

# Arbeitskreis „Väter im Betrieb“

## Protokoll der Kick-Off-Veranstaltung

Ort: DATEV eG  
Datum: 22. Februar 2007  
Zeit: 8.30 Uhr bis 10.15 Uhr  
Moderator: Michael Hübler (solvere nodum)  
Teilnehmer: Anke Spura & Anna Baran (Universität Erlangen-Nürnberg, Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe)  
Sigrid Thompson & Doro Seymer (Alcatel-Lucent)  
Hanna Kaltenhäuser (Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt)  
Claudia Lazai (DATEV eG)

### Gliederung

1. Organisatorisches
2. Motivation zur Teilnahme am Arbeitskreis
3. Zielgruppe und Ziele
4. Vorgehensweise
5. Abschluss

#### 1. Organisatorisches

Das erste Treffen des Arbeitskreises „Väter im Betrieb“ wurde mit einer Vorstellungsrunde aller Teilnehmer eröffnet. Im Anschluss daran wurden einige grundlegende Rahmenpunkte des Arbeitskreises geklärt. Demnach sollen die Treffen in einem 6-Wochen-Takt stattfinden, bevorzugt Montag nachmittags oder Dienstags. Die Dauer der Treffen wurde auf 60 bis 90 Minuten festgesetzt.

**Ein Termin für das nächste Treffen** wurde bereits ausgemacht, es findet am **Montag, den 26. März 2007 um 13 Uhr bei Alcatel-Lucent** statt. Darüber hinaus wurde die Offenheit des Arbeitskreises thematisiert.

Jedes Unternehmen bzw. jede Institution kann sich jederzeit dem Arbeitskreis anschließen. Auch der Gedanke des Aufbaus eines Netzwerkes, in dem Betriebe, Einrichtungen oder bereits bestehende Projekte die Möglichkeit eines gegenseitigen Austauschs geboten werden soll, wurde angesprochen.

Eine erste Präsentation der Ergebnisse der Arbeitsgruppe wird in etwa Mitte des Jahres stattfinden.

#### 2. Motivation zur Teilnahme am Arbeitskreis

Die Motivation zum Austausch in einem Arbeitskreis begründet sich für die Teilnehmer in dem stark vorherrschenden Fokus von Unternehmen und Institutionen auf weibliche Mitarbeiter in Bezug auf familiäre Angelegenheiten und Fragestellungen. Aufgrund des zunehmenden Interesses und Engagements der Väter am Thema Familie sollen insbesondere auch werdende Väter zukünftig stärker mit dem Thema "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" vertraut gemacht werden und aktiv mit einbezogen werden. Der Focus ist stark praxisbezogen, auf direkte Umsetzbarkeit der Ergebnisse bedacht.

#### 3. Zielgruppe und Ziele

Zielgruppen des Arbeitskreises sind in erster Linie Väter, die Unterstützung und Aufklärung bezüglich familienfreundlicher Maßnahmen in Anspruch nehmen möchten. Zum einen die durchschnittlichen Väter im Betrieb, zum anderen wurde aber auch klargestellt, dass im Sinne eines Kulturwandels insbesondere auch

Führungskräfte eine Zielgruppe der Behandlung des Themas darstellen. Eine weitere Zielgruppe sind ferner andere Betriebe, denen durch Good-Practice-Beispiele Möglichkeiten aufgezeigt werden sollen.

Ein erstes großes Ziel lässt sich unter dem Stichwort Aufklärung zusammenfassen. Aufgrund des vorsichtigen Vorgehens von Vätern bezüglich der Elternzeit – obwohl einige Studien belegen, dass der Bedarf vorhanden ist – soll durch eine verbreitete Aufklärung versucht werden, Väter (und Führungskräfte) für dieses Thema zu sensibilisieren und deren Unsicherheit und Hemmschwelle zu senken. Auch die dominierende Präsenzkultur unter den männlichen Mitarbeitern soll damit abgeschwächt werden.

Thematisch sollen nicht nur Väter in Elternzeit angesprochen werden, sondern v.a. auch solche in Teilzeit oder mit Homeoffice.

#### **4. Weitere Vorgehensweise**

In Bezug auf das erste Ziel des Arbeitskreises, der Aufklärung von Vätern sowie der Verbreitung von Informationen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, wurden diverse Anregungen und Vorschläge für die Umsetzung geäußert. Es sollen Checklisten und Leitfäden für Väter über die Möglichkeiten und Grenzen der Elternzeit und Teilzeitarbeit erstellt werden. Hierbei erscheint es sinnvoll unterschiedliche Vorzeigemodelle (good practice) zur Veranschaulichung mit einzubeziehen, um die Veranschaulichung in der Präsentation zu steigern. Als good practice – Modelle können sowohl z.B. einzelne Elternzeitler, als eben auch die Firmen gelten, die dies ermöglichen.

Darüber hinaus sollen Führungskräfte sowie Personal- und Betriebsräte der Unternehmen stärker in die Informationsarbeit mit eingebunden werden. Sie sollen ebenso wie die Teilnehmer die Möglichkeiten von Vätern bezüglich Elternzeit und Teilzeitarbeit an die Mitarbeiter kommunizieren. Auch hier ist der Bezug auf erfolgreiche umgesetzte Beispiele zur Veranschaulichung sehr wichtig. Daneben soll innerhalb der Betriebe und Institutionen z. B. über das Intranet eine klare Linie über das Verfahren Elternzeit kommuniziert und ein Wiedereinstiegsprogramm in den Beruf für Väter erarbeitet werden.

Zum Abschluss des Treffens wurden seitens Herrn Hübler verschiedene Themen angesprochen, welche bis zum nächsten Treffen bearbeitet werden sollen. Zu diesen Themen oder Aufgaben zählen:

- "Neue, Traditionelle und Unsichere Vätertypen",
- "Möglichkeiten des Vaters bezüglich Elternzeit und Teilzeitarbeit",
- "Wirkungen des Audits Beruf und Familie, um Nachhaltigkeit zu schaffen",
- "Chancen und Risiken für das Unternehmen",
- "Die Vorbildfunktion von Führungskräften",
- "Recherche nach weiteren Väterprojekten" und
- "Zusammenstellung einer Literaturliste".

Die Themen wurden unter den Teilnehmern aufgeteilt, um am nächsten Treffen im März eine gute Grundlage zur weiteren Vorbereitung der Präsentation im Rahmen einer Veranstaltung der Familienbewussten Personalpolitik Mitte des Jahres zu haben. Als allgemeine Aufgabe wurde das Zusammentragen von Material sowie das Bereitstellen und Austauschen von Literatur und Adressen festgehalten. Der Artikel „Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen“ ist unter folgendem Link zu finden

(ganz unten): <http://www.mittelstand-und-familie.de/xi-490-0-0-132-0-de.html>.