



Web-Seminar

# papa@work

Fachkräftebindung durch Familienfreundlichkeit

Online-Veranstaltung für Arbeitgeber/-innen  
aus dem Landkreis Erlangen-Höchstadt

Dienstag, 29. März 2022 | 11:00 bis 12:30 Uhr

Veranstalter: Bündnis für Familie Landkreis Erlangen-Höchstadt

## Arbeitskreis Beruf + Familie im Bündnis für Familie ERH



**Claudia Wolter**, Gleichstellungsbeauftragte im Landkreis Erlangen-Höchstadt



**Knut Harmsen**, Leiter der IHK-Geschäftsstelle Erlangen



**Susanne Wissner**, Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit



**Ursula Hubert**, Beauftragte für Chancengleichheit des Jobcenters



**Thomas Wächtler**, Wirtschaftsförderung, Landkreis Erlangen-Höchstadt



**Katja Engelbrecht-Adler**, Familienbeauftragte im Landkreis Erlangen-Höchstadt

# Heutiges Veranstaltungsteam



**Katja Engelbrecht-Adler**

Familienbeauftragte und  
Geschäftsführerin des  
Bündnis für Familie



Begrüßung



**Damian Cvetkovic**

Netzwerkbüro  
Erfolgsfaktor Familie



Vortrag/Moderation



**Corinna Schwedhelm,**

Netzwerkbüro  
Erfolgsfaktor Familie



sammelt Ihre Fragen im Chat

## Unsere Gäste



**Werner Vogel**  
Omnibusunternehmen e.K.  
Höchstadt a. d. Aisch

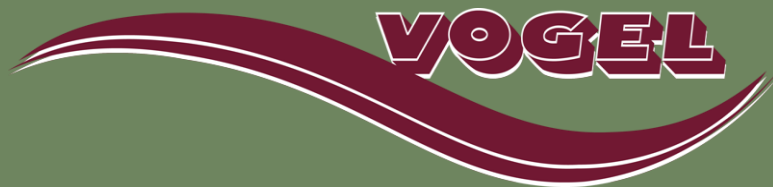


**Melanie Muth**  
Personalreferentin



**Regina Grotjahn**  
Personalleiterin

RWG Germany GmbH  
Höchstadt a. d. Aisch





# Was Sie heute erwartet

## Impuls:

- Einblick in die Bedarfe einer väterorientierten Personalarbeit  
Damian Cvetkovic („Erfolgsfaktor Familie“)

## Praxisbeispiele:

- Werner Vogel Omnibussunternehmen e.K.  
Werner Vogel
- RWG GmbH  
Melanie Muth & Regina Grotjahn

## voneinander lernen:

- Diskussionsrunde mit den Teilnehmenden

# Das Netzbüro „Erfolgsfaktor Familie“



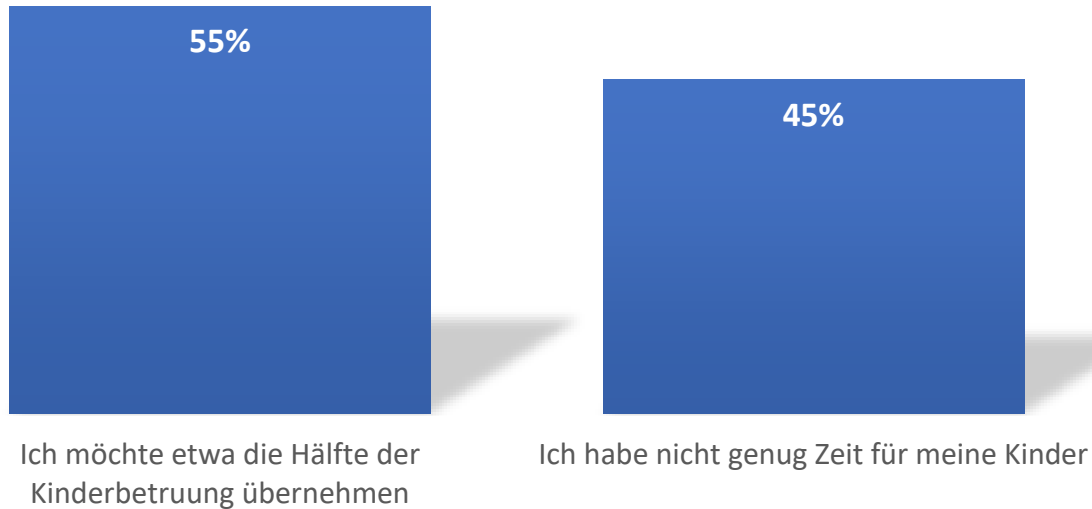
- Deutschlands größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- im Fokus: kleine und mittlere Unternehmen
- 8.132 Mitglieder (Stand März 2022)
- gefördert durch: BMFSFJ und DIHK
- Unser Angebot für Sie:
  - Veranstaltungen / Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten
  - Publikationen / Leitfäden mit Checklisten und guter Praxis / Materialien für Ihre Vereinbarkeitsarbeit / Unternehmensbeispiele
  - Fortschrittsindex Vereinbarkeit uvm.

Wir freuen uns auf Sie!  [erfolgsfaktor-familie.de](https://erfolgsfaktor-familie.de)



# Erwartungshaltung von Vätern zum Thema Kinderbetreuung

Umfrage unter Vätern mit ältestem Kind unter 10 Jahren



IfD Allensbach 2020 & 2021

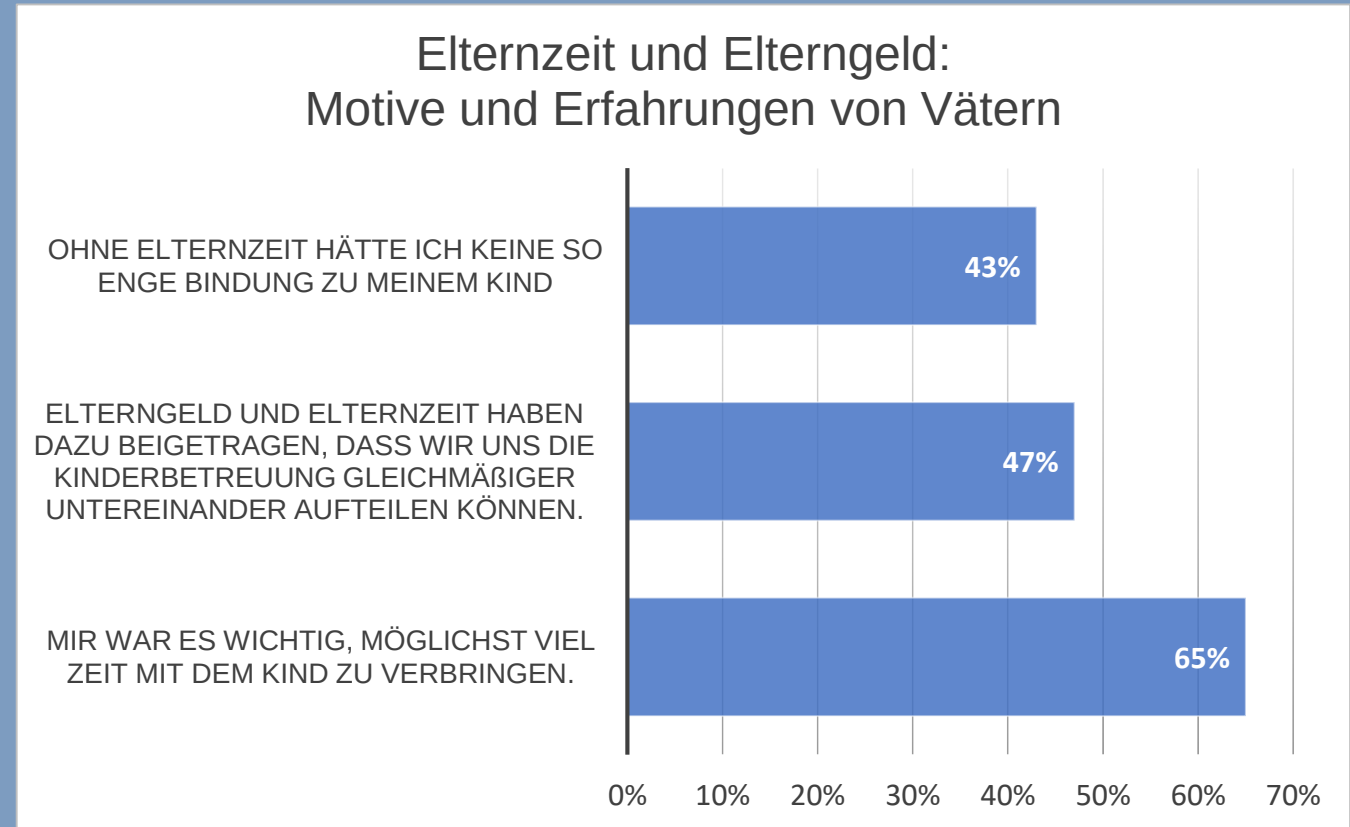
- 69 % der Väter mit Kindern unter sechs Jahren sagen, dass sie sich mehr als ihre eigenen Väter an der Kindererziehung beteiligen.
- Grundsätzlich empfinden Eltern, dass höhere Ansprüche an sie gestellt werden, zum Beispiel in der Bildung und der Förderung per se.

- Nur vier Prozent der im aktualisierten *Väterreport (2021)* befragten Eltern wünschen sich eine „klassische“ Aufteilung, in der die Mutter das Meiste bei der Kinderbetreuung übernimmt.

# Wie stehen Väter zu Elternzeit und Elterngeld?

- „Der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen und dabei Elterngeld beziehen und sich damit Zeit für ihre Kinder nehmen, steigt seit Jahren kontinuierlich. Auch darin spiegelt sich der Trend der neuen Vätergeneration.“  
Väterreport. Update 2021

- Auch die *Generation Z* wünscht sich mehr Flexibilität in der Kinderbetreuung.  
vgl. Forsa-Trendstudie "Zukunft Vereinbarkeit"



IfD Allensbach (2021)

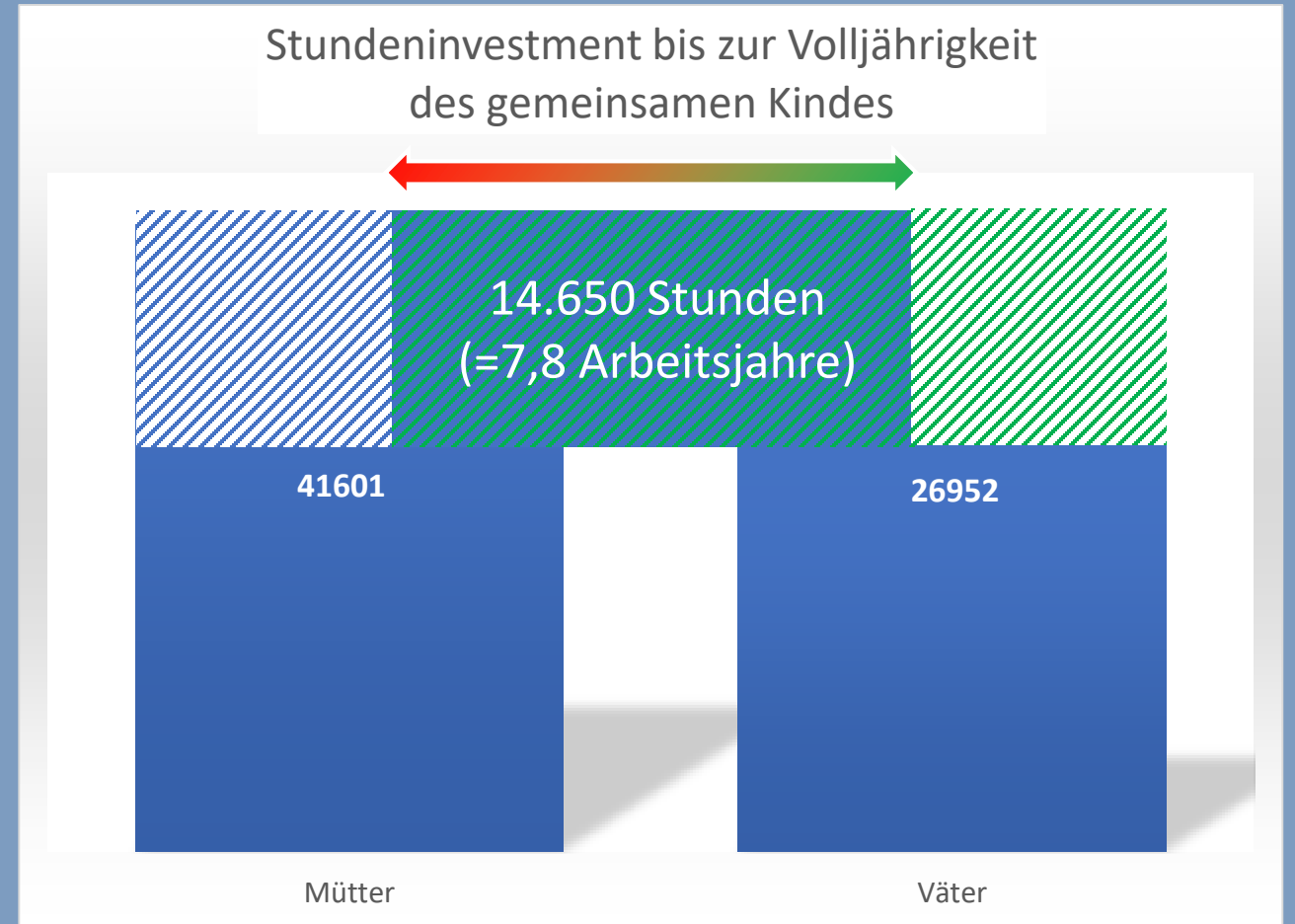
- Das Leitbild der aktiven Vaterschaft ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen.



# Väter wünschen sich heute eine vertiefte Beziehung zu ihren Kindern.

- **Männern fehlen 1,68 Jahre mit dem gemeinsamen Kind.**
- Eine partnerschaftlich gleich gewichtete Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit ist die Grundlage für eine väterorientierte Personalpolitik, denn:

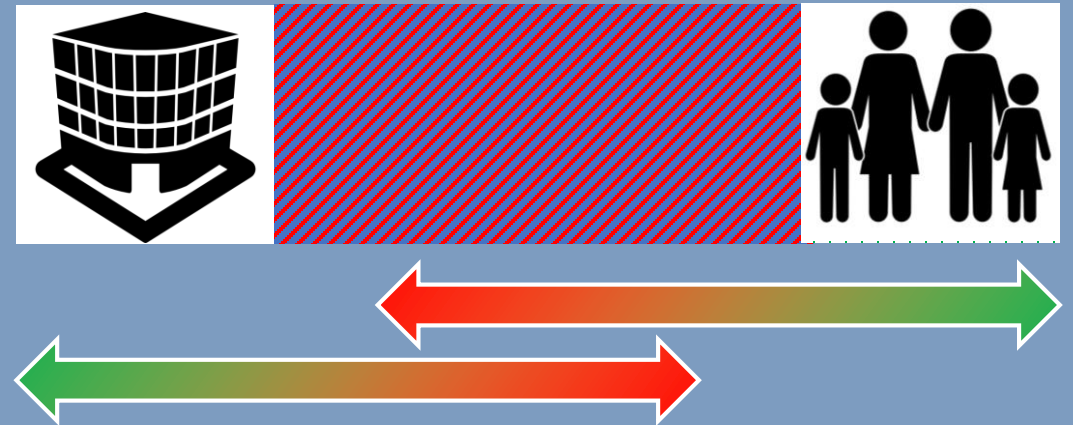
→ Die männliche Berufslaufbahn ist geprägt vom Ethos des versorgenden, karriereorientierten Vollzeitarbeiters.



Datenreport 2021, Bundeszentrale für politische Bildung

# Rollenkonflikte & gesellschaftlicher Wandel: work/family-Konflikt

1. zeitbasierte Dimension
2. beanspruchungsbasierte Dimension
3. verhaltensbasierte Dimension



- Die gezeigten Rollenkonflikte wechselwirken miteinander und gelten für beide Elternteile gleichermaßen in ihren jeweils festgelegten Rollenzuschreibungen.
- Und: Sie wirken in beide Richtungen (Beruf & Privatleben).

# Die Unternehmens- und die Mitarbeiterperspektive

- Auch Unternehmen sehen Väter in der Verantwortung (ca. 78%), damit nicht nur Mütter ihre Arbeitszeiten reduzieren. [Link zur Prognos-Studie](#)
- Führungskräfte können gezielt Vorbildfunktion übernehmen.



# Rolle der Führungskräfte

- In den Zeiten der Corona-Pandemie nahmen Führungskräfte mehr familienbewusste Maßnahmen in Anspruch (38%) und ihnen ist die Bedeutung des betrieblichen Familienbewusstseins deutlicher geworden (65%).
  - Und trotzdem nahmen Führungskräfte nur etwa halb so oft Kinderkrankentage in Anspruch als die Beschäftigten ohne Führungsfunktion.
- Führungskraft ist Gestalterin und Vorbild
  - 60 % höherer Nutzungsgrad, wenn Maßnahme auch selbst genutzt wird.
- Mitarbeitende zu einer gewünschten Performance zu befähigen, bedeutet eben auch die Befähigung zur Vereinbarkeit (vorzuleben).

# Rolle der Führungskräfte

## Väterreport (2021):

Zeigt sich der Arbeitgebende bei der Festlegung der Arbeitszeiten eher unflexibel, steigt der Wunsch besonders bei Vätern zu einer Verkürzung der Arbeitszeit.

[BMFSFJ - Väterreport. Update 2021](https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-update-2021-186180)

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-update-2021-186180>





## Betriebliches Mindset (abschließendes Fazit)

- Wenn Betriebe den sich gesamtgesellschaftlich vollziehenden Wandel nicht mitgehen, dann belastet das Mitarbeitende, weil sie den Wunsch an die eigene Vereinbarkeit nicht mit den beruflichen Erfordernissen vereinbaren können.
- Wo der Wunsch der aktiven Vaterschaft noch nicht mit der beruflichen Realität übereinstimmen, ist es für das Unternehmen sinnvoll die Voraussetzungen und die entsprechende Unternehmenskultur für aktive Väter zu schaffen.
  - Aspekte der Sicherheit, des Vertrauens und der (gefühlten) Kontrolle.

**Vielen Dank.**

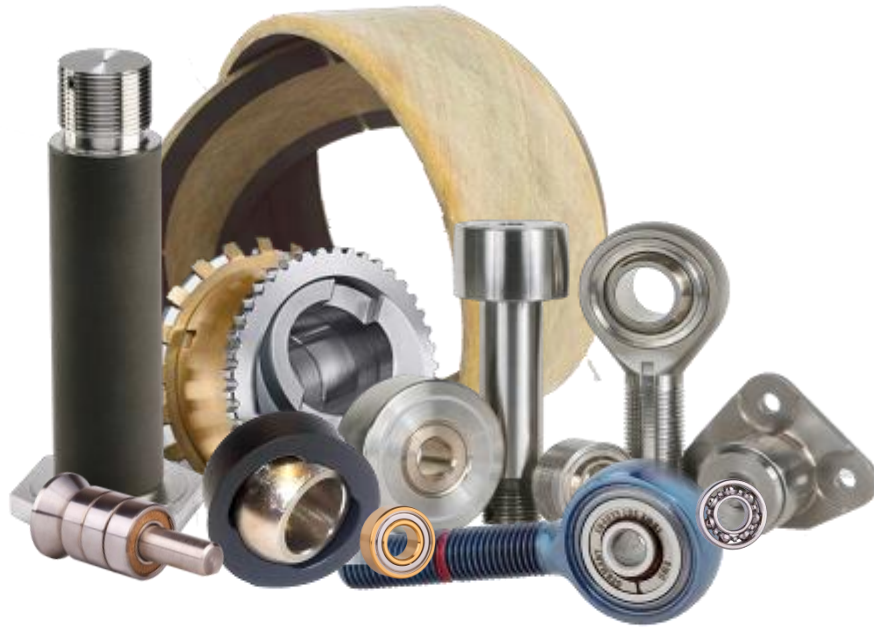
# RWG Germany GmbH – unser Unternehmen



- **1943** Gründung der FJG Frankenjura-Industrie GmbH (1993 Beendigung/ Aufgabe der Produktion)
- **1993** Gründung der RWG Frankenjura-Industrie Flugwerklager GmbH
- **2002** Kauf des Unternehmens durch die Kaman Corp. (Bloomfield, CT, USA)
- **2014** Umfirmierung zu RWG Germany GmbH
- **Hauptgeschäft:** Luftfahrt (96%)
- **Jährlicher Umsatz:** ca. 25 Mio €

# Unser Fokus

## Specialty Bearings



## Engineered Products







# Omnibusbetrieb Werner Vogel

*Wir schaffen Verbindungen*



# Wie alles vor über 90 Jahren begann ...

Unsere Meilensteine in der Erfolgsgeschichte  
- Omnibusbetrieb Werner Vogel

**1929-1934**

Gründung des  
Omnibusunternehmens

**1959**

Werner Vogel  
tritt in die Fußstapfen seines  
Vaters

**Anfang  
60er Jahre**

Bau der Wagenhalle

**Mitte  
60er Jahre**

Hinaus in die Ferne

**1968**

Verlegung des  
Firmensitzes in  
die große Bauerngasse

**1974**

Errichtung des Wohnhauses  
am Betriebshof Vogel

**70er Jahre**

Reisebüro Vogel

**1993-1996**

Wir wachsen weiter

**1993**

Achtung Baustelle

**2000**

Generationenwechsel

# LINIENVERKEHR

**23**

Eigene Linien im Gebiet Erlangen -  
Höchststadt und Bamberg

Somit sind wir eines der größten mittelständischen  
Unternehmen in Franken





# VOGEL TEAM



**6** | Angestellte im Büro

**3** | KFZ - Meister

**4** | Reinigungskräfte

**2** | Prokuristen

**2** | KFZ - Mechatroniker

**138** | Busfahrerinnen/Busfahrer

**2** | Disponenten

# Impressionen der beiden Unternehmensbeispiele

Fitnessstage für Väter und ihre Kinder, wie auch Radtouren.

Gegenseitig vertrauen und miteinander reden schafft eine Unternehmenskultur, in der füreinander eingestanden wird und auch FK übernehmen Schichten, wenn Kind z.B. spontan von der Kita abgeholt werden muss.

Jubiläen werden groß gefeiert.

Mit werdenden Vätern direkt in den Dialog gehen, unterstützen und kommunizieren, dass Arbeitsplatz weiterhin vorgehalten wird.

Ergebnisorientierte Vertrauenskultur schafft mehr Raum für Vereinbarkeitsangebote

Nähe zu den Mitarbeitenden Gespräche aktiv suchen.

Gute Beispiele: Vater ist drei Jahre in Eltern- und Teilzeit.

# Beiträge der Teilnehmenden für die anschließende offene Diskussion

## Welche konkreten väterorientierten Vereinbarkeitsangebote machen Sie Ihren Beschäftigten?

Betriebskindergarten,  
individuelle  
Arbeitszeitmodells, Home  
Office, Info Paket zur Geburt,  
Geburtsgeschenk

Eltern-Kind-Büro mit  
Spielecke für die Kinder

Sonderurlaub bei der Geburt  
Flexible Elternzeit für alle  
Mitarbeiter\*innen  
Grillfest im Sommer für die ganze  
Familie  
Geschenk zur Geburt

wir veranstalten mindestens  
einmal im Jahr eine Väter-Kind-  
Veranstaltung (Wandern,  
gemeinsames Backen)

Mehr Väter in FK  
Positionen motivieren  
ihre Vorbildfunktion zu  
leben / Tabus brechen.

Elternzeit für Väter und  
flexible Arbeitszeitmodell

## Mit welchen konkreten Herausforderungen

Maßnahmen, wie whats-app Gruppen  
und die Koordination von  
Kinderbetreuung ist bei >450  
Mitarbeiter nicht möglich.

Viele verschiedene Wünsche an  
Arbeitszeitmodelle - schwierig  
abzubilden, wenn jeder Mitarbeiter  
ein anderes Modell möchte. Wir  
versuchen aus bestehenden  
Modellen ein passendes für den  
individuellen Mitarbeiter zu finden

Starke Unternehmens-  
kultur die Mitarbeitende zu  
gegenseitiger Unterstützung  
motiviert, auch wenn die  
Bedarfe mitunter ungleich  
gewichtet sind.