



Organisationsberatung GmbH



hessenstiftung
familie hat zukunft

„Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber“

Ergebnisse der Online-Befragung

im Auftrag von

hessenstiftung – familie hat zukunft



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

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

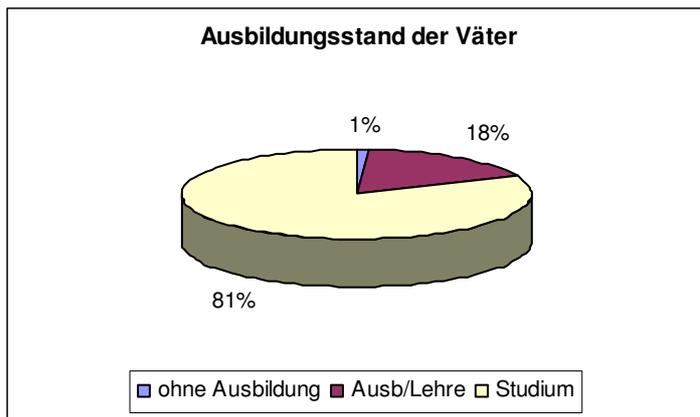
| Bundesländer | Anzahl | Prozent |
|-------------------|------------|--------------|
| Baden-Württemberg | 38 | 10,6 |
| Bayern | 24 | 6,7 |
| Berlin | 11 | 3,1 |
| Brandenburg | 1 | 0,3 |
| Bremen | 1 | 0,3 |
| Hamburg | 9 | 2,5 |
| Hessen | 137 | 38,1 |
| Mecklenburg-Vpm | 2 | 0,6 |
| Niedersachsen | 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

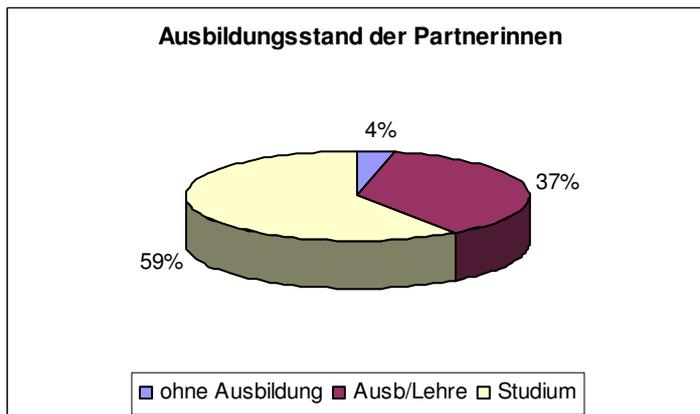
| Familiäre Situation | Anzahl | Prozent |
|---------------------|------------|--------------|
| Partnerschaft | 328 | 91,1 |
| allein/getrennt | 32 | 8,9 |
| Alleinerziehend | 16 | 4,4 |
| Gesamt | 360 | 100,0 |

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 |



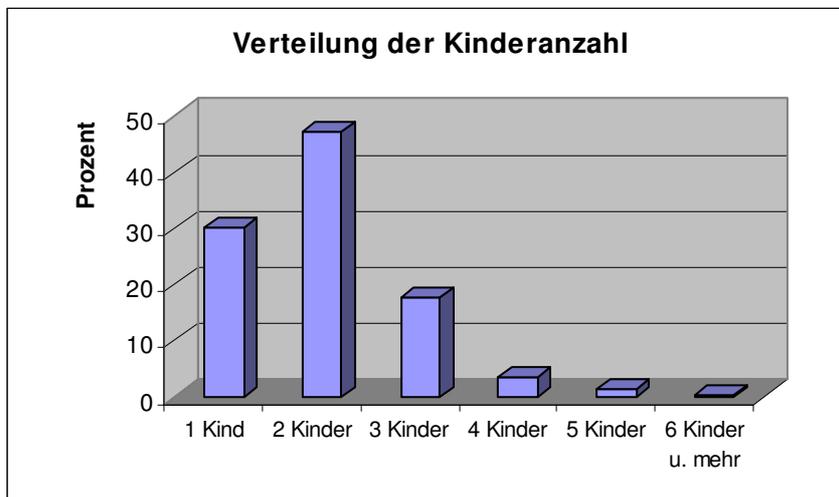
| Ausbildungsstand Partnerinnen | Anzahl | Prozent |
|-------------------------------|------------|------------|
| ohne Ausbildung | 13 | 3,7 |
| Ausb/Lehre | 129 | 36,5 |
| Studium | 211 | 59,8 |
| Gesamt | 353 | 100 |



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 |



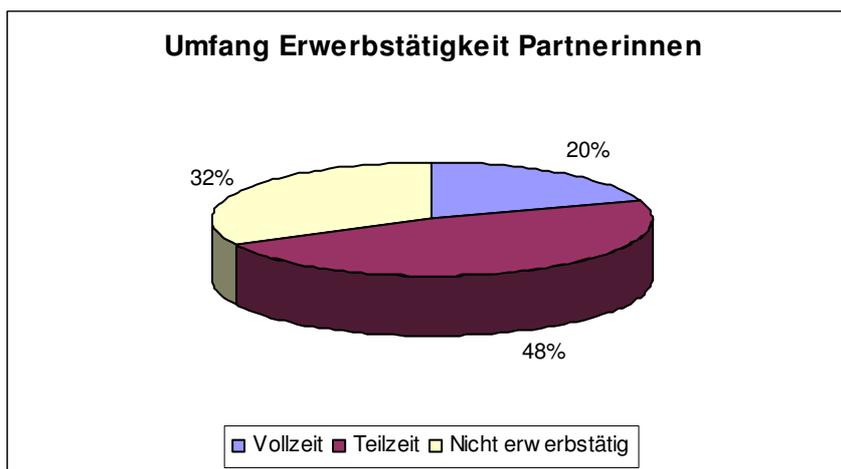
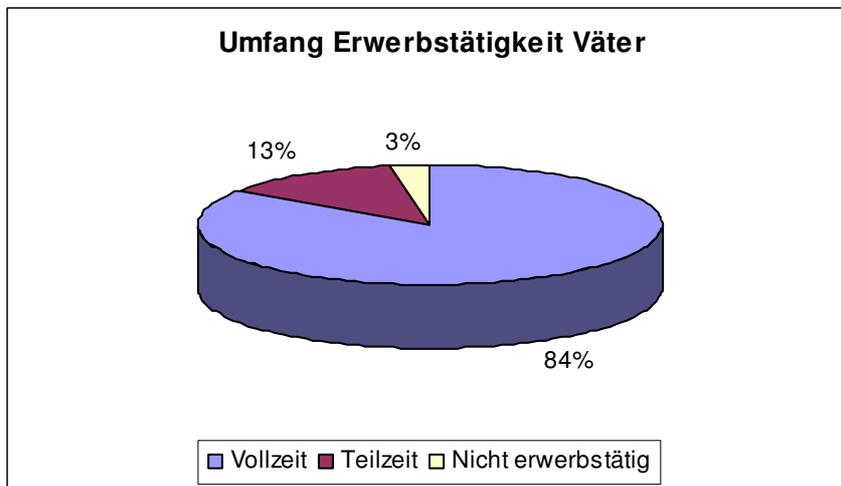
Alter der Kinder

| 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.

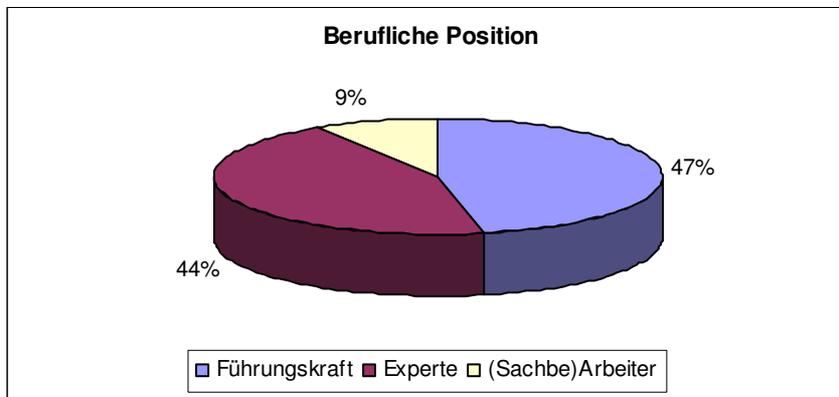
Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei den vollzeitbeschäftigten Vätern beträgt 45,9 Stunden.

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

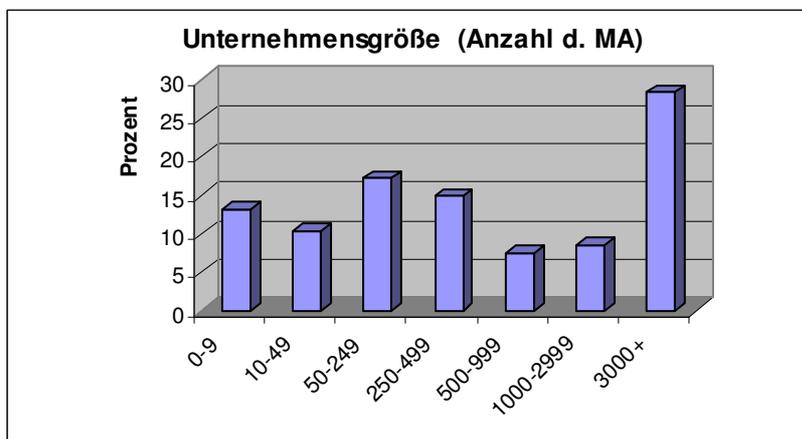
II.4 Fortsetzung: Erwerbsbezogene Angaben

| 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:

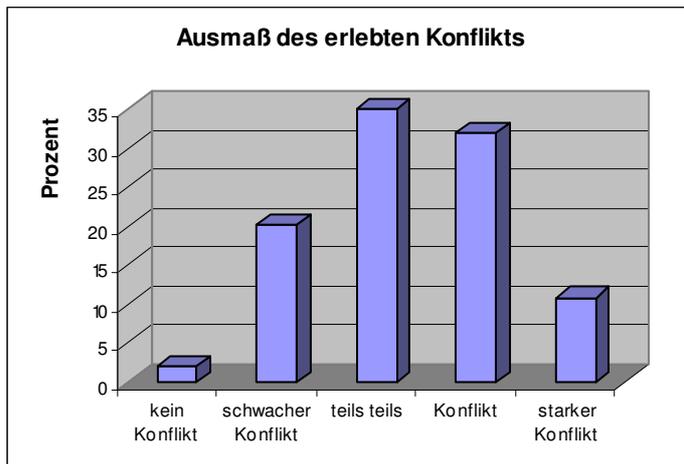
Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Gewichtung von Familie und Beruf in Ihrem Leben?

| | 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?

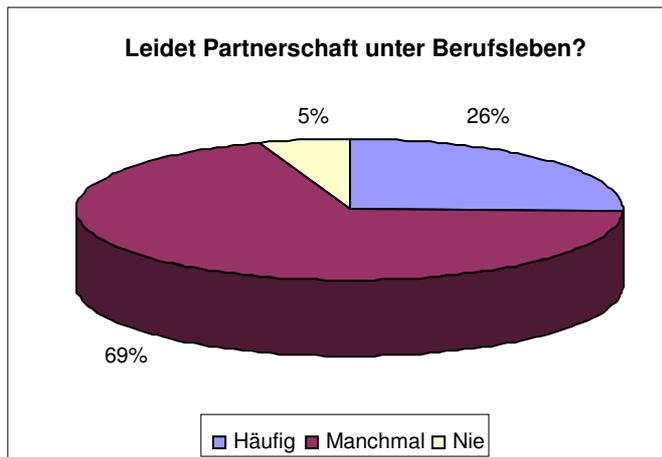
| | Anzahl | Prozent |
|--------------------|------------|------------|
| kein Konflikt | 7 | 1,9 |
| schwacher Konflikt | 73 | 20,3 |
| teils teils | 126 | 35,0 |
| Konflikt | 115 | 31,9 |
| starker Konflikt | 39 | 10,8 |
| Gesamt | 360 | 100 |



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:

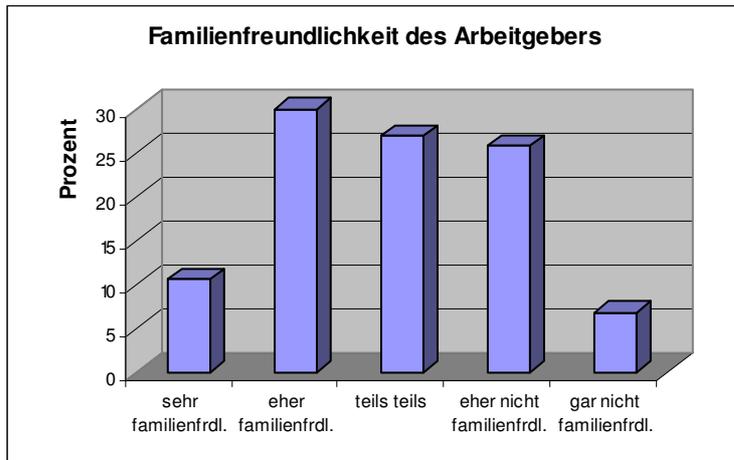
Erlaubt es Ihnen die momentane berufliche Situation, Ihren eigenen Ansprüchen an Ihre Vaterrolle gerecht zu werden?

| | 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:

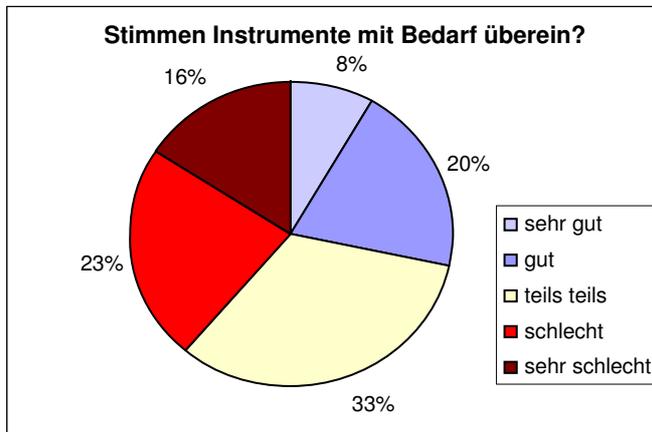
Welche der folgenden Instrumente existieren bei Ihrem Arbeitgeber?

| 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:

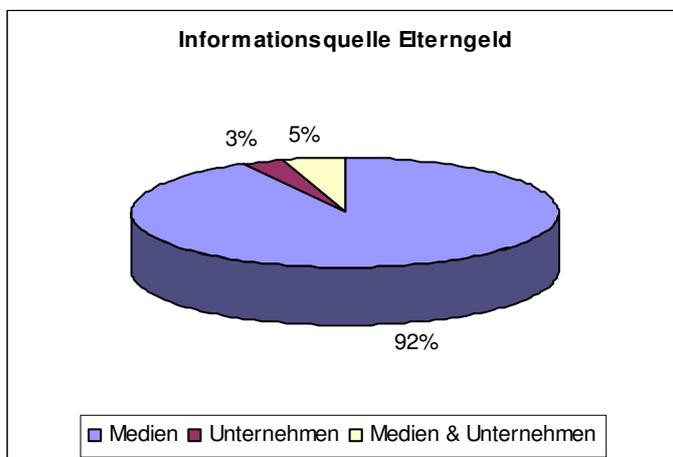
Kennen Sie die Regelungen zum neuen Elterngeld?

| | 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:

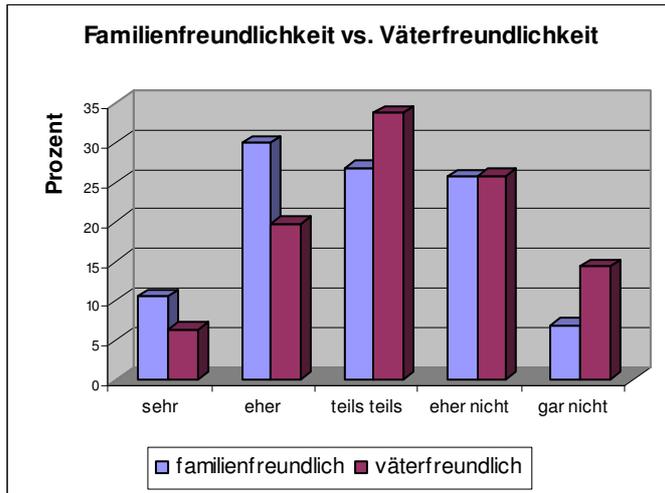
- Fehlende Realisierungsmöglichkeiten für Unternehmen (3x)
- Kein langfristiger Effekt (3x)
- Regelung zu unflexibel (2x)
- Zeitliches Problem (2x)
- Biologische Gründe (2x)
- Was macht Frau in den zwei Monaten? (2x)

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:

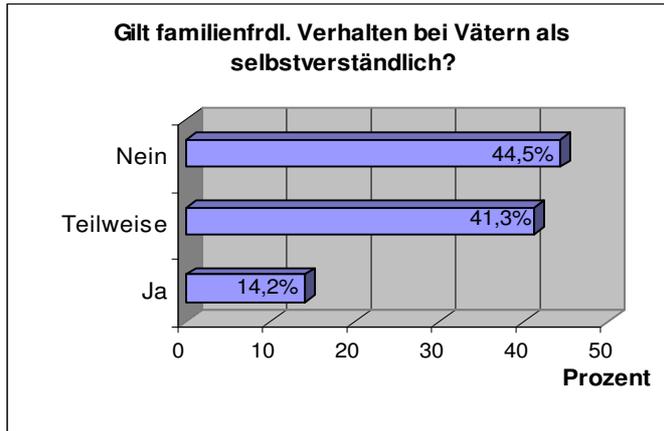
Welches Image haben Väter in Ihrem Unternehmen, die ihre Familie stark gegenüber dem Beruf gewichten?

| | 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?

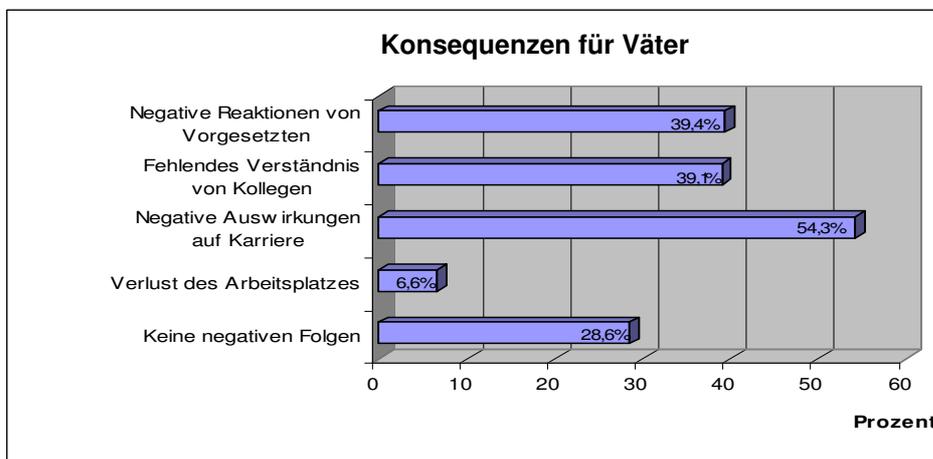
| | Anzahl | Prozente |
|---------------|------------|--------------|
| Ja | 49 | 14,2 |
| Teilweise | 143 | 41,3 |
| Nein | 154 | 44,5 |
| Gesamt | 346 | 100,0 |



Frage 31:

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

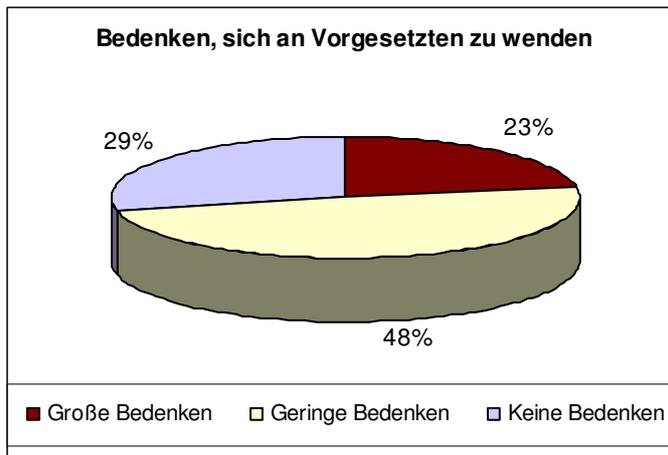
| | Anzahl | Prozente |
|--------------------------------------|--------|----------|
| Negative Reaktionen von Vorgesetzten | 138 | 39,4 |
| Fehlendes Verständnis von Kollegen | 137 | 39,1 |
| Negative Auswirkungen auf Karriere | 190 | 54,3 |
| Verlust des Arbeitsplatzes | 23 | 6,6 |
| Keine negativen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

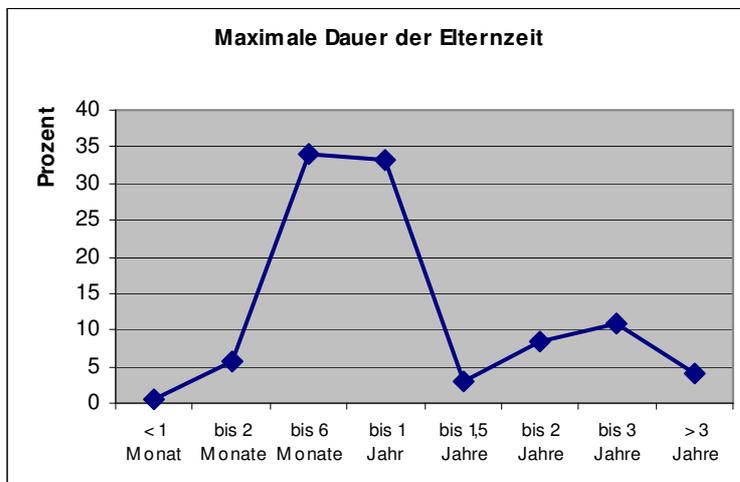
- Väterförderung
- Jahreszeitkonten
- Jobsharing
- Kinder mit zur Arbeit bringen

Frage 34 (wenn Option Elternzeit gewählt wurde):

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

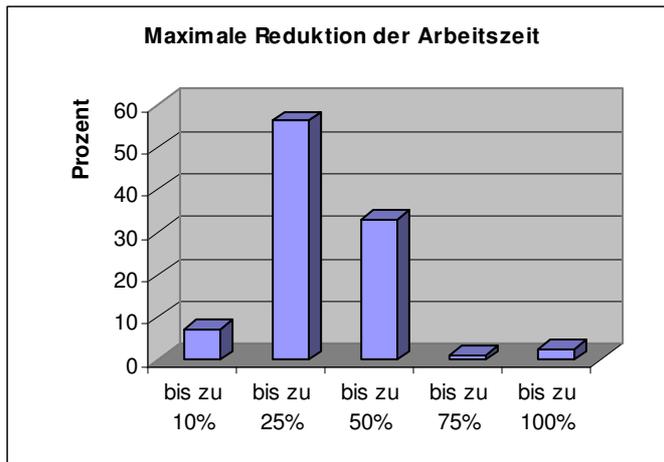
| Max. Dauer | Anzahl | Prozent |
|---------------|--------|---------|
| < 1 Monat | 1 | 0,5 |
| bis 2 Monate | 11 | 5,7 |
| bis 6 Monate | 65 | 33,9 |
| bis 1 Jahr | 64 | 33,2 |
| bis 1,5 Jahre | 6 | 3,1 |
| bis 2 Jahre | 16 | 8,3 |
| bis 3 Jahre | 21 | 10,9 |
| > 3 Jahre | 8 | 4,1 |

| | |
|----------------|------------|
| Maximaler Wert | 216 Monate |
| Mittelwert | 16 Monate |



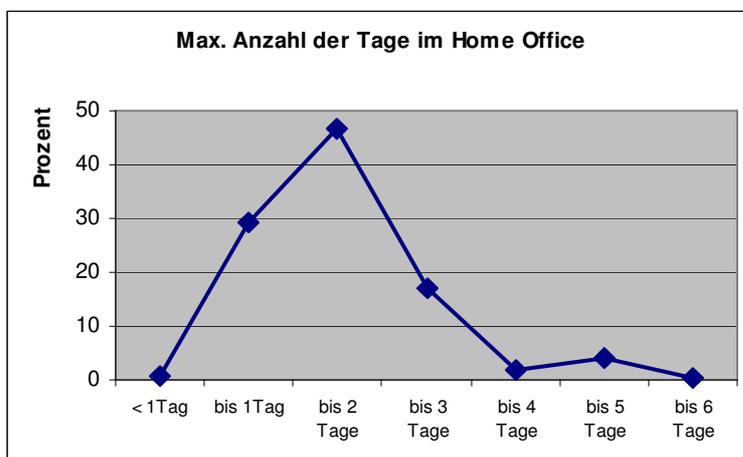
**Frage 35 (wenn Option Teilzeit gewählt wurde):
Um wie viel Prozent würden Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren wollen?**

| 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

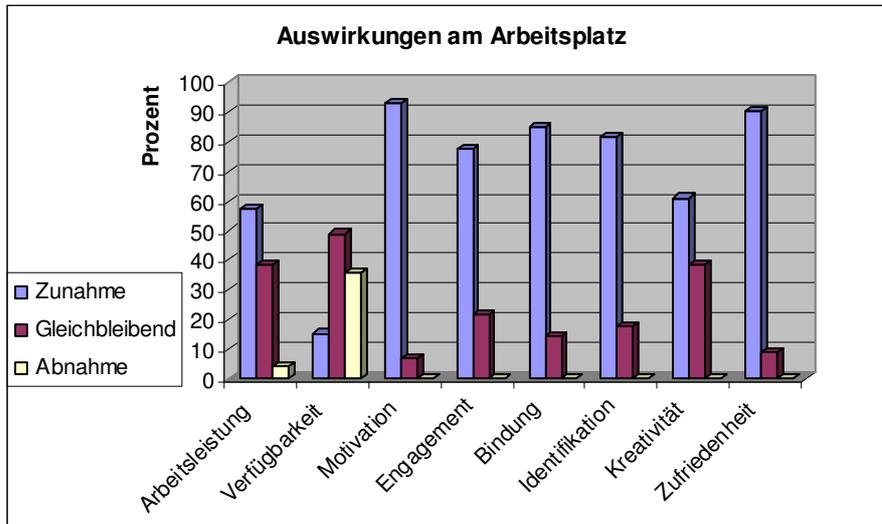
| | Anzahl | Prozent |
|---------------|------------|--------------|
| Nimmt zu | 293 | 81,8 |
| Bleibt gleich | 64 | 17,9 |
| Nimmt ab | 1 | 0,3 |
| Gesamt | 358 | 100,0 |

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 |

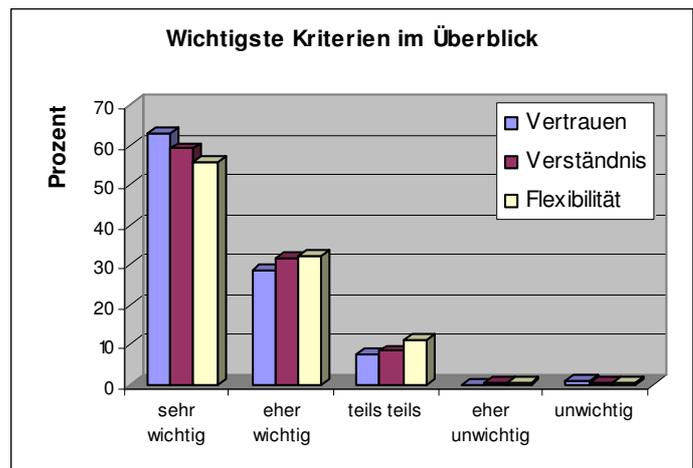
Aufgeschlossenheit

| | 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?

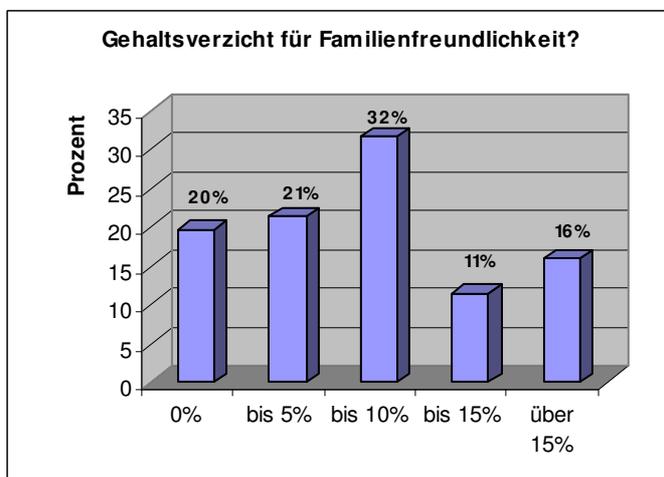
| | Anzahl | Prozent |
|-----------------|------------|--------------|
| Stimme zu | 80 | 22,4 |
| Stimme nicht zu | 277 | 77,6 |
| Gesamt | 357 | 100,0 |



Frage 45:

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

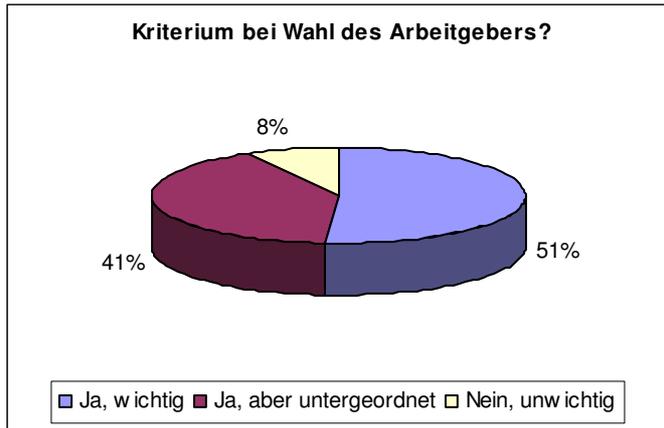
| | Anzahl | Prozent |
|---------------|------------|--------------|
| 0% | 69 | 19,7 |
| bis 5% | 75 | 21,4 |
| bis 10% | 111 | 31,6 |
| bis 15% | 40 | 11,4 |
| über 15% | 56 | 16,0 |
| Gesamt | 351 | 100,0 |



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 |



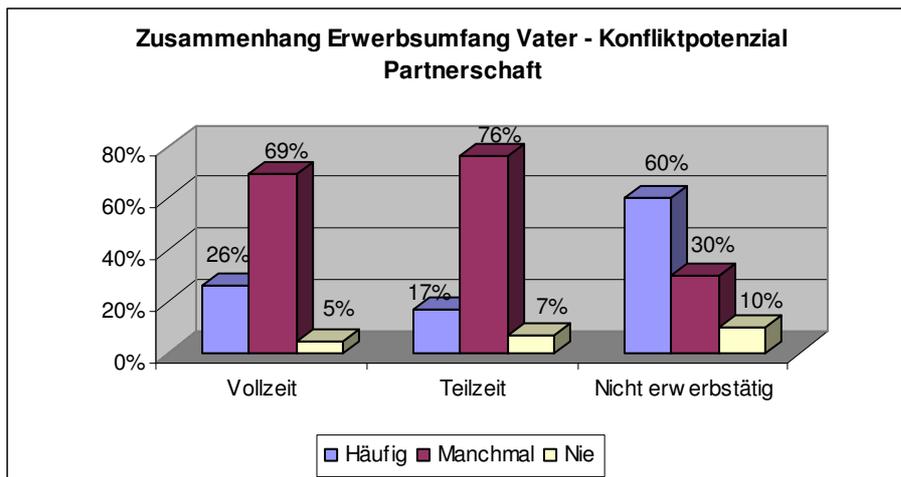
IV. Analyse von Zusammenhängen

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% |

