



# Die Bayerische Moderne

## Liebe Leserin, lieber Leser,

am 6. Mai diesen Jahres formulierte Bayerns Familienministerin Christine Haderthauer ein ehrgeiziges Ziel: „Familienfreundlichkeit muss ein bayerischer Standortfaktor werden“. Schließlich sei sie „der Erfolgsfaktor der Zukunft“ und Garant für Mitarbeiterbindung, -zufriedenheit und -motivation. Keine fünf Monate später scheint ein großer Schritt in diese erfolgreiche Zukunft bereits getan: „Bayerns Väter sind die modernsten“, titeln Zeitungen bundesweit und beziehen sich auf eine Studie des Statistischen Bundesamtes. Die dokumentiert, wie deutsche Väter das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz für sich und ihren Nachwuchs nutzen. So wird in Bayern mittlerweile jeder vierte Antrag auf Elterngeld von einem Vater gestellt: Eine Quote, die nicht

nur Vorurteile über traditionelle Rollenverteilungen im Freistaat widerlegt, sondern vor allem eines deutlich macht: Bayerns Arbeitgeber ziehen mit bei den Anstrengungen für eine familienfreundlichere Gesellschaft. „Es ist sehr empfehlenswert, dass Väter sich Zeit für ihre Kinder nehmen“, rät auch vbw-Präsident Randolph Rodenstock. Eine wertvolle Entwicklung für Bayern, ein Beleg für nachhaltige Unternehmenspolitik, aber auch ein Verdienst jener Väter, die den Mut aufbringen, die Angebote von Gesetz- und Arbeitgeber wahrzunehmen. Denn trotz Spitzenposition in Deutschland: Ein Selbstläufer ist Vaterschaft auch in bayrischen Unternehmen nicht, wie eine aktuelle Forsa-Studie zeigt. Und so widmet sich Ausgabe 2 des eff Newsletters all den berufstätigen Vätern in Bayern: Der Hintergrundbericht

### In dieser Ausgabe:

„Die Bayerische Moderne“  
Editorial, Seite 1

Hintergrund-Bericht „Väter des Erfolges – daheim und im Betrieb“  
Seite 2

„Einstellungen überprüfen“  
Interview mit Staatsministerin  
Christine Haderthauer  
Seite 3

eff Umfragen  
Seite 4

„Problemlos“  
Erfolgsbeispiel BI-LOG  
Service Group GmbH  
Seite 5

Newsletter  
abonnieren unter  
[www.eff-portal.de](http://www.eff-portal.de)

„Väter des Erfolges – daheim und im Betrieb“ (Seite 2) beleuchtet ihre Wünsche und Bedürfnisse, ihre Ängste und Konflikte, aber auch die Chancen und Möglichkeiten, die sich für Arbeitnehmer wie Unternehmen eröffnen. Im eff Interview bewertet Bayerns Familienministerin Christine Haderthauer die jüngsten Entwicklungen und verrät uns, ob die „Bayerische Moderne“ sie nicht doch wenigstens ein kleines bißchen überrascht (Seite 3). Das eff Erfolgsbeispiel ermöglicht uns schließlich den Blick auf einen konkreten Fall gelebter Vaterschaft aus zwei Perspektiven: der des Angestellten und der des HR-Chefs. Und wenn die dann wie aus einem Mund sprechen, ist entweder der Höhepunkt der Bayerischen Moderne erreicht, oder sie haben eben nur einen Mund: Jens Kuppert (32), HR-Chef der BI-LOG GmbH und zweifacher Vater, berichtet von seinen Erfahrungen zwischen Wickel- und Schreibtisch (Seite 4).

Viel Spaß mit Ausgabe 2 des eff Newsletters – bleiben Sie modern.

# Väter des Erfolges: daheim und im Betrieb

Bayerns Väter sind also die modernsten: Ein Viertel der bayerischen Elterngeld-Bezüge im zweiten Quartal 2009 ging an Väter. Ein bundesweiter Topwert – der gleichzeitig zwei Trends unterstreicht. Erstens: Das neue Elterngeld wird seiner Türöffner-Rolle in eine intensivere Familienphase gerecht. Zweitens: Junge Väter wollen aktiv an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder teilhaben.

Tatsächlich wollen dies aber noch weit mehr Väter, als es die Zahlen des Statistischen Bundesamts (DESTATIS) vermuten lassen. Laut Forsa-Studie finden es drei von vier Vätern „selbstverständlich, dass sich der Vater die Kinderbetreuung mit seiner Partnerin teilt“. Ein klarer Beleg für das neue Rollenverständnis vom fürsorglichen Vater, der nicht nur finanziell, sondern vor allem auch emotional und zeitlich in sein Kind investiert.

Wie aber passt dieses Bekenntnis zur modernen Vaterrolle zu den DESTATIS-Zahlen? Wenn sich drei

Viertel der jungen Väter „selbstverständlich“ an Betreuung und Erziehung des Kindes beteiligen wollen, warum beantragen nicht noch weit mehr Väter Elterngeld, gehen in Elternzeit, treffen Teilzeit-Arrangements oder arbeiten von zu Hause aus? Schließlich läßt der Gesetzgeber all diese Möglichkeiten zu.

## Vätern die Ängste nehmen

Laut Forsa hält sie vor allem die Angst vor einem Karriereknick davon ab. So fürchtet jeder Dritte, ein verstärktes Engagement für das

Kind könnte seinem beruflichen Fortkommen schaden, Chef und Kollegen verstimmen und ihn im schlimmsten Fall sogar den Job kosten.

Auch wenn solche Befürchtungen meist unbegründet sind: Dass auf den Arbeitgeber mit jedem Antrag auf Elterngeld oder Elternzeit eine Herausforderung zukommt, scheint auf den ersten Blick offensichtlich. Weniger Arbeitskraft steht einem Mehr an Organisationsaufwand gegenüber. Neue Strukturen und Verantwortlichkeiten müssen geschaffen, alte Aufgaben neu verteilt und Reibungsverluste durch Einarbeitungszeiten verkraftet werden – scheinbar.

## Breiten Spielraum für individuelle Lösungen nutzen

Denn tatsächlich lassen die Bedürfnisse der Väter einerseits und der Gesetzgeber andererseits breiten Spielraum für individuelle Lösungen, von denen auch das Unternehmen profitiert. Bedingung dafür ist jedoch, dass dieser Spielraum – von der phasenweise reduzierten Teilzeit über die Heimarbeit bis hin zur Telearbeit – auch wirklich genutzt wird. Nur durch offene, von Existenzängsten unbelastete Gespräche können hier passgenaue Lösungen erarbeitet werden.

Denn so wenig für den Arbeitgeber betriebswirtschaftliche Nachteile für das Unternehmen hinnehmbar sind, so wenig sollte ein Vater seiner Überzeugung zuwider handeln müssen, seinem Kind die Zeit zu schenken, die es erwiesenermaßen von ihm benötigt. Moderne Väter wissen genau um die Wichtigkeit



Kompetenzen übertragen: klappt in beide Richtungen

einer frühen Vater-Kind-Bindung – für das Kind, aber auch für die gesamte Familie. Sie leiden schwer darunter, wenn sie der Familie nicht die nötige Zeit widmen können, betrachten es als ihr Versäumnis und machen sich Vorwürfe.

### Kompetenzen übertragen, Leistungsfähigkeit erhöhen

Ein Zustand, an dem der Arbeitgeber kein Interesse haben kann. Er benötigt motivierte und zufriedene Arbeitnehmer, kann sich weder eine Belegschaft im Krankenstand, noch eine Abwanderung unzufriedener Leistungsträger zur Konkurrenz wünschen. Indem er junge Väter über ihre Möglichkeiten und Rechte

informiert, flexible Lösungen parat hält und vor allem ein Betriebsklima schafft, das den jungen Vätern ihre Ängste vor beruflichen Nachteilen und innerbetrieblicher Ächtung nimmt, vermeidet er nicht nur negative, sondern erzeugt sogar positive Effekte für sein Unternehmen.

So geben über verschiedene Studien hinweg recht konstant drei Viertel der befragten Väter an, die Beschäftigung mit ihrer Familie habe positiven Einfluß auf ihre Leistung am Arbeitsplatz, vor allem auf ihre Organisations-, Verhandlungs- und Multi-Task-Fertigkeiten. Von der sprichwörtlichen elterlichen Gelassenheit ganz zu schweigen.

### Fachkräftemangel auffangen

So muß das neue Interesse junger Väter an ihren Kindern und ihre Bereitschaft zur gelebten Vaterschaft nicht nur unter dem demografischen Aspekt begrüßt, sondern von Unternehmen vor allem als Chance begriffen werden. Es ist eine betriebsdienliche Möglichkeit, Fluktuationskosten zu vermeiden, Leistungsbereitschaft und soziale Kompetenzen der Mitarbeiter zu steigern und sich bereits zu Beginn der Ära des Fachkräftemangels durch Employer Branding einen veritablen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Junge Papas sind keine Bedrohung für ein Unternehmen, im Gegenteil: Sie können die Väter des Erfolges werden.

## „Einstellungen überprüfen“

Interview mit Staatsministerin Christine Haderthauer

**Frau Staatsministerin, die DESTATIS-Zahlen belegen: Bayerns Männer sind die modernsten. Überrascht?**

Nein, Bayern bietet mit seinem guten Lohnniveau und dem stabilen Arbeitsmarkt gute Rahmenbedingungen, um Familienleben zu gestalten. Daher ist seit Einführung des Elterngeldes am 1. Januar 2007 der Väteranteil in Bayern, der Elternzeit in Anspruch nimmt, kontinuierlich gestiegen und lag im ersten Halbjahr 2009 bei rund 26 Prozent. Das Elterngeld in Kombination mit den Partnermonaten hat nunmehr offenbar die Umsetzung der Wünsche junger Väter entscheidend vorangebracht.

Wenn nun noch die Personalabteilungen und Chefs der Bayerischen Firmen dafür sorgen, dass dieses Familienengagement von Vätern auch betrieblich durch die entsprechende Wertschätzung honoriert wird, kommen wir dem Ziel, Familien in die Mitte zu nehmen, immer näher.

**Wie weit sehen Sie damit Ihre Forderung von der eff-Auftaktveranstaltung in München bereits umgesetzt, Familienfreundlichkeit müsse „ein bayerischer Standortfaktor werden“?**

Was den Anteil der Väter in Elternzeit anbelangt, sind wir auf einem sehr guten Weg. Aber es gibt noch viel zu tun: Das IAB-Betriebspanel Bayern 2008 hat zwar gezeigt, dass der Anteil der bayerischen Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in 2008 höher als im Bundesdurchschnitt ist. Dennoch bewegt sich dieser Anteil mit 12 Prozent nach wie vor auf viel zu niedrigem Niveau. Ich appelliere daher an alle Unternehmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihren Betrieben weiter voranzutreiben. Familienfreundlichkeit ist der Erfolgsfaktor der Zukunft! Qualifizierte Fachkräfte suchen sich ihren Arbeitsplatz zunehmend



Christine Haderthauer

Bayerische Staatsministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

nach diesem Kriterium aus. Sichern Sie sich heute Ihren Wettbewerbsvorsprung von Morgen durch eine chancengerechte und familienbewusste Unternehmenskultur, nutzen Sie jetzt dieses wertvolle Potential, bevor die klugen Köpfe zur familienfreundlichen Konkurrenz gehen!

**Wo sehen Sie derzeit das größte Verbesserungspotenzial für die Situation berufstätiger Väter?**

Jede auf den ersten Blick scheinbar noch so kleine familienfreundliche Maßnahme trägt dazu bei, die Situation insgesamt zu verbessern. Sowohl für Väter und Mütter, als auch für Unternehmen. Gemeinsam mit der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft sowie den Verbänden der bayerischen Metall- und

Elektroindustrie unterstützt mein Haus seit Jahren Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei haben wir festgestellt, dass die Einstellung der Führungskräfte und Personalverantwortlichen eine entscheidende Rolle spielt. Ziel muss ein die Familie befördernder lösungsorientierter Führungsstil sein, der zwischen Mitarbeiterbelangen und Unternehmensinteressen vermittelt. Das Förderprojekt „effizient familienbewusst führen - Führungsinstrumente zukunftsfähig gestalten“ unterstützt sie dabei.

Der Soziologe Ulrich Beck hat den Term von der „Verbalen Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ geprägt und damit die Diskrepanz beschrieben, zwischen dem, was sich junge Väter wünschen und dem, was sie – angesichts traditioneller Rollenbilder – auch einzufordern wagen. Wie ist diese Diskrepanz aufzulösen?

Nur indem alle ihre Einstellungen überprüfen. Das weitgehende Verharren der Gesellschaft in den traditionellen Rollenbildern, die in der heutigen Zeit ihre Legitimation längst verloren haben, ist ein weit größeres Hindernis als irgendwelche Geldleistungen. Männer, die sich für ihre Familie engagieren und Erziehungsverantwortung übernehmen wollen, müssen sich in dieser Rolle sehen und wohlfühlen können.

Auch für Unternehmen muss es zum guten Ton gehören, ihre Mitarbeiter dazu tätig zu ermutigen. Dieses Anliegen, speziell für Väter formuliert, gehört in jedes Leitbild eines Unternehmens, das für sich in Anspruch nimmt, für Werte einzutreten. Flexible Arbeitszeiten, Jahresarbeitszeitkonten, Tele- oder Wohnraumarbeit sind nur einige der Vielzahl an Modellen, die zur Verfügung stehen. Es muss für alle selbstverständlich werden, dass Väter Zeit mit ihren Kindern verbringen.

Sie selbst sind Mutter geworden zu einer Zeit, in der noch kein Elterngeld für Väter bereitstand. Hätten Sie sich gewünscht, Ihren Mann nach der Geburt zuhause zu haben?

Das war glücklicherweise der Fall, weil mein Mann nicht mit Geld an seine Väterverantwortung erinnert werden musste, sondern regelrecht verrückt nach unseren Kindern war. Er hat von Anfang an den kompletten Familienalltag mit übernommen. Wir haben unsere Kinder als Studenten bekommen und in den verschiedenen Lebensphasen mit wechselnden Anteilen gemeinschaftlich erzogen und ins Leben begleitet. Ich finde, dass Kinder darauf einen Anspruch haben, und es ist das beste Mittel, um die Elternbeziehung immer wieder neu mit Sinn, Leben und Liebe zu speisen.

Wirtschaftsexperten prognostizieren für 2010 das Ende der Krise. Drohen mit dem Aufschwung familienfreundliche Maßnahmen in den Hintergrund zu rücken?

Im Gegenteil: Unternehmen sollten sich die positiven Effekte familienfreundlicher Maßnahmen zu Nutze machen! Wir gehen mittelfristig auf einen Arbeitskräftemangel zu. Wir werden durch demografische Veränderungen und den daraus resultierenden erhöhten Fachkräftebedarf dahin kommen, dass sich die Arbeitswelt an den Lebensentwürfen und Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausrichten muss und nicht umgekehrt. Dann hat der Arbeitgeber die besten Zukunftschancen, der familienfreundliche Personalpolitik konkret und qualitativ umsetzt.

In der aktuellen Umfrage des eff-Portals wählen Nutzer die wichtigsten Faktoren einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik. Wo machen Sie Ihr Häkchen?

Die familiären Bedürfnisse von Eltern sind so individuell wie es die

Anforderungen an die Arbeitsplätze der Beschäftigten in Unternehmen sind. Genauso muss eine familienfreundliche Unternehmenspolitik individuell und maßgeschneidert sein. Dabei kommt all diesen Maßnahmen eine differenzierte Gewichtung bei, die in der Summe alle zu einer familienfreundlichen Personalpolitik beitragen. Ich möchte die kleinen und mittleren Unternehmen in Bayern ermutigen: Ergreifen Sie die Möglichkeit und nehmen Sie die individuelle kostenlose Beratung im Rahmen des eff-Projekts wahr! Schaffen wir eine familiengerechte Arbeitswelt! Zeit, die Eltern mit ihren Kindern verbringen können, kommt Eltern selber aber auch den Kindern zugute und damit den Persönlichkeiten, die die Fachkräfte von morgen sein werden.

Abgeschlossene Umfrage:  
Ist eine familienbewusste Arbeitswelt in wirtschaftlichen Krisenzeiten für Sie ...

Sozialklimbim oder Wettbewerbsvorteil?	14%
	86%

Aktuelle Umfrage:  
Welche Maßnahme hat den höchsten Stellenwert bei der Umsetzung einer familienfreundlichen Arbeitswelt?

Stimmen Sie ab auf [www.eff-portal.de](http://www.eff-portal.de)!

Regionalveranstaltung im Rahmen des landesweiten Förderprojekts „effizient familienbewusst führen“

„Attraktive Arbeitgeber: effizient und familienbewusst“ in Kooperation mit dem WirtschaftsForum Oberland  
13. Oktober 2009, 18:30 – 20:30 Uhr  
Krämmelforum,  
Hans-Urmiller-Ring 46a,  
82515 Wolfratshausen

„2. Bündnis – Unternehmertag“ in Kooperation mit der Projektgruppe Arbeitswelt und Familie der Bündnisse für Familie Stadt und Landkreis Ansbach  
14. Oktober 2009, 15:00 – 18:00 Uhr  
Karlschalle, 91522 Ansbach

Anmelden auf [www.eff-portal.de](http://www.eff-portal.de)

# „Problemlos“

Jens Kuppert (32) ist Personalmanager der mittelständischen BI-LOG Service Group in Bamberg. Als im März diesen Jahres sein Sohn Cornelius geboren wird, beschließt Jens Kuppert, Elternzeit zu beantragen. Eine Möglichkeit, die ihm bei der Geburt seiner Tochter Antonia noch nicht offen stand – und die von Führungskräften nur selten wahrgenommen wird. Ein Hauch von Pioniergeist:

**Herr Kuppert, Glückwunsch zum Nachwuchs! Wie haben Sie die Elternzeit erlebt?**

Als ausgesprochen wichtig, sowohl privat als auch beruflich: Als Familienvater konnte ich die ersten Tage und Wochen meines Sohnes hautnah miterleben und gleichzeitig meine Frau, vor allem aber auch unsere Tochter (2) unterstützen. Nicht mehr ausschließlich die erste Geige zu spielen und auf ihren kleinen Bruder Rücksicht nehmen zu müssen, war eine völlig neue Situation für sie. Als HR-Verantwortlicher war die Zeit eine wertvolle Erfahrung für mich: Wenn mich heute im Betrieb ein werdender Vater um Rat bittet, weiß ich genau, wovon ich spreche, treffe Entscheidungen auf der Basis praktischer Erfahrung und bin 100% glaubwürdig – für mich eine zwingende Voraussetzung für familienbewusste Personalpolitik.

**Hatten Sie – angesichts möglicher negativer Reaktionen aus dem beruflichen und privaten Umfeld – Hemmungen, daheim zu bleiben?**

Nein. Ich habe meinem Vorgesetzten frühzeitig von meinen Plänen erzählt und ihn um seine Meinung gebeten. Da er mir von Anfang an seine Zustimmung signalisierte – als vierfacher Vater hätte er früher selbst gerne mehr Zeit mit seinen Kindern verbracht – fiel mir die Entscheidung leicht. In meinem privaten Umfeld waren zwar viele überrascht, fanden es letztlich aber durch die Bank toll. Einzig im Kollegenkreis gab es – wenn auch keine Kritik – so doch zumindest Bedenken, ob ich meinen Aufgaben in der Elternzeit nachkommen könnte.

**Und, konnten Sie?**

Ich denke doch. Ich hatte mit meinem Arbeitgeber vereinbart, einmal die Woche im Unternehmen zu sein, um die wichtigsten Aufgaben vor Ort in Angriff nehmen zu können. Außerdem habe ich von zu Hause aus gearbeitet und erhielt viel Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen. So verlief auch der Wiedereinstieg problemlos. Auch bei Kollegen, die in ihrer Elternzeit nicht arbeiten, versuchen wir immer, die Kommunikation aufrecht zu erhalten.

**Wie werden in Ihrem Unternehmen elternschaftsbedingte Ausfälle kompensiert, die über zwei Monate hinausgehen?**

In dem Fall versuchen wir, die Stelle vorübergehend zu besetzen, sei es durch Übernahme von Auszubildenden oder durch Verlängerung der Arbeitszeiten von Teilzeitkräften. Mitarbeiter, die länger als ein Jahr ausscheiden, werden vollwertig ersetzt.

**Welche Effekte entstehen Ihrer Erfahrung nach einem Arbeitgeber, der Rücksicht auf die Bedürfnisse junger Väter nimmt?**

Der Mitarbeiter wird dadurch engagierter und motivierter. Ich behaupte sogar, er arbeitet zielbewusster und hat ein besseres Zeitmanagement.

**Und Negativ-Erfahrungen haben Sie keine gesammelt?**

Nach fünf Vätern in Elternzeit: Ein klares Nein.



Jens Kuppert

Personalmanager  
BI-LOG  
Service Group,  
Bamberg

Informationen und Teilnahme am eff-Projekt

Interessenten erhalten umfassende Informationen auf den Veranstaltungen und Workshops in ganz Bayern. Konkrete Unterstützung bekommen Firmen in der Rubrik „eff-Navi“ des Online-Portals [eff-portal.de](http://eff-portal.de). Individuelle Beratung erhalten KMU's auf Grund der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds bis zu drei Tage kostenlos. Interessierte Führungskräfte werden zudem über die Hotline telefonisch beraten: 01801 / 366 347.

## Impressum

Herausgeber:  
eff – Kompetenzzentrum Work-Life  
in Zusammenarbeit mit  
Fauth-Herkner & Partner  
Wolfratshauer Straße 203a,  
81479 München  
089 / 74 91 42-0  
[presse@eff-portal.de](mailto:presse@eff-portal.de)

Projektförderer:  
Bayerisches Staatsministerium  
für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie und Frauen  
ESF – Europäischer Sozialfonds  
vbw – Vereinigung der  
Bayerischen Wirtschaft e. V.

BayME – Bayerischer  
Unternehmensverband  
Metall und Elektro e. V.

VBM – Verband der Bayerischen  
Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Redaktion, Gestaltung, Produktion:  
Cetacea Communications  
& Public Relations GmbH

Weitere Informationen zum eff-Projekt und  
Anmeldung für das Abo des eff Newsletters  
[www.eff-portal.de](http://www.eff-portal.de)