



Zeit am Nachmittag: Armin Hornung hilft Tochter Beatrix bei den Hausaufgaben.

Pluspunkt Väterförderung

Vätern Zeit für Familie geben und dadurch für Fachkräfte noch attraktiver werden – wie das geht und wie man insbesondere auch männliche Beschäftigte mit Familie unterstützen kann, zeigen die 3S-Smart Software Solutions GmbH und die Commerzbank AG.

Am Donnerstagnachmittag wird es bei Familie Hornung schon mal lauter: Papa Armin holt die schwarze Westerngitarre heraus, Tochter Beatrix begleitet ihn auf der Querflöte und ihr Bruder Marc gibt mit der Conga den Takt vor. Dass die kleine Familienbande zusammen spielen kann, wird durch das Arbeitszeitmodell von Armin Hornung möglich. Er arbeitet 32 Stunden die Woche. Jeden Donnerstag- und Freitagnachmittag hat der Produkt-Bereichsleiter bei der 3S-Smart Software Solutions GmbH frei. Er setzt damit um, was noch eine

Seltenheit ist: als Vater in einer Führungsfunktion arbeiten und durch ein vollzeitnahes Teilzeitmodell Zeit für die Familie haben.

Zweimal pro Woche verlässt Armin Hornung um 13 Uhr sein Büro im bayerischen Kempten und holt die Kinder ab. An diesen Tagen arbeitet seine Frau Gabriele ganztags. Der Familienvater kocht dann mit seinen Kindern, danach geht es zum Schwimmen oder Radfahren und im Winter rauf auf die Ski. Armin Hornung nutzt sein 32-Stunden-Modell

Foto: Benedikt Haack, „Erfolgsfaktor Familie“

bereits seit fast neun Jahren. „Gerade als die Kinder noch klein waren, hat mir das Modell geholfen, weil ich dadurch eine enge Bindung zu ihnen aufbauen konnte“, erzählt er. Mittlerweile ist Beatrix neun und Marc sechs Jahre alt. „Jetzt kann ich sie bei den Hausaufgaben unterstützen und Zeit mit ihnen verbringen. Für mich ist das Arbeitszeitmodell ideal.“

Im Unternehmen leitet der 47-Jährige ein Team mit vier Mitarbeitern. Weder für seine Kollegen noch für seine Kundinnen und Kunden war sein Wechsel vom Vollzeit- zum Teilzeitmodell problematisch, erzählt er: „Alle haben sich schnell daran gewöhnt, dass ich zu bestimmten Zeiten nicht erreichbar bin.“ Als gute Lösung hat sich dabei erwiesen, dass er zwei Nachmittage freinimmt. Anfangs war er einen kompletten Tag zu Hause, um die Kinder zu betreuen. „Ich musste deshalb einen ganzen Tag vor- und einen Tag nacharbeiten – das war relativ aufwendig“, erklärt er. Deswegen änderte er den Arbeitsrhythmus und ist nun jeden Vormittag im Büro für alle erreichbar.

Von zu Hause aus arbeiten, wenn das Kind erkrankt

Mit seinem Arbeitszeitmodell hat sich seine Arbeitsweise geändert. „Ich habe gelernt, noch effizienter zu arbeiten“, sagt Hornung. Mit seinen Kollegen versucht er, möglichst viele Dinge per E-Mail zu klären statt per Telefon. „Per E-Mail kommt man noch besser auf den Punkt. Und spontane Telefonate, die den Arbeitsfluss unterbrechen, fallen dann häufiger weg“, erzählt Hornung. Zudem hat er gelernt, Aufgaben besser zu delegieren und zu priorisieren: „Man muss sich häufiger fragen: Muss ich in diese Besprechung wirklich rein?“ Insgesamt habe der Druck während der Arbeitszeit leicht zugenommen, sagt der 47-Jährige. „Aber dafür habe ich mehr Freiraum für die Familie und meine Frau hat die Möglichkeit, so zu arbeiten, wie sie möchte – das zählt für mich.“

So wie Armin Hornung nehmen sich bei dem mittelständischen Unternehmen viele Väter Zeit für die Familie. Neben Teilzeitmodellen mit Gleitzeit haben sie auch die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, zum Beispiel wenn das Kind krank ist. Bei Betreuungsgenpässen können sie ihre Arbeitszeit über einen bestimmten Zeitraum auch verkürzen. Hiervon profitiere nicht nur der Beschäftigte, sondern auch der Arbeitgeber, erklärt Personalleiterin

Sandra Kraus: „Es trägt dazu bei, dass wir motivierte Beschäftigte und eine geringe Fluktuationsrate haben.“ Und auch für Bewerberinnen und Bewerber sind die familienfreundlichen Angebote interessant. „Wir werden danach in Einstellungsgesprächen gefragt – und haben damit einen Pluspunkt.“

Frühzeitig die Elternzeit mit dem Chef besprechen

Von den Freiräumen für Familie profitiert auch Daniel Münch, Spezialist für Vertriebsanwendungen bei der Mittelstandsbank der Commerzbank AG. Der 41-Jährige ist Vater von zwei kleinen Kindern. Beim ersten nahm er sich sechs Monate Elternzeit. „Das war kein Problem, weil in meiner Abteilung viele Mütter arbeiten, die bereits in Elternzeit waren“, erzählt Münch. „Für meinen Chef war das daher nichts Neues.“ Damit die Elternzeit gut geplant werden konnte, ging Münch schon früh auf seinen Vorgesetzten zu. Gemeinsam hatten sie dadurch genug Zeit, um die Aufgaben umzuorganisieren.

Während seiner zweiten Elternzeit blieb Münch durch das Programm „Keep in Touch“ in engem Kontakt zum Unternehmen. Bei dem Programm arbeiten die Beschäftigten 3,9 Stunden pro Woche, also zehn Prozent der regulären Arbeitszeit. Diese Zeit nutzte Münch zum Beispiel, um an der Abteilungsrunde teilzunehmen und die aktuellen Arbeitsprotokolle zu lesen. „Ich bin dadurch bei allen Themen am Ball geblieben“, erklärt Münch.

Jetzt arbeitet Münch wieder mit 30 Wochenstunden. Unterstützung erhält er dabei von seinem Chef: „Er hat gegenüber anderen Abteilungen deutlich



Praxisbeispiele:
Wie Väter Beruf und Familie gut vereinbaren können

Zeit für die Familie haben und die beruflichen Ziele verfolgen – das wollen immer mehr Väter. Die guten Beispiele von „Erfolgsfaktor Familie“ zeigen, wie das mithilfe von familienbewussten Arbeitszeitmodellen gelingt. Mehr dazu unter:
www.erfolgsfaktor-familie.de/gutebeispiele

„Eine väterfreundliche Personalpolitik sorgt für eine Win-win-Situation.“

Alexandra Warkus



Auf dem Weg zur Kita: Daniel Münch mit Tochter Pia.

gemacht, dass ich in Teilzeit arbeite und das von allen berücksichtigt wird. Wenn das der Chef sagt, hat das gleich einen anderen Stellenwert.“

Dass Führungskräfte für das Teilzeit-Thema noch stärker sensibilisiert werden, dafür wirbt die Commerzbank seit mehreren Monaten mit einer internen Kampagne. Das Unternehmen informiert unter anderem in der Mitarbeiterzeitschrift und mit einem Film im Intranet über die Teilzeitmodelle. Darin stellt die Bank gute Beispiele vor, die zeigen, wie dies erfolgreich funktionieren kann. Damit

will das Unternehmen Beschäftigte ermuntern, die Modelle zu nutzen, wie zum Beispiel auch Top-Sharing-Modelle, bei denen sich zwei Führungskräfte eine Stelle teilen.

Väter erwerben neue Kompetenzen

Das Väterthema wird zudem seit bereits zehn Jahren durch das Väternetzwerk der Commerzbank vorangebracht. Das Netzwerk bietet Männern im Unternehmen eine Austauschplattform. Hier geben sie sich untereinander Tipps und ermutigen einander, neue Wege zu gehen. Insgesamt sind mehr als 100 Beschäftigte im Netzwerk aktiv. Unter anderem findet alle drei Monate ein Vater-Kind-Frühstück statt. Väter und Kinder frühstücken dabei gemeinsam, und die Erwachsenen tauschen sich dabei zum Beispiel über Teilzeitangebote aus.

Zudem entstehen im Netzwerk neue Lösungsvorschläge für eine väterfreundlichere Personalpolitik. Die Personalabteilung greift diese Ideen dann auf. „Das Netzwerk hat dazu beigetragen, dass die Väter im Unternehmen stärker in den Fokus genommen wurden“, erklärt Barbara David, Leiterin des Diversity Managements der Commerzbank AG.

Die Väter im Netzwerk wollen auch verdeutlichen, dass sie Familienkompetenzen in der Elternzeit oder Teilzeit erwerben, die ihnen auch im Unternehmen weiterhelfen. „Ich weiß von vielen Eltern, dass sie in dieser Zeit lernen, zum Beispiel besser mit hektischen Situationen umzugehen, besser zu organisieren und Aufgaben zu steuern“, sagt Alexandra Warkus, HR-Bereichsleiterin Principles & Guidelines bei der Commerzbank. Daniel Münch kann das nur bestätigen: „Ich bin durch die Elternzeit gelassener geworden und habe gelernt, noch besser zu planen und noch genauer zuzuhören – das hilft im Gespräch mit Kunden und Kollegen.“ Für Alexandra Warkus ist somit klar: „Für das Unternehmen und die Beschäftigten sorgt eine väterfreundliche Personalpolitik für eine klare Win-win-Situation.“

Foto: Bernd Euring/„Erfolgsfaktor Familie“

Wie Unternehmen Väter unterstützen können

Von vollzeitnahen Teilzeitmodellen bis zu Mentoring-Programmen: Hier finden Sie eine Auswahl an Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

Vollzeitnahe Teilzeit



- Viele Väter wünschen sich flexible, vollzeitnahe Modelle mit 30 bis 35 Wochenstunden. Sie haben dadurch die Möglichkeit, sich weiterhin beruflich stark einzubringen und Zeit für die Familie zu haben. Auch für Führungskräfte kann dieses Modell eine Option sein.

Home-Office-Modelle



- Bei Home-Office-Modellen kombinieren die Beschäftigten Präsenzzeiten im Unternehmen mit der Arbeit zu Hause. Das erspart Fahrzeiten und ermöglicht eine flexible Zeiteinteilung. Insbesondere für Führungskräfte sind mobile Arbeitszeitmodelle hilfreich.

Führungskraftstrainings



- Bei Führungskräften lässt sich das Bewusstsein stärken, dass sie entscheidende Akteure sind, um Väter bei der Vereinbarkeit zu unterstützen. In Schulungen kann beispielsweise diskutiert werden, wie man von einer Präsenz- zu einer Ergebniskultur gelangt.

Betriebliche Kinderbetreuung



- Arbeitgeber können Beschäftigte bei der Kinderbetreuung unterstützen, indem sie eine Betriebskita gründen oder für eine Notfallbetreuung sorgen. Auch Belegplätze in öffentlichen Kitas oder die Zusammenarbeit mit Familiendienstleistern sind eine große Hilfe.

Mentoring-Programme



- Väter, die bereits Erfahrung bei der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesammelt haben, werden zu Vorbildern und Mentoren aufgebaut. Sie geben ihre Erfahrungen an andere Väter weiter und stehen ihnen als Ratgeber zur Seite.

Väternetzwerke/-beauftragte



- In Väternetzwerken profitieren Männer von den Erfahrungen ihrer Kollegen. Unternehmen können die Netzwerke unterstützen, indem sie Räume für die Treffen zur Verfügung stellen. Alternativ kann ein Väterbeauftragter als fester Ansprechpartner ernannt werden.