



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE



Branchenservice Erfolgsfaktor Familie

Die Bedeutung von Väterfreundlichkeit in der IT-Branche

[bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de)

Inhalt

Warum Unternehmen der Informationstechnologie (IT) mehr Väterfreundlichkeit brauchen	4
Väterfreundlichkeit in Unternehmen der IT-Branche? Ausbaufähig!	7
Wechselbereitschaft von Vätern in der IT-Branche	9
Unternehmensporträt Adacor Hosting GmbH	11
Was kostet es, wenn Väter das Unternehmen verlassen?	13
Unternehmensporträt IANEO Solutions	15
Was ist Vätern in der IT-Branche besonders wichtig?	17
So machen Sie sich auf den Weg zu mehr Väterfreundlichkeit	19
Unternehmensporträt SSC-Services GmbH	22
Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit im Unternehmen	24
Methodische Hinweise	26

Warum Unternehmen der Informationstechnologie (IT) mehr Väterfreundlichkeit brauchen

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird für Eltern immer wichtiger und ist ein zentraler Aspekt moderner Arbeitskultur. Vor allem Väter sehen hier Verbesserungspotenzial: Zwei von drei Vätern in Deutschland wünschen sich etwas oder viel mehr Zeit für die Familie.¹ Insbesondere flexible Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit und des Arbeitsorts sind daher auch für Väter sehr wichtig.²

Gleichzeitig wird der steigende Fach- und Arbeitskräftemangel für Unternehmen zu einer betrieblichen Herausforderung und hemmt zunehmend Kapazitäten und

Produktivität. Die Fachkräftelücke in Digitalisierungsberufen ist auf einem Rekordhoch.³ Um ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern, können Arbeitgeber gezielt Angebote für Väter und für männliche Fachkräfte mit Kinderwunsch machen. Wenn die Vereinbarkeit gelingt, wirkt sich das positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Bindung an das Unternehmen aus, Fluktuation und Krankheitsraten sinken.

Die Studie „**Wie väterfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?**“⁴, die die Prognos AG im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ für das

-
- 1 Vergleiche: Väterreport 2023: Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland. Online abrufbar: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/230374/1167ddb2a80375a9ae2a2c9c4bba92c9/vaeterreport-2023-data.pdf>.
 - 2 Vergleiche: Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie. Prognos 2024. Online abrufbar: https://www.prognos.com/sites/default/files/2024-06/Prognos_Attraktivitaetsstudie_2024.pdf.
 - 3 Vergleiche: Kompetenzbarometer: Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland. Online abrufbar: https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digitalisierungsindex/Publikationen/publikation-kompetenzbarometer-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3.
 - 4 Vergleiche: Wie väterfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Trends, Rahmenbedingungen und Entwicklungspotenziale. Prognos 2022. Online abrufbar: <https://www.prognos.com/de/projekt/vaeterfreundliche-wirtschaft>.

Bundesfamilienministerium erstellt hat, hat die Väterfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft aus der Perspektive der Väter und der Unternehmen insgesamt in den Blick genommen. Zentrale Ergebnisse sind:

- **Unternehmen überschätzen ihre Väterfreundlichkeit.** Väter bewerten die Väterfreundlichkeit deutlich verhaltener als Geschäftsführungen und Personalverantwortliche.
- **Die Wechselbereitschaft der Väter ist hoch:** Rund 450.000 Väter in Deutschland haben schon einmal den Arbeitgeber zugunsten einer besseren Vereinbarkeit gewechselt. Und mehr als 1,7 Millionen Väter denken darüber häufig oder zumindest manchmal nach.
- Insbesondere für **jüngere Väter unter 40 Jahren** ist die betriebliche Väterfreundlichkeit ausgesprochen wichtig: Den Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit und mehr Zeit mit der Familie äußern diese Väter zu einem größeren Anteil als ältere Väter.

Diese **hohe Wechselbereitschaft** von (insbesondere jüngeren) Vätern stellt gerade in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels in der deutschen Wirtschaft ein erhebliches Unternehmensrisiko dar.

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit sind in der IT-Branche⁵ rund 1,5 Millionen Männer und Frauen beschäftigt. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten sind männlich. Darüber hinaus sind die Beschäftigten in dieser Branche überdurchschnittlich jung⁶ – das heißt, Fragen der Vereinbarkeit sind für sie besonders dringlich. Bereits jetzt ist der Fachkräftemangel hier hoch: 2023 konnten knapp 150.000 Stellen mit IT-Schwerpunkt nicht besetzt werden. Der hohe Männeranteil, das Alter der Beschäftigten und der ohnehin bereits bestehende Fachkräftebedarf in der Branche unterstreichen die Notwendigkeit, das Thema Väterfreundlichkeit in der IT-Branche auf die Agenda zu nehmen.

5 Die IT-Branche entspricht in der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit dem Abschnitt „J: Information und Kommunikation“ nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008). Der Abschnitt fasst die Produktion und den Vertrieb von Informationen und kulturellen Erzeugnissen, informationstechnische Tätigkeiten und Tätigkeiten der Datenverarbeitung zusammen. Unter diesen Abschnitt fällt größtenteils die Abteilung „62: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ (zum Beispiel Programmierungstätigkeiten und Beratungsleistungen in der IT sowie Betrieb von Datenverarbeitungseinrichtungen für Dritte).

6 Bitcom Presseinformation Fachkräfte-Langfriststudie 2024

Welche Gestaltungsmöglichkeiten Arbeitgeber von Beschäftigten mit IT-Schwerpunkt haben, um das Wechselrisiko von Vätern zu reduzieren, und warum sich Unternehmen aus eigenem betriebswirtschaftlichem Interesse väterbewusst aufstellen sollten – darum geht es im vorliegenden Branchenservice.

Eine Besonderheit ist, dass eigens für den Branchenservice Väter befragt wurden, die im „Wirtschaftsbereich IT“ tätig sind. Die Befragungsergebnisse und weitere Handlungsempfehlungen geben Antworten auf folgende Fragen:

- Wie bewerten Väter, die in der IT-Branche tätig sind, ihren Arbeitgeber in Sachen Väterfreundlichkeit?
- Wie viele Väter sind mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ihrem aktuellen Arbeitgeber unzufrieden und erwägen einen Jobwechsel?

- Inwiefern ergeben sich durch eine väterfreundliche Personalpolitik betriebswirtschaftliche Vorteile und was können Arbeitgeber tun, um eine solche Personalpolitik umzusetzen?

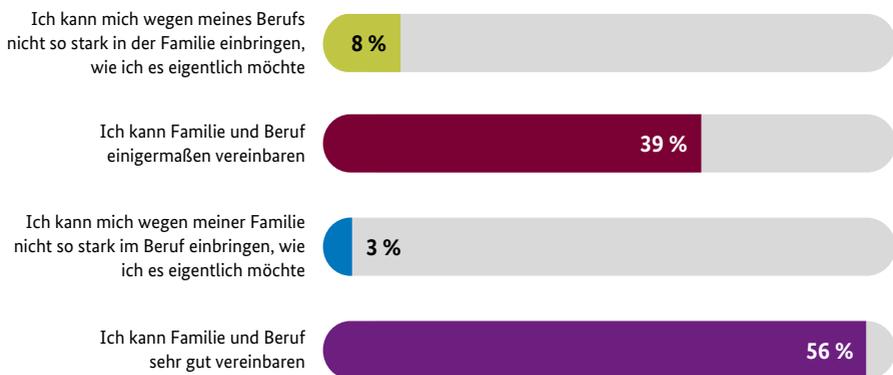
Die vorliegende Broschüre wurde von der Prognos AG im Auftrag des Bundesfamilienministeriums im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ erstellt.

Väterfreundlichkeit in Unternehmen der IT-Branche? Ausbaufähig!

Die Befragung, die eigens für diesen Branchenservice durchgeführt wurde, zeigt: Eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein starker Wunsch und zugleich eine der größten Herausforderungen. Das galt schon lange für Mütter und gilt immer häufiger für Väter – auch für viele Väter in der IT-Branche: Zwar geben mehr als die

Hälfte der befragten Väter (56 Prozent) an, Beruf und Familie sehr gut vereinbaren zu können. Doch 39 Prozent gelingt die Vereinbarkeit nur einigermaßen. Knapp jeder zwölfte Vater (8 Prozent) berichtet, dass er sich wegen des Berufs nicht so stark in die Familie einbringen kann, wie er es eigentlich möchte.

Abbildung 1: Vereinbarkeitsempfinden von Vätern in der IT-Branche

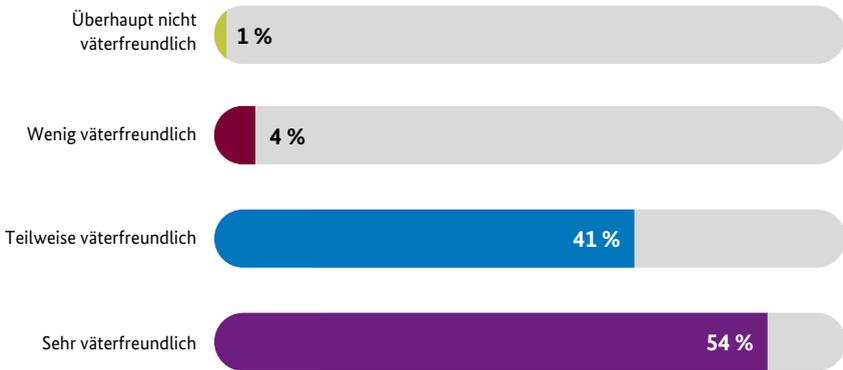


Quelle: Befragung von Vätern in der IT-Branche (n=114)
© Prognos 2024

Und wie bewerten die Befragten die Väterfreundlichkeit in der IT-Branche? Gefragt nach einer allgemeinen Einschätzung der Väterfreundlichkeit von Arbeitgebern in der IT-Branche bewertet

etwas mehr als die Hälfte der Väter ihren Arbeitgeber als sehr väterfreundlich. Fast ebenso viele halten ihren Arbeitgeber allerdings für nur teilweise, wenig oder sogar überhaupt nicht **väterfreundlich**.

Abbildung 2: Bewertung der Väterfreundlichkeit des Arbeitgebers in der IT-Branche



Quelle: Befragung von Vätern in der IT-Branche (n=114)
© Prognos 2024

Angesichts der hohen Anteile von Vätern in der IT-Branche, die bei ihrer Vereinbarkeit und bei der betrieblichen Väterfreundlichkeit eher verhaltene Antworten gegeben haben, besteht noch viel Potenzial für Unternehmen, sich als attraktive Arbeitgeber für (zukünftige) Väter zu positionieren.

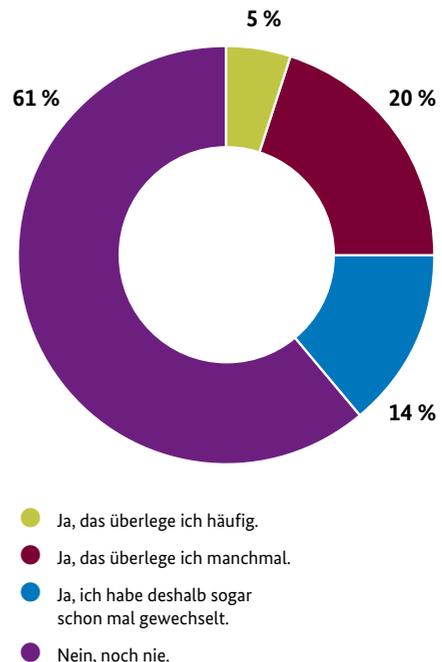
Wechselbereitschaft von Vätern in der IT-Branche

Mangelnde Väterfreundlichkeit des Arbeitgebers kann die Zufriedenheit von Vätern im Unternehmen maßgeblich beeinflussen. In letzter Konsequenz kann sie zum Entschluss führen, zu einem Arbeitgeber zu wechseln, der in Sachen väterfreundlicher Unternehmenskultur und vereinbarkeitsfördernder Personalmaßnahmen besser aufgestellt ist.

- **25 Prozent der Väter in der IT-Branche denken darüber nach, den Arbeitgeber zu wechseln**, um Beruf und Familie besser in Einklang bringen zu können – 20 Prozent denken manchmal über einen Jobwechsel nach, fünf Prozent überlegen häufig, den Arbeitgeber zu wechseln.
- Weitere 14 Prozent haben ihren Arbeitgeber schon mal zugunsten einer besseren Vereinbarkeit gewechselt.

Damit denken rund vier von zehn Vätern in der IT-Branche (39 Prozent) über einen Jobwechsel nach oder haben schon mal für eine bessere Vereinbarkeit den Arbeitgeber gewechselt.

Abbildung 3: Bereitschaft von Vätern in der IT-Branche, den Arbeitgeber für eine bessere Vereinbarkeit zu wechseln



Quelle: Befragung von Vätern in der IT-Branche (n=114)
© Prognos 2024

Mangelnde Väterfreundlichkeit kann nicht nur ein Risiko für einzelne Unternehmen darstellen, sondern auch die branchenweite angespannte Personalsituation belasten. 16 Prozent der Väter in der IT-Branche denken häufig oder sehr häufig darüber nach, (zumindest zeitweise) ganz aus dem Berufsleben auszusteigen, und zwar unabhängig von einer Elternzeit.

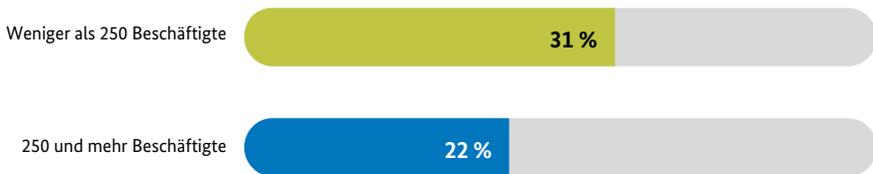
Die Bewertung der Väterfreundlichkeit des Unternehmens durch die Väter hängt erwartungsgemäß mit der Wechselbereitschaft der Väter zusammen. Unter den befragten Vätern, die ihren Arbeitgeber als weniger väterfreundlich bewerten, ist die Wechselbereitschaft viel höher als

unter den Vätern, die eine bessere Väterfreundlichkeit feststellen.

Die Wechselbereitschaft ist auch von der Größe des Unternehmens abhängig. **In kleineren Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten ist die Wechselbereitschaft erhöht.** Rund ein Drittel der Väter (31 Prozent), die in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten tätig sind, denken häufig oder manchmal über einen Wechsel nach. Aber auch 22 Prozent der Väter in größeren Unternehmen erwägen einen Jobwechsel. Damit besteht insbesondere für KMU in der IT-Branche das Risiko, sowohl junge Nachwuchskräfte als auch erfahrene Mitarbeiter zu verlieren.

Abbildung 4: Wechselbereitschaft von Vätern in der IT-Branche, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können – nach Unternehmensgröße

Zusammengefasste Antworten „häufig“ und „manchmal“



Quelle: Befragung von Vätern in der IT-Branche (n=114)
© Prognos 2024

Beispiel väterfreundlicher Unternehmen:

Unternehmensporträt Adacor Hosting GmbH

Die Adacor Hosting GmbH konzipiert und betreibt sichere Cloud-Lösungen für Konzerne und mittelständische Unternehmen. Das Unternehmen mit Sitz in Offenbach am Main und einem Standort in Essen beschäftigt 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sind 62 Prozent Eltern.

„Vereinbarkeit für Männer macht den Unterschied.“

Welche Bedeutung hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Adacor?

Unsere Gründer wollten als aktive Väter ihr Engagement für Beruf und Familie unter einen Hut bekommen. Warum sollte jemand für die jeweilige Aufgabe in unserem Unternehmen ihr oder sein Herzblut investieren, wenn wir sie oder ihn nicht im Gegenzug bei den privaten Herausforderungen unterstützen? Wir leben einen partnerschaftlichen Umgang miteinander auf Augenhöhe – und sehen, dass sich nur gemeinsam die besten Lösungen finden lassen.

Mit welchen Maßnahmen unterstützen Sie diese Ziele?

Neben den selbstverständlich flexibel gestaltbaren Arbeitsbedingungen (Zeit und Ort) haben wir vor allem die klassische Vorstellung von Karriere aufgebrochen. Bei uns geht es nicht um die mit der Arbeit verbrachten Stunden, sondern um Wirksamkeit. Teilzeit oder pünktlicher Feierabend sind bei uns keine Karrierekiller. Meetings finden bei uns immer nur zu

gesicherten Betreuungszeiten statt – das heißt weder morgens vor 9 Uhr noch nachmittags nach 16 Uhr. Und der Prozess rund um die Elternzeit bezieht die ganze Familie ein – das heißt, wenn jemand bei uns Vater wird, können auch die Partnerinnen beziehungsweise Partner sich von uns beraten lassen, wie sie mit ihrem Arbeitgeber Lösungen aushandeln können. So versuchen wir aktiv, eine partnerschaftliche Aufgabenteilung zu fördern, und übernehmen auch gesellschaftliche Verantwortung.

Wie ermutigen Sie die Väter, die Maßnahmen auch in Anspruch zu nehmen?

Zum einen durch unser familienfreundliches Karrieremodell. Es geht darum, Vätern die Angst zu nehmen und ihnen deutlich zu machen, dass sie sich nicht zwischen beruflicher Entwicklung und familiärem Engagement entscheiden müssen, sondern sich bei entsprechender Leistung in Teilzeit sogar schneller entwickeln können als in Vollzeit. Zum anderen durch Vorbilder, die zeigen, „es geht“ – wichtige Schlüsselpersonen in der IT nutzen zum Beispiel häufig unser Eltern-Kind-Büro. Wenn die Kinder mit dem Bobby-Car über den Flur rollen, haben alle ein Lächeln im Gesicht. Das prägt auch die Kultur: Kinder sind keine Belastung, sondern eine Bereicherung.

„Lohnt“ sich das Engagement für eine bessere Vereinbarkeit für Sie?

Vereinbarkeit ist ein Wirtschaftsfaktor – dessen sollte sich jedes Unternehmen bewusst sein. Vereinbarkeit kostet oft gar nichts außer gesundem Menschenverstand, sie darf aber auch etwas kosten – denn unterm Strich bringt sie uns Kostenersparnis, vor allem bei den Rekrutierungskosten. Denn zu uns kommen Menschen, um zu bleiben. Wir haben eine signifikant geringere Fluktuation und einen geringeren Krankenstand als der Branchendurchschnitt.



Kiki Radicke

Head of People & Culture bei der Adacor Hosting GmbH

Was kostet es, wenn Väter das Unternehmen verlassen?

Die Wechselbereitschaft unter Vätern, die sich erhoffen, bei einem anderen Arbeitgeber Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, stellt ein Unternehmensrisiko dar. **Familien- und Väterfreundlichkeit ist bei zunehmenden Fachkräfteengpässen besonders wichtig.** Eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört zu den zentralen Wünschen von Vätern.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht entstehen für Unternehmen **erhebliche Mehrkosten durch mangelhafte Vereinbarkeit.** Eine große Kostenposition sind die Fluktuationskosten, also Kosten, die durch einen Personalwechsel entstehen:

- **Austrittskosten:** zum Beispiel Resturlaubstage, Krankmeldungen, Entgeltfortzahlung bei Freistellung, Bearbeitung der Kündigung, Exit-Gespräche führen, Arbeitszeugnis ausstellen, Minderleistung, da nach einer Kündigung Mitarbeitende bis zum Austrittstermin meist weniger motiviert und leistungsbereit sind, Mehrbelastung der bleibenden Mitarbeitenden, um den Personalwegfall zu kompensieren
- **Such- und Auswahlkosten:** zum Beispiel Stellenausschreibungen verfassen, Inserate schalten, Personaldienstleister anheuern, Informationsmaterial für Neue erstellen, Bewerbungen sichten, Vorstellungsgespräche führen, interne Abstimmungen und Entscheidungsprozesse
- **Eintrittskosten:** zum Beispiel eventuell höheres Gehalt der Neubesezung, Arbeitsplatz einrichten, Kosten für Schulungen und Weiterbildung, Beteiligung an Reise- und Umzugskosten, Arbeitsvertrag aufsetzen, Einarbeitungsplan erstellen, Feedbackgespräche führen, Mentoring-Programm, Minderleistung, da es insgesamt bis zu einem Jahr dauern kann, bis die neuen Mitarbeitenden ihre Stelle ganz ausfüllen
- **Opportunitätskosten:** zum Beispiel möglicher Verlust geschäftlicher Beziehungen und Kundenkontakte des ausscheidenden Mitarbeiters, Verlust von Know-how, mögliche Umstrukturierung von Teams und Rollenverteilung

Mit Blick auf diese vielschichtigen Kostenpositionen ist es plausibel anzunehmen, dass die Kosten pro Fluktuationsfall in etwa dem Bruttojahresgehalt der ausscheidenden Person entsprechen. Das durchschnittliche Bruttojahresgehalt⁷ von männlichen Beschäftigten in der IT-Branche liegt bei 83.800 Euro. Die Fluktuationskosten

errechnen sich aus den Kosten pro Fluktuationsfall, multipliziert mit der Anzahl der Fluktuationsfälle im Unternehmen. Damit kann geschätzt werden, wie viel es ein Unternehmen kostet, wenn Väter den Arbeitgeber zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie verlassen.



Beispielrechnung zum Kostenrisiko wechselbereiter Väter in der IT-Branche

In dieser Beispielrechnung wird ein fiktives mittelgroßes IT-Unternehmen mit 150 Beschäftigten betrachtet. Die Belegschaft ist überwiegend männlich und 30 Mitarbeiter haben minderjährige Kinder.

Ausgehend von den Vätern, die häufig überlegen, den Arbeitgeber zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu wechseln, verlassen in unserem Beispiel zwei Mitarbeiter das Unternehmen.

Durch diesen Weggang allein können Fluktuationskosten von circa 170.000 Euro entstehen, wenn das durchschnittliche Bruttojahresgehalt in der IT-Branche zugrunde gelegt wird.

Wenn das Unternehmen die Personalpolitik väterfreundlich ausrichtet, die Vereinbarkeitssituation von Vätern verbessert und sie im Unternehmen hält, kann dieses Kostenrisiko vermieden werden.

7 Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst inklusive Sonderzahlungen von männlichen Beschäftigten in der Branche „Information und Kommunikation“ im Jahr 2023 (https://www.destat.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Branche-Berufe/_inhalt.html#wjiud0p8s)

Beispiel väterfreundlicher Unternehmen:

Unternehmensporträt IANEO Solutions

Das Softwareentwicklungsunternehmen IANEO Solutions ist ein Kompetenzzentrum für Digital Business und erstellt Lösungen für Produktinformationsmanagement, Online-Shops und Performance-Marketing. Am Standort Saarbrücken-Friedrichsthal sind 66 Mitarbeitende beschäftigt.

„Vereinbarkeit ist kein ‚nice to have‘, sondern ein echter Mehrwert für die Arbeitgebermarke.“

Wie gelingt eine väterfreundliche Unternehmenskultur?

Kommunikation ist ein ganz entscheidender Faktor. Wir sprechen über die Möglichkeiten, die es bei uns gibt. Schon beim Onboarding für neue Mitarbeitende, aber auch in unseren vielfältigen Austauschformaten und in der Kommunikation nach außen. Wichtig ist aber: Vereinbarkeit darf nicht nur auf dem Papier stehen, sondern muss gelebt werden. Wir setzen da auch auf unsere Führungskräfte als Vorbilder, die ganz selbstverständlich Vereinbarkeit leben. Das erstreckt sich über alle Lebensphasen, nicht nur Eltern bekommen hier die Flexibilität, die sie brauchen. Auch diejenigen Mitarbeitenden, die sich um ältere oder pflegebedürftige Angehörige kümmern.

Mit welchen Maßnahmen unterstützen Sie die Vereinbarkeit Ihrer Mitarbeitenden?

Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine große Flexibilität, sowohl was die Zeit als auch was den Ort zum Arbeiten angeht. Das gelingt, weil unsere Arbeitsprozesse entsprechend organisiert sind. Wir haben außerdem interne Ansprechpersonen für Eltern und pflegende Angehörige, die bei Fragen und „akuten“ Vereinbarkeitssituationen unterstützen.

„Lohnt“ sich Ihr Engagement für Familien- und Väterfreundlichkeit?

Auf jeden Fall! In unserem spezialisierten Bereich sind wir auf gute Fachkräfte angewiesen. Um die zu gewinnen und auch zu halten, ist eine gute Vereinbarkeit unerlässlich. Im Vergleich mit der IT-Branche insgesamt haben wir eine sehr niedrige Fluktuationsrate. Das gelingt uns, weil wir den Mitarbeitenden den Raum geben, sich nicht nur im Unternehmen weiterzuentwickeln, sondern auch im Privaten. Das lohnt sich am Ende für die Mitarbeitenden und das Unternehmen gleichermaßen. Auch für unsere Arbeitgebermarke stellt die Vereinbarkeit eine tragende Säule dar, das spüren wir im Kontakt mit potenziellen Fachkräften und unseren Kunden.



Thomas Degel
Head of Communication & Marketing

Was ist Vätern in der IT-Branche besonders wichtig?

Die Unternehmensrisiken, die mit einer mangelnden Väterfreundlichkeit einhergehen, sind ausgeprägt und vielfältig. Und auch wenn eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht allein in betriebliche Verantwortung fällt, liegen doch verschiedene Ansatzpunkte für eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit im Gestaltungsbereich von Unternehmen.

Zur Reduzierung der Unternehmensrisiken, die mit der Wechselbereitschaft der Väter einhergehen, können Unternehmen ihre Personalpolitik **stärker auf die Erwartungen von Vätern ausrichten**. Es gibt viele unkomplizierte und kosten-

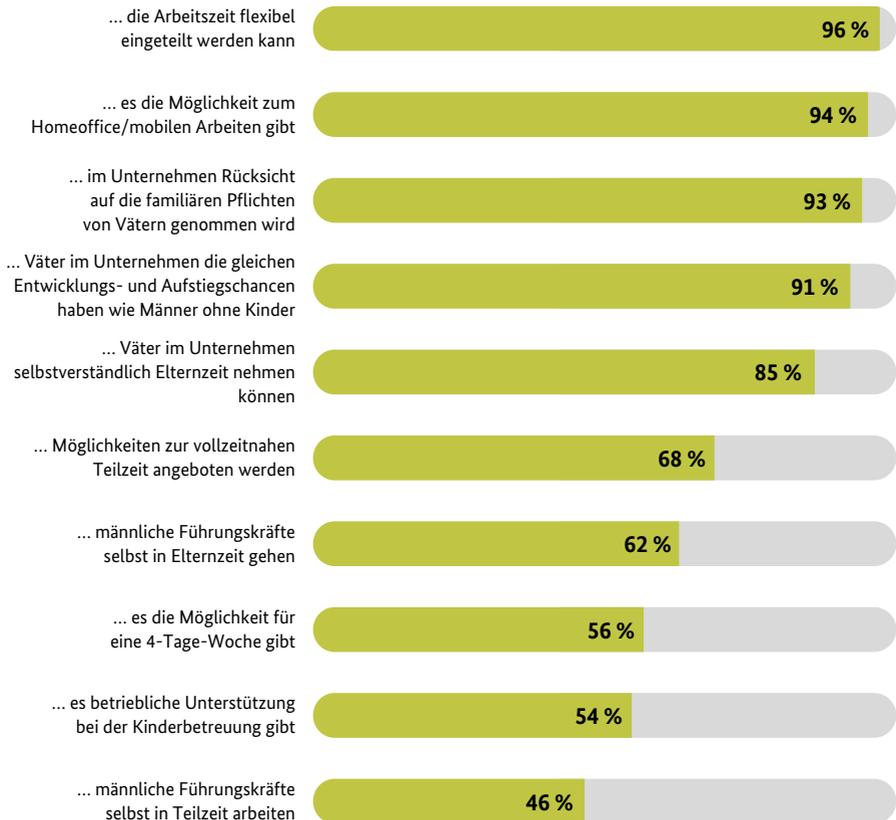
günstige Maßnahmen, die Arbeitgeber ergreifen können, um sich väterfreundlicher aufzustellen.

Als sehr wichtig erachten die meisten Väter in der IT-Branche eine Personalpolitik, die **flexible Arbeitszeiten** und **Homeoffice** zulässt und fördert, und eine Unternehmenskultur, in der **Rücksicht auf familiäre Pflichten** genommen wird. **Gleiche Entwicklungs- und Aufstiegschancen** für Väter und Männer ohne Kinder sind ebenfalls von großer Bedeutung. Zudem sollte es selbstverständlich sein, dass Väter **Elternzeit** nehmen können.

Abbildung 5: Wichtigkeit von vereinbarkeitsbezogenen Merkmalen des Arbeitgebers aus der Sicht von Vätern in der IT-Branche

Bewertung der Wichtigkeit auf einer Skala von 1 (= gar nicht wichtig) bis 7 (= sehr wichtig) zusammengefasste Antwortkategorien 5 bis 7

Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass ...



Quelle: Befragung von Vätern in der IT-Branche (n=114)
© Prognos 2024

So machen Sie sich auf den Weg zu mehr Väterfreundlichkeit

Betriebliche Familienfreundlichkeit sowie eine allgemeine Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in den vergangenen Jahren immer wichtiger geworden und mittlerweile in der Wirtschaft verankert. Doch wie können Unternehmen der IT-Branche ihre Personalpolitik gezielt auf die Erwartungen und Wünsche von Vätern ausrichten? Diese Fokussierung ist nämlich wichtig, weil allgemeine Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik nicht mit betrieblicher Väterfreundlichkeit gleichzusetzen sind.

Das zeigt sich zum Beispiel an der **Elternzeit**: In vielen Unternehmen ist es bislang noch unüblich, dass auch Väter eine (längere) Elternzeit nehmen. Dabei ist eine positive Haltung zur Elternzeit von Vätern für sie ein wichtiges Zeichen für die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens.

Auch mit Blick auf die **Arbeitszeiten** wird deutlich, dass Mütter und Väter andere Erwartungen haben. Ein Blick in die Praxis zeigt, dass derzeit vor allem Mütter Teilzeitmodelle wählen, die sich an den vormittäglichen Kinderbetreuungszeiten orientieren. Väter hingegen wünschen sich überwiegend Arbeitszeiten, die flexibel und eher vollzeitnah sind. Oft hilft es ihnen schon, wenn Überstunden kein Dauerzustand sind und der Feierabend planbar ist, sodass sie ihre Kinder verlässlich abholen können. Auch würden viele Väter gern die Elternzeit mit ihrer Partnerin partnerschaftlich aufteilen, sodass beide Elternteile beruflich am Ball bleiben und sich trotzdem der Familie widmen können.

Zu den flexiblen Arbeitszeitmodellen kann auch eine andere Verteilung der Wochenarbeitszeit gehören, zum Beispiel „Berufstätigkeit von Montagnachmittag bis Freitagmorgen“ oder „eine Woche

Vollzeit, eine Woche frei“. Davon können insbesondere getrennt erziehende Väter profitieren. Solche Modelle lassen sich auch in Schichtplänen entsprechend berücksichtigen. Überall dort, wo es möglich ist, kann auch das Homeoffice Vätern die Chance bieten, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, da unter anderem Wegezeiten wegfallen. Gerade das Zusammenspiel von zeitlicher Flexibilität und Homeoffice hilft: So können Väter mal einen Tag mittags das Büro verlassen, mit den Kindern zum Arzt gehen und danach am heimischen Rechner die Arbeit fortsetzen.

Väterfreundlichkeit bemisst sich aber nicht allein an solchen Maßnahmen. Ohne **Kommunikation** im Unternehmen fehlt Vätern das Wissen um das Vorhandensein betrieblicher Unterstützungsangebote, die Voraussetzungen und die Vorgehensweise bei der Beantragung. Hören Sie also Ihren Vätern gut zu, fragen Sie nach und signalisieren Sie offene Ohren. Während das Mutterwerden zwangsläufig sichtbar wird, erfahren Sie von werdenden Vätern oft erst viel später. Erfragen Sie daher auch in Mitarbeitergesprächen, Workshops oder Mitarbeiterbefragungen die Bedürfnisse nach

Unterstützung Ihrer männlichen Beschäftigten. Helfen kann zum Beispiel auch eine konkret benannte Ansprechperson für Väteranliegen. Wichtig (und kostenlos) sind aber vor allem eine offene Haltung und Kommunikation: Väter, die sich Zeit für ihre Kinder nehmen wollen, sind bei uns willkommen und werden unterstützt!

Zentral für die nachhaltige Entwicklung einer väterfreundlichen **Unternehmenskultur** sind gute Beispiele und Vorbilder auf allen Ebenen. Das gilt besonders für die Führungsebene. Wenn auch der Chef mal früher geht, weil er die Kinder abholen muss (und dies auch offen kommuniziert), hat dies eine nachhaltige Signalwirkung für die Väter im Betrieb. Auf den Prüfstand gehören Entwicklungs- und Karrieremodelle, gerade wenn sie eine „Vollzeit- und Präsenzerwartung“ haben. Damit sind sie nämlich für die Karrierechancen von Vätern – und natürlich auch von Müttern – äußerst hinderlich. Und es kostet nichts und nimmt das schlechte Gewissen, wenn bei Terminabsprachen auch auf Männer mit familiären Verpflichtungen Rücksicht genommen wird.



Tipps für mehr Väterfreundlichkeit

- Fordern Sie die Väter in Ihrem Betrieb dazu auf, die Angebote zu flexiblen Arbeitszeiten und vollzeitnaher Teilzeit in Anspruch zu nehmen, sodass sie bei Bedarf zu Hause für einen größeren Teil der Kinderbetreuung sorgen können.
- Machen Sie sich mit den verschiedenen Ausgestaltungsmöglichkeiten von Elternzeit und Elterngeld vertraut. Kommunizieren Sie, dass Väter in Elternzeit auch in geringer Teilzeit arbeiten und dann wieder aufstocken können.
- Deckeln Sie Überstunden und ermöglichen Sie einen Freizeitgleich.
- Kommunizieren Sie, dass eine aktive Vaterschaft in Ihrem Betrieb keinen Karriereknick bedeutet und dass die Arbeit in Vollzeit keine Voraussetzung für das berufliche Fortkommen ist.
- Bieten Sie auch für männliche Führungskräfte Führen in Teilzeit oder im Tandem an.
- Prüfen Sie, ob es in Ihrem Unternehmen einen Bedarf für ein Väternetzwerk gibt.
- Zeigen Sie beispielsweise auf Ihrer Website oder in Stellenausschreibungen, dass Sie ausdrücklich auch Väter bei der Vereinbarkeit unterstützen.
- Machen Sie Väterfreundlichkeit zu einem Markenzeichen Ihres Unternehmens.

Beispiel väterfreundlicher Unternehmen:

Unternehmensporträt SSC-Services GmbH

Seit über 25 Jahren berät und entwickelt die SSC-Services GmbH als IT-Dienstleister Lösungen, um die Zusammenarbeit zwischen Großunternehmen und Zulieferern hauptsächlich in der Automobilindustrie zu gestalten. SSC hat seinen Sitz in Böblingen in Baden-Württemberg, von den 200 Beschäftigten sind etwa 40 Prozent Frauen.

„Unsere väterfreundliche Kultur stärkt die Mitarbeiterbindung.“

Mit welchen Maßnahmen unterstützen Sie diese Ziele?

Alle Mitarbeitenden werden dazu ermutigt, ihre persönlichen Umstände und Bedürfnisse zu kommunizieren. SSC strebt danach, für alles flexible Lösungen anzubieten. Eine interne Arbeitsgruppe gestaltet und entscheidet Änderungen mit der Geschäftsführung. Das kann ein vergünstigtes Angebot für den Nahverkehr sein, der Zuschuss zur Kinderbetreuung oder Infos über Patientenverfügungen.

Unsere Väter schätzen vor allem die Flexibilität der Arbeitsbedingungen. Bei uns herrscht keine Büropflicht. Wenn jemand zu Hause arbeiten muss, stimmt er oder sie sich mit dem Team ab. Es gibt weder Rechtfertigung

noch Formulare. Und wir haben ein flexibles Führungsmodell: Es geht auch in Teilzeit und kann jederzeit angepasst werden – auch wieder zurück zur Vollzeit.

Wie ermutigen Sie die Väter, die Maßnahmen auch in Anspruch zu nehmen?

Durch das Vorleben: Eine Vorbildfunktion im Sinne von „Es geht“ tragen alle Beschäftigten. Von der Führung wird dies aber explizit erwartet. Sie wird in der Verantwortung gesehen, ein Gespür für das aktuelle Empfinden ihrer Mitarbeitenden zu haben. Sei es das kranke Kind oder ein Elternteil, der gepflegt werden muss. Sie sind da, um Unterstützung anzubieten und die Arbeitslast entsprechend der Situation anzupassen, wenn notwendig.

„Lohnt“ sich das Engagement für eine bessere Vereinbarkeit für Sie?

Auf jeden Fall! Gelebte Vereinbarkeit, die auf individuelle Belange und betriebliche Machbarkeit zielt, ist für uns eine Selbstverständlichkeit, die unsere Firmenkultur prägt. Das stärkt uns im Transformationsprozess und dient nicht nur der Gewinnung, sondern auch der Bindung der Mitarbeitenden. Auch wenn sie Angebote von anderen Unternehmen bekommen, bleiben unsere Fachkräfte (zum Teil schon seit 20 Jahren), weil sie sicher sein können, dass ihnen die Vereinbarkeit bei uns gelingt.



Volker Klingenstein

*IT-Consultant/Projektleiter berufundfamilie
bei der SSC-Services GmbH*

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit im Unternehmen

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums gibt Impulse für die Verbesserung der Vereinbarkeit durch Arbeitgeber, bündelt Informationen rund um das Thema „Familienbewusste Arbeitswelt“ und bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte aus Unternehmen.

Zum Unternehmensprogramm gehört das gleichnamige **Netzwerk** mit rund 9.000 Mitgliedern als zentrale Plattform für Unternehmen in Deutschland, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Es ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) und wird von beiden Institutionen gefördert. Das Servicebüro bietet Mitgliedern vielfältige Angebote zur Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik, regionale Veranstaltungen und Vernetzungsmöglichkeiten. Die Mitgliedschaft ist kostenlos.

Weitere Informationen zum Unternehmensprogramm und zum Netzwerk erhalten Sie **hier**.

Den praxisorientierten Leitfaden „Väter und Vereinbarkeit“ finden Sie **hier**.

Mit dem **Fortschrittsindex Vereinbarkeit** wurde im Unternehmensprogramm ein Instrument entwickelt, das eine familienfreundliche Unternehmenskultur für Unternehmen messbar macht. Unternehmen können sich registrieren und in einem Online-Tool anhand von zwölf Kennzahlen sehen, wie sie in Bezug auf Familienfreundlichkeit abschneiden. Sie erhalten eine passgenaue Auswertung, können sich mit anderen Unternehmen gleicher Branche oder Größe vergleichen und erhalten Vorschläge für passende Maßnahmen, um ihre familienbewusste Unternehmenskultur langfristig zu stärken.

Hier können Sie den Fortschrittsindex selbst testen und den Stand der Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen prüfen.



Methodische Hinweise

Die Väterbefragung wurde im Oktober 2023 als Online-Befragung durchgeführt. Die Befragten wurden über den Panelanbieter PAYBACK GmbH gewonnen. Es wurden insgesamt 114 erwerbstätige Väter befragt, deren jüngstes Kind unter 16 Jahre alt ist und die nach eigenen Angaben in der IT-Branche tätig sind.

Die Befragung ist nicht als repräsentative Erhebung zu verstehen. Die Ergebnisse geben jedoch belastbare Hinweise, wie Väter insgesamt die Väterfreundlichkeit ihres Arbeitgebers einschätzen und wie hoch die Wechselbereitschaft der Väter zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist.

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Autoren und Autorin:

Dr. David Juncke, Sören Mohr, Johanna Nicodemus

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: November 2024, 1. Auflage

Gestaltung: www.zweiband.de

Bildnachweis: Titel © istockphoto.com/Georgijevic ; Seiten 14 © Adacor Hosting GmbH; Seite 19 © IANEO Solutions; Seite 25 © SSC-Services GmbH

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Orts-tarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.



www.bmfsfj.de

 facebook.com/bmfsfj

 x.com/bmfsfj

 linkedin.com/company/bmfsfj

 youtube.com/@familienministerium

 instagram.com/bmfsfj