapp GmbH; https://www.youtube.com/watch?v=igE54_k5-rQ; aufgerufen am 13.01.2022

_Erfolgsfaktor Familie; (2021); Erfolgsfaktor-Familie-Porträts: Sweet Tec GmbH; <https://www.youtube.com/watch?v=sYrVT2iw-uc>; aufgerufen am 13.01.2022

_Geis-Thöne, Wido; (2020); Kinderbetreuung: Über 340.00 Plätze für unter Dreijährige fehlen; <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-ue-ber-340000-plaetze-fuer-unter-dreijaehrige-fehlen-486465.html>; IW Köln; aufgerufen am 13.01.2022

_Grohnert, A.C., (2022); Interview Mental Health; https://www.linkedin.com/posts/anacristinagrohnert_interview-mental-health-a-c-grohnert-activity-6878765362809237504-rCbP; LinkedIn; aufgerufen am 13.01.2022

fen am 11.01.2022

_Hays; (2021); HR Report 2021: Schwerpunkt New Work; <https://www.hays.de/documents/10192/118775/hays-hr-report-2021-new-work-de.pdf>; aufgerufen am 13.01.2022

_Hays; (2020); Social Media Kampagne Diversity & Inclusion: Weltmännertag 2020 – Michaela Jaap (Head of Diversity, Hays Deutschland) & Alina Meitner (Professional Social Media + Content Management, Hays D-A-CH)

_Institut für Demoskopie Allensbach; (2021); Elterngeld und Partnerschaftlichkeit; https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/8251_Bericht_Elternzeit_final.pdf; Institut für Demoskopie Allensbach

_Köhler, Ellen; (2008); Mit dem Kind zum Job; <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/karriere/betriebskindergaerten-mit-dem-kind-zum-job/1220148.html>; Tagesspiegel; aufgerufen am 13.01.2022

_LinkedIn Corporation; (2020); LinkedIn-Studie: Väter fürchten Folgen langer Elternzeit; <https://www.presseportal.de/pm/64022/4530827>; aufgerufen am 13.01.2022

_Lopez-Garcia, Paloma und Bela Szöfi, (2021); The impact of the COVID-19 pandemic on labour productivity growth; https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2021/html/ecb.ebbox202107_04~c9050e1d70.en.html; European Central Bank; aufgerufen am 13.01.2022

_Mathea, Christian; (2021); Erziehung: Warum Väter für Söhne so wichtig sind; <https://web.de/magazine/ratgeber/kind-familie/vater-sein-heute-vater-gerade-soehne-wichtig-sind-35895810>; web.de; aufgerufen am 13.01.2022

_OTTO; (2020); Familie und Job: So klappt es mit der Vereinbarkeit; <https://www.otto.de/newsroom/de/kultur/familie-und-job-vereinbarkeit-eltern>; aufgerufen am 13.01.2022

_Prognos; (2020); Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen; [https://www.prognos.com/de/projekt/neue-chancen-fuer-vereinbarkeit; Erfolgsfaktor Familie](https://www.prognos.com/de/projekt/neue-chancen-fuer-vereinbarkeit;Erfolgsfaktor Familie)

_Rengers Dr. M, Bringmann J., Holst Dr. E.; (2017); Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP; https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA/Wirtschaft-und-Statistik/2017/04/arbeitszeiten-arbeitszeitwuen-sche-042017.pdf?__blob=publicationFile; Statistisches Bundesamt

_Roland Berger GmbH; (2016); Digitalisierung - Chancen und Herausforderung für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/108986/13abe13cebb2136c29d9bdf5753bdd/digitalisierung-chancen-und-herausforderungen-data.pdf; BMFSFJ>

_Roland Berger GmbH; (2018); Familienfreundliche Unternehmenskultur. Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.; https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/ef/Praxiswissen/191028_Bro_A4_Familienfreundliche_Unternehmenskultur_BF.pdf; Erfolgsfaktor Familie

_Sanofi; (2021); Sanofi bietet allen Mitarbeitenden weltweit 14 Wochen bezahlte Familienzeit an, um Gleichstellung am Arbeitsplatz zu gewährleisten; <https://www.sanofi.de/de/media-center/pressemitteilungen-archiv/20211130; aufgerufen am 13.01.2022>

_Smith, Tong-Jin; (2013); Produktiv und flexibel: Führen in Teilzeit; https://www.projektron.de/uploads/tx_ttnews/131010_CM11_Teilzeit.pdf; aufgerufen am 13.01.2022

_Stadt Köln; (2020); Stadt Köln als „Familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet; <https://www.stadt-koeln.de/politik-und-verwaltung/presse/mitteilungen/22004/index.html; aufgerufen am 13.01.2022>

_Suhr F.; (2021); Mehr Männer nehmen Elternzeit - zumindest kurz; <https://de.statista.com/infografik/24835/anteil-dervater-in-deutschland-die-elterngeld-beziehen/; statista>

_Topping A.; (2020); Pandemie könnte zu tiefgreifender Verschiebung der Elternrollen führen, sagen Experten; <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2020/nov/19/pandemiccould-lead-to-most-profound-shift-in-parenting-roles-sincewwii->

_The Guardian; <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2020/nov/19/pandemic-could-lead-to-most-profound-shift-in-parenting-roles-since-wwii-say-experts-coronavirus>

_Väter gGmbH; Trendstudie „Moderne Väter“ (2013)

_Waffenschmidt Dr. B.; (2021); Studie zur Generation Y: Vereinbarkeit – die neue Währung für soziale Nachhaltigkeit; <https://beruf-und-familie.blogspot.com/2021/10/StudieCampusMUnivMuen-GenYNachhaltigkeit.html; berufundfamilie>

_Wagner A.; (2011); Neue Väter-Studie: Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander; <https://www.presseportal.de/pm/17951/2096416; Gruner+Jahr AG& CO KG>

_Zu Hause gesund werden; Über uns; <https://www.zu-hause-gesund-werden.de/ueber-uns/; aufgerufen am 11.01.2022>

Die Trendstudie wurde von conpadres beauftragt und von Forsa durchgeführt.

Impressum

conpadres

Väter PAL gGmbH
Langbehnstraße 10
22761 Hamburg

Tel 040 88168924
Mail info@conpadres.de
Web conpadres.de

Geschäftsführer:

Volker Baisch

HRB 114195

USt-idNr. DE277701314

Durchführung der Studie:

forsa

Gesellschaft für Sozialforschung
und statistische Analysen mbH
forsa.de

