

08. Mai 2023

Foto: Adobe



# Väterorientierte Vereinbarkeit

Wie Unternehmen von einer neuen Vereinbarkeitskultur profitieren können

 **VATER  
WELTEN**

# Heiner Fischer

## Väterberater & Dadpreneur

- **Verheiratet** und **Vater** von zwei Kindern
- Selbständiger **Männer- & Väterberater**
- Betreiber der Plattform [vaterwelten.de](https://vaterwelten.de)
- **Früher:** Nachwuchsführungskraft im Mittelstand



**Hurra, ich werde Vater!  
Verdammt, wie sage ich  
es meinem Chef?**



” **Sorry, aber mehr als die  
zwei Vätermonate sind  
nicht drin.**

– Mein Chef, 2015





# **Verhalten & Verhältnisse**

# Vaterschaft im Wandel

## Wunsch und Wirklichkeit

45%

...der Eltern wünschen sich partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung

17%

...der Eltern übernehmen gleiche Teile bei der Kinderbetreuung.

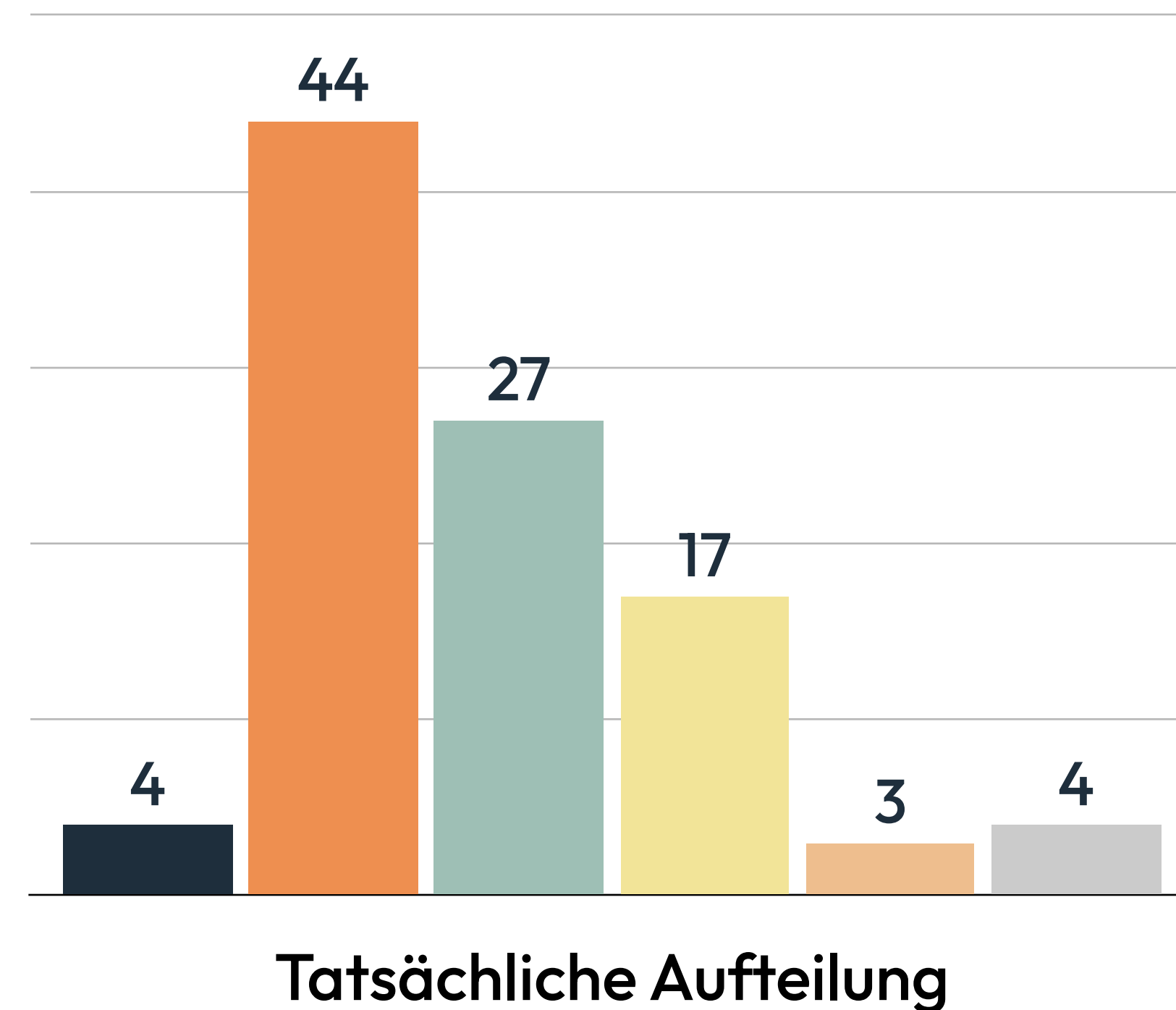
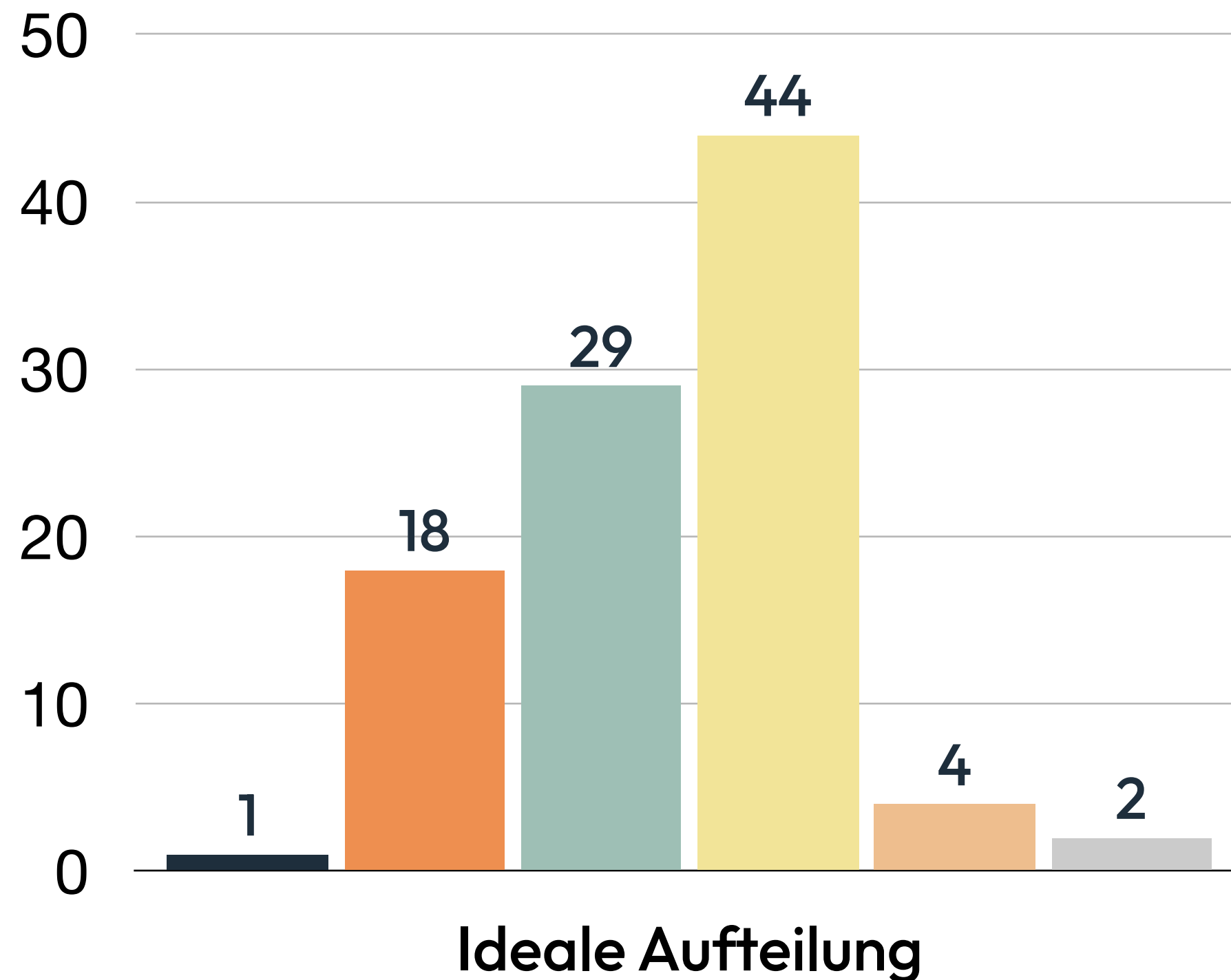


# Anteile der Mutter an der Kinderbetreuung

Abweichungen zwischen tatsächlicher und idealer Aufteilung

Mutter übernimmt

- alles
- das meiste
- etwas mehr als die Hälfte
- etwa die Hälfte
- etwas weniger als die Hälfte
- einen kleinen Teil



# Gründe gegen Elternzeit

## Väterbeteiligung

- Fast jeder fünfte Vater wäre gern in Elternzeit gegangen
- Als Hauptgründe werden genannt
  1. die Angst vor **Einkommensverlusten**
  2. die Angst vor **beruflichen Nachteilen**
  3. Befürchtungen von **organisatorischen Problemen im Betrieb**





# Traditionelle Geschlechternormen

## Der starke Mann

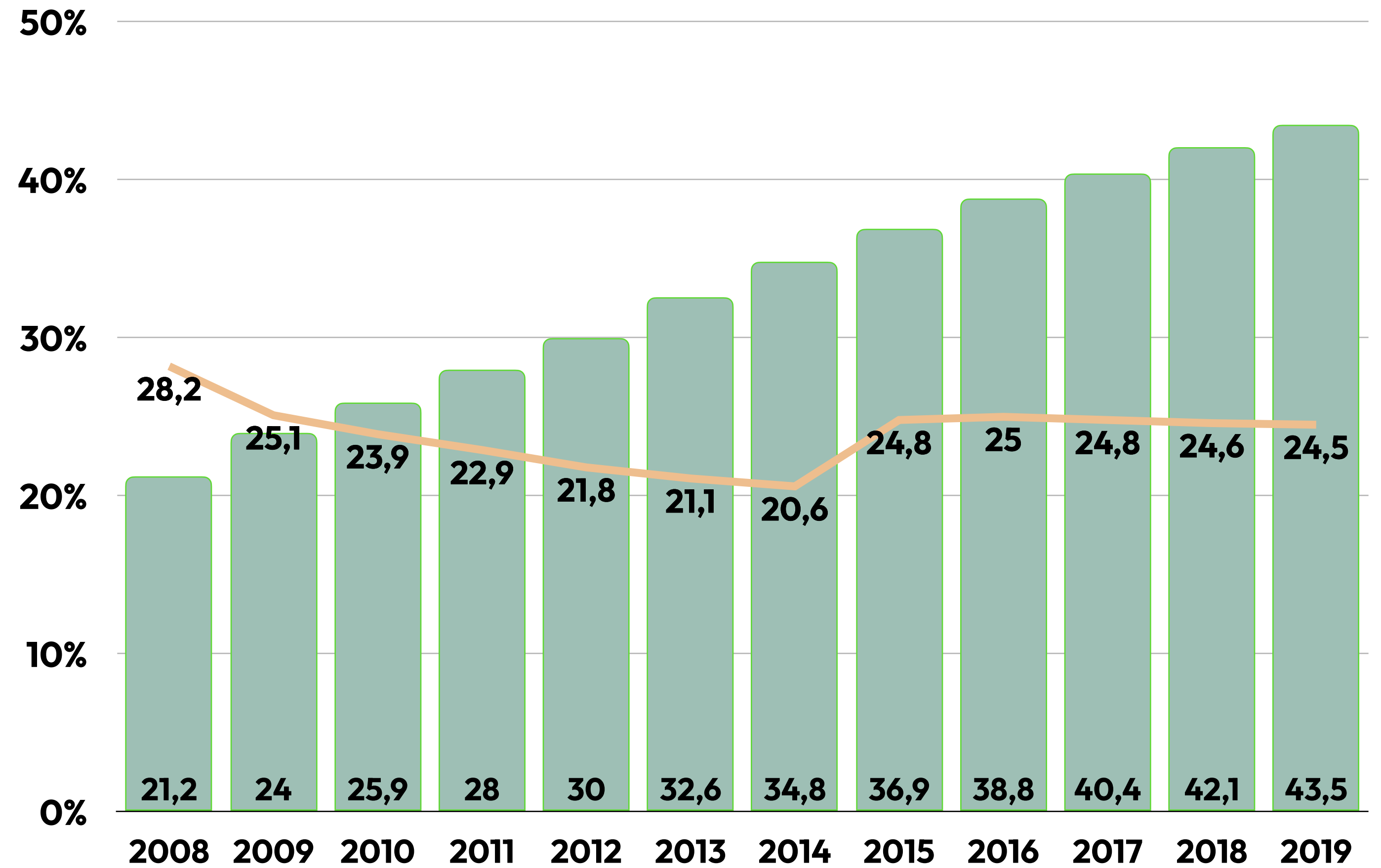
- sind für bezahlte Erwerbsarbeit zuständig
- **Beschützer** der Familie, Held der Frauen
- nahtlose **Karriere und Erwerbsbiografie**
- Erwerbsarbeit in **Vollzeit**
  - **Produktionsarbeit** sowie Repräsentation der Familie nach außen



# Väterbeteiligung

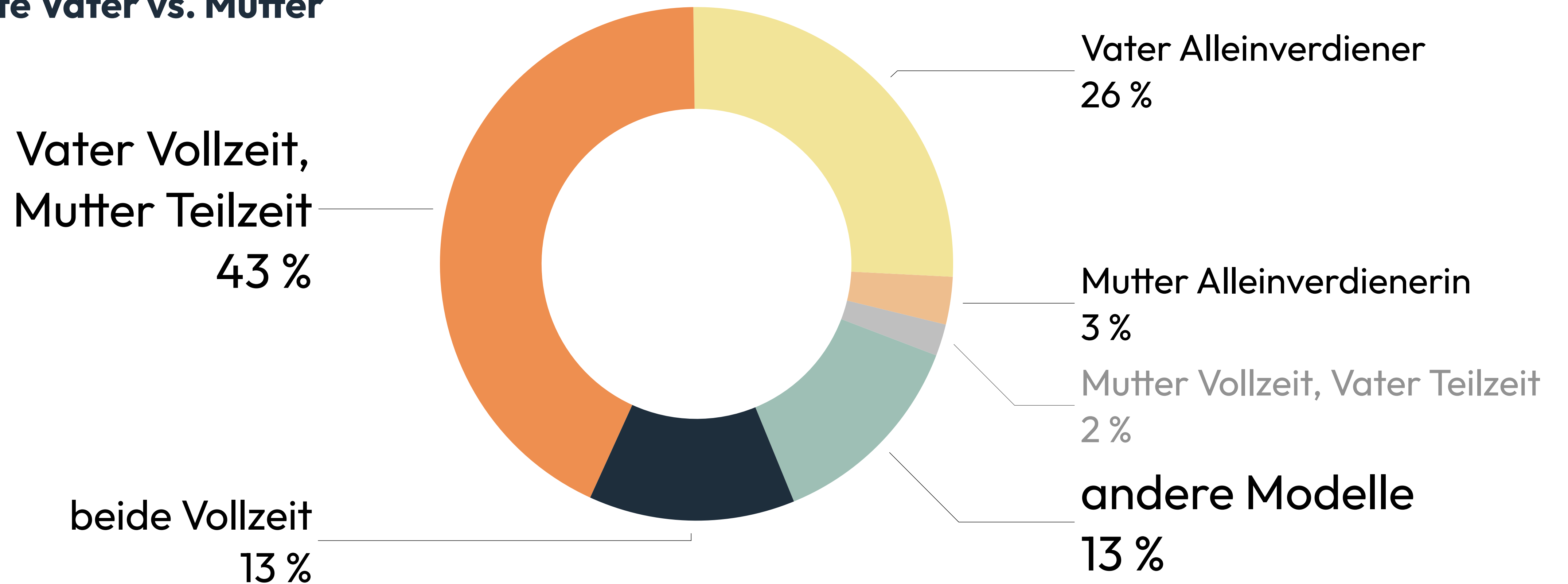
## Elternzeit und Elterngeld

— Bezugsdauer über 2 Monate  
■ Väterbeteiligung



# Vereinbarkeit ist ein Frauenproblem

## Vollzeitquote Vater vs. Mutter

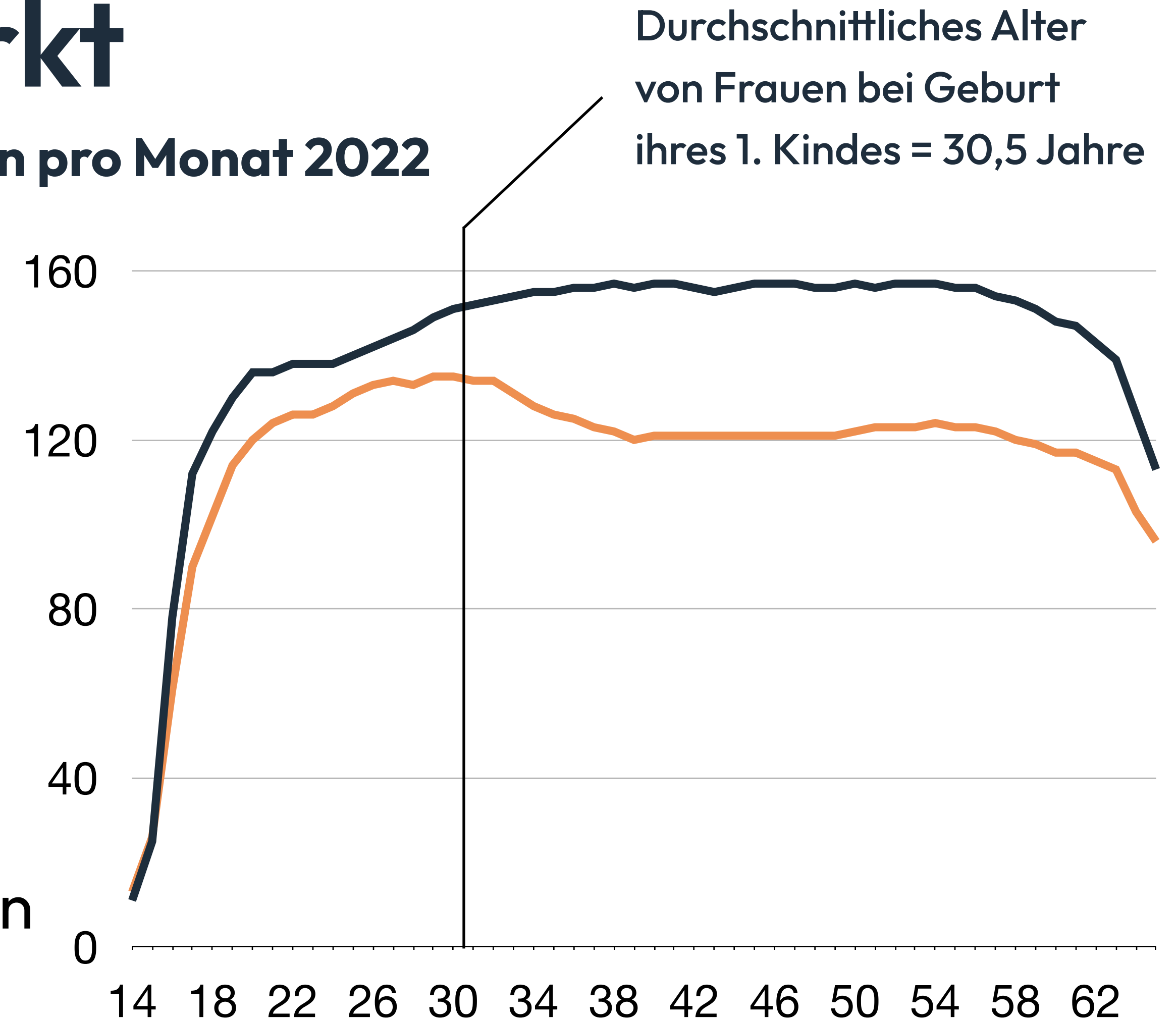


● Mann  
● Frau

# Gender Gap Arbeitsmarkt

## Durchschnittliche Anzahl an bezahlten Arbeitsstunden pro Monat 2022

- Indikator betrachtet drei Dimensionen
  - Unterschied zwischen den Bruttostundenverdiensten  
**Gender Pay Gap**
  - bezahlte monatliche Arbeitszeit  
**Gender Hours Gap**
  - Erwerbsbeteiligung von Frauen & Männern  
**Gender Employment Gap**



# Vaterschaft im Wandel

## Die Rollenbilder ändern sich

48%

...der Väter wünschen sich heute eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf.

55%

...der Väter möchten etwa die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen.

45%

...der Väter denken, dass sie nicht genug Zeit für ihre Kinder haben.



# Hegemoniale Männlichkeitsanforderungen

Krise der Geschlechterverhältnisse

Anforderungen im **Beruf**

→ Leistungs- vs. Gesundheitsmanagement

Anforderungen in der **Sexualität**

→ Potenzfähig vs. Bedächtigkeit

Anforderungen in der **Beziehung**

→ Tradition vs. Reflexion



# Männlichkeitsanforderungen

## Krise der Geschlechterverhältnisse

- Erwartungsdruck an den Mann, die Männlichkeitsanforderungen zu erfüllen

klassische  
**Ernährerrolle**  
*(wie in der  
Elterngeneration)*

**vs.**

hohe Anforderungen an  
präsen**t**e Väterlichkeit  
*inkl. Verlust männlicher  
Identität und Lebensweise*



# Krise der Geschlechterverhältnisse

## Blick auf männliche Identität

- Paradoxe Gleichzeitigkeit
  1. Mehr Engagement der Väter
  2. Aber wenig Entlastung der Mütter→ vor allem **Mental Load**
- Vielmehr stetiger Druck auf beide Geschlechter





# Rollback der Familien

## Re-Traditionalisierung

Paare gehen gleichberechtigt in den Kreissaal und fahren als Familie der 60er Jahre wieder nach Hause.

- unbekannt



# Fachkräftemangel



# Baby-Boomer

## Fachkräftemangel

- 20 Millionen Baby-Boomer gehen in Rente
- Im Jahr 2030 gehen fast eine halbe Millionen Menschen mehr in Rente, als auf der anderen Seite ins Erwerbsleben starten
- Bis zu 6 Millionen Arbeitskräfte werden fehlen



# Fachkräftemangel

## Folgen für Unternehmen

Keine Folgen / kein  
Fachkräftemangel

**15%**

**21%**

Einschränkungen  
Angebot/  
Ablehnung von Aufträgen

**43%**

Steigende  
Arbeitskosten

**58%**

Mehrbelastung  
Belegschaft

**61%**

Verlust Innovation  
Wettbewerbsfähigkeit

# Erkenntnisse aus dem Fachkräftemangel

## Stand der Dinge

1. Mehr als jedes **zweite Unternehmen** kann offene Stellen nicht besetzen
2. Unternehmen suchen am häufigsten **beruflich qualifizierte**
3. Unternehmen wollen **Arbeitgeberattraktivität steigern**
4. **Zukunftsfähigkeit** steht auf dem Spiel



# Vereinbarkeit ist ein Frauenproblem

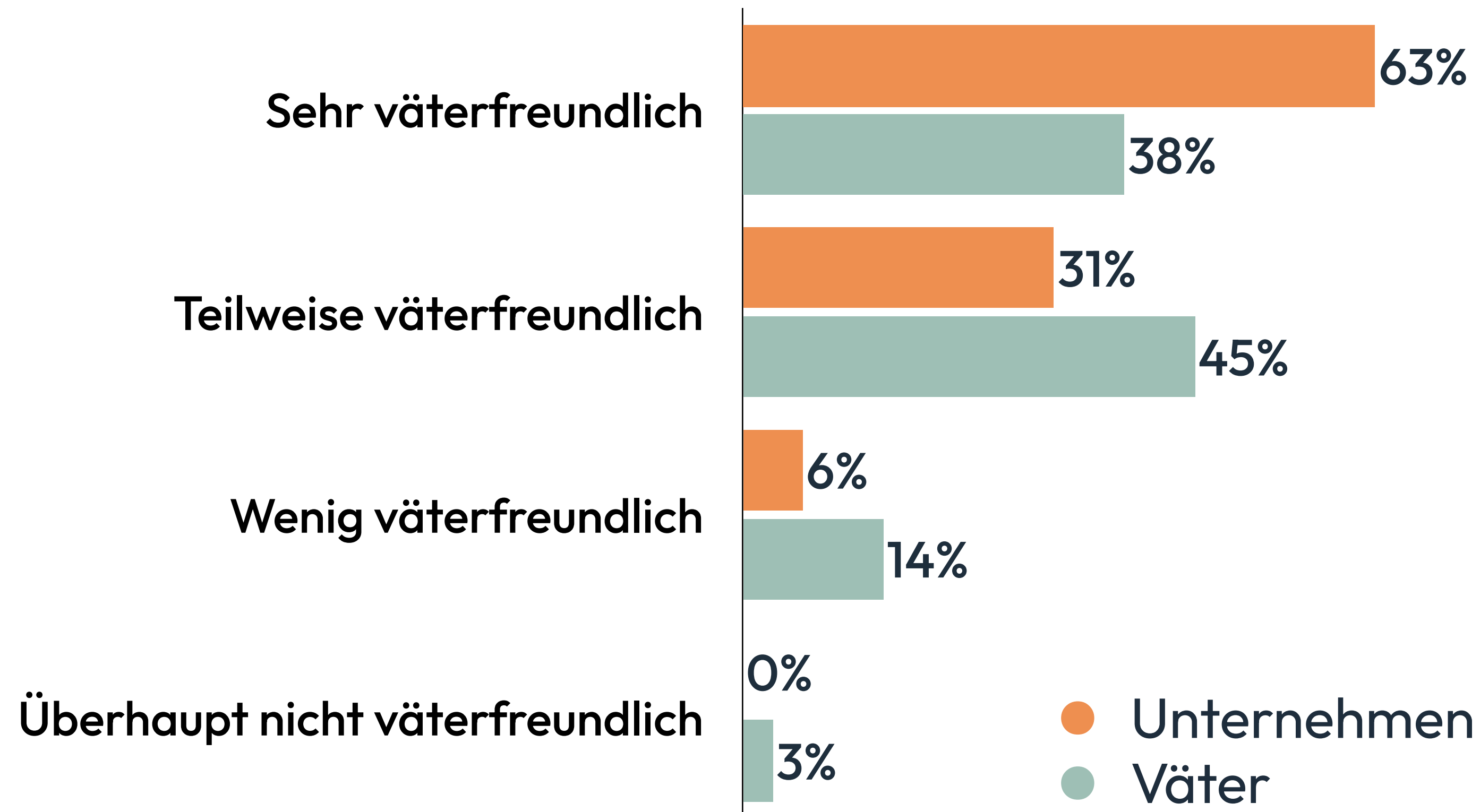
## Klassische Maßnahmen im Unternehmen

- nur **46% der Väter** nutzen Angebote, entgegen **81% der Mütter**
- bisherige Angebote zielen darauf ab, **Frauen** nach der Geburt **zurück ins Unternehmen** zu holen
- es braucht **bedarfsgerechte Angebote** mit neuer Qualität, die individuell gestaltbar sind



# Väterfreundlichkeit in Unternehmen

## Deutliche Bewertungsunterschiede





# Väter als Unternehmensrisiko

## Wechselbereitschaft von Vätern

450

**Tausend Väter**

haben schon einmal den Arbeitgeber gewechselt

770

**Tausend Väter**

denken häufig darüber nach

1,04

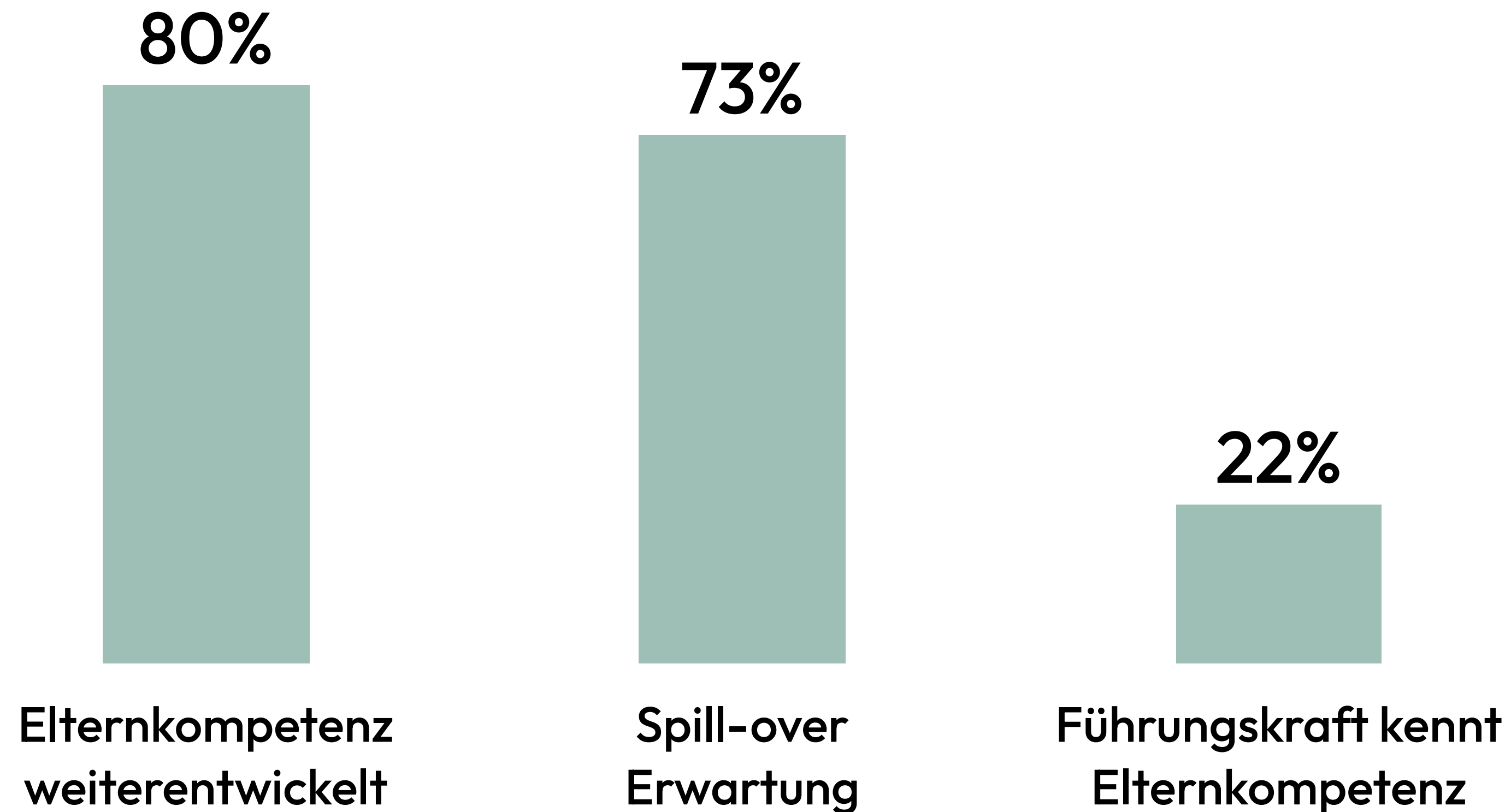
**Millionen Väter**

denken manchmal darüber nach



# Elternzeit als Boot Camp

Elternkompetenzen im Unternehmen nicht bekannt

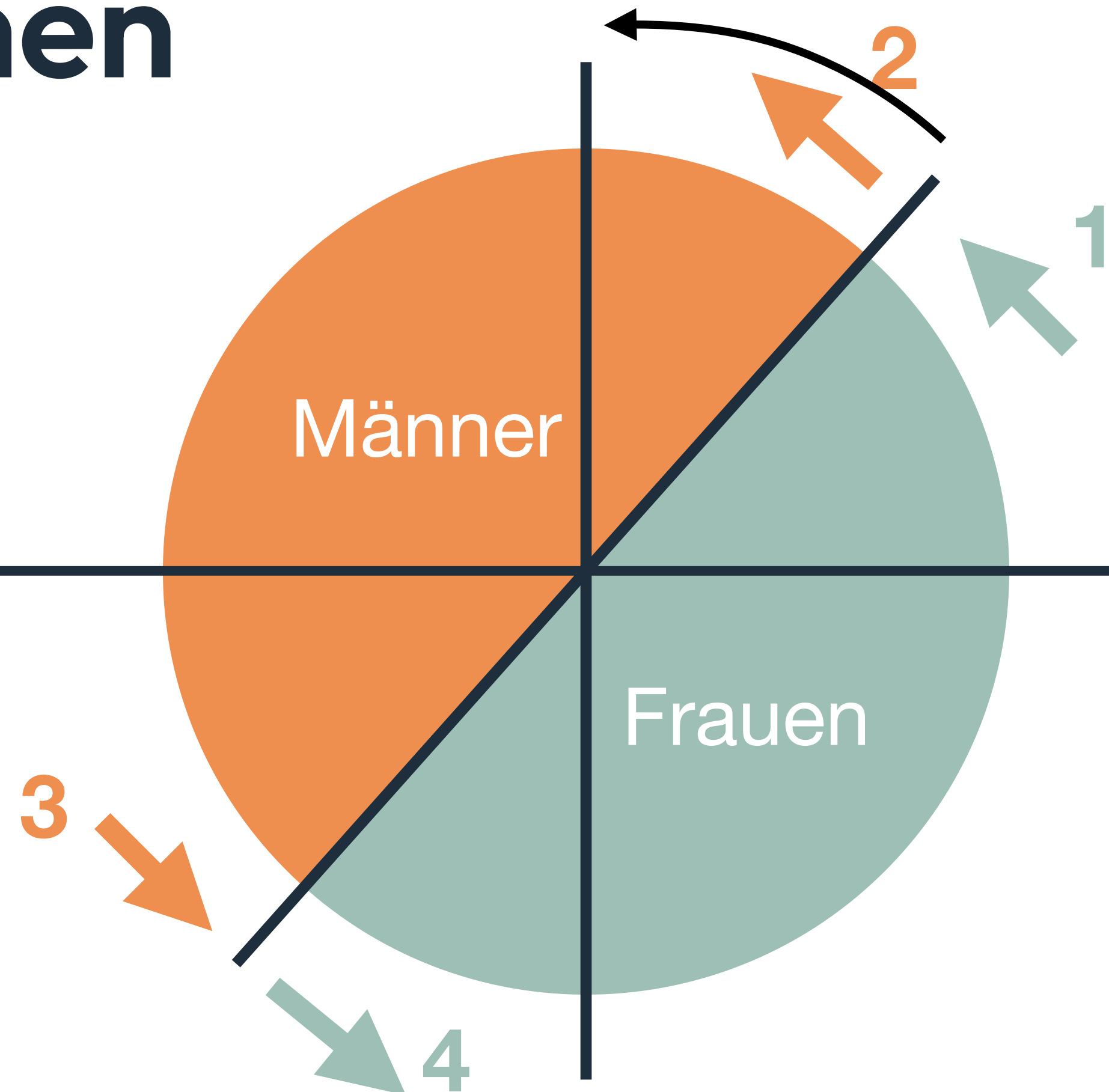


# Veränderungen auf allen Ebenen

Individuell & Strukturell

(bezahlte)  
Erwerbsarbeit

(unbezahlte)  
Haus- und  
Familienarbeit



1. Förderung von Frauen  
in den Arbeitsmarkt

2. Teilzeit & flexiblere  
Arbeitszeit

3. Kinderbetreuung und  
Haushalt übernehmen

4. Kinderbetreuung und  
Haushalt abgeben

„**Jetzt hole ich mir schon einen Mann ins Team, dann nimmt er auch noch 2,5 Jahre Elternzeit.**

- Meine Chefin, 2018





**Ausblick**

# Erkenntnisse aus dem Fachkräftemangel

## Wunsch und Wirklichkeit

1. **Duale Ausbildung stärken**  
Berufsorientierung und Mobilität verbessern
2. **Vereinbarkeit von Familie & Beruf weiter optimieren**
3. **Zuwanderung erleichtern, Integration unterstützen**
4. **Weiterbildung intelligent fördern, Kompetenzen sichtbar machen**



# Maßgeschneiderte Angebote

**Investieren Sie in Neue Vereinbarkeitsmaßnahmen**

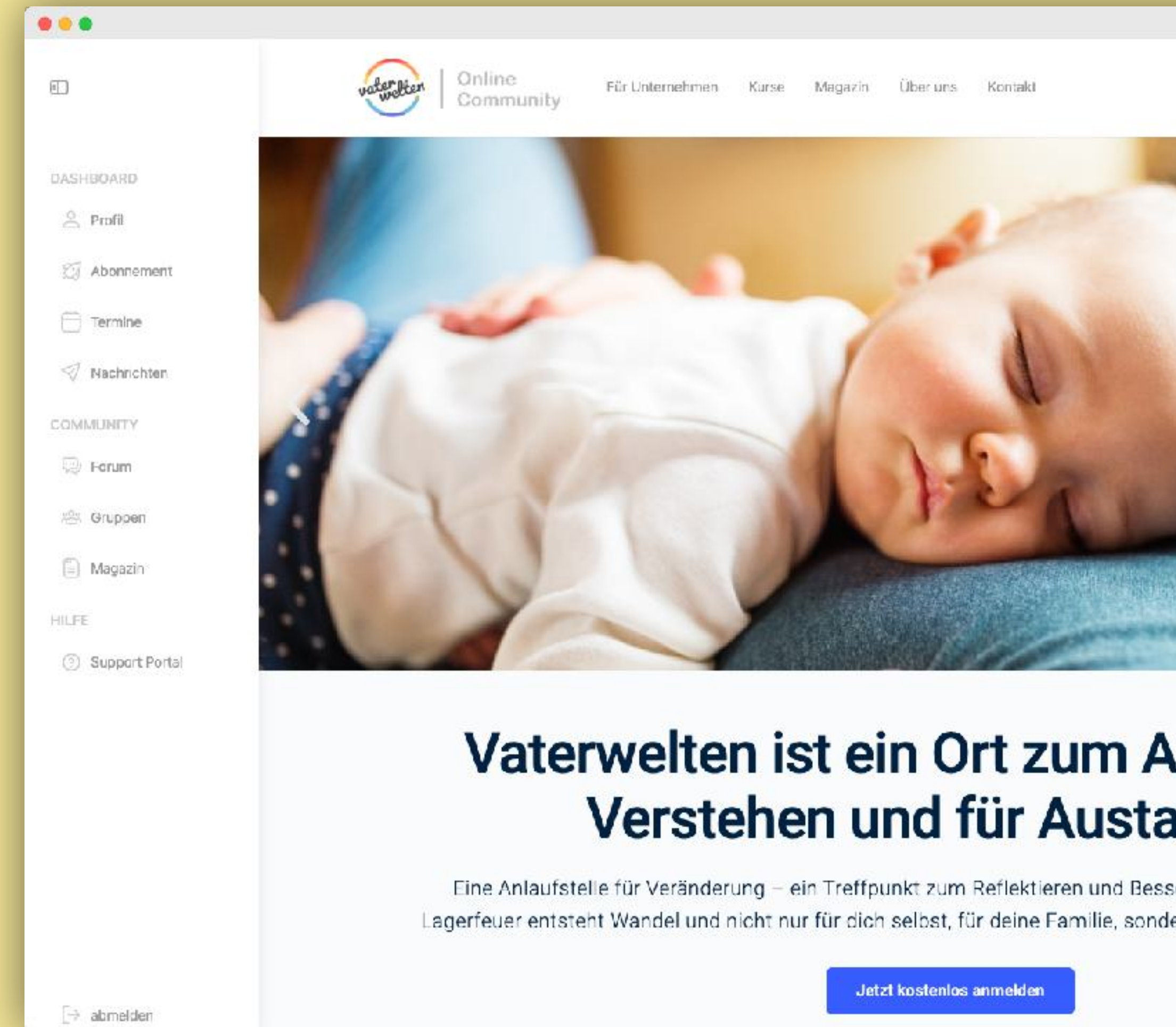
- Schulungen für Führungskräfte
- Flexiblere Arbeitszeitmodelle
- Väterbeauftragte und internes Väternetzwerk
- Mentorin / Vereinbarkeitscoaching
- Väterkreise
- Informationsveranstaltungen / Quick Checks



# vaterwelten.de

Community für aktive Vaterschaft

- Entwicklung & Begleitung von Angeboten
  - A. Online Kreise & Online Kurse für **Väter**
  - B. Väternetzwerke in **Unternehmen**
  - C. Väterangebote in **Familienbildung**



# Neue Vereinbarkeit rechnet sich

## Investieren Sie in Neue Vereinbarkeitsmaßnahmen

- Bis zu **40% höhere Rendite** gegenüber 25%
  - durch geringere Fehlzeiten
  - einen schnelleren Wiedereinstieg
- Individuell gestaltbar und flexibel umsetzbar
- Lebensphasen- und familienphasenorientiert
- Besonders hoch, wenn Angebote auch Zielgruppen wie Väter und Pflegende erreichen





# Neue Vereinbarkeit rechnet sich

Investieren Sie in Neue Vereinbarkeitsmaßnahmen

- Väterorientierte Angebote steigern **Attraktivität** als Arbeitgeber für Familien
- Vereinbarkeitsangebote fördern die **Loyalität** zum Unternehmen
- Väter in Verantwortung bringen **neue Soft-Skills** ins Team



**Es reicht nicht mehr nur aus,  
Mütter zurück ins Unternehmen  
zu holen. Für partnerschaftliche  
Vereinbarkeit müssen wir Väter  
in die Familie bringen.**

– Heiner Fischer



08. Mai 2023

Foto: Christian Kaufels

# Heiner Fischer

Väterberater & Dadpreneur





**VATER  
WELTEN**