

„Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber“

Ergebnisse der Online-Befragung

im Auftrag von

hessenstiftung – familie hat zukunft



durchgeführt von



IGS Organisationsberatung GmbH
Eichenweg 24
50859 Köln

Tel.: 0221 – 95 43 97 47
Fax: 0221 – 9 50 28 74
www.igs-beratung.de

Ansprechpartnerin:
Judith Kohn
Büro Frechen

Tel.: 02234 – 9 33 56 93
Fax: 02234 – 9 33 56 99

© IGS Organisationsberatung GmbH, 2008

Das Zitieren aus den Umfrageergebnissen ist gestattet, sofern die Projektbeteiligten in folgender Form genannt werden: „Studie ‚Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber‘ im Auftrag der hessenstiftung – familie hat zukunft, durchgeführt von der IGS Organisationsberatung GmbH, Köln“

I. Zusammenfassung der Hauptaussagen

Persönliche Bedürfnisse hinsichtlich Familie und Beruf

Knapp 40% der befragten Väter sind mit der aktuellen Gewichtung von Familie und Beruf in ihrem Leben zufrieden. 30,9% der Teilnehmer hingegen bringen ihre Unzufriedenheit mit der derzeitigen Situation zum Ausdruck.

Nur eine Minderheit der Väter (1,9%) erlebt keinen Konflikt zwischen beruflichen und familiären Anforderungen. 42,7% sehen sich einem (starken) Konflikt ausgesetzt.

Die Mehrheit der Befragten (69,1%) gibt an, dass die Partnerschaft *manchmal* unter den Anforderungen des Berufslebens leidet. Bei einem Viertel der Befragten ist dies sogar *häufig* der Fall. Nur 5,2% der Väter kennen dieses Problem nicht.

Nur ein Viertel der Befragten werden ihren Ansprüchen an die Vaterrolle gerecht. Die übrigen Väter erfüllen ihre eigenen Anforderungen aufgrund der beruflichen Beanspruchung nur teilweise (57,7%) oder gar nicht (16,2%).

Situation beim derzeitigen Arbeitgeber

Familienfreundlichkeit

Die größte Gruppe der teilnehmenden Väter (40,6%) beurteilt ihren derzeitigen Arbeitgeber als familienfreundlich. Dennoch sprechen etwa ein Drittel der Befragten (32,6%) ihrem Unternehmen Familienfreundlichkeit ab.

In der Mehrheit der Unternehmen (59,1%) findet keine offizielle Diskussion zum Thema Familienfreundlichkeit statt.

Im Großteil der Unternehmen existieren familienfreundliche Instrumente (90,3%).

Besonders weit verbreitet sind Instrumente zur zeitlichen Flexibilisierung. (Gleitzeit/Vertrauensarbeitszeit: 74,4%; Teilzeit: 65,3%)

Die Mehrzahl der Unternehmen (58,3%) bietet hingegen keine Instrumente zur örtlichen Flexibilisierung (Home Office) an. Auch Kinderbetreuungsangebote existieren nur in 23,9% der Fälle. Besonders selten bieten Unternehmen Serviceleistungen für Familien (3,9%), Eltern-Netzwerke (7,2%) und finanzielle Unterstützungsangebote für Betroffene (7,8%) an.

Die größte Gruppe der Befragten (39%) gibt an, dass die vorhandenen Instrumente ihrem Bedarf nicht gerecht werden. Die existierenden Angebote sind nur in 28,2% der Fälle sehr gut oder gut auf die Bedürfnisse der Väter abgestimmt.

Dem Großteil der Befragten (79,4%) ist die Neuregelung zum Elterngeld bekannt. Nur etwa 7,6% der Väter wurden hierüber im Unternehmen informiert, die übrigen Teilnehmer bezogen ihre Informationen aus den Medien.

Väterfreundlichkeit

Die Väterfreundlichkeit des derzeitigen Arbeitgebers wird insgesamt schlechter beurteilt als dessen Familienfreundlichkeit:

Die größte Gruppe der Befragten (40,1%) hält den eigenen Arbeitgeber nicht für väterfreundlich, 26,1% der Teilnehmer urteilen dagegen positiv.

Nur eine Minderheit der Befragten (14,2%) gibt an, dass die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen durch Väter im Unternehmen als selbstverständlich gilt. In 44,5% der Fälle ist dies nicht, in 41,3% nur teilweise der Fall.

Die überwiegende Mehrheit der Väter (71,4%) befürchtet negative Konsequenzen durch die Nutzung familienfreundlicher Angebote. Dabei dominiert die Angst vor nachteiligen Auswirkungen auf die Karriere (Karriereknick: 54,3%). Fehlendes Verständnis von Vorgesetzten und Kollegen werden in gleichem Ausmaß erwartet (ca. 39%). Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes sehen nur 6,6% der Befragten.

Knapp 30% der Teilnehmer beobachten, dass Vätern, die ihre Familie stark gegenüber dem Beruf gewichten, ein negatives Image anhaftet.

Entsprechend haben die meisten Befragten (71,3%) geringe bis große Bedenken, sich an ihren Vorgesetzten zu wenden, wenn sie familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen wollen.

Bedürfnisse am Arbeitsplatz

Über die Hälfte der Befragten würden die folgenden Instrumente in Anspruch nehmen, wenn sie frei und ohne Angst vor Konsequenzen wählen könnten:

1. Home Office: 66% (im Schnitt 2 Tage wöchentlich)
2. Reduktion der wöchentl. Arbeitszeit: 58,9% (im Schnitt um 28%)
3. Gleitzeit/Vertrauensarbeitszeit: 53,1%
4. Elternzeit: 52,9% (im Schnitt 16 Monate)

Anforderungen an einen familienfreundlichen Arbeitgeber

Die drei meist genannten Erwartungen an einen familienfreundlichen Arbeitgeber sind:

1. Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung: 94,2%
2. Familienbewusstes Verhalten der FK: 90,6%
3. Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten: 77,8%

Eine familienfreundliche Führungskraft zeichnet sich nach Ansicht der Befragten besonders durch die folgenden Eigenschaften und Verhaltensweisen aus:

1. Vertrauen in die Mitarbeiter
2. Verständnis
3. Flexibilität

Der größte Bedarf an Familienfreundlichkeit wird nach wie vor bei der Vereinbarung der Bereiche „Beruf und Kinder“ gesehen (96,6%). Aber auch die Konfliktfelder „Beruf und Pflege“ (71,4%) sowie „Beruf und Partnerschaft“ (58,3%) erlangen im Kontext von Familienfreundlichkeit zunehmende Bedeutung.

Der Großteil der Teilnehmer schreibt gelebter Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz positive Auswirkungen auf die eigene Arbeitsmotivation (93%), Zufriedenheit (90,1%), Bindung (85,2%) und Identifikation (81,8%) zu.

Weit über die Hälfte der Befragten (66,5%) erkennen Familienfreundlichkeit als eine Sozialleistung des Arbeitgebers an.

Die größte Gruppe der Befragten (über 30%) würde zugunsten gelebter Familienfreundlichkeit auf bis zu 10% ihres Gehalts verzichten.

Der Mehrheit der Befragten (77,6%) ist ein gutes Gehalt *nicht* wichtiger als die erlebte Wertschätzung des Vorgesetzten.

Für die Hälfte der Befragten stellt Familienfreundlichkeit ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers dar. Nur 8,1% der Väter geben an, dass dieser Aspekt keine Rolle für sie spielt.

II. Demografische Daten

II.1 Allgemeine Informationen

Anzahl der Teilnehmer

360 Väter

Alter der Teilnehmer

Die Teilnehmer waren zwischen 21 und 66 Jahre alt.
Das durchschnittliche Alter lag bei etwa 42 Jahren (41,7).

Verteilung nach Bundesländern

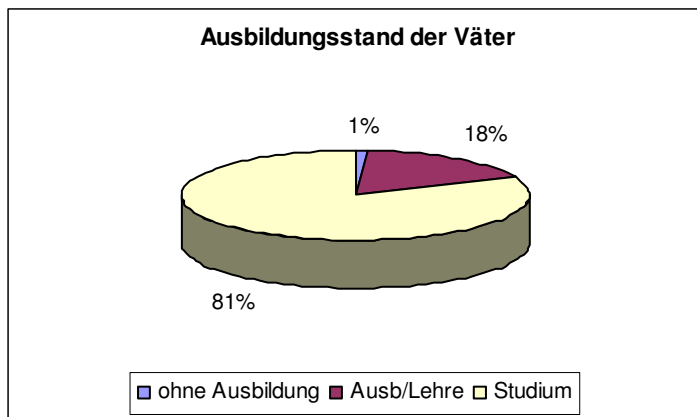
Bundesländer	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	38	10,6
Bayern	24	6,7
Berlin	11	3,1
Brandenburg	1	0,3
Bremen	1	0,3
Hamburg	9	2,5
Hessen	137	38,1
Mecklenburg-Vpm	2	0,6
Niedersachsen	17	4,7
NRW	69	19,2
Rhld.-Pfalz	21	5,8
Saarland	1	0,3
Sachsen	10	2,8
Schleswig-Hlst.	4	1,1
Thüringen	2	0,6
Österreich	5	1,4
Schweiz	5	1,4
andere Länder	3	0,8
Gesamt	360	100,0

Familiäre Situation der Befragten

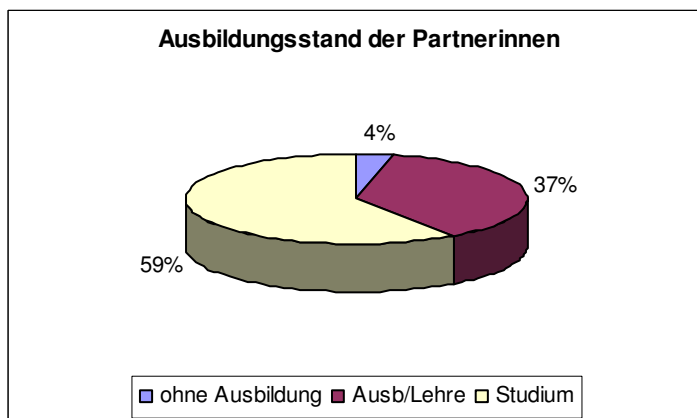
Familiäre Situation	Anzahl	Prozent
Partnerschaft	328	91,1
allein/getrennt	32	8,9
Alleinerziehend	16	4,4
Gesamt	360	100,0

II.2 Angaben zum Bildungsstand

Ausbildungsstand Väter	Anzahl	Prozent
ohne Ausbildung	4	1,1
Ausb/Lehre	63	17,5
Studium	292	81,3
Gesamt	359	100,0



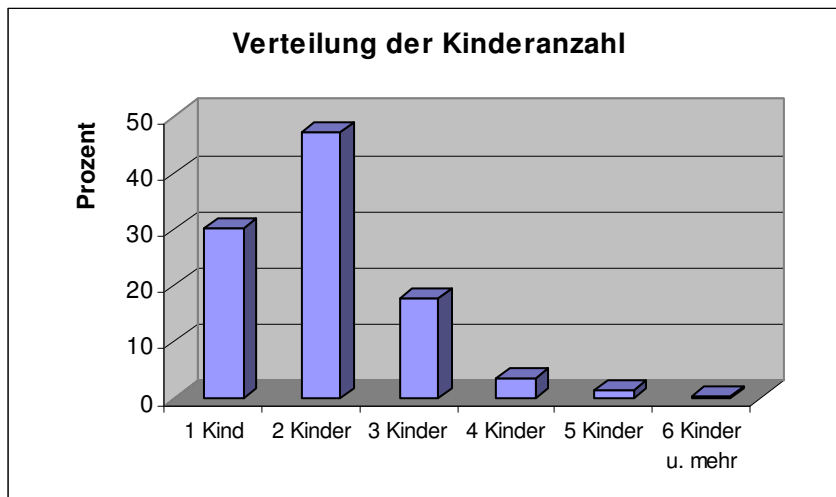
Ausbildungsstand Partnerinnen	Anzahl	Prozent
ohne Ausbildung	13	3,7
Ausb/Lehre	129	36,5
Studium	211	59,8
Gesamt	353	100



II.3 Kindbezogene Angaben

Im Durchschnitt hat jeder Teilnehmer 2,0 Kinder.
In jedem Haushalt leben durchschnittlich 2,1 Kinder.

Verteilung der Kinderanzahl	Anzahl	Prozent
1 Kind	108	30,3
2 Kinder	168	47,1
3 Kinder	63	17,6
4 Kinder	12	3,4
5 Kinder	5	1,4
6 Kinder u. mehr	1	0,3
Gesamt	357	100,0



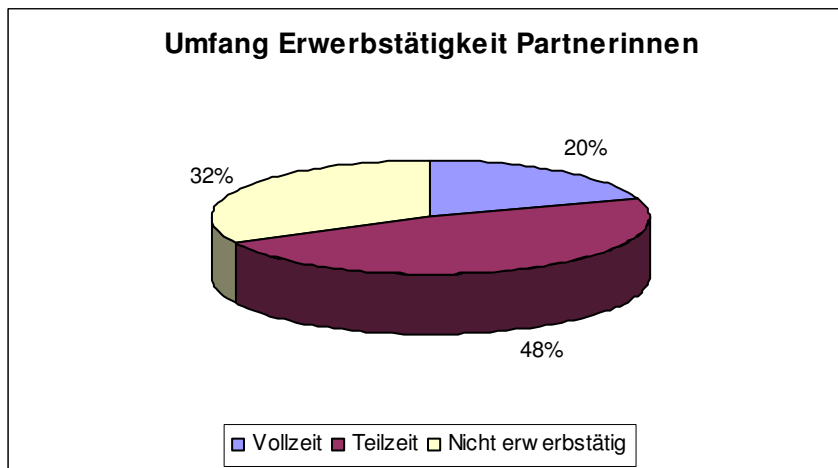
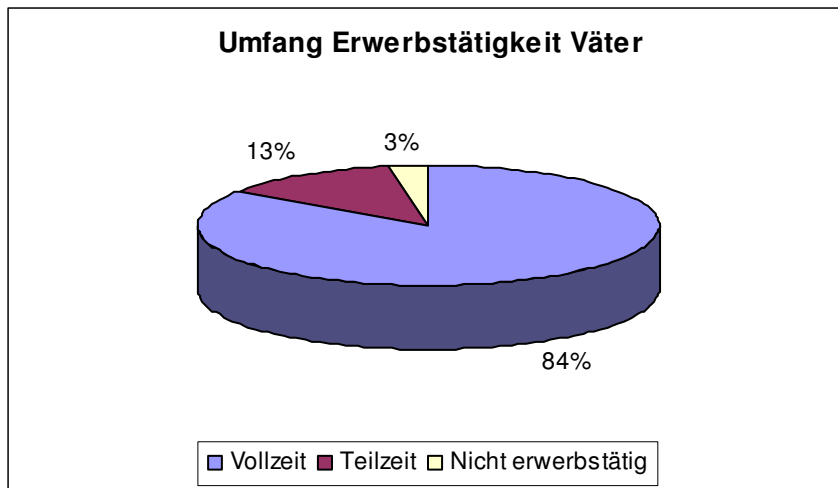
Alter der Kinder

Altersverteilung der Kinder	Anzahl	Prozent
bis 2	97	18,9
<2 bis 5	142	27,7
<5 bis 10	135	26,4
>10	138	27,0
Gesamt	512	100,0

II.4 Erwerbsbezogene Angaben

Umfang Erwerbstätigkeit Väter	Anzahl	Prozent
Vollzeit	305	84,7
Teilzeit	45	12,5
Nicht erwerbstätig	10	2,8
Gesamt	360	100,0

Umfang Erwerbstätigkeit Partnerinnen	Anzahl	Prozent
Vollzeit	70	19,7
Teilzeit	170	47,9
Nicht erwerbstätig	115	32,4
Gesamt	355	100,0



Wöchentliche Arbeitszeit

Die befragten Väter arbeiten zwischen 5 und 80 Stunden pro Woche.

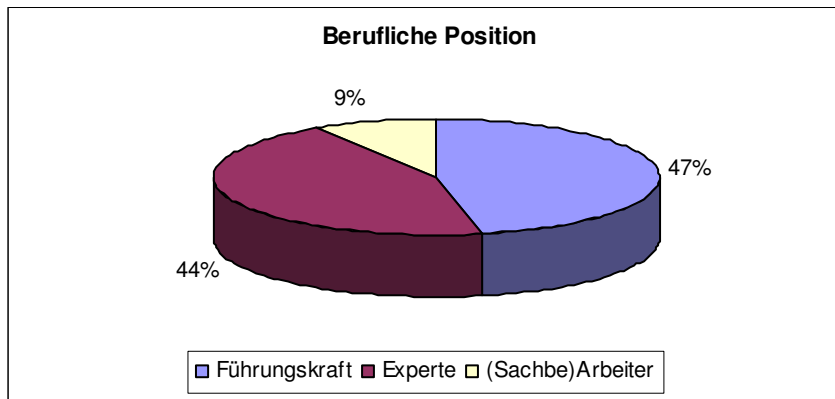
Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei den vollzeitbeschäftigten Vätern beträgt 45,9 Stunden.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei den teilzeitbeschäftigten Vätern beträgt 27,5 Stunden.

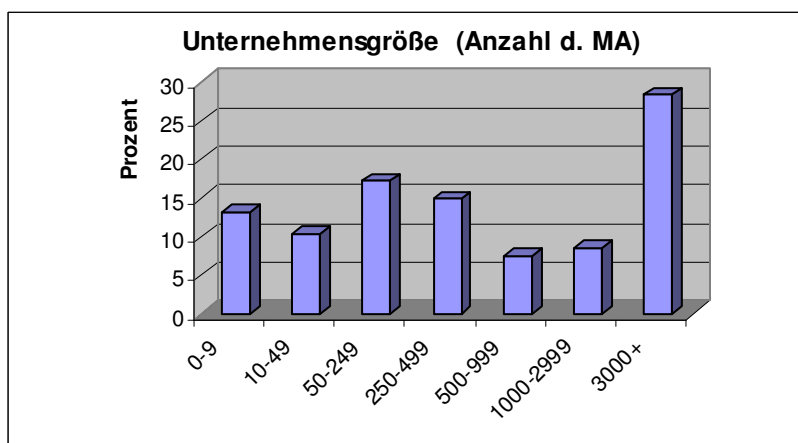
II.4 Fortsetzung: Erwerbsbezogene Angaben

Beruflicher Status	Anzahl	Prozent
angestellt	280	80,0
verbeamtet	38	10,9
selbstständig	32	9,1
Gesamt	350	100,0

Berufliche Position	Anzahl	Prozent
Führungskraft	163	46,6
Experte	155	44,3
(Sachbe)Arbeiter	32	9,1
Gesamt	350	100,0



Unternehmensgröße (Anzahl der MA)	Anzahl	Prozent
0-9	46	13,2
10-49	36	10,3
50-249	60	17,2
250-499	52	14,9
500-999	26	7,4
1000-2999	30	8,6
3000+	99	28,4
Gesamt	349	100,0



III. Auswertung der Fragen

Frage 16:

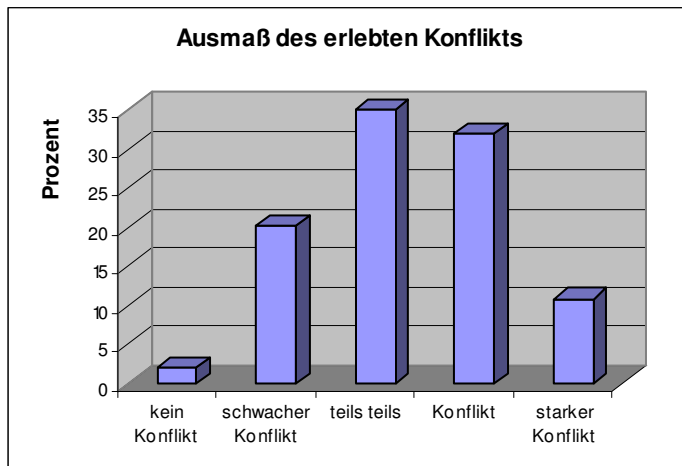
Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Gewichtung von Familie und Beruf in Ihrem Leben?

	Anzahl	Prozent
sehr zufrieden	21	5,8
zufrieden	120	33,4
teils teils	107	29,8
unzufrieden	89	24,8
sehr unzufrieden	22	6,1
Gesamt	359	100

Frage 17:

In welchem Ausmaß erleben Sie einen Konflikt zwischen beruflichen und familiären Anforderungen?

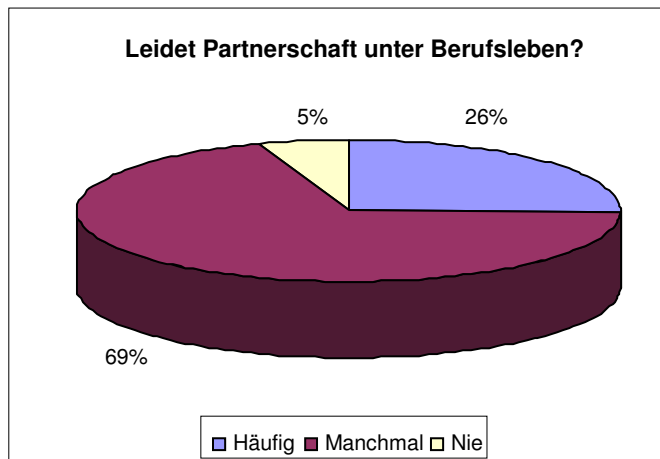
	Anzahl	Prozent
kein Konflikt	7	1,9
schwacher Konflikt	73	20,3
teils teils	126	35,0
Konflikt	115	31,9
starker Konflikt	39	10,8
Gesamt	360	100



Frage 18:

Wenn Sie in einer Partnerschaft leben: Glauben Sie, dass Ihre Beziehung unter den Anforderungen des Berufslebens leidet?

	Anzahl	Prozent
Häufig	88	25,7
Manchmal	237	69,1
Nie	18	5,2
Gesamt	343	100,0



Frage 19:

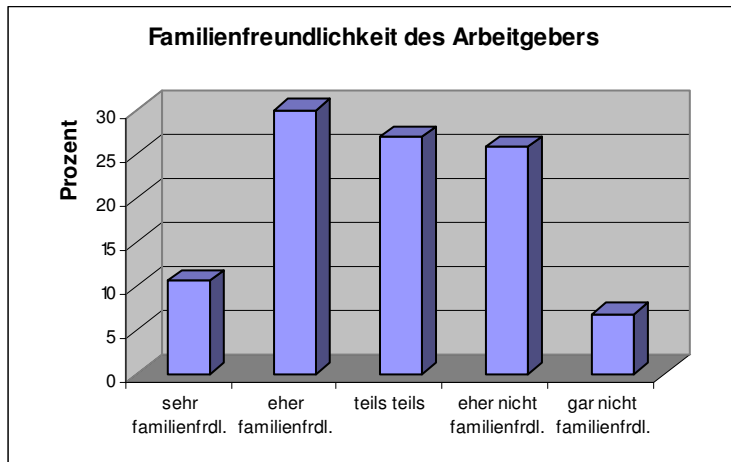
Erlaubt es Ihnen die momentane berufliche Situation, Ihren eigenen Ansprüchen an Ihre Vaterrolle gerecht zu werden?

	Anzahl	Prozent
Ja	93	26,1
Teilweise	206	57,7
Nein	58	16,2
Gesamt	357	100,0

Frage 20:

Für wie familienfreundlich halten Sie Ihren Arbeitgeber?

	Anzahl	Prozent
sehr familienfrdl.	37	10,6
eher familienfrdl.	105	30,0
teils teils	94	26,9
eher nicht familienfrdl.	90	25,7
gar nicht familienfrdl.	24	6,9
Gesamt	350	100



Frage 21:

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine offizielle Diskussion zum Thema Familienfreundlichkeit?

	Anzahl	Prozent
Ja	142	40,9
Nein	205	59,1
Gesamt	347	100,0

Frage 22:

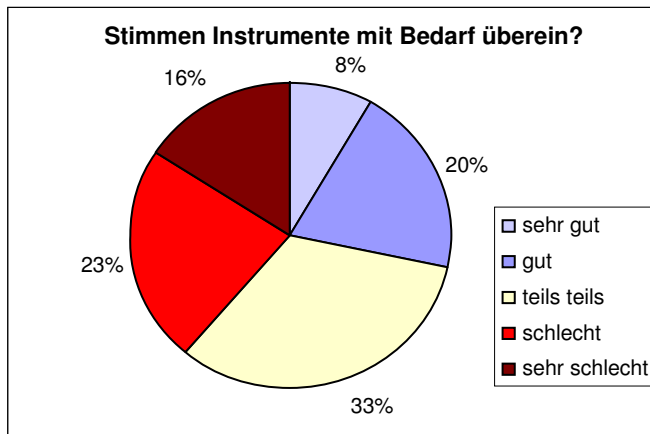
Welche der folgenden Instrumente existieren bei Ihrem Arbeitgeber?

Instrument	Beispiele	Anzahl	Prozent
Zeitliche Flexibilität	Gleitzeit,	268	74,4
	Vertrauensarbeitszeit		
Teilzeitmodelle		235	65,3
Örtliche Flexibilität	Telearbeitsplätze	150	41,7
Freistellungen/ Sonderurlaube	z.B. zur Pflege von Angehörigen	146	40,6
	Betriebskindergarten, Kooperationen		
Kinderbetreuung		86	23,9
	Keine	35	9,7
Finanzielle Unterstützung	Zuschüsse zur Kinderbetreuung	28	7,8
	Eltern-Netzwerke	26	7,2
Serviceleistungen	Wäsche-, Bügel-, Einkaufsservice	14	3,9
	Eltern-Kind-Büro, Freizeiteinrichtungen, psycholog. Beratung		
Sonstige		11	3,1

Frage 23:

Inwieweit sind die bestehenden Instrumente auf Ihren persönlichen Bedarf abgestimmt?

	Anzahl	Prozent
sehr gut	28	8,3
gut	67	19,9
teils teils	110	32,7
schlecht	78	23,2
sehr schlecht	53	15,8
Gesamt	336	100,0



Frage 24:

Welche weiteren Instrumente im Unternehmen würden Ihnen helfen, Beruf und Familie zu vereinbaren? (N = 146)

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Flexibilität des Arbeitsortes	Alternierende Telearbeit, mehr Home Office Plätze, Home Office auch für Führungskräfte	44	30,1%
2	Flexibilität der Arbeitszeit	Unbegrenzter Überstundenabbau, Jahresarbeitszeiten, Teilzeitmodelle, kürzere Kernzeiten	43	29,5%
3	Kinderbetreuungsangebote	Betriebskindergarten, Ferien- und Notfallbetreuung, längere Öffnungszeiten, kostengünstigere Betreuung	26	17,8%
4	Gelebte Kultur (Verständnis von Vorgesetzten und Kollegen)	Verständnis für die familiären Bedürfnisse von Vätern, Anerkennung der Bedeutung von Vaterschaft, mehr Akzeptanz für Eltern/Väter, Ergebnisorientierung statt zeitlicher Fokus, Familienfreundlichkeit als Diskussionsthema	21	14,4%
5	Reduktion der Arbeitsbelastung	Weniger Arbeit für den Einzelnen, mehr Personal, Verkürzung der Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst, keine Arbeit am Wochenende, Schichtbefreiung	18	12,3%
5	Finanzielle Unterstützung	v.a. bessere Bezahlung; Zuschüsse (Kinderbetreuung, Ausbildung), Darlehen, Dienst-KFZ	18	12,3%
6	Freistellungen	„bei vollem Lohnausgleich“, bei Krankheit der Kinder, Sonderurlaube, Sabbaticals, zusätzliche Urlaubstage	9	6,2%
7	Serviceleistungen	Familienservice, Bügel-, Wäsche- und Einkaufsservice	7	4,8%
8	Arbeitsorganisation	Klarere Strukturierung des Arbeitsplatzes, klare Arbeitszeitregelung, Beschränkung der Teamsitzungen, klare Vorgaben, langfristige Zeitplanung, Vertretungsregelungen	5	3,4%
9	Elternnetzwerke	Austausch, Absprachen über gemeinsame Kinderbetreuung	4	2,7%
10	Eltern-Kind-Büro	Oder Möglichkeit Kind/er an den Arbeitsplatz mitzubringen	3	2,1%

* Da Mehrfachnennungen möglich waren, beziehen sich die angegebenen Prozentwerte stets auf die Anzahl der vorliegenden Antworten (Angabe in Klammern hinter jeder Frage).

Weitere Nennungen:

- Wertschätzung der Erziehungsarbeit (Sozialkompetenz) (2x)
- Unbefristeter Arbeitsvertrag (1x)
- Betreuungsangebote für zu pflegende Angehörige (1x)

Zitate:

- „Keine Instrumente. Viel wichtiger wäre ein gewisses Verständnis, dass Väter von kleinen Kindern nicht unbeschränkt zeitlich und örtlich mobil sein können.“
- „Das familiäre Engagement eines Vaters wird abgewertet, es besteht in den Köpfen ein Widerspruch zwischen Leistungsengagement und Familienengagement.“
- „Weg vom ‚Karriere nach 18 Uhr‘-Schema“
- „Die Interessen als Vater werden im Betrieb nicht ernst genommen bzw. lassen sich kaum kommunizieren, ohne als Exot dazustehen“

Frage 25:

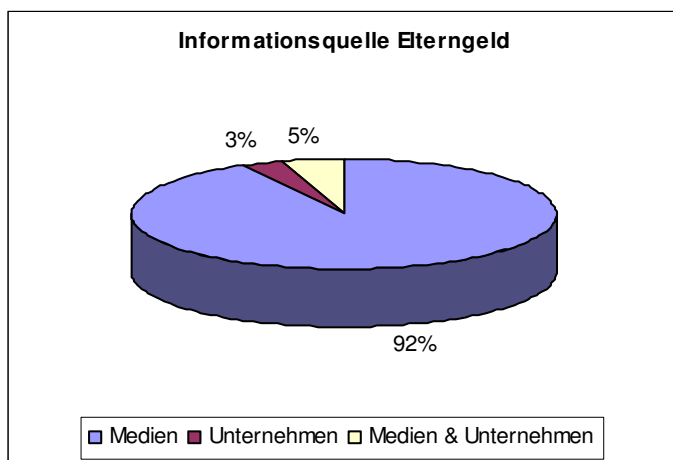
Kennen Sie die Regelungen zum neuen Elterngeld?

	Anzahl	Prozent
Ja, konkret	98	28,0
Ja, ungefähr	180	51,4
Nein	72	20,6
Gesamt	350	100,0

Frage 26:

Woher kennen Sie diese Regelung?

	Anzahl	Prozent
Medien	253	92,3
Unternehmen	8	2,9
Medien & Unternehmen	13	4,7
Gesamt	274	100,0



Frage 27:

Wie schätzen Sie die Auswirkungen des neuen Elterngelds ein? Wird es nun für Väter in Ihrem Unternehmen attraktiver, Elternzeit in Anspruch zu nehmen?

	Anzahl	Prozent
Ja	142	52,6
Nein	128	47,4
Gesamt	270	100,0

Frage 27a: Wenn ja - warum?

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Finanzieller Aspekt	Finanzieller Beitrag, Abfederung finanzieller Einbrüche, nimmt wirtschaftlichen Druck, Verfall bei Nicht-Nutzung, Arbeitsplatzsicherheit	86	74,1%
2	Förderung Akzeptanz	Definition eines Rechtsanspruchs → leichter einzufordern, öffentliche Thematisierung, Etablierung von Standards	38	32,8%
3	Einstellungswandel	Attraktivität, für eigene Kinder sorgen zu können	3	2,6%

Weitere Nennungen:

- „Entstressung des Berufs“ (1x)
- Greift in Bereichen, in denen Ersatz zu finden ist (1x)

Zitate:

- „Das Exotikum wird nach und nach aussterben. Es wird en vogue [in Elternzeit zu gehen].“
- „Endlich ein offizieller Grund, Vater sein zu dürfen.“
- „Sie müssen sich damit nicht allein als softige FamilienidealistInnen abqualifizieren lassen.“
- „Keine Ächtung mehr.“

Frage 27b:

Wenn nein - warum nicht?

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Fehlende finanzielle Attraktivität	Mann nach wie vor Hauptverdiener – keine ausreichende Kompensation, zu kurze Förderungsdauer, manche Personengruppen erhalten weniger Geld als bei alter Regelung	34	28,3%
1	Akzeptanzprobleme	Traditionelle Rollenbilder in Gesellschaft und am Arbeitsplatz, Ansehensverluste	34	28,3%
2	Negative Auswirkung auf Karriere	Verlust von Aufgaben, Position und Status, Karriereknick, fehlende Möglichkeiten des Wiedereinstiegs, Fehlen beruflicher Perspektiven	29	32,5%
3	Persönliche Einstellung	Entscheidung ist nicht von finanziellen Aspekten abhängig, Karriereorientierung der Männer, Einfluss der Partnerin (5 Nennungen), Frage der Priorisierung	11	9,2%

Weitere Nennungen:

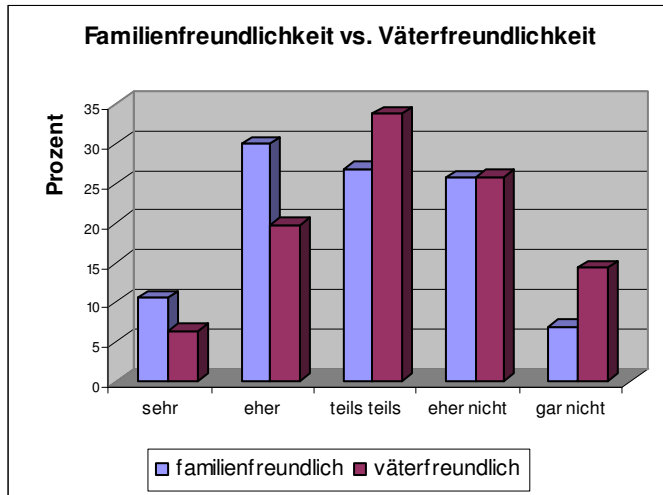
- Fehlende Realisierungsmöglichkeiten für Unternehmen (3x)
- Kein langfristiger Effekt (3x)
- Regelung zu unflexibel (2x)
- Zeitliches Problem (2x)
- Biologische Gründe (2x)
- Was macht Frau in den zwei Monaten? (2x)

Zitate:

- „Die aktuelle Geschäftsführung hätte kein Verständnis dafür, dass sich ein leitender Mitarbeiter familiär engagiert.“
- „Ich glaube nicht dass die Bereitschaft der Väter Elternzeit zu nehmen von den finanziellen Möglichkeiten sondern vom Verständnis des Arbeitgebers abhängt und das ist selten sehr ausgeprägt!“

Frage 28: Für wie väterfreundlich halten Sie Ihren Arbeitgeber?

	Anzahl	Prozent
sehr väterfrdl.	22	6,3
eher väterfrdl.	69	19,8
teils teils	118	33,8
eher nicht väterfrdl.	90	25,8
gar nicht väterfrdl.	50	14,3
Gesamt	349	100



Mittelwerte im Vergleich

Basis: Skala von 1 (starke Ausprägung) bis 5 (geringe Ausprägung)

	Mittelwert
Erlebte Familienfreundlichkeit	2,88
Erlebte Väterfreundlichkeit	3,22

Frage 29:

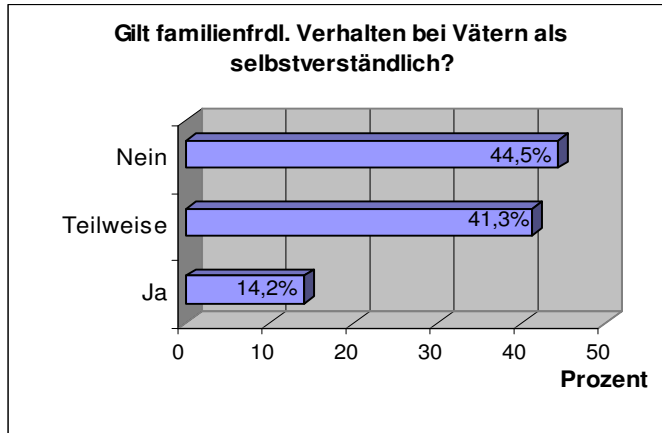
Welches Image haben Väter in Ihrem Unternehmen, die ihre Familie stark gegenüber dem Beruf gewichten?

	Anzahl	Prozent
neutral	191	55,0
positiv	56	16,1
negativ	100	28,8
Gesamt	347	100,0

Frage 30:

Gilt es in Ihrer Firma als selbstverständlich, dass auch Väter familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen?

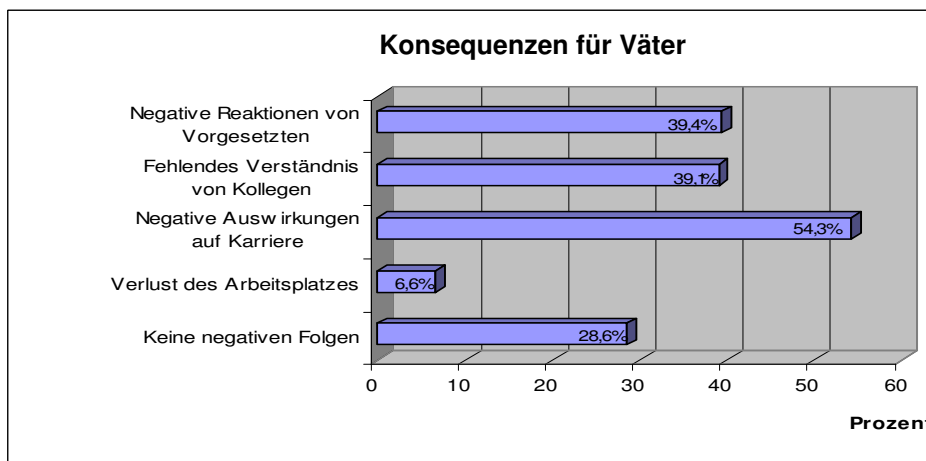
	Anzahl	Prozente
Ja	49	14,2
Teilweise	143	41,3
Nein	154	44,5
Gesamt	346	100,0



Frage 31:

Mit welchen Konsequenzen müssen Väter in Ihrem Unternehmen (vermutlich) rechnen, wenn sie familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen?

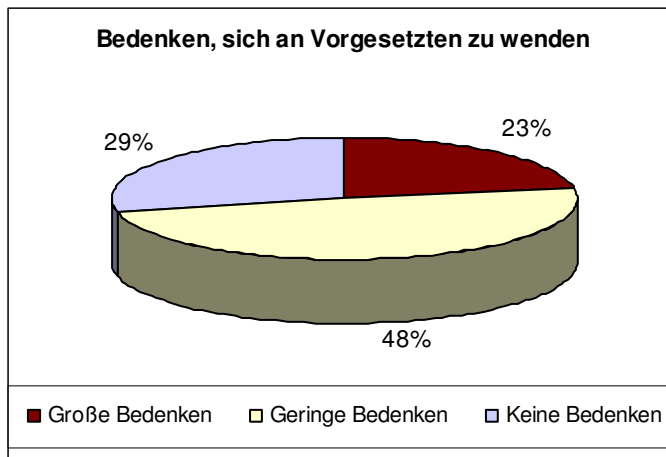
	Anzahl	Prozente
Negative Reaktionen von Vorgesetzten	138	39,4
Fehlendes Verständnis von Kollegen	137	39,1
Negative Auswirkungen auf Karriere	190	54,3
Verlust des Arbeitsplatzes	23	6,6
Keine negativen Folgen	100	28,6



Frage 32:

Haben Sie Bedenken, sich an Ihren Vorgesetzten zu wenden, wenn Sie familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen wollen?

	Anzahl	Prozent
Große Bedenken	78	22,6
Geringe Bedenken	168	48,7
Keine Bedenken	99	28,7
Gesamt	345	100,0



Frage 33:

Angenommen, Sie könnten frei und ohne Konsequenzen zu befürchten wählen: Welche der folgenden Instrumente würden Sie tatsächlich in Anspruch nehmen?

Instrument	Anzahl	Prozent
Home Office	231	66,0
Reduktion der wöchentl. Arbeitszeit	206	58,9
Gleitzeit / Vertrauensarbeitszeit	186	53,1
Elternzeit	185	52,9
Freistellungen / Sonderurlaube	170	48,6
Kinderbetreuungsangebote	146	41,7
Väter-Netzwerke	142	40,6

Frage 33: - Sonstige (N = 8)

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl
1	Gelebte Familienfreundlichkeit	Karrieremöglichkeiten auch für Teilzeitangestellte, echte Bedürfnisberücksichtigung statt Lippenbekenntnisse	2
1	Maßnahmen ohne Lohnverzicht	Elternvollzeit / Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich	2

Weitere Nennungen (jew. ein Mal):

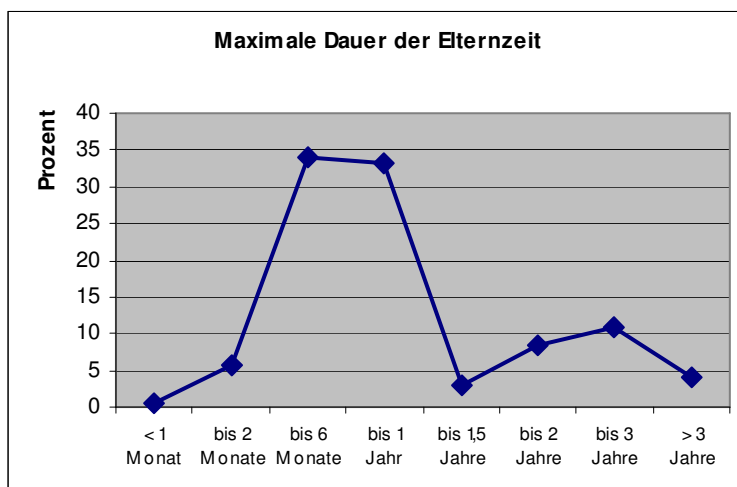
- Väterförderung
- Jahreszeitkonten
- Jobsharing
- Kinder mit zur Arbeit bringen

Frage 34 (wenn Option Elternzeit gewählt wurde):

Wie lange könnten Sie sich vorstellen, in Elternzeit zu gehen?

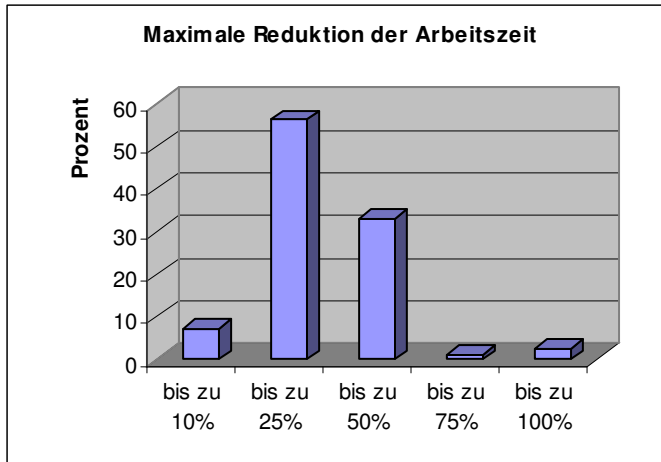
Max. Dauer	Anzahl	Prozent
< 1 Monat	1	0,5
bis 2 Monate	11	5,7
bis 6 Monate	65	33,9
bis 1 Jahr	64	33,2
bis 1,5 Jahre	6	3,1
bis 2 Jahre	16	8,3
bis 3 Jahre	21	10,9
> 3 Jahre	8	4,1

Maximaler Wert	216 Monate
Mittelwert	16 Monate



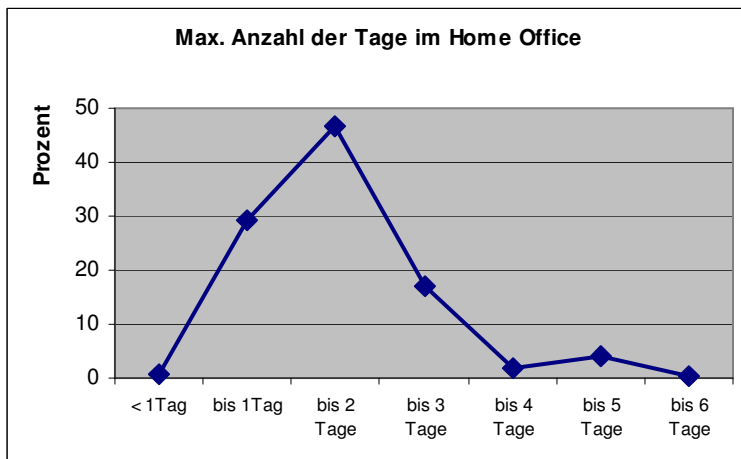
**Frage 35 (wenn Option Teilzeit gewählt wurde):
Um wie viel Prozent würden Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren wollen?**

Max. Anteil	Anzahl	Prozent		
bis zu 10%	14	7,1		
bis zu 25%	111	56,4		
bis zu 50%	65	33,0		
bis zu 75%	2	1,0	Max. Wert	100,0%
bis zu 100%	5	2,5	Mittelwert	28,6%



**Frage 36 (wenn Option Home Office gewählt wurde):
An wie vielen Tagen in der Woche würden Sie gern von zu Hause aus arbeiten?**

Max. Anzahl der Tage	Anzahl	Prozent		
< 1 Tag	2	0,9		
bis 1 Tag	67	29,4		
bis 2 Tage	106	46,5		
bis 3 Tage	39	17,1		
bis 4 Tage	4	1,8		
bis 5 Tage	9	3,9		
bis 6 Tage	1	0,4	Mittelwert	2,0



Frage 37:
Was verbinden Sie mit Familienfreundlichkeit in Unternehmen? (N = 231)

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Familienfreundliche Kultur	Interesse an und Bewusstsein für familiäre Bedürfnisse von Eltern im Betrieb; Verständnis für Mitarbeiter mit Familie; Akzeptanz/Toleranz von Seiten der Unternehmensleitung, Vorgesetzten und Kollegen; Anerkennung der Erziehungsleistung; Thematisierung von Familienfreundlichkeit im Unternehmen; Loslösung von traditionellen Rollenbildern; ganzheitliche Wahrnehmung der Mitarbeiter	127	55,0%
2	Zeitliche Flexibilität	Teilzeit- und Gleitzeitmodelle; Reduktion der Arbeitszeit bzw. moderate Arbeitsbelastung; Jahresarbeitszeitkonten; Teilzeit in Elternzeit; Vertrauensarbeitszeit etc.	80	34,6%
3	Kinderbetreuungsangebote	Betriebskindergärten, Kooperationskonzepte; Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung; Ferienbetreuung Hausaufgabenbetreuung etc.	53	22,9%
4	Individuelle Regelungen	Flexibilität des Unternehmens, Optionen zur Vereinbarkeit Beruf und Familie schaffen, spontane Regelungen ermöglichen (z.B. kurzfristige Sonderurlaube); Abstimmung und Reorganisation von Arbeitsabläufen etc.	35	15,2%
5	Home Office	Einrichtung eines Telearbeitsplatzes, alternierende Modelle	31	13,4%
6	Einbindung von Mitarbeitern mit Kindern	Rücksicht bei Versetzungen, Dienstreisen, Entsendungen, Termin- und Urlaubsplanung; Reintegration nach der Elternzeit; Aktionen und Veranstaltungen für Mitarbeiter und ihre Familien	25	10,8%
7	Unterstützung von Mitarbeitern mit Kindern	v.a. finanzielle Unterstützung; familiennahe Dienstleistungen; Ansprechpartner für Notfälle	14	6,1%
8	Erkennen des Nutzen von Familienfreundlichkeit	Nutzen für Unternehmen – z.B. Motivation, Bindung der Mitarbeiter, höhere Effektivität, Wettbewerbsvorteile (8 Nennungen); Sozialkompetenzen von Eltern sind relevant für das Unternehmen (5 Nennungen)	13	5,6%

Fortsetzung Frage 37:

Was verbinden Sie mit Familienfreundlichkeit in Unternehmen? (N = 231)

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
9	Materielle Sicherheit	Arbeitsplatzsicherheit; Entwicklungsperspektiven; Sozialleistungen; ausreichend hohes Gehalt und gehaltliche Entwicklungen	9	3,9%
10	Gleichbehandlung der Geschlechter	Gleiche Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen; keine reine Frauenförderung; engagierte Väter nicht als Exoten begreifen	7	3,0%
11	Information	Familienfreundliche Angebote aufzeigen und vermarkten; Rechtsbelehrungen der Mitarbeiter; Unternehmen informiert sich aktiv und tauscht sich mit anderen Firmen aus	3	1,3%

Weitere Nennungen:

- Verkehrsgünstige Lage (2x)
- Audit Beruf & Familie (2x)
- Elternnetzwerke (2x)
- Schriftliche Verankerung von Familienfreundlichkeit (2x)
- Weiterbildung (1x)
- Gesundheitsförderung (1x)

Zitate:

- „Akzeptanz, dass Familie manchmal wichtiger ist als die Firma – und das ohne Konsequenzen für die Karriere.“
- „Selbstverständliche Anerkennung, dass es neben dem Beruf noch andere Lebensbereiche gibt, und das dies für Frauen wie für Männer gilt.“
- „Bedingungslose Akzeptanz eines Vaterwunsches nach der Elternzeit ohne Drohkulissen.“
- „Dass das nachgeordnete Management (2./3. Ebene) auf die Mitarbeiterbedürfnisse eingeht und sie nicht plattbügelt. Denn in dieser Ebene sitzen die Betonköpfe, nach deren Haltung ein Mitarbeiter immer da zu sein hat.“
- „Erkennen, dass familiäre Harmonie 1:1 auf die Arbeitsleistung durchschlägt (wird nicht erkannt).“
- „Das grundsätzliche Verständnis über die positive Wirkung von Erziehungsarbeit auf die Kompetenz und die Loyalität von Mitarbeitern.“

Frage 38:

Was erwarten Sie von einem familienfreundlichen Arbeitgeber?

	Anzahl	Prozent
Flexible Arbeitszeitgestaltung	339	94,2
Flexibler Arbeitsort	222	61,7
Informationen über familienfrdl. Angebote	199	55,3
Seminare "Familie & Beruf"	78	21,7
Intensive Diskussion über Familienfrdl.keit	156	43,3
Eltern-Netzwerke	121	33,6
Familienbewusstes Verhalten der Führungskräfte	326	90,6
Entwicklungs-/Karriere-möglichkeiten für Eltern	280	77,8
Finanzielle Leistungen für Mitarbeiter mit Familie	141	39,2
Serviceleistungen für Mitarbeiter mit Familie	201	55,8

Frage 39:

Was bedeutet „Väterfreundlichkeit“ für Sie in erster Linie?

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Anerkennung / Verständnis für engagierte Väter	Wahrnehmung familiärer Bedürfnisse und Verantwortlichkeiten von Vätern; Akzeptanz und Anerkennung, wenn Vaterrolle wahrgenommen wird; geschlechtsneutrale Umsetzung von Familienfreundlichkeit; familienbewusstes Verhalten von Vorgesetzten und Unternehmensleitung	121	62,1%
2	Regelungen zur Arbeitszeit	v.a. geregelte und planbare Arbeitszeiten; Arbeitszeitmodelle für Väter; Befreiung von Schicht- und Wochenendarbeit	31	15,9%
3	Karrieremöglichkeiten „trotz“ Familie	Keine negativen Auswirkungen auf die Karriere; Karriere in Teilzeit; Möglichkeiten der Weiterentwicklung; keine finanzielle Schlechterstellung	28	14,4%
4	Flexibilität des Unternehmens	Ermöglichung individueller und spontaner Regelungen; (kurzfristige) Freistellungen etc.	15	7,7%
5	Kein negatives Image	kein negatives Ansehen im Unternehmen (keine „Weichei-Debatten“); Distanzierung vom „Exotenstatus“	14	7,2%
6	Unternehmensnutzen erkennen	Potenziale (Sozialkompetenzen) von Vätern gezielt einsetzen; Motivation und Bindung der Mitarbeiter	5	2,6%
6	Flexibilität des Arbeitsortes		5	2,6%
7	Einbindung in den Unternehmensalltag	Weniger Dienstreisen; keine Besprechungen am Abend; Beachtung der eingeschränkten Mobilität	3	1,5%

Weitere Nennungen:

- Finanzielle Unterstützung (2x)
- Kinderbetreuung (2x)
- Väter-Netzwerke (1x)

Zitate:

- „Väter haben die gleichen Sorgen und Nöte wie Mütter. Anerkennung des Bedürfnisses Vater zu sein und Möglichkeit, diese Rolle auch wahrzunehmen.“
- „Abkehr vom Mann als ‚Arbeitsmaschine‘ hin zu einem Verständnis, dass Väter ein Teil des Elternduos sind, mit gleichen Rechten, Pflichten und Verantwortungen.“
- „Zu verstehen, dass Väter für die Erziehung von Kindern, insbesondere von Jungen, elementar wichtig sind und dass dies eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und Investition ist.“

Frage 40:

In welchem Ausmaß sollten die folgenden Themenbereiche in einem familienfreundlichen Unternehmen berücksichtigt werden?

Beruf und Kinder

	Anzahl	Prozent
stark	241	67,5
eher stark	104	29,1
teils teils	7	2,0
eher gering	2	0,6
gering	3	0,8
Gesamt	357	100,0

Beruf und Pflege

	Anzahl	Prozent
stark	97	27,7
eher stark	153	43,7
teils teils	84	24,0
eher gering	13	3,7
gering	3	0,9
Gesamt	350	100,0

Beruf und Partnerschaft

	Anzahl	Prozent
stark	68	19,5
eher stark	135	38,8
teils teils	101	29,0
eher gering	34	9,8
gering	10	2,9
Gesamt	348	100,0

Beruf und ... (Sonstige) (N = 18)

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Beruf und Gesundheit	Körperliche Gesundheit, psychisches Gleichgewicht, Stress- und Krisenbewältigung	7	25,0%
2	Beruf und Scheidung (Alleinerziehende)	Berücksichtigung der Rolle alleinerziehender Eltern, Informationen zur Entwicklung von Kindern mit „abwesenden“ Vätern	5	17,9%
2	Beruf und finanzielle Absicherung der Familie	Familienfreundliche Bezahlung, Hausbau, Versorgung Familie bei Ausfall Hauptverdiener, höheres Urlaubsgeld	5	17,9%
3	Beruf und Fortbildung	Weiterbildung, Perspektiven, Flexibilität	3	10,7%
3	Beruf und soziales Engagement	Vereinsarbeit, Ehrenämter, Kooperationen mit Kindergärten und Schulen	3	10,7%

Weitere Nennungen (jew. ein Mal):

- Beruf und Leben
- Gleichberechtigung der Geschlechter im Unternehmen
- Beruf und individuelle Probleme
- Beruf und Selbstverwirklichung
- Transfer der Erfahrung in den Beruf

„Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber“

Vergleichender Überblick

Basis: Skala von 1 (starke Berücksichtigung) bis 5 (geringe Berücksichtigung)

	Mittelwert
Beruf und Kinder	1,38
Beruf und Pflege	2,06
Beruf und Partnerschaft	2,38

Frage 41:

Wie würde sich gelebte Familienfreundlichkeit in Ihrem beruflichen Umfeld auf Sie auswirken?

Arbeitsleistung

	Anzahl	Prozent
Nimmt zu	205	57,1
Bleibt gleich	138	38,4
Nimmt ab	16	4,5
Gesamt	359	100,0

Verfügbarkeit

	Anzahl	Prozent
Nimmt zu	55	15,4
Bleibt gleich	175	49,0
Nimmt ab	127	35,6
Gesamt	357	100,0

Motivation

	Anzahl	Prozent
Nimmt zu	333	93,0
Bleibt gleich	24	6,7
Nimmt ab	1	0,3
Gesamt	358	100,0

Engagement

	Anzahl	Prozent
Nimmt zu	278	77,7
Bleibt gleich	78	21,8
Nimmt ab	2	0,6
Gesamt	358	100,0

Bindung an Unternehmen

	Anzahl	Prozent
Nimmt zu	306	85,2
Bleibt gleich	51	14,2
Nimmt ab	2	0,6
Gesamt	359	100,0

Fortsetzung Frage 41:

Identifikation mit Unternehmen

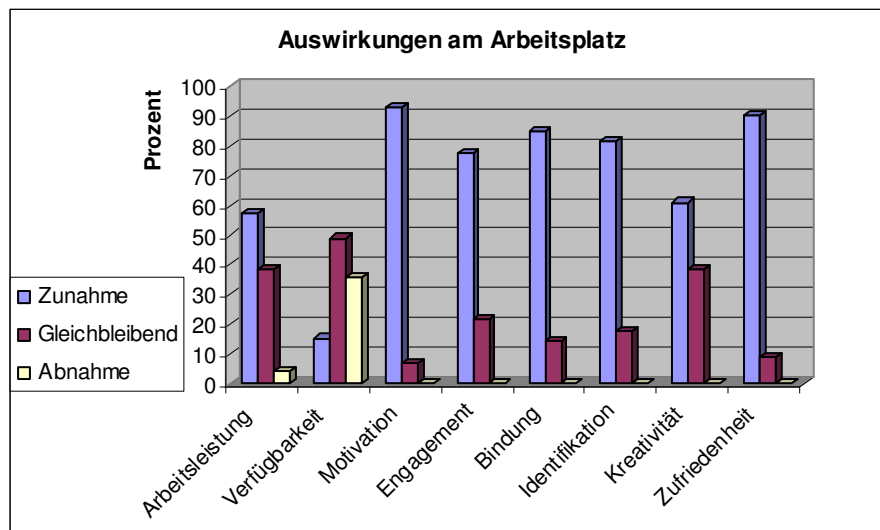
	Anzahl	Prozent
Nimmt zu	293	81,8
Bleibt gleich	64	17,9
Nimmt ab	1	0,3
Gesamt	358	100,0

Kreativität

	Anzahl	Prozent
Nimmt zu	218	61,1
Bleibt gleich	137	38,4
Nimmt ab	2	0,6
Gesamt	357	100,0

Zufriedenheit im Job

	Anzahl	Prozent
Nimmt zu	320	90,1
Bleibt gleich	33	9,3
Nimmt ab	2	0,6
Gesamt	355	100,0



Frage 42:

Ist Familienfreundlichkeit in Ihren Augen eine Sozialleistung des Arbeitgebers?

	Anzahl	Prozent
Ja	238	66,5
Nein	120	33,5
Gesamt	358	100,0

Frage 43:

Welche Verhaltensweisen und Eigenschaften zeichnen Ihrer Meinung nach eine familienfreundliche Führungskraft aus?

Information über fam.frdl. Angebote

	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	112	31,3
eher wichtig	136	38,0
teils teils	76	21,2
eher unwichtig	23	6,4
unwichtig	11	3,1
Gesamt	358	100,0

Vertrauen in Mitarbeiter

	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	226	63,1
eher wichtig	102	28,5
teils teils	27	7,5
unwichtig	3	0,8
Gesamt	358	100,0

Erkennen u. Fördern von Potenzialen

	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	176	49,6
eher wichtig	115	32,4
teils teils	55	15,5
eher unwichtig	4	1,1
unwichtig	5	1,4
Gesamt	355	100,0

Schaffen eines positiven Teamklimas

	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	189	52,9
eher wichtig	112	31,4
teils teils	46	12,9
eher unwichtig	4	1,1
unwichtig	6	1,7
Gesamt	357	100,0

Kritik- und Konfliktfähigkeit

	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	144	40,4
eher wichtig	129	36,2
teils teils	71	19,9
eher unwichtig	6	1,7
unwichtig	6	1,7
Gesamt	356	100,0

Fortsetzung Frage 43

Flexibilität

	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	197	55,8
eher wichtig	113	32,0
teils teils	40	11,3
eher unwichtig	2	0,6
unwichtig	1	0,3
Gesamt	353	100,0

Verständnis

	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	212	59,1
eher wichtig	114	31,8
teils teils	30	8,4
eher unwichtig	2	0,6
unwichtig	1	0,3
Gesamt	359	100,0

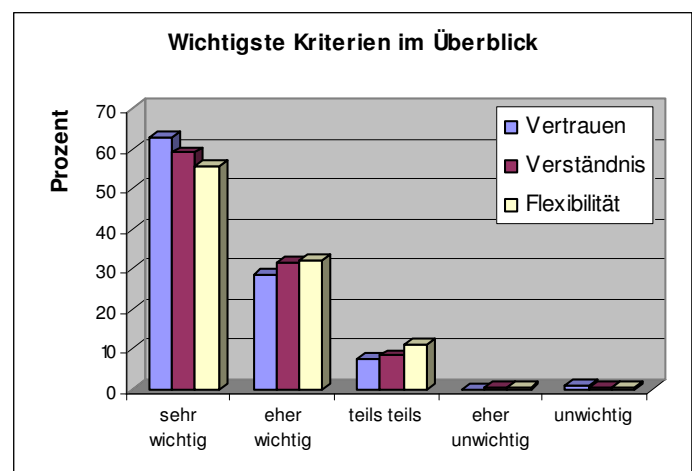
Aufgeschlossenheit

	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	188	52,5
eher wichtig	132	36,9
teils teils	32	8,9
eher unwichtig	6	1,7
Gesamt	358	100,0

Vergleichender Überblick

Basis: Skala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)

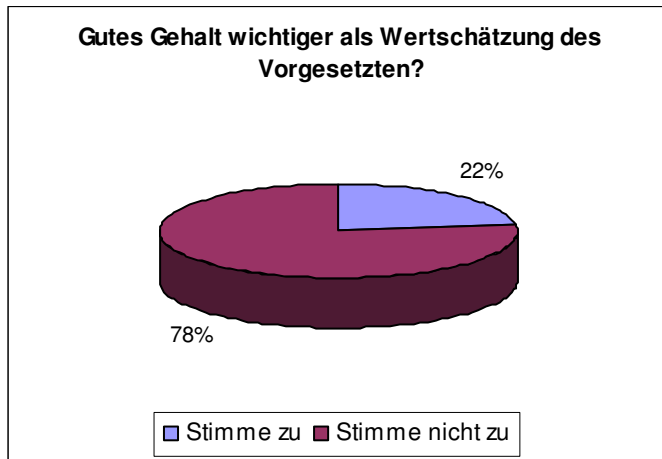
	Mittelwert
Vertrauen in Mitarbeiter	1,47
Verständnis	1,51
Flexibilität	1,58
Aufgeschlossenheit	1,60
Schaffen eines positiven Teamklimas	1,67
Erkennen und Fördern von Potenzialen	1,72
Kritik- und Konfliktfähigkeit	1,88
Information der Mitarbeiter über fam.frndl. Angebote	2,12



Frage 44:

Wie beurteilen Sie folgende Aussage: Ein gutes Gehalt ist mir wichtiger als die erlebte Wertschätzung meines/r Vorgesetzten?

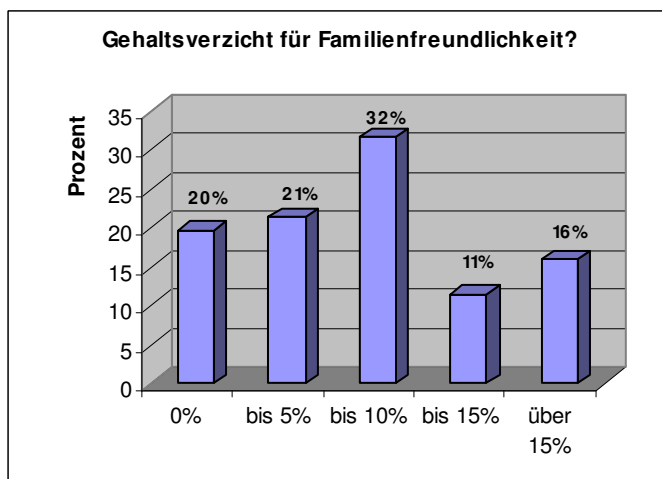
	Anzahl	Prozent
Stimme zu	80	22,4
Stimme nicht zu	277	77,6
Gesamt	357	100,0



Frage 45:

Auf bis zu wie viel Prozent Ihres Gehalts würden Sie zugunsten gelearter Familienfreundlichkeit verzichten?

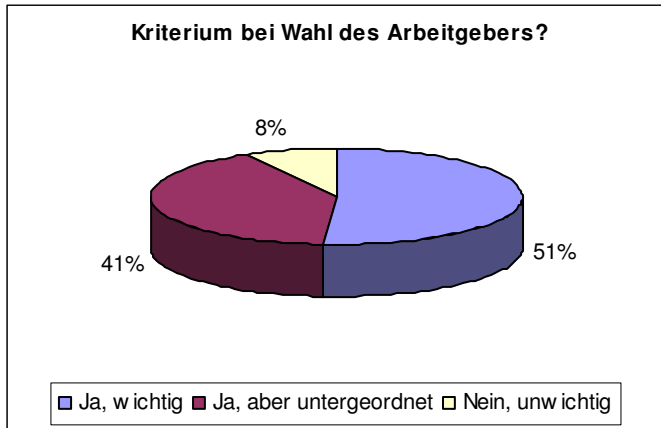
	Anzahl	Prozent
0%	69	19,7
bis 5%	75	21,4
bis 10%	111	31,6
bis 15%	40	11,4
über 15%	56	16,0
Gesamt	351	100,0



Frage 46:

Stellt Familienfreundlichkeit für Sie ein Kriterium bei der Wahl Ihres Arbeitgebers dar?

	Anzahl	Prozent
Ja, wichtig	182	51,0
Ja, aber untergeordnet	146	40,9
Nein, unwichtig	29	8,1
Gesamt	357	100,0



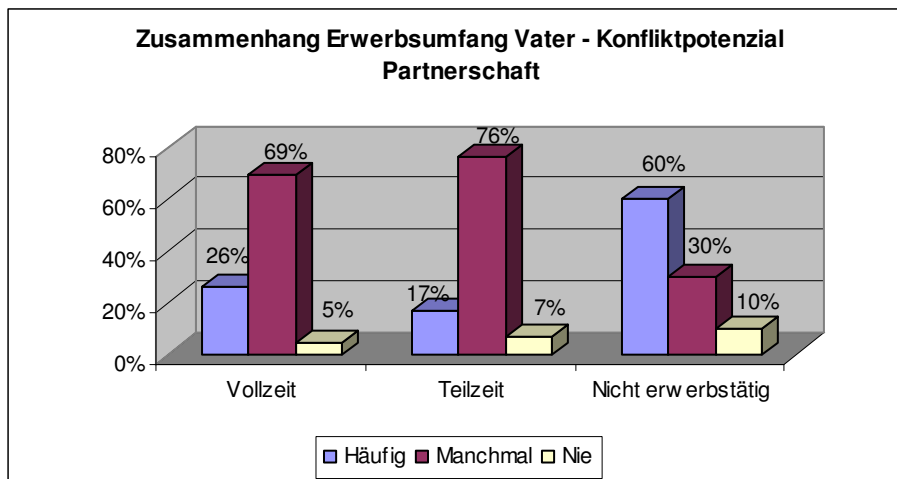
IV. Analyse von Zusammenhängen

IV.1 Zusammenhang zwischen Konfliktpotenzial in der Partnerschaft und Umfang der Erwerbstätigkeit des Vaters

Referenzfrage:

Glauben Sie, dass Ihre Beziehung unter den Anforderungen des Berufslebens leidet?
(Frage 18)

Leidet die Partnerschaft?	Umfang der Erwerbstätigkeit des Vaters		
	Vollzeit	Teilzeit	Nicht erwerbstätig
Häufig	25,8%	16,7%	60,0%
Manchmal	69,4%	76,2%	30,0%
Nie	4,8%	7,1%	10,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%



IV.2 Zusammenhang zwischen Erfüllung des eigenen Anspruchs an die Vaterrolle und Alter der Kinder

Referenzfrage:

Erlaubt es Ihnen die momentane berufliche Situation, Ihren eigenen Ansprüchen an Ihre Vaterrolle gerecht zu werden? (Frage 19)

Eigene Ansprüche erfüllt?	Alter der Kinder			
	< 2 Jahre	2 - 5 Jahre	5 - 10 Jahre	> 10 Jahre
Ja	30,9%	24,6%	25,9%	18,2%
Teilweise	57,7%	59,9%	61,5%	60,6%
Nein	11,4%	15,5%	12,6%	21,2%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

