



Motive und Rahmenbedin- gungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Väter

Eine empirische Studie des Instituts für
Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
(ISS)

Inhalt

Vorwort Ministerin Malu Dreyer	3
1. Einleitung und Konzeption der Studie.....	5
2. Studienteil A – Befragung der 16- bis 35-Jährigen.....	8
2.1 Einstellungen und Meinungsbilder	8
<i>Rollenaufteilung</i>	<i>8</i>
<i>Kindererziehung und Kinderbetreuung.....</i>	<i>9</i>
<i>Erwerbstätigkeit von Müttern.....</i>	<i>10</i>
<i>Finanzielle Aspekte</i>	<i>11</i>
<i>Organisation der Kinderbetreuung</i>	<i>11</i>
<i>Einschätzung der Akzeptanz von Vorgesetzten und Kollegen</i>	<i>11</i>
<i>Zusammenfassung.....</i>	<i>12</i>
2.2 Familienpraxis	13
2.3 Wissen über und Bewertung der Elternzeit und des Elterngelds... 13	
2.4 Gründe für die geringe Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter.....	14
2.5 Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter.....	15
2.6 Zukünftige Inanspruchnahme von Elternzeit	16
3. Studienteil B – Befragung von Personalverantwortlichen.....	17
3.1 Informationsquellen und Informiertheit	17
3.2 Umgang im Unternehmen mit dem Thema Familienfreundlichkeit 18	
3.3 Familienfreundlichkeit des Unternehmens und Inanspruchnahme durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	19
<i>Zertifizierung</i>	<i>19</i>
<i>Arbeitszeitflexibilisierung.....</i>	<i>20</i>
<i>Kinderbetreuung.....</i>	<i>21</i>
<i>Familienservice</i>	<i>21</i>
<i>Elternförderung</i>	<i>22</i>
<i>Zusammenfassung der angebotenen und in Anspruch genommenen familienfreundlichen Maßnahmen</i>	<i>23</i>
3.4 Wahrgenommene Bedeutung der Familienfreundlichkeit für die Unternehmen	24
3.5 Motive und Voraussetzungen für familienfreundliche Maßnahmen in Betrieben.....	26
Motive.....	26
Voraussetzungen	27
3.6 Vorstellungen der Unternehmen zur Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit für die Mitarbeiter.....	28

3.7	Geringe Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter aus Unternehmenssicht	29
3.8	Akzeptanz von Elternzeit in den Unternehmen	29
3.9	Erfahrungen in Unternehmen mit Elternzeit	31
3.10	Erwartungen der Unternehmen an die Familienpolitik.....	33
4.	Studienteil C – Explorative Interviews mit zehn elternzeiterfahrenen Vätern	34
5.	Zusammenfassung der Hauptstudien	41
5.1	Quantitative Befragung von 301 16- bis 35-Jährigen	41
5.2	Quantitative Befragung von 308 Personalverantwortlichen.....	41
5.3	Explorative Interviews mit 10 elternzeiterfahrenen Vätern	42
6.	Handlungsempfehlungen	43
6.1	Handlungsempfehlungen für die Politik.....	43
6.2	Handlungsempfehlungen für die Unternehmen.....	46
6.3	Handlungsempfehlungen für die Individuen	48
7.	Literatur.....	50
8.	Tabellenanhang	51
8.1	Tabellenanhang zur Studie A: 16 bis 35-Jährige.....	53
8.2	Tabellenanhang zur Studie B: Personalverantwortliche.....	62
9.	Methodenanhang der quantitativen Hauptstudien	82
9.1	Methodenbeschreibung: Quantitative Befragung 16- bis 35-Jähriger (Studienteil A).....	82
9.2	Methodenbeschreibung: Quantitative Befragung Personalverantwortliche (Studienteil B)	84

Vorwort Ministerin Malu Dreyer



Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer, sehr geehrte Damen und Herren,

das Selbstbild junger Männer und damit ihre Lebensentwürfe und Lebensplanungen ändert sich: Immer mehr Väter wollen das Aufwachsen ihrer Kinder aktiv begleiten und nicht nur Haupternährer und „Feierabend-, Wochenend- und Urlaubspapa“ sein. Während Vereinbarkeit für Mütter schon in vielen Köpfen verankert ist, gelten Väter, die ihre Arbeitszeiten familienbewusst ausrichten, häufig noch als „Exoten“.

Ich habe zu Beginn des Jahres 2009 eine Studie in Auftrag gegeben, um zu untersuchen, welche konkreten Hindernisse es für junge Väter gibt und welche Rahmenbedingungen für junge Männer vorhanden sein müssen, damit sie ihr Vatersein aktiv in der Familie gestalten können. Das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. in Frankfurt/Main führte die Studie durch. Es befragte Personalverantwortliche, Beschäftigte sowie Väter und ihre Partnerinnen nach den Möglichkeiten und den Hindernissen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter.

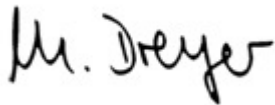
Die Ergebnisse der Studie belegen eine deutliche Veränderung der Einstellung vieler junger Männer: Sie wollen nicht mehr „nur“ Haupternährer sein. Die Studie zeigt die Hindernisse, die junge Väter oft nicht allein überwinden können. Neben beruflichen und finanziellen Überlegungen ist vor allem die Akzeptanz am Arbeitsplatz eine wichtige Voraussetzung für ein stärkeres Engagement von Vätern in der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder. In vielen Unternehmen spielt eine familienbewusste Personalpolitik noch eine untergeordnete Rolle. Unternehmen, in denen Frauen die Verantwortung tragen, setzen häufiger familienfreundliche Maßnahmen um.

Die Studie belegt, dass die Landesregierung mit ihren bisherigen Maßnahmen wirksame Instrumente gewählt hat. An erster Stelle steht der Ausbau der Kindertagesbetreuung, die mittlerweile in Rheinland-Pfalz für alle Kinder ab drei Jahren kostenfrei ist. Die Regionalkonferenzen, die das Arbeits- und Familienministerium gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium und den Kammern zu diesem Thema durchführt, haben die Information der Unternehmen verbessert.

Die Zusammenarbeit zwischen Politik und Wirtschaft möchte ich weiter intensivieren. Ein wichtiges Ziel ist, gerade kleinere und mittlere Betriebe bei der Einführung familienfördernder Maßnahmen zu unterstützen. Gewerkschaft und andere Arbeitnehmerorganisationen sollten bei der Information der Beschäftigten noch intensiver miteinbezogen werden. Den Hinweis der Befragten der Studie, die Antragstellung für das Elterngeld zu

vereinfachen, und damit den organisatorischen Aufwand zu reduzieren, habe ich mit einer Bundesratsinitiative im letzten Jahr bereits aufgegriffen.

Ich danke an dieser Stelle allen Unternehmen, Frauen und Männern, die an diesem Bericht mitgewirkt haben. Ich hoffe, dass viele Unternehmen nach der Lektüre davon überzeugt sind, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in jedem Fall lohnt. Ich wünsche mir, dass Rheinland-Pfalz zu einem Vorzeigeland für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird und auch Männer die Möglichkeit haben, für ihre Kinder gute Väter zu sein.



Malu Dreyer

Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Familie und Frauen
des Landes Rheinland-Pfalz

1. Einleitung und Konzeption der Studie

Die Forderung nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sowohl in die Personalpolitik von Unternehmen als auch in politische Entscheidungen von Bund, Ländern und Kommunen Eingang gefunden. Wegen des Wandels des Partnerschaftskonzepts zwischen Männern und Frauen, aber auch aufgrund des Fachkräftemangels und der damit verbundenen Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, müssen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter Lösungen entwickelt, familienfreundliche Betriebskulturen etabliert und gesellschaftlich neue Wege erprobt werden.

Immer mehr Männer überdenken das traditionelle Rollenverständnis: Heute gehen junge Frauen und Männer überwiegend von einem partnerschaftlichen Lebenskonzept des Teilens von Beruf und Familie, von Kindererziehung und Erwerbsarbeit aus. Dennoch wird vor allem in Westdeutschland weiterhin am traditionellen männlichen Ernährermodell festgehalten und die Versorgung und Erziehung von Kindern sowie die alltägliche Familienarbeit werden nach wie vor von Frauen geleistet. Dementsprechend sind es vor allem die Mütter, die die Elternzeit in Anspruch nehmen und ihre Erwerbstätigkeit in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes vollständig unterbrechen oder nach einer gewissen Zeit als Teilzeitkräfte in die Arbeitswelt zurückkehren.

Der Wunsch nach partnerschaftlichem Teilen von Haushalt, Beruf und Freizeit steht nur zu oft im Widerspruch mit den strukturellen Bedingungen, insbesondere der Arbeitswelt. Die Literatur zeigt, dass für die Mehrheit der Väter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Unternehmen nicht genügend unterstützt wird. Wenn aber Maßnahmen von Unternehmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf existieren, werden diese weitgehend von Frauen in Anspruch genommen.

Die Elterngeldstatistik des Statistischen Bundesamtes verdeutlicht, dass Väter, die in Rheinland-Pfalz leben, seltener von Elternzeit Gebrauch machen als dies in anderen Bundesländern der Fall ist. Für die Kinder, die zwischen Januar und Februar 2008 in Rheinland-Pfalz geboren wurden, haben 5808 Väter und Mütter Elterngeld in Anspruch genommen. Mit einem Anteil von 13,5 % liegt der Anteil der in Rheinland-Pfalz lebenden Väter, die Elternzeit beziehen, unter dem Bundesdurchschnitt von 16,2 % (alte Bundesländer ohne Berlin: 15,6 %).

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Väter zu fördern, hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS) in Frankfurt am Main beauftragt, eine Studie zur Untersuchung der „Motive und Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Väter“ durchzuführen.

Die Väter-Studie zielt darauf ab:

- die Attraktivität der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer in Rheinland-Pfalz zu steigern und in Unternehmen das Bewusstsein für eine genderorientierte Personalpolitik zu schärfen,
- rheinland-pfälzische Unternehmen für eine Kultur der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt und gegenüber Familienaufgaben zu sensibilisieren,
- Rahmenbedingungen zu benennen, die Unternehmen in Rheinland-Pfalz brauchen, um ein väterfreundliches Klima im Unternehmen umzusetzen,
- Rahmenbedingungen zu benennen, die Männer, respektive Väter in Rheinland-Pfalz brauchen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter attraktiv zu finden,
- Handlungsempfehlungen zu benennen, welche Rahmenbedingungen die Politik unterstützend auf den Weg bringen sollte, um das Thema „aktive Väter“ in Wirtschaft und Gesellschaft aufzuwerten,
- konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Männer/Väter zu formulieren, die eine genderorientierte Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie, also eine aktive Vaterschaft in Rheinland-Pfalz fördert.

Die Studie gliedert sich in drei Hauptstufen:

In einem ersten Schritt sollte der empirische Forschungsstand aufgearbeitet und die vorhandene Literatur hinsichtlich geeigneter Untersuchungsinstrumente geprüft werden, die im Rahmen der Studie vor allem aus Gründen der Vergleichbarkeit eingesetzt werden können. Neben der Entwicklung inhaltlicher Forschungsfragen, hat die Sekundäranalyse auch das methodische Ziel, Untersuchungsinstrumente einzusetzen, die eine Wiederholbarkeit und Verallgemeinerung ermöglichen.

Ergänzend zur Analyse der wissenschaftlichen Fachliteratur, wurden Zeitungs- und Zeitschriftenveröffentlichungen ausgewertet und lokale und bundesweite Initiativen in den Blick genommen. Insgesamt wurden 18 Studien zu Motiven und Einstellungen von Vätern und zehn Studien zu den betrieblichen Rahmenbedingungen ausgewertet. Die Ergebnisse wurden dem Ministerium in Form eines Zwischenberichts im Mai 2009 zugesandt.

Im zweiten Schritt wurde eine qualitative Voruntersuchung mit zehn Paaren in der Familiengründungsphase und zehn Personalverantwortlichen durchgeführt. Die einstündigen Tiefeninterviews (Explorationen) fanden im April bis Juni 2009 statt. Sie bauten auf den Erkenntnissen der Literaturrecherche auf und bereiteten die quantitativen Erhebungen vor.

Im dritten Schritt wurden zwei quantitative Befragungen und eine qualitative Ergänzungsstudie durchgeführt. Die quantitative Studie umfasste eine für Rheinland-Pfalz repräsentative Befragung von 301 16- bis 35-Jährigen (Studienteil A) sowie eine quantitative Telefonbefragung von 308 Personalverantwortlichen in ausgewählten rheinland-pfälzischen Betrieben (Studienteil B). Zusätzlich wurden zehn qualitative Interviews mit elternzeiterfahrenen Vätern durchgeführt (Studienteil C). Die quantitativen Befragungen wurden im Juli, die qualitativen Interviews im August 2009 durchgeführt.

Die quantitativen Interviews wurden von der Firma ‚teleResearch GmbH‘ in Mannheim durchgeführt, für die qualitativen Interviews mit elternzeiterfahrenen Vätern war das ISS e.V. mit Herrn Arthur Fischer zuständig. Die Methodenbeschreibung der quantitativen Hauptstudien findet sich im Anhang des Berichts.

2. Studienteil A – Befragung der 16- bis 35-Jährigen

Ziel der Befragung der 16- bis 35-Jährigen war zunächst die Beantwortung der Frage, wie junge Menschen in Rheinland-Pfalz das Verhältnis zwischen Mann und Frau in Bezug auf Partnerschaft, Kinder und Arbeit betrachten. Sind junge Menschen in Rheinland-Pfalz eher modern eingestellt im Sinne eines partnerschaftlichen Teilens von Haushalt, Kindererziehung und Beruf oder denken sie eher traditionell? Hierfür wurden größtenteils Fragen eingesetzt, die sich in der Umfrageforschung bewährt haben und einen besseren Ergebnisvergleich ermöglichen.

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt lag auf der Untersuchung der Familienpraxis. Wie sieht die Betreuungspraxis junger Familien aus und welche Vorstellungen von Familienplanung haben die 16- bis 35-Jährigen?

Das Wissen über und die Bewertung von Elternzeit und Elterngeld stand ebenfalls im Mittelpunkt der folgenden quantitativen Befragung.

Schließlich wurde untersucht, welche Bedingungen aus Sicht der 16- bis 35-Jährigen die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter erschweren bzw. erleichtern.

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse der Befragung von 301 16- bis 35-Jährigen, die zum Zeitpunkt des Interviews in Rheinland-Pfalz lebten, beschrieben. Sofern nicht explizit darauf hingewiesen wird, finden sich die entsprechenden Tabellen im Anhang des Berichts.

2.1 Einstellungen und Meinungsbilder

Die quantitative Befragung der 16- bis 35-Jährigen zur Aufgabenverteilung im Zusammenleben von Männern und Frauen ergab in vielerlei Hinsicht interessante Aussagen zu Themenbereichen wie Kinderbetreuung, Berufstätigkeit von Müttern oder der gesellschaftlichen Wahrnehmung der Familienarbeit von Männern. Dabei wurden die Fragen je nach Geschlecht, Alter, Familienstand, Bildung oder mit Blick darauf, ob die Person einen Migrationshintergrund besitzt, zum Teil sehr unterschiedlich beantwortet.

Rollenaufteilung

Die Mehrheit der Befragten steht dem traditionellen, d. h. dem männlichen Ernährermodell skeptisch gegenüber. Nachdem eine Studie aus dem Jahr 1975 noch ergeben hatte, dass sich lediglich 10,0 % der Männer vorstellen konnten, eine paritätische Erwerbs- und Hausarbeitsgemeinschaft mit ihrer Frau zu führen (Pross 1975), lehnten in der vorliegenden Studie über zwei Drittel (71,1 %) der männlichen Befragten die Auffassung ab, dass es die Hauptaufgabe des Mannes ist, Geld zu verdienen während sich die

Frau um Haushalt und Familie kümmert (Tabelle 1 im Anhang). Die Studie bestätigt die Ergebnisse anderer Untersuchungen, demzufolge die traditionelle Rollenorientierung rückläufig und bei Männern weiterhin stärker ausgeprägt ist als bei Frauen (Dittmann/Scheuer 2007). In der vorliegenden Studie stimmen knapp 29 % der Männer dem Male-Breadwinner-Modell zu, während immerhin noch 25,0 % der Frauen diese Meinung teilen. Es fällt auf, dass sich die Zustimmung zum klassischen ErnährermodeLL deutlich zwischen den verschiedenen Bildungsgruppen sowie zwischen denjenigen mit und ohne Migrationshintergrund (gemessen durch die Staatsangehörigkeit und das Geburtsland des Befragten) unterscheidet. Nicht einmal jeder siebte der jungen Befragten mit Fachhochschulabschluss oder Abitur (bzw. die sich zum Zeitpunkt der Befragung auf diesem Bildungsweg befanden) stimmt der Aussage zu, dass der Mann arbeiten gehen soll, während sich die Frau um den Haushalt kümmert. Dagegen ist bei Befragten ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss noch etwa jeder Dritte dieser Meinung. Besteht ein Migrationshintergrund, was für immerhin 81 der 301 Befragten zutraf, stimmen 44,4 % der traditionellen Arbeitsteilung von Mann und Frau zu, liegt kein Migrationshintergrund vor, so sind es lediglich 18,2 %. Männliche Migranten sind bezüglich der Geschlechterrollen traditioneller eingestellt als weibliche Migranten. 21 der 39 befragten männlichen Migranten (53,8 %) stimmen dem klassischen ErnährermodeLL zu, während dies 15 der 42 untersuchten Migrantinnen (35,7 %) tun. Eine genauere Aufschlüsselung nach Herkunftsland der Migranten war aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich. Unter der Gruppe der Migranten befindet sich ein deutlich höherer Anteil von Personen mit geringer Bildung als in der Gruppe ohne Migrationshintergrund.

Kindererziehung und Kinderbetreuung

Geht es um die Kindererziehung, so spricht sich die deutliche Mehrheit der Befragten für eine egalitäre Aufteilung zwischen den Partnern aus. So sind 93,0 % der Meinung, dass sich Väter und Mütter in gleicher Weise um kleine Kinder kümmern sollten, wobei sowohl zwischen Männern und Frauen als auch zwischen den verschiedenen Bildungsgruppen und Staatsangehörigkeiten keine nennenswerten Unterschiede bestehen (Tabelle 1). In allen Untergruppen finden sich hier sehr hohe Zustimmungswerte. Ähnlich hohe Unterstützung erfährt die Aussage, dass für Mütter die Möglichkeit bestehen soll, sich beruflich weiter zu entwickeln.

Auch wenn die egalitäre Partnerschaft bei den jungen Befragten in Rheinland-Pfalz überwiegend befürwortet wird, wird diese durch finanzielle und berufliche Aspekte, aber auch durch Vorstellungen über die „richtige“ Kinderbetreuung und die besondere Mutter-Kleinkindbeziehung aufgeweicht. Entsprechend selten ist die egalitäre Arbeits- und Familienaufteilung in der

gelebten Praxis bei jungen Familien zu finden (siehe Abschnitt 2.2 zur Familienpraxis).

Bundesweite Untersuchungen zeigen, dass die Vorstellung von einer engen, originären Mutter-Kleinkind-Beziehung insbesondere in den alten Bundesländern besonders stark ausgeprägt ist (Dittmann/Scheuer 2007). Auch in der vorliegenden Studie für Rheinland-Pfalz stimmen immerhin 35 % der Befragten der Aussage zu, dass die Mutter und nicht der Vater sich hauptsächlich um die Betreuung eines Kleinkindes kümmern sollten. Dabei unterscheiden sich die untersuchten gesellschaftlichen Gruppen bei der Frage nach der Betreuung von Kleinkindern recht deutlich voneinander. So finden 44,2 % der jungen Befragten mit vergleichsweise geringer Bildung, dass die Mutter und nicht der Vater sich hauptsächlich um die Betreuung eines Kleinkindes kümmern sollte, wohingegen nur 28,1 % der Befragten mit Abschluss an einer Fachhochschule oder Abitur diese Meinung vertreten.

Auch die Arbeitswelt zeigt dem Wunsch nach egalitärer Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung deutliche Grenzen auf und Job und Familie werden nicht ohne weiteres für vereinbar gehalten. Rund 75 % der Befragten sind der Auffassung, dass für bestimmte Berufe von vorneherein die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgeschlossen ist.

Erwerbstätigkeit von Müttern

Auch wenn das berufliche Fortkommen für Mütter außer Frage steht, wird die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Bezug auf die Entwicklung des Kindes skeptisch betrachtet und es bestehen Ressentiments gegenüber berufstätigen Müttern, insbesondere wenn das Kind noch sehr klein oder sogar noch ein Baby ist (Tabelle 1). Mehr als 77 % sprechen sich dafür aus, dass ein Baby in erster Linie die Zuwendung der Mutter braucht. Hier fällt auf, dass diese Aussage besonders für die Befragten mit Migrationshintergrund zutrifft (96,3 %). Etwas mehr als 53,4 % aller Befragten sind der Meinung, dass ein Kleinkind grundsätzlich zur Mutter gehört. Weiterhin gehen nur 43,5 % der Befragten davon aus, dass nach der Geburt des Kindes anstelle der berufstätigen Eltern jemand anders die Betreuung des Kindes übernehmen kann. Im Vergleich zu anderen Nationen wird ein weiteres Mal deutlich, dass die enge Mutter-Kleinkind-Beziehung auch bei den Frauen einen großen Stellenwert in Rheinland-Pfalz einnimmt und der aktiven Vaterschaft im Wege steht. Wird jedoch allgemein nach der Zuwendung gegenüber Kindern gefragt, wird die mütterliche Fürsorge weniger bedeutsam wahrgenommen. So spielt es für 69,4 % der Befragten keine Rolle, ob das Kind vom Vater oder der Mutter betreut wird.

Entsprechend den Vorstellungen der jungen Befragten von einer engen Mutter-Kind-Beziehung, wird die Vollzeit-erwerbstätigkeit der Mutter für die

Entwicklung von Kindern skeptisch gesehen. So glauben knapp 40 % nicht bzw. eher nicht daran, dass eine berufstätige Mutter zu ihrem Kind eine genauso gute Beziehung aufbauen kann, wie dies einer nicht berufstätigen Mutter möglich ist. Bei dieser Frage sind die Meinungen zwischen Männern und Frauen allerdings sehr unterschiedlich. Im Gegensatz zu den Frauen (67,1 %) stimmen nur 53,6 % der Männer dieser Aussage zu. Diese Ergebnisse der jungen Befragten in Rheinland-Pfalz stimmen ebenfalls mit neueren Umfragen auf diesem Gebiet überein (Dittmann/Scheuer 2007, Hofäcker 2007).

Finanzielle Aspekte

Obwohl die Mehrheit für eine egalitäre Arbeitsteilung ist, sind knapp zwei Drittel (60,3 %) der Befragten der Meinung, dass die Kinderbetreuung vor allem davon abhängt, wer in der Familie mehr verdient (Tabelle 1). Zwischen Befragten mit Kindern und Kinderlosen bestehen hierbei nennenswerte Unterschiede. Während aus Sicht der knapp 76 % mit eigenen Kindern das Einkommen entscheidet, ob der Vater oder die Mutter die Kinderbetreuung leistet, sind es bei den Kinderlosen deutlich weniger (54,9 %). Auch sind Frauen häufiger (67,8 %) dieser Ansicht, als Männer (53,3 %). Der Zustimmungswert unterscheidet sich zudem nach Bildungsniveau und Migrationserfahrung. So wird die Kinderbetreuung bei Befragten mit höherer Bildung stärker von finanziellen Gesichtspunkten beeinflusst (65,0 %), als dies bei denjenigen mit geringerem Bildungsniveau der Fall ist (56,0 %).

Organisation der Kinderbetreuung

Die Kinderbetreuung ist aus Sicht der 16- bis 35-Jährigen prinzipiell bewältigbar. So sehen knapp 83 % aller Interviewteilnehmer es als reine Organisationsaufgabe an, ob die Kinderbetreuung reibungslos funktioniert (Tabelle 1). Folgt man den Zustimmungswerten der Befragten mit Kindern, so ist die Kinderbetreuung auch in der „Praxis“ vor allem eine Organisationsfrage: Immerhin für 77,0 % der Befragten mit Kindern ist die Kinderbetreuung ebenfalls eine reine Organisationsfrage. Bei den Kinderlosen sind sogar 85,0 % davon überzeugt.

Einschätzung der Akzeptanz von Vorgesetzten und Kollegen

Der Konflikt zwischen Vaterschaft und Familie kommt verschärft zum Ausdruck, wenn nach den Reaktionen der Vorgesetzten und Arbeitskollegen und -kolleginnen auf Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zugunsten von Kinderbetreuung gefragt wird. Fast die Hälfte der Befragten (46,5 %) be-

fürchtet, dass Väter, die eine längere Pause einlegen, um sich um ihr Kind zu kümmern, von Ihren Arbeitskollegen und -kolleginnen oder Vorgesetzten schief angesehen werden, was sich □ wie die qualitativen Vorstudien mit Paaren und jungen Vätern in dieser Studie zeigen □ als zentrale Barriere für eine aktive Vaterschaft erweist (Tabelle 1). Zusätzlich findet über die Hälfte der Befragten, dass es gerade in gesellschaftlichen Krisenzeiten darauf ankommt, seinen Arbeitsplatz nicht aufs Spiel zu setzen, wie es z. B. durch eine längere Pause für die Kinderbetreuung der Fall wäre. Dabei ist die Arbeitsplatzsicherheit für die Befragten ohne Kinder nicht so wichtig (55,3 %) wie für diejenigen mit Kindern (66,7 %). Die vergleichsweise geringe Zustimmung dürfte sich zu einem nicht unerheblichen Teil dadurch erklären, dass Familienpflichten und Verantwortung bei den Kinderlosen geringer ausgeprägt sind.

Zusammenfassung

Die Auswertung der Meinungsbilder bestätigt die Annahme, dass sich die überwiegende Mehrheit der jungen Befragten vom sogenannten traditionellen Male-Breadwinner-Modell abwendet. Dies bedeutet jedoch noch keine Verwirklichung „moderner“ Vater-Rollen. Die Untersuchung verschiedener Einstellungsdimensionen zeigt bereits, dass sich die Zustimmung zur egalitären Rollenaufteilung zwischen Mann und Frau noch nicht auf Einstellungsfragen in anderen zentralen Bereichen übertragen hat. Insbesondere die ausgeprägte Vorstellung von einer engen Mutter-Kind-Beziehung steht dem Wunsch nach einer gleichmäßigeren Aufteilung von Beruf und Familie zwischen den Partnern und damit einer „aktiveren“ Vaterrolle entgegen. Erschwerend kommt hinzu, dass junge Menschen finanzielle und berufliche Probleme (Kariereeinbußen, Arbeitsplatzunsicherheit und das Missverhältnis zu Vorgesetzten) durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf befürchten. Diese Probleme werden verstärkt wahrgenommen, wenn Männer versuchen, Beruf und Vaterschaft zu vereinbaren. Es wundert deshalb nicht, dass die 16- bis 35-Jährigen zunächst einmal pragmatisch vorgehen, und z. B. die Frage, wer zu Hause bleibt und sich um das Kind kümmert, nach finanziellen Gesichtspunkten entschieden sehen.

Ebenfalls kann festgestellt werden, dass mit dem Bildungsniveau der Befragten auch die „moderne“ Rollenorientierung ansteigt. Dagegen ist die Orientierung an traditionellen Rollenbildern unter den jungen Männern mit Migrationshintergrund und geringer Bildung wesentlich größer. Allein an der Tatsache, dass moderne Vaterrollen im Kontext des kulturellen Hintergrunds jedes Einzelnen zu betrachten sind, wird die Komplexität des Themas deutlich.

2.2 Familienpraxis

Trotz der Skepsis unter den jungen Befragten gegenüber dem männlichen Ernährermodell und einer breiten Zustimmung zur egalitären Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Männern und Frauen, erfolgt die Kinderbetreuung überwiegend durch die Mutter. Unter den Befragten mit Kindern gaben 67,0 % an, dass sich die Mutter hauptsächlich um das jüngste Kind kümmert (Tabelle 2). Nur 20,5 % der Befragten sagten, dass ihr jüngstes Kind durch Mutter und Vater etwa gleich häufig betreut wird, 7,7 % wählten eine andere Form der Betreuung wie Kindergarten bzw. Kinderkrippe, und lediglich 3,8 % der Interviewten sagten, dass ihr Kind hauptsächlich durch den Vater betreut wird. 79,2 % der Befragten bestätigten, dass die Form der Betreuung vor der Geburt des Kindes so geplant wurde (Tabelle 3). Diejenigen, die die ursprünglich geplante Betreuung nicht realisieren konnten (20,0 %), gaben dabei vor allem die Trennung vom Partner sowie finanzielle und berufliche Aspekte als Grund dafür an.

Die in dieser Studie erhobene Vorstellung von Familie und Familienplanung spiegelt die in Deutschland seit langem bestehende geringe Geburtenrate wider. Lediglich 26,0 % der Befragten gaben an, in naher Zukunft, d. h. in den nächsten zwei Jahren, Kinder haben zu wollen oder sie oder ihre Partnerin befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits in einer Schwangerschaft (Tabelle 11).

2.3 Wissen über und Bewertung der Elternzeit und des Elterngelds

Die Befragung der 16- bis 35-Jährigen zeigt, dass das Wissen über Elternzeit oftmals von den Fakten abweicht. Von den 80,1 % der 16- bis 35-Jährigen, die angeben, sie wüssten was Elternzeit ist, waren von den darauf folgenden Erklärungen nach eigens erstellten Kriterien nur 31,1 % definitiv oder vermutlich richtig (Tabelle 5 und Tabelle 6). Definitiv falsch waren dagegen 28,1 % der Schilderungen.

Nimmt man die Zahl derer, die angeben nicht zu wissen, was Elternzeit ist (19,9 %) und derer zusammen, die eine definitiv falsche Antwort gaben (28,1 %), so muss man davon ausgehen, dass fast die Hälfte der Befragten keine oder eine falsche Vorstellung davon hat, um was es sich bei der Elternzeit handelt. Die Informationsdefizite sind bei Befragten mit Migrationshintergrund und geringer Bildung noch größer. Hier ergibt die Addition der beiden Werte, dass 67,3 % nicht wissen, was Elternzeit ist. An dieser Stelle wird deutlich, dass trotz vielfältiger Angebote, insbesondere auch von Seiten der Politik, die Informationen zur Elternzeit nicht oder unzureichend an alle Bevölkerungsgruppen gelangt sind. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wer als Informationsträger in Frage kommt, ob z. B. Träger bestimmter Migrantengruppen hier stärker eingebunden werden sollen, ebenso die Wohlfahrtsverbände, die einen engeren Kontakt zur Bevölkerung haben.

2.4 Gründe für die geringe Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter

Fragt man nach den Gründen für die geringe Inanspruchnahme durch Väter, so verdichten sich die Hinweise, dass sich der durchschnittlich höhere Verdienst und der durchschnittlich höhere Erwerbsstatus von Männern nachteilig auf deren Inanspruchnahme von Elternzeit auswirken (Tabelle 9). Mehr als vier Fünftel, d. h. 84,3 % der Befragten sind der Meinung, dass die geringe Inanspruchnahme der Männer darauf zurückzuführen ist, dass Männer in ihrem Beruf mehr verdienen als Frauen. Die Mehrheit der Befragten (60,2 %) ist zudem der Ansicht, dass sich Männer eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit beruflich weniger leisten können als Frauen. Der Grund für die geringere Inanspruchnahme liegt aus Sicht der jungen Bevölkerung zudem darin, dass diese „Väterzeit“ auf Arbeitgeberseite immer noch zu wenig etabliert ist. So liegt für 59,1 % der Befragten die geringe Inanspruchnahme darin begründet, dass männliche Arbeitnehmer von ihren Vorgesetzten schief angesehen werden, wenn sie Elternzeit in Anspruch nehmen. Immerhin 53,6 % sind der Auffassung, dass auch Kollegen mit Vätern in Elternzeit Probleme haben. Die im Vergleich zu Müttern geringe Akzeptanz der Elternzeit für Väter in den Unternehmen drückt sich auch im erschwerten Wiedereinstieg in den Job aus. Knapp die Hälfte (48,8 %) findet, dass die Rückkehr in sogenannte „Frauenberufe“ leichter fällt und der Arbeitsplatz durch Elternzeit weniger gefährdet ist als in „Männerberufen“.

Neben den finanziellen und beruflichen Aspekten werden als Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme genannt, die mit der traditionellen Rollenorientierung zusammenhängen. So sind immerhin 50,6 % der Meinung, dass die Kinderbetreuung Aufgabe der Frau ist und Frauen zudem die Elternzeit für sich allein beanspruchen möchten (58,0 %). Die Elternzeit der Väter scheint von den Großeltern dagegen weitestgehend akzeptiert zu sein. Gerade einmal 19,0 % der Befragten sind der Auffassung, dass Väter sich gegen die Inanspruchnahme von Elternzeit entscheiden, weil ihre Eltern damit nicht einverstanden sind.

Die Auswertung der wahrgenommenen Ursachen bestätigt die Ergebnisse früherer Untersuchungen, wonach die Elternzeit von Vätern vergleichsweise selten in Anspruch genommen wird, weil damit deutliche Verdienstaufschläge und Probleme beim Wiedereinstieg in das Berufsleben assoziiert werden (Perspektive Deutschland 2004/05). Inwieweit diese Wahrnehmung in der Bevölkerung die faktischen Bedingungen widerspiegelt, lässt sich an dieser Stelle nicht eindeutig beantworten. Der Geschlechtervergleich zeigt interessanterweise, dass mehr weibliche als männliche Befragte berufliche Hindernisse vermuten, die dazu führen, dass Männer seltener von der Elternzeit Gebrauch machen.

Dass sich Männer eine Unterbrechung beruflich weniger leisten können als Frauen, finden signifikant mehr Frauen (65,8 %) als Männer selbst (54,6 %). Ebenso finden Frauen es häufiger zutreffend (58,0 %), dass Männer von Kollegen schief angesehen werden, wenn sie Elternzeit in Anspruch nehmen. Nur 49,3 % der Männer empfinden diese Aussage als zutreffend.

Der größte Unterschied in den wahrgenommenen Ursachen für die geringe Elternzeit besteht zwischen Männern und Frauen bei der Frage nach der alleinigen Inanspruchnahme durch die Mütter. 67,8 % der Frauen finden den Grund zutreffend, dass Frauen die Elternzeit für sich beanspruchen und Männer deshalb seltener diese Zeit mit dem Kind nehmen. Männer stimmen dieser Aussage dagegen nur zu 48,3 % zu.

Nahezu gleich antworteten Frauen und Männer bezüglich der Aussagen, dass der Arbeitsplatz der Männer eher gefährdet ist, als der von Frauen, Männer von Vorgesetzten schief angesehen werden und in Frauenberufen der Wiedereinstieg leichter ist. Auch die Aussage, dass Männer mehr verdienen und die Kinderbetreuung Aufgabe der Frau ist, wird von den Geschlechtern ähnlich eingeschätzt.

2.5 Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter

Die wahrgenommenen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter decken sich zum großen Teil mit den Einschätzungen zu den Hinderungsgründen. Fast alle Befragte, d. h. 91,7 % sind der Meinung, dass der Anteil der Väter in Elternzeit sich erhöhen würde, wenn kein beruflicher Karriereverlust zu befürchten wäre (Tabelle 10). Frauen stimmen dieser Aussage sogar zu 94,6 % (gegenüber 89,4 % der Männer) zu.

Im Grad der Zustimmung folgen die bessere Unterstützung durch Vorgesetzte (83,6 %), ein besserer finanzieller Ausgleich (84,1 %) sowie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit während der Elternzeit (82,3 %) als Voraussetzungen dafür, dass Männer eher von der Elternzeit Gebrauch machen würden.

Der größte Unterschied zwischen Männern und Frauen besteht in der Bewertung der Weiterbildung. So vertreten 78,1 % der männlichen Befragten die Auffassung, dass Männer eher Elternzeit in Anspruch nehmen würden, wenn sie in dieser Zeit die Möglichkeit zur Weiterbildung hätten, wohingegen nur 65,1 % der Frauen denken, dass dies der Fall wäre.

Vergleichsweise weniger wichtig erscheint Männern und Frauen die Unterstützung durch Kollegen – für rund 63 % der Befragten spielt dies keine Rolle.

2.6 Zukünftige Inanspruchnahme von Elternzeit

Geht es um die Frage, ob sich die 16- bis 35-Jährigen generell vorstellen können, einmal Elternzeit in Anspruch zu nehmen, wenn es soweit ist, gibt es erwartungsgemäß signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Tabelle 8). Rund 58 % der Männer würden sicher bzw. wahrscheinlich Elternzeit in Anspruch nehmen, wohingegen Frauen mit 73,8 % eine höhere Bereitschaft zur Inanspruchnahme von Elternzeit zeigen. Dabei fällt auf, dass verhältnismäßig viele Männer unentschlossen sind, ob sie Elternzeit in Anspruch nehmen werden. 34,9 % können die Frage noch nicht beantworten und geben an, dass die Inanspruchnahme von den jeweiligen Umständen abhängen wird. Es sei darauf hingewiesen, dass eine erhebliche Zahl der Befragten keine richtige Vorstellung darüber hat, was genau Elternzeit ist.

Keine wesentlichen Unterschiede in der zukünftigen Inanspruchnahme bestehen zwischen den verschiedenen Bildungsgruppen außer bei den „Unentschlossenen“. Während knapp 21 % der Personen mit geringer Bildung unentschlossen sind, können immerhin 30,0 % der Personen mit höherer Bildung noch nicht sagen, ob sie Elternzeit nehmen werden.

Die Ergebnisse der Auswertungen zu den wahrgenommenen Voraussetzungen und Hinderungsgründen deuten daraufhin, dass die hier beobachtete Unentschlossenheit, zukünftig Elternzeit in Anspruch zu nehmen, neben partnerschaftlichen Umständen im Wesentlichen von den beruflichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestimmt wird. Wie sehen jedoch die beruflichen Rahmenbedingungen aus? Im nachfolgenden Studienteil B wird dieser Frage genauer nachgegangen.

Eine Zusammenfassung des vorangegangenen Kapitels finden Sie im Abschnitt 5.1 des Berichts.

3. Studienteil B – Befragung von Personalverantwortlichen

Die Befragung von 308 personalverantwortlichen Personen aus Geschäftsführung und Vorstand bzw. bei Personaldirektion oder Personalleitung in Betriebsstätten mit mindestens 20 Beschäftigten am betreffenden Standort in Rheinland-Pfalz konzentrierte sich auf die Branchen Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung, Baugewerbe, Hersteller von Konsum- und Investitionsgütern, Transport und Logistik, Großhandel und Einzelhandel, Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheitsdienstleister und sonstige Dienstleister (eine genauere Erläuterung hierzu findet sich im Tabellenanhang Studienteil B).

Die zentrale Untersuchungsfrage richtete sich auf die Bedeutung von Familienfreundlichkeit in rheinland-pfälzischen Unternehmen. Neben relevanten Einstellungsfragen wurde der Informiertheitsgrad ebenso untersucht wie die faktisch angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen in den Betrieben und deren Nutzung durch die Beschäftigten.

Weiterhin stand die Akzeptanz der Elternzeit im Fokus der Unternehmensbefragung. Es wurde untersucht, wie hoch die Unternehmensakzeptanz von Elternzeit für männliche Arbeitnehmer im Vergleich zur Elternzeit für Arbeitnehmerinnen ist.

Entsprechend dem Ziel dieser Studie, die Rahmenbedingungen für familienfreundliche Betriebe genauer zu beleuchten, wurde danach gefragt, unter welchen Bedingungen Unternehmen mehr familienfreundliche Maßnahmen anbieten würden.

Schließlich wurde untersucht, welche Erwartungen rheinland-pfälzische Unternehmen an die Politik richten.

3.1 Informationsquellen und Informiertheit

Eine wichtige Voraussetzung für die Etablierung von Familienfreundlichkeit in den Unternehmen und ein erster Hinweis für die Wichtigkeit, die Unternehmen der Familienfreundlichkeit zuschreiben, ist die Frage, ob und wie sich Unternehmen über Familienfreundlichkeit informieren und wie hoch der Informiertheitsgrad dabei ist. Die vorliegende Studie hat hierfür Personalverantwortliche aus Rheinland-Pfalz danach gefragt, welche Informationsquellen ihr Unternehmen nutzt und wie gut sich ihr Unternehmen über Familienfreundlichkeit informiert fühlt.

Die Auswertungen zeigen, dass das Thema Familie und Familienfreundlichkeit vor allem über die Politik und die Mitarbeiter kommuniziert wird und dadurch an die Unternehmen gelangt (Tabelle 12). So berichten die Personalentscheider darüber, dass ihre Unternehmen die Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit zu 63,3 % von der Politik und zu 54,5 % von den Beschäftigten im Betrieb bekommen. Die Beobachtung, dass vor al-

lem die Beschäftigten den Personalverantwortlichen über Familienfreundlichkeit berichten, liefert einen ersten Hinweis dafür, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine hohe Eigenleistung erbringen, um den Arbeitsplatz und den Betrieb für das Thema zu sensibilisieren. Umgekehrt legt der hohe Anteil von Beschäftigten, die Informationen an Personalverantwortliche weitergeben, die Vermutung nahe, dass sich die Unternehmen statt proaktiv eher passiv mit dem Thema Familienfreundlichkeit beschäftigen.

Wesentlich seltener erhalten die Betriebe ihre Informationen über die Berufskammern, Berufsverbände und Wirtschaftskammern (32,1 %) und über die Betriebsräte (29,5 %). Durch Regionalkonferenzen und Regionalinitiativen werden immerhin rund 27 % der Unternehmen über Familienfreundlichkeit informiert, wohingegen die Gewerkschaften mit 13,6 % eher selten über familienrelevante Themen informieren. Auch wenn daraus noch nicht geschlussfolgert werden kann, dass die Gewerkschaften das Thema ignorieren, so deuten diese und die Ergebnisse anderer Studien (Döge/Behnke 2005) darauf hin, dass die Arbeitnehmervertretungen Gewerkschaften und Betriebsräte als Informationslieferanten und damit eben auch als Impulsgeber augenscheinlich eine untergeordnete Rolle spielen.

Größere Unternehmen, d. h. Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten und Firmen aus der Banken-, Versicherungs- und Gesundheitsbranche, sehen sich im Durchschnitt viel stärker von den oben genannten Gruppen informiert. Es ist deshalb auch nicht überraschend, dass die Personalverantwortlichen dieser Betriebe sich am besten über Familienfreundlichkeit informiert sehen (Tabelle 13). 75,0 % der großen Betriebe und sogar 86,6 % der Unternehmen aus der Banken-, Versicherungs- und Gesundheitsbranche halten sich für gut bis sehr gut über das Thema Familienfreundlichkeit informiert.

3.2 Umgang im Unternehmen mit dem Thema Familienfreundlichkeit

Wie gehen Unternehmen mit dem Thema Familienfreundlichkeit um? Hier zeigt die Befragung zunächst einmal über alle Branchen hinweg die überwiegende Bereitschaft der Unternehmen, die familiären Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen und ihnen durch konkrete Angebote zu helfen (83,4 %) (Tabelle 14). Die Hälfte der befragten Personalverantwortlichen (49,4 %) gibt allerdings auch an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch nicht so umgesetzt werden konnte, wie es sich das Unternehmen vorgestellt hat, und dies obwohl sie Teil der Unternehmenspolitik ist.

Relativiert wird die hohe Bereitschaft, die familiären Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen, auch dadurch, dass für viele Unternehmen die Familienfreundlichkeit aufgrund der Wirtschaftskrise hinten ansteht. So

trifft es für knapp 48 % der Personalverantwortlichen zu, dass andere betriebliche Erfordernisse wegen der aktuellen Wirtschaftskrise für ihr Unternehmen wichtiger sind als Familienfreundlichkeit. Vor allem Betriebe aus dem Bereich der Herstellung von Konsum- und Investitionsgütern (61,3 %) geben an, dass die Familienfreundlichkeit aufgrund der Wirtschaftslage nachrangig gegenüber anderen betrieblichen Interessen ist. Einen höheren Stellenwert messen auch hier die Banken, Versicherungen und Gesundheitsdienstleister der Familienfreundlichkeit bei: Nur ein Viertel der Betriebe aus den genannten Branchen sehen aufgrund der Wirtschaftskrise andere betriebliche Erfordernisse als wichtiger an als die Familienfreundlichkeit. Für Betriebe mit einem Frauenanteil von 50,0 % und mehr – immerhin 108 Betriebe in dieser Befragung – ist die Familienfreundlichkeit ebenfalls ein vergleichsweise starkes Thema. Nach Ansicht von 95,4 % der Personalverantwortlichen aus diesen Betrieben wird Familienfreundlichkeit berücksichtigt und lediglich für 31,5 % der befragten Unternehmen ist die Familienfreundlichkeit in ihrem Betrieb aufgrund der Wirtschaftskrise eher sekundär. Hier wird deutlich, dass die Wichtigkeit des Themas mit einem hohen Frauenanteil im Unternehmen korrespondiert.

Ein weiteres interessantes Ergebnis der Studie ist der von den Unternehmen wahrgenommene Bedarf an Familienfreundlichkeit durch die Beschäftigten. Nur für 33,8 % der Personalverantwortlichen trifft es zu, dass die Beschäftigten keinen Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen haben, was im Umkehrschluss dafür spricht, dass den Unternehmen durchaus das große Interesse der Beschäftigten an Familienfreundlichkeit im Unternehmen bewusst ist. Wenn jedoch einerseits knapp 50 % der befragten Unternehmen die Vereinbarkeit nicht umsetzen können und sich statt dem Familienthema anderen betrieblichen Erfordernissen zuwenden, aber andererseits knapp zwei Drittel der Belegschaft Bedarf anmeldet, so zeugt dies von einem nicht unerheblichen Konflikt.

3.3 Familienfreundlichkeit des Unternehmens und Inanspruchnahme durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Zertifizierung

Obwohl die Unternehmen angeben, sie berücksichtigten die familiären Belange ihrer Beschäftigten, bleiben auf Familienfreundlichkeit zertifizierte Unternehmen die absolute Ausnahme (Tabelle 15). Gerade einmal 4,6 % der befragten Unternehmen waren erstmals oder bereits mehrfach zertifiziert, 3,6 % gaben an, dass sie in den nächsten zwölf Monaten eine Zertifizierung im genannten Sinne planen und 91,6 % der Unternehmen waren als familienfreundliches Unternehmen weder zertifiziert noch planerisch dafür tätig. Unklar bleibt an dieser Stelle, ob die geringe Zertifizierungsrate darauf zurückzuführen ist, dass den Unternehmen und Personalverantwortlichen das Audit nicht bekannt war oder dass sie es kannten und es

insbesondere aufgrund hoher und kostenintensiver Anforderungen nicht erfüllen konnten.

Mehr Aufschluss über die Familienfreundlichkeit in den untersuchten rheinland-pfälzischen Unternehmen ergibt ein Blick auf die in den Betrieben angebotenen Maßnahmen. Hierfür wurde ein breites Spektrum von insgesamt 23 Maßnahmen erhoben, das sich auf Regelungen und Leistungen zur Arbeitszeitflexibilisierung und Betreuung, zu Familienservice außerhalb der Betreuung und auf die Elternförderung bezieht. Nachfolgend werden die angebotenen Familienleistungen beschrieben und den Einschätzungen der Personalverantwortlichen gegenübergestellt. Weiter wird danach geschaut, ob diese Maßnahmen von den Beschäftigten auch in Anspruch genommen werden.

Arbeitszeitflexibilisierung

Von den Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung ist die Rücksichtnahme auf Eltern bei der Urlaubs- und Einsatzplanung nach Aussage der Personalverantwortlichen in nahezu allen Unternehmen (95,8 %) gegeben (Tabelle 17). Auch die Möglichkeit zu individuell vereinbarter Arbeitszeit durch flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten hat sich in den allermeisten Unternehmen (80,5 %) durchgesetzt. Immerhin knapp die Hälfte der Personalverantwortlichen berichtet darüber, dass ihr Betrieb Vertrauensarbeitszeit (47,7 %) anbietet und Arbeitsplätze durch mehrere Teilzeitbeschäftigte (47,1 %) besetzt. Ob diese Maßnahmen in diesen Betrieben punktuell angeboten werden oder ob nur bestimmte Arbeitsbereiche davon profitieren, wie z. B. der Verwaltungsbereich eines Unternehmens, kann durch die vorliegenden Daten nicht genauer beantwortet werden. Dies gilt auch für alle anderen erhobenen Maßnahmen, wie z. B. längeren kompletten Arbeitsunterbrechungen, die immerhin in 40,6 % und der Telearbeit, die in 34,1 % aller untersuchten Betriebe angeboten werden.

Die in dieser Studie untersuchten Unternehmen aus der Banken-, Versicherungs-, Finanz- und Gesundheitsbranche, die dem Thema Familienfreundlichkeit im Vergleich zu den anderen Betrieben eine starke Bedeutung zumessen und sich überwiegend gut informiert fühlen, bieten mit durchschnittlich fünfeinhalb von maximal neun Maßnahmen, die in dieser Studie erhoben wurden, mehr Arbeitszeitflexibilisierung an. In Betrieben mit einem Frauenanteil von 50 % und mehr (Ø 5,3 Maßnahmen), aber auch in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten (Ø 5,3 Maßnahmen) werden in der Regel ebenfalls mehr Maßnahmen zur flexiblen Arbeitszeit angeboten als im Durchschnitt (Ø 4,8 Maßnahmen).

Ein Blick auf die Inanspruchnahme der vorhandenen Maßnahmen durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zeigt, dass die bereitgestellten Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilität in der Regel von 90 % und mehr Be-

schäftigten in Anspruch genommen werden (Tabelle 18). Lediglich von der Möglichkeit längerer kompletter Arbeitszeitunterbrechungen oder Teilzeit für eine längere Dauer, sogenannter Sabbaticals, wird vergleichsweise wenig Gebrauch gemacht (66,4 %).

Kinderbetreuung

So vielfältig betreuungsunterstützende Maßnahmen sind, so unterschiedlich stark werden diese von den Unternehmen angeboten. Während Arbeitsunterbrechungen bei Krankheit der Kinder in 88,6 % der untersuchten Unternehmen möglich sind, bilden andere Maßnahmen, insbesondere eigens vom Betrieb eingerichtete Betreuungsmöglichkeiten, die große Ausnahme (Tabelle 17). Gerade einmal 3,2 % der untersuchten Unternehmen bieten Betriebskindergärten und 2,6 % bieten Betriebskrippen an. Immerhin 8,1 % der Unternehmen mieten Kindergartenbelegplätze für Kinder von Beschäftigten an. Diese kostspieligeren familienfreundlichen Betreuungsangebote werden vor allem von größeren Unternehmen geleistet, die wiederum verstärkt aus den Bereichen Banken, Finanzen, Versicherungen und Gesundheitsdienstleistungen stammen.

Wie sieht es mit der Inanspruchnahme der angebotenen Betreuungsmaßnahmen in rheinland-pfälzischen Betrieben aus? Gerade für die kostspieligeren Betreuungsangebote ist es wichtig, dass diese maximal in Anspruch genommen werden. Die Ergebnisse zeigen, dass Betriebskinderkrippen zu 87,5 % genutzt werden, wohingegen die Inanspruchnahmen von Betriebskindergärten mit 70,0 % und von Kindergartenbelegplätzen mit 68,0 % deutlich niedriger sind (Tabelle 18). Ob sich dahinter eine tatsächlich geringe Auslastung von Betreuungsplätzen verbirgt, kann nicht genauer gesagt werden, da die niedrigen Fallzahlen der überhaupt angebotenen Betriebskindergärten (n = 10 Unternehmen) und der Betriebskinderkrippen (n = 8 Unternehmen) hierzu keine generalisierte Aussage zulassen.

Auch in knapp 20 % der untersuchten Unternehmen bleiben die angebotenen Kinderbetreuungszuschüsse ungenutzt, was auf ein Informationsdefizit in den Betrieben hindeutet. Arbeitsunterbrechungen durch Krankheiten und Rücksichtnahmen bei Pflege von Angehörigen, die von der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen angeboten werden, werden laut 91,8 % der Personalverantwortlichen von ihren Beschäftigten dagegen auch beansprucht.

Familienservice

Gesundheitsvorsorge bzw. Gesundheitsprogramme bieten rund 62 % der befragten Unternehmen, und hier insbesondere größere Betriebe

(77,6 %), an (Tabelle 17). Eine Rechtsberatung z. B. zur Elternzeit, wird immerhin von knapp 37 % der befragten Unternehmen angeboten. Freizeitangebote für Kinder von Beschäftigten und Angehörige werden dagegen lediglich von 22,4 % der Unternehmen gemacht. Nur 12,3 % der Betriebe bieten Essen für Kinder von Beschäftigten an, was damit zusammenhängen dürfte, dass viele Unternehmen keine Kantine besitzen. Nicht einmal jeder zehnte Betrieb bietet haushaltsnahe Dienstleistungen an.

Schaut man auf die Inanspruchnahme durch die Beschäftigten, so fällt auf, dass vor allem die familienfreundlichen Freizeitangebote der Betriebe von den Beschäftigten und ihren Familien angenommen werden. Rund 88 % der Personalverantwortlichen geben an, dass ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Angehörige die Freizeitangebote nutzen (Tabelle 18). „Familienkantinen“ sind zwar seltener vorhanden, wenn die Betriebe jedoch Essen für Kinder von Beschäftigten anbieten, dann werden diese Angebote in 78,9 % aller Fälle von Beschäftigten und ihren Familien auch in Anspruch genommen. Gesundheitsprogramme bzw. Angebote der Gesundheitsvorsorge werden nach Einschätzungen der Personalverantwortlichen immerhin von 87,4 % genutzt, wobei keine wesentlichen Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchengruppen bestehen. 87,6 % der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen machen vom Rechtsberatungsangebot Gebrauch, was auf einen ebenfalls höheren Informations- und Beratungsbedarf hindeutet.

Elternförderung

Was Elternförderungsmaßnahmen angeht, so ist die Einarbeitung nach der Rückkehr von Arbeitsunterbrechung oder Elternzeit die Regel. Insgesamt geben etwas mehr als 85 % der Personalverantwortlichen an, dass der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin nach einer längeren Auszeit von Kollegen oder Vorgesetzten eingearbeitet wird. In Betrieben mit einem Frauenanteil von 50,0 % und mehr, aber auch in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten am Standort sowie Unternehmen aus der Banken-, Versicherungs-, Finanzen- und Gesundheitsbranche findet sogar in rund 90 % der Fälle eine Einarbeitung statt.

Doch wie sieht es in den Unternehmen mit Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit aus? Fortbildungsmaßnahmen sind als Elternförderungsmaßnahme lange Zeit unterschätzt worden, obwohl gerade durch Fortbildungsmaßnahmen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in besseren Kontakt zum Unternehmen bleiben und zudem weiterqualifiziert werden, was nicht nur im Interesse des Beschäftigten, sondern auch des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin liegt. Wie die Befragung der 16- bis 35-Jährigen in dieser Studie zeigt, wird gerade die Weiterbildung von drei Viertel aller Befragten als wichtige Voraussetzung gesehen, damit insbesondere Väter mehr Elternzeit in Anspruch nehmen. Im Vergleich zu allgemeinen Einar-

beitungsmaßnahmen nach der Rückkehr werden diese Fortbildungsmaßnahmen in den untersuchten Unternehmen jedoch wesentlich seltener angeboten. Lediglich 37,0 % der befragten Personalverantwortlichen gaben an, dass in ihrem Betrieb solche Qualifizierungsmöglichkeiten bestehen. Umso höher ist die Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen während der Elternzeit, wenn diese angeboten werden. Immerhin 78,1 % nehmen Fortbildungsangebote während der Elternzeit wahr. Dies deutet auf ein hohes Interesse von Seiten der der Beschäftigten hin.

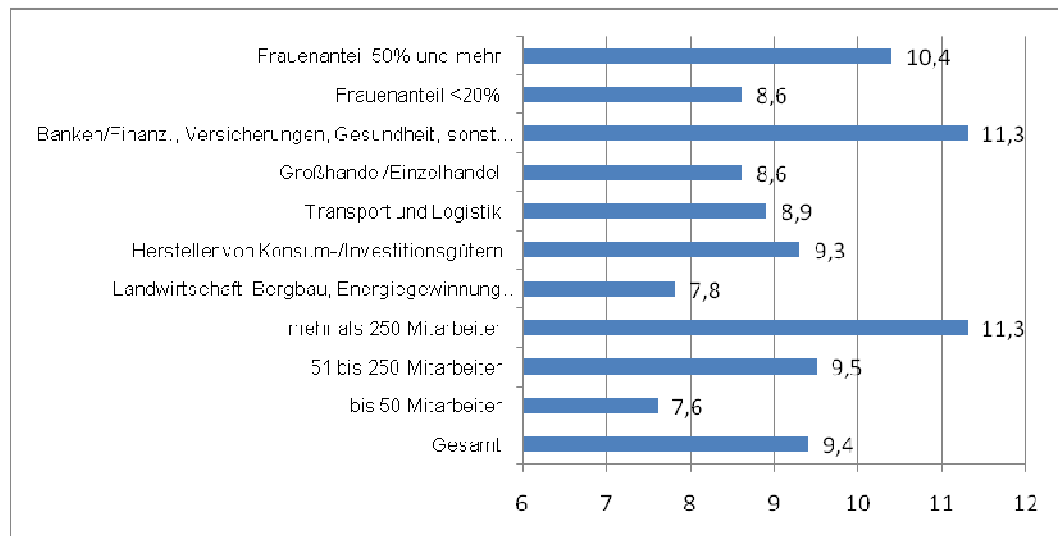
Insgesamt zeigt der Vergleich zwischen verschiedenen Unternehmensgruppen auch hier wieder, dass größere Betriebe, Betriebe mit einem hohen Frauenanteil sowie Banken, Finanzen, Versicherungen und Gesundheitsdienstleister verstärkt diese Elternförderungsmaßnahmen anbieten. Patenprogramme für Väter, z. B. während der Elternzeit, sind mit einer Angebotsquote von 7,5 % den meisten Unternehmen unbekannt.

Zusammenfassung der angebotenen und in Anspruch genommenen familienfreundlichen Maßnahmen

Die Analyse der Angebotsstruktur zeigt, dass Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung, die nicht nur der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern allgemein der Work-Life-Balance förderlich sind und aus arbeitsorganisatorischer und betriebswirtschaftlicher Sicht ebenfalls eine wichtige Bedeutung haben, vielerorts angeboten werden, während spezielle und kostenintensive Betreuungsangebote, aber auch Freizeitangebote für Familien eher selten sind. Ebenfalls eine Ausnahme stellen die in der Befragung der jungen Bevölkerung in Rheinland-Pfalz als besonders wichtig bewerteten Fortbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit dar. Die Verteilungsstruktur der in dieser Unternehmensuntersuchung angebotenen Maßnahmen deckt sich dabei im Wesentlichen mit Ergebnissen vergleichbarer Studien (BMFSFJ 2006).

Die Angaben der Personalverantwortlichen können zwar keine genaue Auskunft darüber geben, in welchem Ausmaß und mit welcher Qualität die familienfreundlichen Maßnahmen angeboten werden, dennoch können diese Angaben als wichtige Gradmesser für Familienfreundlichkeit gelten. In diesem Sinne bieten die Unternehmen, die zum Banken-, Finanz- und Versicherungssektor sowie zu den Gesundheitsdienstleistern (Ø 11,3 Maßnahmen) gehören, größere Betriebe von über 250 Beschäftigten (Ø 11,3 Maßnahmen) und Unternehmen, in denen mehr als die Hälfte der Mitarbeiter Frauen sind (Ø 10,4 Maßnahmen), im Durchschnitt die meisten familienfreundlichen Maßnahmen an und zeigen damit die höchste Familienfreundlichkeit (Abbildung 1).

Abbildung 1: Durchschnittliche Anzahl der angebotenen Maßnahmen



Insgesamt wurden 23 Maßnahmen und Leistungen zur Arbeitszeitflexibilisierung und Betreuung sowie zu Familienservice erhoben.

3.4 Wahrgenommene Bedeutung der Familienfreundlichkeit für die Unternehmen

Eine zentrale Voraussetzung für familienfreundliches Handeln in den Betrieben ist die Frage, ob es dort ein Bewusstsein für die gesellschaftliche und unternehmerische Notwendigkeit von Familienfreundlichkeit gibt. Nur wenn die Familie in den Betrieben einen besonderen Stellenwert besitzt, kann sich eine familienfreundliche Unternehmenskultur entfalten.

Grundsätzlich wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die meisten der untersuchten Unternehmen in Rheinland-Pfalz als sehr bedeutsam erachtet (Tabelle 16). 83,8 % der Personalverantwortlichen stimmen der Aussage zu, dass das Personal durch familienunterstützendes Engagement an das Unternehmen gebunden wird und dadurch auch die Produktivität des Unternehmens steigt. Damit bestätigt diese Studie die Ergebnisse früherer bundesweiter Unternehmensbefragungen, die eine wachsende Bedeutung des Familienthemas in Unternehmen beobachten. Im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit (BMFSFJ 2006) wurde für Deutschland eine wachsende Familienfreundlichkeit festgestellt: Waren es 2003 gerade einmal 46,5 %, die die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für das Unternehmen hoch einschätzten, so lag deren Anteil im Jahre 2006 bei 71 %. Zudem sahen 2006 rund 83 % der befragten Unternehmen in Deutschland die Sicherung qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Hauptmotiv für familienfreundliche Maßnahmen.

In dieser Studie für Rheinland-Pfalz stimmten 83,1 % der Personalverantwortlichen der Aussage zu, dass durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dem Arbeitsmarkt mehr weibliche Fachkräfte zur Verfügung stehen (Tabelle 16). Immerhin 79,2 % der befragten Unternehmen bezie-

hungsweise Personalverantwortlichen finden, dass Familienfreundlichkeit ein Wettbewerbsvorteil ist und man dadurch qualifiziertes Personal leichter gewinnen kann. Umgekehrt findet nicht einmal ein Viertel der Unternehmen, dass familienfreundliche Maßnahmen hohe betriebliche Kosten verursachen und der Fachkräftemangel solche Ausgaben nicht rechtfertigt. Was die Bedeutung der Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf angeht, so zeigt die Studie, dass immerhin die Hälfte der Unternehmen dieser Thematik eine mindestens gleichrangige Bedeutung wie der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf zuschreibt. So stimmten 47,1 % der Aussage zu, dass die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf aus Unternehmenssicht wichtiger ist, als die Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf.

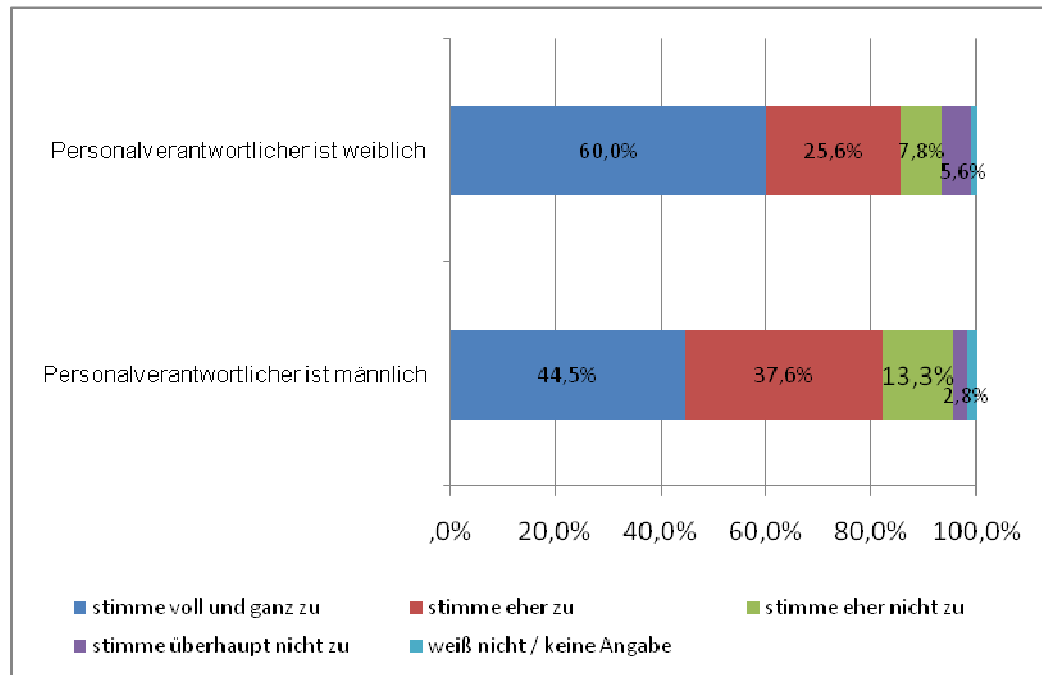
Immerhin 25,0 % der befragten Unternehmen / oder Personalverantwortlichen schätzen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin als Privatsache ein. Bei kleineren Unternehmen mit einer Größe zwischen 20 und 50 Beschäftigten ist diese Sichtweise mit 33,0 % besonders ausgeprägt und auch in Unternehmen aus dem Groß- und Einzelhandel sowie Betrieben, in denen kaum Frauen arbeiten, wird mit 33,3 % Zustimmung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstelle eines solidarischen Zusammenwirkens zwischen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen und Beschäftigten überdurchschnittlich als Privatsache wahrgenommen.

Ein weiteres interessantes Ergebnis ist die Beobachtung, dass weibliche Personalverantwortliche die Familienfreundlichkeit tendenziell bedeutsamer und wichtiger für die Betriebe einschätzen als männliche Personalverantwortliche. So stimmen 60,0 % der weiblichen Personalverantwortlichen der Aussage voll und ganz zu, dass durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dem Arbeitsmarkt mehr weibliche Fachkräfte zur Verfügung stehen (Abbildung 2). Im Vergleich dazu sind nur 44,5 % der männlichen Kollegen dieser Ansicht. 46,7 % der weiblichen Personalverantwortlichen sind der Ansicht, dass Familienfreundlichkeit ein Wettbewerbsvorteil ist, durch den sich qualifiziertes Personal leichter gewinnen lässt, während dies von nur 41,7 % der männlichen Personalverantwortlichen voll und ganz unterstützt wird. In diesem Sinne erkennen weibliche Personalverantwortliche viel stärker die Vorteile von Familienfreundlichkeit für Unternehmen als ihre männlichen Kollegen.

Abbildung 2: Bedeutung der Familienfreundlichkeit für die Unternehmen aus Sicht der Personalentscheider

Frage: Durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen dem Arbeitsmarkt mehr weibliche Fachkräfte zur Verfügung

Dargestellt: %-Anteil



3.5 Motive und Voraussetzungen für familienfreundliche Maßnahmen in Betrieben

Motive

Bei der Frage nach den Gründen, familienfreundliche Maßnahmen einzuführen bzw. fortzuführen, wird überraschenderweise stärker auf die positiven Effekte für die Beschäftigten abgestellt als auf unternehmerische Vorteile. Dies könnte darauf hindeuten, dass die befragten Personalverantwortlichen möglicherweise weniger vom unternehmerischen Nutzen familienfreundlichen Handelns überzeugt sind. Mehr als 90 % der befragten Personalverantwortlichen Unternehmen halten die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und die Stärkung der Mitarbeiterloyalität für die Ein- bzw. Fortführung familienfreundlicher Maßnahmen für ausschlaggebend (Tabelle 19). Abstraktere Motive werden weniger stark hervorgehoben. Dazu gehört der Ausgleich eines Fachkräftemangels, der von 58,1 % der Personalverantwortlichen als Grund genannt wird. Noch geringer ist der Anteil derjenigen, für die der Imagegewinn eine wichtige Motivation des Unternehmens ist (49,1 %). Die Ansicht, dass Familienfreundlichkeit als Betriebsvereinbarung zu mehr Familienfreundlichkeit selbst führt, teilt nur knapp ein Viertel der Personalverantwortlichen (24,0 %).

Wenngleich die genannten Gründe von den verschiedenen Unternehmensgruppen unterschiedlich häufig genannt werden, ist die Struktur der Antworten in den verschiedenen Branchen sehr ähnlich: Die positiven Effekte für die Beschäftigten werden über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg als wichtigste Motive genannt, um familienfreundliche Maßnahmen ein- bzw. fortzuführen.

Voraussetzungen

Fragt man die Personalverantwortlichen danach, unter welchen Bedingungen der Betrieb bereit wäre, weitere familienfreundliche Maßnahmen einzuführen, so wird - im Gegensatz zu den untersuchten Motiven - die Bedeutung der eigenen Arbeitsprozesse hervorgehoben (Tabelle 32). 83,4 % der Personalentscheider und -entscheiderinnen stimmen darin überein, dass die Bereitschaft im Betrieb zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen höher wäre, wenn Familienfreundlichkeit mit den Aufgaben und der Arbeitsorganisation nicht wesentlich kollidieren würde.

Gerieten die Firmen aufgrund von Arbeitskräftemangel unter Druck, mehr Eltern einzustellen, so sind 80,5 % der Personalverantwortlichen davon überzeugt, dass dadurch die Bereitschaft des Betriebes zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen erhöht würde. Dabei zeigt sich, dass Großunternehmen und Unternehmen aus der Transport- und Logistikbranche, die gegenwärtig bereits an Fachkräftemangel leiden, dies stärker als andere zum Anlass nehmen würden, um familienfreundlicher Leistungen anzubieten.

Die Unzufriedenheit der Beschäftigten aufgrund mangelnder Familienfreundlichkeit und die hohe Fluktuation werden jeweils von etwas mehr als drei Viertel der Personalverantwortlichen als Anlass gesehen, weitere familienfreundliche Maßnahmen einzuführen. Eine hohe Fluktuation der Beschäftigten wird sogar von 90,3 % der großen Unternehmen als Grund für mehr Familienfreundlichkeit wahrgenommen, was möglicherweise auch hier wieder mit bereits bestehenden oder stärker antizipierten Problemen zu tun hat, die sich durch hohe Fluktuation von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ergeben.

Dass die Bereitschaft des Betriebes zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen höher wäre, wenn die wirtschaftlichen Kosten klarer erkennbar wären, finden ebenfalls immerhin 61,7 % der Befragten. Mit Bezug auf Maßnahmen und Initiativen zum Beispiel im Zusammenhang des Audit ‚berufundfamilie‘ oder betriebsinterner Expertisen stellt sich hier die Frage, ob nicht die Aufschlüsselung wirtschaftlicher Kosten und ein daraus resultierender Verweis auf die klaren Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen einen motivierenden Effekt auf die Unternehmen haben könnte, wenn diese darüber hinreichend informiert würden.

Steuerliche Begünstigungen von Kinderbetreuungsleistungen halten zumindest 61,7 % der Personalverantwortlichen für relevant, wobei interessanterweise keine nennenswerten Unterschiede zwischen Betrieben mit unterschiedlicher Beschäftigtengröße bestehen. Der Aussage, dass die Bereitschaft des Unternehmens zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen dadurch erhöht würde, wenn der Krankenstand wegen Kinderbetreuung stiege, stimmen 53,6 % der befragten Personalverantwortlichen zu. Gerade einmal die Hälfte, d. h. 51,3 %, der Unternehmen hält eine verbesserte konjunkturelle Lage für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen in ihrem Unternehmen für relevant. Letzteres weist darauf hin, dass die Nachhaltigkeit von Familienfreundlichkeit offensichtlich nicht in allen untersuchten rheinland-pfälzischen Unternehmen angekommen ist.

3.6 Vorstellungen der Unternehmen zur Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit für die Mitarbeiter

In der Forschungsliteratur wird als eine wichtige Voraussetzung für die Familienfreundlichkeit in Unternehmen die Fähigkeit von Betrieben gesehen, wichtige Bedürfnisse und Sichtweisen der Beschäftigten zur Familienfreundlichkeit zu erkennen. In der Fallstudie von Botsch et al. (2008), die sich auf zehn Unternehmen konzentrierte, wurden die Betriebe danach gefragt, welche Aspekte sie zum Thema Familie und Unternehmen aus Sicht des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin für besonders wichtig halten. Die Ergebnisse zeigen, dass die Personalverantwortlichen vor allem davon ausgehen, dass es sowohl den männlichen als auch den weiblichen Beschäftigten darum geht, Nachteile in der beruflichen Entwicklung und Karriere durch familiäre Aufgaben zu vermeiden. Auch in der vorliegenden Studie für Rheinland-Pfalz halten 83,1 % der Personalverantwortlichen die berufliche Entwicklung und die Karriere für die männlichen Mitarbeiter für zentral (Tabelle 20) und 90,3 % der befragten Unternehmen halten dies für die weiblichen Beschäftigten (Tabelle 21) für besonders wichtig. Diese Beobachtung deckt sich mit den Ergebnissen dieser Studie zu den 16- bis 35-Jährigen, demzufolge der Verlust der beruflichen Karriere, der wichtigste Hinderungsgrund für Elternzeit von Männern ist (Tabelle 10).

Generell empfinden die befragten Personalverantwortlichen in Rheinland-Pfalz die aufgeführten Aspekte, d. h. flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Betrieb, finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen, Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen und Unterstützung durch die Firmenleitung für weibliche Beschäftigte mit Familie wichtiger als für männliche Mitarbeiter mit Familie. Die größten Unterschiede in den Vorstellungen der Personalverantwortlichen bestehen hinsichtlich der Bedeutung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit und den Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Betrieb. Das Bestehen dieser Möglichkeiten erscheint den Personalverantwortlichen als we-

sentlich wichtiger für die weiblichen als für die männlichen Beschäftigten zu sein. Weiterhin sehen die Personalverantwortlichen die Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen weniger wichtig für männliche Mitarbeiter an als für weibliche.

Dass die Personalverantwortlichen die aufgeführten familienfreundlichen Aspekte und Maßnahmen vor allem für weibliche Beschäftigte als wichtig einstufen, könnte dadurch erklärt werden, dass sie Frauen eher in der Situation sehen, Beruf und Familie vereinbaren zu müssen.

3.7 Geringe Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter aus Unternehmenssicht

In der Befragung wurden die Personalverantwortlichen auch um eine Einschätzung gebeten, warum Väter weniger Elternzeit in Anspruch nehmen als Mütter. Aus den vorgegebenen Antworten sahen sie vor allem den geringfügigeren Verdienst von Frauen und den drohenden Karriereverlust, der in der Wahrnehmung der Personalverantwortlichen bei Männern stärker ist als bei Frauen, als Hauptgründe für die geringe Beanspruchung von Elternzeit durch Väter an (Tabelle 22). So sind 84,7 % der befragten Personalverantwortlichen der Meinung, dass Väter weniger Elternzeit in Anspruch nehmen, weil die Partnerin einen schlechter bezahlten Job hat und immerhin 72,7 % sind der Meinung, dass die berufliche Karriere des Mannes durch Elternzeit eher gefährdet ist als die der Frau. Beide, für die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt sprechenden Indikatoren werden von Personalverantwortlichen aus den Branchengruppen Banken, Finanzen und Versicherungen sowie Gesundheitsdienstleister besonders problematisiert, was damit zu tun haben könnte, dass das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen in diesen Berufsgruppen besonders groß und die Akzeptanz von Elternzeit für Väter eher gering ist. Vergessen werden darf allerdings nicht, dass diese Unternehmen im Vergleich zu den anderen untersuchten Branchen die größte Familienfreundlichkeit besitzen. Möglicherweise sind Personalverantwortliche, die in familienfreundlichen Unternehmen beschäftigt sind, in stärkerem Maße für solche Probleme empfänglich.

Ebenfalls bei über zwei Drittel der befragten Personalverantwortlichen der Unternehmen dominiert die Meinung, dass Väter weniger Elternzeit in Anspruch nehmen, weil die Partnerin so lange wie möglich die Zeit mit dem Kind verbringen möchte, wobei zwischen den Unternehmensgruppen keine nennenswerten Unterschiede bestehen.

3.8 Akzeptanz von Elternzeit in den Unternehmen

Die Akzeptanz von Elternzeit in den Unternehmen stellt für berufstätige Mütter und Väter eine zentrale Voraussetzung für die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf dar. Einerseits besitzt jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit, andererseits hängt die Inanspruchnahme entscheidend von der Unternehmenskultur in dem jeweiligen Betrieb ab. Zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur gehört, dass Elternzeiten von Beschäftigten und damit einhergehende Schwierigkeiten wie Arbeitsausfälle, Arbeitsumverteilungen, zusätzliche Arbeitsbelastungen und kurzfristige Einstellungen grundsätzlich im Unternehmen akzeptiert werden. In dieser Studie wurden die Personalverantwortlichen um eine Einschätzung gebeten, wie lange Elternzeit für weibliche und für männliche Beschäftigte aus der Sicht ihres Unternehmens höchstens dauern sollte.

Die Ergebnisse zeigen, dass die gesetzlich mögliche Elternzeit von drei Jahren nur von einer Minderheit der befragten Personalverantwortlichen akzeptiert wird. Lediglich 28,2 % der Unternehmen geben an, dass die Elternzeit für Frauen höchstens drei Jahre dauern sollte, während 52,3 % der Unternehmen den wesentlich kürzeren Zeitraum von zwölf Monaten bis zwei Jahren als Höchstgrenze festlegen (Tabelle 23).

Bezogen auf die Männer stimmen die Personalverantwortlichen vorwiegend für eine Höchstdauer der Elternzeit von zwölf Monaten bis zwei Jahren, wobei die Zustimmung mit 43,8 % um etwa neun Prozentpunkte geringer ausfällt als bei den Frauen (Tabelle 23 und Tabelle 24). Besonders groß sind die Akzeptanzunterschiede bezogen auf die Dauer von drei Jahren Elternzeit für Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen. Gerade einmal 17,9 % der Personalverantwortlichen stimmen der gesetzlichen Obergrenze von drei Jahren Elternzeit für männliche Arbeitnehmer zu. Die Zustimmung von drei Jahren maximaler Elternzeit für Männer liegt damit zehn Prozentpunkte unter dem Zustimmungswert von drei Jahren Elternzeit für weibliche Beschäftigte (28,2 %). Insgesamt soll die Elternzeit für Männer nach Auffassung der Personalverantwortlichen wesentlich unter der Elternzeit für Frauen liegen, was für eine auch faktisch geringere Familienfreundlichkeit der Unternehmen gegenüber männlichen Arbeitnehmern mit Kindern gewertet werden kann.

Zwar schwankt zwischen den Unternehmensgruppen die akzeptierte Höchstdauer der Elternzeit für Frauen, viel größer sind jedoch die Unterschiede bezüglich der Höchstdauer der Elternzeit für Männer. Die höchsten Zustimmungsteile für drei Jahre Elternzeit für männliche Mitarbeiter finden sich in Unternehmen, die wiederum aus den Bereichen Banken, Finanzen, Versicherungen und Gesundheitsdienstleister, aber auch aus dem Transport- und Logistik-Bereich stammen. Die Akzeptanz langer Elternzeiten für Männer hängt zudem auch vom Anteil der Frauen ab, die in dem Betrieb arbeiten. 25,9 % der Unternehmen mit einem Anteil von 50 % und mehr weiblichen Beschäftigten akzeptierten die Elternzeit von drei Jahren für Väter, während der Zustimmungsteil in Unternehmen mit weni-

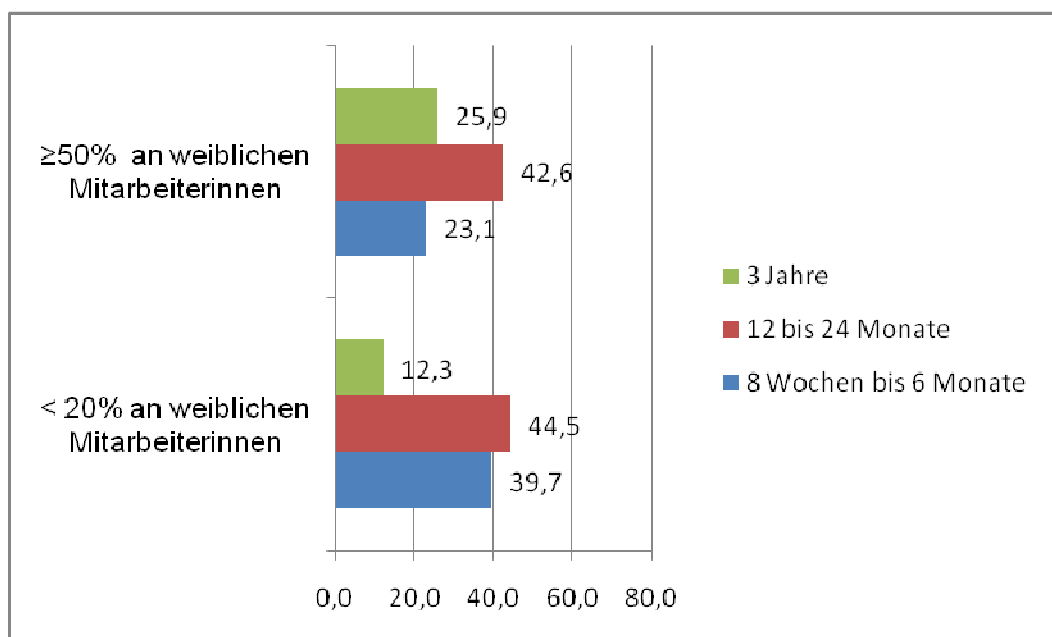
ger als 20 % an Mitarbeiterinnen gerade einmal bei 12,3 % liegt (Abbildung 3). Auch hier zeigt sich, dass Familienfreundlichkeit offensichtlich viel häufiger in Unternehmen mit hohem Frauenanteil thematisiert wird, was der Vereinbarkeit von Beruf und Vaterschaft in diesen Betrieben zugute kommt.

Wenn es nach der Mehrheit (53,1 %) der Personalverantwortlichen aus dem Bereich Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung und Baugewerbe ginge, sollte die Elternzeit von Vätern zwischen acht Wochen und sechs Monaten liegen. Unter diesen Voraussetzungen wird es für elternzeitwillige Väter in den genannten Branchen sehr schwierig, längere Elternzeiten zu nehmen, ohne dass dies negative berufliche Folgen mit sich bringt.

Abbildung 3: Zustimmung der Personalverantwortlichen zur Dauer von Elternzeiten für Väter in ihren Unternehmen gruppiert nach dem Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen im Betrieb

Frage: Angenommen die Elternzeit führt zu einer vollständigen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit? Wie lange sollte dann Elternzeit für Männer aus Sicht Ihres Unternehmens höchstens dauern?

Dargestellt: %-Anteil



Antwortkategorien: 8 Wochen; 3 Monate; 6 Monate; 12 Monate; 2 Jahre; 3 Jahre; Ist egal, da z. B. gesetzlich vorgeschrieben; weiß nicht, keine Angabe).

3.9 Erfahrungen in Unternehmen mit Elternzeit

In der vorliegenden Studie wurden die Personalverantwortlichen um eine Einschätzung gebeten, ob es durch die Inanspruchnahme von Elternzeit vermehrt Probleme im Unternehmen gegeben hat. Die Auswertungen er-

gaben, dass gerade einmal 14,0 % der Personalverantwortlichen von Problemen berichteten, die sich aus der Inanspruchnahme von Elternzeit ergaben (Tabelle 29). Unternehmen aus dem Bereich Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung und Baugewerbe gaben hierbei mit 21,9 % vermehrt an, dass durch Elternzeit Schwierigkeiten aufgetreten sind. Dies ist umso erstaunlicher, als in diesen männlich dominierten Branchen eher selten Elternzeit in Anspruch genommen wird.

Im Anschluss bekamen diejenigen Personalverantwortlichen, die zuvor von Problemen durch Elternzeit berichteten, die Möglichkeit frei zu explorieren. Die gegebenen Antworten lassen sich drei eng miteinander zusammenhängenden Schwerpunktbereichen zuordnen (Tabelle 30). Einen besonders markanten ersten Schwerpunkt machen organisatorische Probleme infolge der Inanspruchnahme von Elternzeit und der Ausfall des Mitarbeiters aus. So berichten die Befragten von der Schwierigkeit, adäquate und qualifizierte Fachkräfte zu finden, die zudem für den meist relativ kurzen Zeitraum der Elternzeit eingearbeitet werden müssten. Andere Personalverantwortliche wiesen auf die Schwierigkeit hin, aufgrund des Ausfalls bereits vorhandene Mitarbeiter entsprechend umschulen zu müssen. Vor allem führe es zu Irritationen und Störungen im Arbeitsverlauf, wenn höher qualifizierte Mitarbeiter bzw. Führungspersonen (genannt wurde zum Beispiel ein Betriebsleiter) in Elternzeit gehen würden. Vergleichsweise häufig wird auf einen Fachkräfte- bzw. Personalmangel verwiesen. Auch sei es vor allem bei im Außendienst tätigen Mitarbeitern schwierig, diese zu ersetzen, da die jeweiligen Kunden dann keinen festen Ansprechpartner mehr hätten. In einigen Fällen wird davon berichtet, dass Mitarbeiter relativ kurzfristig Elternzeit anmeldeten, wodurch es ebenfalls zu Organisations- bzw. Vertretungsproblemen gekommen sei. Vor allem kleinere Unternehmen haben dabei Schwierigkeiten, rechtzeitig einen adäquaten Ersatz für den ausgefallenen Mitarbeiter zu finden.

Eng mit dem vorherigen Schwerpunkt hängen die Kosten für den Betrieb zusammen, wenn Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch nehmen. Genannt werden hier zum Beispiel das Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen oder auch die durch Umschulungsmaßnahmen und Neueinstellungen verursachten Kosten.

Der Zeitraum, durch den die Beschäftigten wegen Elternzeit im Betrieb ausfallen, bildet den dritten Problemschwerpunkt. Zum einen verweisen die Personalverantwortlichen darauf, dass der Zeitraum, zum Beispiel des Mutterschutzes, zu lang wäre, d. h. die Stellen würden zu lange unbesetzt bleiben, was es erschwere, den jeweiligen Job zu erhalten. Zum anderen wird angemerkt, dass der jeweilige Zeitraum für Elternzeit zu kurz sei, etwa wenn ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin zwischen einem und drei Monaten in Elternzeit ginge. Für einen solchen Zeitraum würde kein adäquater Ersatz gefunden, weswegen die Kollegen und Kolleginnen des sich in Elternzeit befindenden Beschäftigten dessen Arbeit, trotz fehlender

Sachkenntnisse, oftmals mit erledigen müssten. Wurde ein neuer Mitarbeiter oder eine neue Mitarbeiterin eingestellt, so habe es zum einen dann Probleme gegeben, wenn dieser einen unbefristeten Vertrag erhalten hatte und dann nach diverser Einarbeitung bei Rückkehr des in Elternzeit gewesenen Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin wieder entlassen wurde. Zum anderen wäre die Zahl der Bewerbungen bei der Ausschreibung von unbefristeten Stellen sehr gering, wodurch oft niedriger qualifizierte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen eingestellt werden müssten. Diesbezüglich wird ebenfalls davon berichtet, dass auch die Integration des jeweiligen Mitarbeiters oder der jeweiligen Mitarbeiterin nach der Elternzeit in bestimmten Branchen aufgrund der vielen stattfindenden Veränderungen sehr schwierig bzw. unmöglich sei. Hier wird erneut die Wichtigkeit von Schulungen während der Elternzeit zwecks einer gelingenden Wiedereingliederung der Beschäftigten deutlich. Dass der Wiedereinstieg dann positiv verlaufen kann, dürfte bezogen auf die Schulungsmaßnahmen sowohl von deren Gestaltung abhängig sein, als auch von der Bereitschaft des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sich während der Elternzeit über betriebsinterne Angelegenheiten weiterhin zu informieren und fortzubilden. Letzteres setzt voraus, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Väter und Mütter in Elternzeit gleichermaßen gelten wie für die übrigen Beschäftigten.

3.10 Erwartungen der Unternehmen an die Familienpolitik

Zu den zentralen Untersuchungsaspekten dieser Studie gehört die Frage, welche Erwartungen die Unternehmen an die Politik richten, wenn es um Familienfreundlichkeit geht. In der Unternehmensstudie wurden die Personalverantwortlichen deshalb danach gefragt, wie wichtig aus ihrer Sicht verschiedene Maßnahmen der Politik wären, damit erwerbstätige Mütter und Väter besser Familie und Beruf vereinbaren können.

Bei der infrastrukturellen und der finanziellen Unterstützung von Seiten der Bundesregierung handelt es sich um zwei für die Unternehmen sehr wichtige Maßnahmen. So sollte die Politik nach Auffassung der Personalverantwortlichen Beschäftigten mit Familie vor allem durch öffentliche Betreuungsangebote mit längeren Öffnungszeiten entlasten (Tabelle 31). 85,7 % der befragten Personalverantwortlichen sehen dies als wichtig an, wobei erstaunlicherweise größere Unternehmen (88,9 %) noch mehr von dieser Maßnahme überzeugt sind als kleinere Unternehmen (80,9 %). Die hohe Zustimmung bezogen auf die Wichtigkeit eines Ausbaus der öffentlicher Betreuungsangebote mag mitunter darauf zurückzuführen sein, dass den Unternehmen so deutlich weniger verbindliche Kosten und Pflichten entstehen würden, als wenn sie betriebsinterne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umsetzen.

Die Forderung nach stärkerer finanzieller Unterstützung, zum Beispiel durch Steuerentlastungen bei der Einführung bestimmter familienfreundlicher Maßnahmen, wird ebenfalls von mehr als drei Viertel, d. h. 80,1 %, der Personalverantwortlichen für wichtig empfunden, wobei dies mit 84,4 % die Unternehmen aus Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung und Baugewerbe am stärksten von der Politik fordern.

Maßnahmen wie Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung und Motivation werden von den befragten Personalverantwortlichen immerhin zu 75,0 % und das Aufzeigen von Best-Practice-Beispielen zu 62,7 % als wichtig empfunden. Diese Ergebnisse sprechen deutlich für eine weitere Durchführung von Initiativen und Programmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene.

Bezogen auf die Förderung von Koordinierungsstellen für gemeinsame Betreuungsgruppen mit anderen Unternehmen gibt es kein besonders klares Meinungsbild: 52,6 % der Befragten sind der Meinung, eine solche Maßnahme sei wichtig, allerdings ordnen auch 46,1 % der Befragten dieser Maßnahme einen unwichtigen Status zu. Bei einer solchen Maßnahme wäre sicherlich ein bestimmtes Engagement von Seiten der gemeinsam agierenden Unternehmen notwendig, für das die Befragten möglicherweise nicht die notwendigen Ressourcen im Unternehmen sehen.

Eine Zusammenfassung von Kapitel 3 finden Sie im Abschnitt 5.2 des Berichts.

4. Studienteil C – Explorative Interviews mit zehn elternzeiterfahrenen Vätern

Bei den zehn explorativen Interviews mit Vätern, die in Rheinland-Pfalz Elternzeit von unterschiedlicher Dauer in Anspruch genommen haben, ging es primär um die Frage, welche Motive junge Väter bewogen haben, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterbrechen und in Elternzeit zu gehen.

Weiterhin standen Erfahrungen der Väter mit Elternzeit im Fokus dieser qualitativen Interviews. Es wurde nach den positiven und negativen Erfahrungen einer aktiven Vaterschaft bezogen auf Arbeit, auf Kind und Partnerschaft gefragt. Ergänzend wurde auch danach gefragt, wie Elternzeit in Rheinland-Pfalz empfunden wurde.

Die Ergebnisse sind nachfolgend in Thesen zusammengefasst, die durch Interviewauszüge illustriert werden. An dieser Stelle sei erwähnt, dass das ISS zum Zeitpunkt der Berichterstellung zehn weitere Interviews mit Vätern durchführt, die sich gegen Elternzeit entschieden haben. Über diese Interviews wird gesondert berichtet. Dieser Ergänzungsbericht wird dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen zu gege-

benem Zeitpunkt zur Verfügung gestellt. Darin werden die nachfolgenden Ergebnisse der qualitativen Interviews mit den Elternzeiterfahrenen genauer dargestellt.

- 1. Die Entscheidung darüber, ob und wie Elternzeit genommen wird, fällt sehr früh. Sie kann unter bestimmten Umständen sogar eine Voraussetzung für die Entscheidung einer Schwangerschaft sein.**

Assistent der Geschäftsführung, 35 Jahre

„Es war schon zum Zeitpunkt der Schwangerschaft klar, dass ich auch Elternzeit in Anspruch nehme und meine Frau zumindest zwei Jahre. Diese Regelung kam da ja auch so hoch ab Januar 2007, dass es dieses Elterngeld für beide gibt. Und man musste sich ja auch schon während der Schwangerschaft informieren, wie läuft das überhaupt. Wir haben uns unterschiedlich informiert, zum einen beim Ministerium hier in Rheinland-Pfalz, da haben wir uns Informationen zukommen lassen. Wir haben uns auch mit Kollegen unterhalten. Wir haben uns auch mit Freunden unterhalten, die in Personalabteilungen tätig sind, um mal zu hören, was ist da jetzt eigentlich am Puls der Zeit.“

- 2. Positive Faktoren dafür, dass der Vater Elternzeit nimmt, sind:**
 - **eine positive Einstellung zum direkten Umgang mit dem Kind,**
 - **eine Vorstellung von der Entwicklung des Kindes, die einen intensiven Umgang mit Mutter und Vater notwendig erscheinen lässt,**
 - **Vorstellungen von der „richtigen“ Kindererziehung, die am besten von den Eltern gewährleistet wird,**
 - **finanzielle Möglichkeiten, die Elternzeit gestalten zu können,**
 - **Vorstellung von der Gleichberechtigung der beruflichen Entwicklung von Mann und Frau,**
 - **Vereinbarkeit der beruflichen Entwicklung und deren Organisation mit der Elternzeit,**
 - **Einbettung der Elternzeitphase in die Gesamtbetreuung des Kindes,**
 - **positive Vorbilder im Bekannten- bzw. Kollegenkreis,**
 - **Kenntnisse über die genaue Ausgestaltung der Elternzeit.**

Diplom-Informationswirt, Assistent der Geschäftsführung, 35 Jahre

„Wenn der eigene Anspruch nicht ist, sich auch um das Kind kümmern zu wollen, also Aufgaben zu übernehmen, die klassischerweise eine Mama erledigt, dann denke ich, bewegt es keinen Mann, diese Elternzeit zu nehmen ...“

Von der Rollenverteilung her ist schon für die Mutter klar gewesen, dass sie auch gesagt hat, ich bin für die Erziehung der Kleinen da, ich bin die Bezugsperson vor allen Dingen in dem ersten halben Jahr, im ersten Jahr, sie ist diejenige, die dem Kind Nahrung geben kann und nicht der Vater. Und trotzdem haben wir auch auf allen möglichen Wegen und Mitteln versucht, dass ich auch die Möglichkeit habe, zum Kind eine Bindung aufzubauen, und das auch in einem gewissen Gleichgewicht zu sehen. Das heißt, dass das Kind nicht nur mamafixiert ist, sondern dass es auch den Vater sozusagen anruft, wenn es Wehwehchen hat oder wenn es gewickelt werden muss, wenn es gebadet werden muss. Das sind alles Dinge, die ein Vater genauso gut machen kann, genauso wie aus dem Bett holen, ins Bett bringen, das ist bei uns total ausgeglichen. Da gibt es also keinen, der alles kann und der andere kann nix. Es kann also jeder jeden vertreten.“

Jurist (Beamter), 35 Jahre

„Und wir waren uns einig, dass ich auch Elternzeit nehme, weil wir beide den gleichen Ausbildungsstand haben ... Meine Frau sagte, dass sie nicht nur daheim bleiben möchte. Wir haben ja beide gleichlang studiert und beide ungefähr das Gleiche verdient, aus welchem Grund soll dann nur noch ich arbeiten. Meine Karrierechancen leiden darunter auch nicht, wenn ich Elternzeit mache.“

3. Die Vorstellung, dass eigentlich die Mutter die „natürliche“ Betreuerin des Kleinkindes ist, wird zwar rational verneint, wirkt aber emotional durchaus weiter

Staatsanwalt (Beamter), 33 Jahre

„... ja ich würde so sagen, so eine Form der Gleichberechtigung ... dass beide irgendwie viel in die Kindererziehung oder Betreuung investieren, ja. Ich finde es wichtig, dass jeder die verschiedenen Rollen dann auch versteht ... Dann entsteht halt ein ganz anderes Verständnis, wenn man die Situation eben auch kennt.“

„Das ist halt auch ein ganz wichtiger Faktor, dass man halt dann auch sehr viel Zeit mit seinem Kind einfach verbringen kann. Und ich denke, das ist das entscheidende. Wir haben uns ja bewusst auch für ein Kind entschieden und ich finde, die Zeit mit dem Kind ist einfach was total Tolles und auch nie Wiederkehrendes ...“

Studienrat (Beamter), 36 Jahre

„Also wir haben uns so entschieden für diese zwölf Monate plus zwei Monate, weil meine Frau bei den ersten beiden Kindern mit sehr viel Erfolg gestillt hat und das hat sich bewährt, also die sind im Kindergarten unter-

durchschnittlich oft krank, ganz selten nur, haben ein sehr, sehr gutes Immunsystem und wir führen das unter anderem auf das Stillen zurück ...“

4. Auch die elternzeiterfahrenen Väter sehen ihre Elternzeit keineswegs als selbstverständlich an, sondern betonen, dass einige Faktoren zusammenkommen müssen, um Elternzeit zu ermöglichen:

- **Voraussetzungen im Betrieb;**
- **Voraussetzungen im persönlichen Umfeld;**
- **Finanzielle Voraussetzungen;**
- **Übereinstimmend sehen die Väter ihre Elternzeit als etwas an, was vor allem für bestimmte gesellschaftliche Schichten (höhere Bildung!) in Frage kommt und auch vor allem für diese gesellschaftliche Schicht ins Leben gerufen wurde.**

Verlagsangestellter, stellvertretender Gruppenleiter, 43 Jahre

„Es war eigentlich ganz anders geplant. Meine Frau sollte nach meiner Elternzeit gar nicht mehr arbeiten, weil ihr Arbeitgeber gesagt hat, nee, wir haben die Stelle nicht mehr. Wir hatten uns auch mehr oder weniger schon finanziell geeinigt. Also sie hätten auf jeden Fall zahlen müssen und die hätten das auch freiwillig gemacht bzw. wir hätten uns gütlich geeinigt. Dann ist aber meine Frau schwanger geworden und sie musste sagen, es tut uns leid, ich komm' jetzt wieder arbeiten, aber ich bin schwanger, ich habe Mutterschutz, also mit entlassen ist nichts und den Aufhebungsvertrag können wir leider nicht unterschreiben, wir müssen das Ganze halt auf Wiedervorlage machen. Und so hat meine Frau dann praktisch noch mal gearbeitet bis Mitte August ... Ich habe ja die Elternzeit freiwillig gemacht, es hat mich ja keiner gezwungen. Die meisten Arbeitskollegen fanden es sogar sehr gut, dass ich Elternzeit machte. Ein, zwei Kollegen waren vielleicht etwas unglücklich, weil es bei meiner ersten Elternzeit personell relativ eng war. Aber ich habe auch meinem Chef gesagt, Mensch, seien Sie doch froh, Sie sparen einen Haufen Personalkosten, dafür können Sie etliche Aushilfen einstellen. Und das habe ich meinem Chef auch diesmal gesagt und ich habe ihm auch gesagt, sehen Sie das Ganze doch mal positiv.“

Jurist, 35 Jahre

„Wenn es so was wie Elternzeit gibt, dann soll man es auch machen, es ist ja nichts Verwerfliches. Bei meiner ersten Elternzeit war ich ja fünf Monate draußen, habe aber zwei Tage die Woche gearbeitet. Und da haben wir einfach die Eilsachen auf das Dringende beschränkt und das andere wurde eben verteilt. Wir haben einen Teil an externe Anwälte ausgelagert und ein Teil ist einfach liegen geblieben, ein Teil wurde auch von anderen

Kollegen gemacht. Und an den zwei Tagen habe ich auch mehr als die 14 Stunden gearbeitet. Wenn ich dort war, war ich zwei Tage voll da und habe meine Arbeit auch einigermaßen hingekriegt ... Natürlich sind da die Akademiker von ihrem Ausbildungs-, Einkommensniveau hier in einer privilegierten Situation, und das Elterngeld ist ja auch für uns gemacht, ganz klar, da muss man sich nichts vormachen. Das Elterngeld ist nicht für den Facharbeiter und die Sekretärin gemacht. Es ist ja ganz klar auch politisch gewollt, dass junge Akademikerinnen, Akademikerfamilien Kinder kriegen und früher Kinder kriegen, aber das klappt ja anscheinend nicht so richtig. Das ist da Ziel der ganzen Angelegenheit und dass halt die Akademikerinnen überhaupt Kinde kriegen“.

5. Die interviewten Väter betrachten sich vielfach als „Vorreiter“, die selbst auch aktiv im Bekannten- und Kollegenkreis für die väterliche Elternzeit werben.

Kreditanalyst, 36 Jahre

„Väterzeit habe ich allen empfohlen. Interessanterweise wurde ich auch mehrfach darauf angesprochen. Ich denke mal, weil auch fehlende Kommunikation und viel Unwissenheit da ist, sprich Splitting, Zeitablauf usw. Viele haben mich auch nach meinen Erfahrungen gefragt, fragten mich, ob ich es noch mal machen würde, wie geht das, wie ist die technische Abwicklung, wann muss ich mich festlegen, wie ist der Ablauf, wenn es ein Kaiserschnitt ist und ab wann zählt das usw. Ich glaube schon, dass ich in unserer Firma fast ein Präzedenzfall war.“

6. Bei allen Vätern ist durch die Elternzeit das Verständnis für die Belastungen durch die Kinderbetreuung gestiegen.

IT-Security Consulting, 26 Jahre

„Also die Bindung von mir zu meinem Kind ist eine ganz andere, wie zu jemandem der das nicht gemacht hat. Es waren viele Bekannten in der Familie, die auch ungefähr so alt sind oder ein bisschen älter, die das eben nicht gemacht haben, da ist eine ganz andere Bindung. Also wenn ich morgens nicht da bin, dann muss sie erst hier jeden Winkel sich angucken, dass ich wirklich nicht da bin.“

Beamter, 33 Jahre

„Also als ganz wichtigen Faktor, den ich schon mal als Erfahrung mitnehmen kann oder möchte, das ist der Punkt, dass man den Partner einfach irgendwie besser versteht. Ich habe jetzt glaube ich, einen besseren Eindruck. Als meine Frau noch zu Hause war in den sechs Monaten, da habe

ich nicht immer so unbedingt verstanden, wie einen das Kind den ganzen Tag überfordert, ja. Und das sind Situationen, die habe ich ja dann selbst erlebt. Und ich habe auch teilweise dann an Punkten gesagt, okay, wenn irgendwas zu regeln war, ja ... Das habe ich einfach vorher nicht verstanden.“

Studienrat, 36 Jahre

„Die Problematik liegt vielleicht da, dass man diese Arbeit, die die Mütter leisten, erst dann zu schätzen weiß, wenn man sie selbst einmal gemacht hat und vollzogen hat. Man kann sich überhaupt kein Bild davon machen, was für eine Aufgabe das darstellt. Man ist ständig im Prinzip mit verschiedensten Aufgaben [beschäftigt], ist Multitasking pur und es ist ja viel einfacher in einer Arbeitswelt seinen geordneten Ablauf zu haben und das weiß man eigentlich erst zu schätzen, wenn man das selber einmal durchlebt hat.“

- 7. Alle Väter haben sich aktiv um die entsprechenden Informationen zur Elternzeit bemüht. Die Beantragung selbst wird als etwas umständlich – vor allem beim ersten Mal – empfunden.**

Verlagsmitarbeiter, 27 Jahre

„... den Aufwand den man hat, das ganze zu beantragen, wir mussten damals sehr lange auf die ersten Zahlungen warten. Das man da irgendwo in der Luft hängt und nicht genau weiß, wann kommt das Geld. Gerade in der Situation, man hat ja nur sechzig Prozent dann vom Einkommen und muss halt schon rechnen.“

Elektroinstallateur, 35 Jahre

„Das war nicht so einfach, das Elterngeld zu beantragen und als ich dann gesagt habe, ich würde lieber drei oder vier Monate nehmen, dann hat sie [die Behörde] gemeint, das geht nicht mehr“.

- 8. Gewünscht werden eine weitere Flexibilisierung und eventuell eine Verlängerung der Elternzeit. Dagegen spielt eine bessere finanzielle Ausgestaltung eine untergeordnete Rolle.**

Jurist (Beamter), 35 Jahre

„Gelderhöhung ist meines Erachtens nicht nötig. Das ist schon gut. Also man muss sich nicht beschweren und man bekommt für Nicht-zu-Arbeiten trotzdem noch an die 1.800 € netto. Das ist schon viel, vor allem es ging ja früher auch irgendwie. Also meine Eltern haben auch Kinder bekommen

und kein Elterngeld. Aber verbessern, also wir waren eigentlich zufrieden damit. Die Elternzeit ist eigentlich für uns gemacht. Ich muss jetzt für andere Leute reden, dass da halt eben noch mehr Akzeptanz geschaffen wird. Ich glaube, da ist gerade auch eine Verlängerung der Elternzeit im Gespräch...“

- 9. Die geringere Inanspruchnahme durch die Väter in Rheinland-Pfalz wird in erster Linie auf die soziale Struktur des Landes zurückgeführt (viele kleinere Betriebe, wenige Großstädte, relativ hoher Anteil bäuerlicher Betriebe, Betreuung wird häufig innerhalb der Großfamilie geregelt).**

Diplom-Informationswirt, Assistent der Geschäftsführung, 35 Jahre

„Was man so hört, ist der Pfälzer sehr ortsgebunden, ortstreu, auch familien-treu und mit Sicherheit spielt das auch eine Rolle. Und wenn dann natürlich Aufgaben, die eigentlich ein Vater in der Kindererziehung übernehmen könnte, auch durch eine größere Familie oder durch die Verwandtschaft eben abgedeckt werden können, dann sieht er sich nach wie vor in der klassischen Rolle und nicht in der Rolle, Elternzeit zu nehmen.“

Eine Zusammenfassung des vorangegangenen Kapitels finden Sie im Abschnitt 5.3 des Berichts.

5. Zusammenfassung der Hauptstudien

5.1 Quantitative Befragung von 301 16- bis 35-Jährigen

Die Auswertung der für Rheinland-Pfalz repräsentativen Telefonbefragung von 301 16- bis 35-Jährigen kommt zu dem Ergebnis, dass es trotz Abkehr vom traditionellen, männlichen Alleinverdiener-Modell weiterhin zahlreiche betriebliche und gesellschaftliche Hindernisse bei der praktischen Verwirklichung moderner Vaterrollen gibt.

Der Wunsch nach egalitärer Aufteilung bei der Kinderbetreuung und im Arbeitsleben hat sich bei den Befragten noch nicht auf zentrale Bereiche übertragen. Insbesondere die Vorstellung von einer engen und originären Mutter-Kleinkind-Beziehung steht der Vereinbarkeit von Beruf und Vaterschaft häufig entgegen. Zudem befürchten junge Menschen finanzielle und berufliche Einbußen durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Probleme werden verstärkt wahrgenommen, wenn Männer versuchen, Beruf und Vaterschaft zu vereinbaren. Zudem besteht dahingehend große Skepsis, dass Familienfreundlichkeit gegenüber Vätern in den Unternehmen und Betrieben tatsächlich kultiviert und praktiziert wird. So befürchten 59 % der Befragten, dass eher Väter als Mütter durch direkte Vorgesetzte keine Unterstützung erfahren, wenn sie Elternzeit in Anspruch nehmen möchten.

Insgesamt wundert es deshalb nicht, dass die 16- bis 35-Jährigen zunächst einmal pragmatisch vorgehen, und z. B. die Frage, wer zu Hause bleibt und sich um das Kind kümmert, insbesondere anhand finanzieller und beruflicher Gesichtspunkte beantworten. Traditionelle Rollenbilder sind bei Männern noch etwas stärker ausgeprägt als bei Frauen, zudem sind sie bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund und geringer Bildung stärker verbreitet als im Bevölkerungsdurchschnitt.

Generell zeigt die Befragung, dass 16- bis 35-Jährige oftmals nicht oder unzureichend wissen, was Elternzeit bedeutet. Von den 80,1 % der 16- bis 35-Jährigen, die angeben, sie wüssten was Elternzeit ist, waren von den darauf folgenden Erklärungen nur 31,1 % definitiv oder vermutlich richtig. Die Informationsdefizite sind bei Befragten mit Migrationshintergrund und geringer Bildung noch größer. Hier ergibt die Addition der beiden Werte, dass 67,3 % der Befragten mit Migrationshintergrund nicht oder nicht richtig wissen, was Elternzeit überhaupt ist.

5.2 Quantitative Befragung von 308 Personalverantwortlichen

Die telefonische Befragung von 308 Personalverantwortlichen in ausgewählten rheinland-pfälzischen Betrieben zeigt die hohe Bereitschaft der Unternehmen, die familiären Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Der Stellenwert und das Spektrum an familienfreundlichen Maßnahmen hängen von der Größe und der Branche der Betriebe sowie vom Frauenanteil in den Unternehmen ab. Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern, Firmen aus der Banken-, Versicherungs- und Gesundheitsbranche und Unternehmen mit einem Frauenanteil von mindestens 50 % sind im Durchschnitt familienfreundlicher eingestellt und bieten mehr familienfreundliche Leistungen an.

Die in der Studie erhobenen Indikatoren zur Akzeptanz von Elternzeit und zur Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit weisen ganz eindeutig darauf hin, dass die Unternehmen eher bereit sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Arbeitnehmerinnen zu ermöglichen als für Arbeitnehmer. Dass die Personalverantwortlichen die aufgeführten familienfreundlichen Aspekte und Maßnahmen vor allem für weibliche Mitarbeiter als wichtig einstufen, dürfte sich im Wesentlichen dadurch erklären, dass sie Frauen eher in der Situation sehen, Beruf und Familie vereinbaren zu müssen.

Auch gegenwärtig bestehen in vielen Betrieben Tendenzen defensiver Familienpolitik und die Familienfreundlichkeit bleibt oftmals auf der Stufe der Interessenbekundung stehen. So berichten 49,4 % der Personalverantwortlichen darüber, dass ihr Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch nicht so umsetzen konnte, wie sie es sich vorstellen.

5.3 Explorative Interviews mit 10 elternzeiterfahrenen Vätern

Die Auswertung der qualitativen Befragung von 10 elternzeiterfahrenen Vätern kommt zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung für Elternzeit oftmals sehr früh fällt und sogar eine Voraussetzung für die Entscheidung einer Schwangerschaft sein kann. Wenn eine positive Einstellung zum direkten Umgang mit dem Kind vorhanden ist und die Vorstellung von der Entwicklung des Kindes besteht, die einen intensiven Umgang mit Mutter und Vater gleichermaßen notwendig erscheinen lässt und zudem positive Vorbilder im Bekannten- bzw. Kollegenkreis vorhanden sind, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Väter in Elternzeit gehen. Die in dieser Studie qualitativ untersuchten elternzeiterfahrenen Väter bewerteten durchweg positiv, dass sie durch die Elternzeit schneller eine intensivere Beziehung zum Kind aufbauen konnten.

6. Handlungsempfehlungen

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie ergibt sich eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen, die die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Väter verbessern. Entsprechend der Komplexität der Thematik sind die Empfehlungen vielschichtig und setzen auf der gesellschaftlichen, der unternehmerischen und der individuell-partnerschaftlichen Ebene an. Die nachfolgenden Empfehlungen resultieren aus den in der Studie identifizierten Hindernisgründen, die einer aktiven Vaterschaft in Rheinland-Pfalz im Wege stehen. Zu den zentralen Hindernissen gehören:

- die oft noch stark verhaftete traditionelle Rollenorientierung in der Partnerschaft, die sich zwar nicht direkt im Meinungsbild widerspiegelt, aber dennoch am Verständnis von einer beispielsweise engen Mutter-Kind-Beziehung deutlich wird (siehe Studienteil A, Abschnitt 2.1),
- die hohen Anforderungen der Arbeitswelt, in der familienfreundliche und insbesondere väterfreundliche Maßnahmen und Einstellungen noch nicht ausreichend Fuß gefasst haben (siehe Studienteil B, Abschnitt 3.8)

und schließlich

- die mangelnde Informiertheit der jungen Erwachsenen, einschließlich von Eltern bzw. Vätern, über Elternzeit (siehe Studienteil A, Abschnitt 2.3).

Aufgrund dieser Konstellationen ergeben sich in Anlehnung an das Drei-Säulen-Modell von Jutta Rump (2007) Handlungskonsequenzen für die Politik, für die Unternehmen und für die Individuen.

6.1 Handlungsempfehlungen für die Politik

- Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter wie Mütter gleichermaßen zu ermöglichen, werden adäquate Rahmenbedingungen im Bereich der Kinderbetreuung für besonders sinnvoll erachtet. Durch den Ausbau und durch bezahlbare Möglichkeiten der Kinderbetreuung würden die von vielen Befragten befürchteten hohen Betreuungskosten relativiert werden. Die Einführung der Gebührenfreiheit in Kindergärten stellt einen wichtigen Schritt dar, mit dem junge Familien in Rheinland-Pfalz entlastet werden können.
- Auch eine verbesserte Ausbildung und Qualifizierung von Betreuungspersonal, sowohl in den Kinderkrippen als auch in den Kindergärten, dürften sich positiv auf die Entscheidung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken. Durch mehr Transparenz der in diesen Einrichtungen geleisteten Arbeit würde es den Betroffenen

leichter fallen, ihre Verantwortung für das zu betreuende Kind abzugeben und weiter einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Aufbauend auf diesen Voraussetzungen können auch Maßnahmen wie Elterngeld und Elternzeit, die von den Befragten überwiegend positiv bewertet wurden, besser auf die Vereinbarkeit wirken. Indirekt wird dadurch auch die Akzeptanz von Vätern in Elternzeit und so auch eine engere Vater-Kind-Beziehung unterstützt.

- Grundsätzlich wird die weitere Überwindung der abhängigen Existenzsicherung von Frauen über ihre (Ehe-)Männer als eine zentrale Rahmenbedingung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erachtet. Eine vereinbarkeitsorientierte Steuergesetzgebung, die weniger die Alleinverdienerehe fördert, könnte bereits zielführend sein, wie das Beispiel Schweden verdeutlicht (Martinek 2006).
- Zur Unterstützung (potenzieller) Eltern, die hohen Anforderungen der Arbeitswelt mit der Familienarbeit besser vereinbaren zu können, erscheint es gerade in Rheinland-Pfalz als sinnvoll, die Vernetzung der meist kleineren, mittelständischen Unternehmen weiter zu fördern und voranzutreiben, wie dies mit Hilfe lokaler Bündnisse und Regionalkonferenzen bereits geschieht. Hier ist wichtig, den Unternehmen dabei zu helfen, entsprechende Partner auf kommunaler Ebene zu finden, um gemeinsam familienfreundliche Leistungen, wie Kinderbetreuungsplätze, anzubieten.
- Eine besondere Hilfe für Unternehmen können Checklisten familienfreundlicher Personalpolitik und familienfreundlichem Handeln sein, insbesondere wenn diese auf die spezifischen Probleme abgestellt sind, die sich durch Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgröße ergeben (z.B. Vertretungsproblematik in kleinen Unternehmen).

Unterstützung von Netzwerkbildung durch die Politik

Die Politik initiiert und fördert lokale Netzwerke, in dem sie ein Internetportal zur Verfügung stellt, auf dem Firmen ihren Bedarf anmelden und geeignete Partner und Partnerinnen (Dienstleister, Dienstleisterinnen, Firmen mit ähnlichem Bedarf) finden können.

Über das Portal können

- andere Firmen in der betreffenden Region gefunden werden, die sich an der Anmietung von Betreuungsplätzen, an der Finanzierung einer privaten „Notfallbetreuung“ usw. beteiligen möchten.
- Öffentliche und private Dienstleister, z.B. über ihr Betreuungsangebot informieren.

- Durch die Durchführung weiterer Regionalkonferenzen könnte die Kommunikation zwischen den Beteiligten noch verbessert und Informationen über den betriebswirtschaftlichen Nutzen von Familienfreundlichkeit in stärkerem Maße vermittelt werden. Im Rahmen einer solchen Koordination wäre es auch sinnvoll, für flexible berufliche Karrierewege, in denen z.B. keine ständige Anwesenheitskultur herrscht und für die Zertifizierung durch das Audit „berufundfamilie“ zu werben. Gerade in Regionen, die ländlich geprägt sind und in denen eine große Zahl kleiner Betriebe existiert, sollten weitere Regionalkonferenzen stattfinden und Lokale Bündnisse entstehen.
- Es wird empfohlen, insbesondere die Unternehmen und Gewerkschaften stärker als Informationslieferanten für Fragen zu Elternzeit und Elterngeld einzusetzen. Als sinnvoll wird weiterhin erachtet, die Elternzeit von Vätern in den Unternehmen zum Beispiel mittels IHK aber auch Gewerkschaften, die als Impulsgeber für Familienfreundlichkeit bislang eine untergeordnete Rolle spielen, zu kultivieren. Die Aufnahme und Aufwertung des Familienthemas in das Curriculum von Weiterbildung und Fortbildung wird generell empfohlen.
- Der mangelnden Informiertheit über Elternzeit und Elterngeld können frühzeitige zur Verfügung stehende Informationen, die bereits vor einer Schwangerschaft an potenzielle Eltern gelangen (z.B. in Arztpraxen), entgegengesetzt werden. Das Aufzeigen von Best-Practice-Beispielen könnte ebenfalls solche Informationsdefizite ausgleichen. Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass eine gezielte Information gerade für Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund der defizitären Informationslage zur Elternzeit notwendig ist. Diese Informationen könnten beispielweise die bevölkerungsnahen Migrantenvereine und Wohlfahrtsverbände vermitteln. Insgesamt wird empfohlen, die Bereitstellung von Informationen über Elternzeit und Elterngeld weiter auszubauen und effektiver und frühzeitiger zu kommunizieren.

Wo und wie informieren?

Denkbar sind Elternsprechstunden in Jugendämtern speziell zu dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zu Elterngeld und Elternzeit. In bürgernahen Anlaufstellen (Stadtteilbüro, Quartiersmanagement) oder für Migrantenorganisationen könnten Informationen bereitgestellt und Informationsveranstaltungen organisiert werden. Schulen könnten z.B. im Fach Sozialkunde, in einem gesonderten Fach oder in einer AG das Thema Familie näher beleuchten und aufzeigen, welche Möglichkeiten neben

den von zu Hause bekannten Familienformen und Betreuungsmöglichkeiten bestehen.

- Die qualitative Befragung der elternzeiterfahrenen Väter und die Befragung der 16- bis 35-Jährigen zu Erfahrungen mit Elternzeit ergaben, dass der Verwaltungsaufwand bei der Organisation von Elternzeit als sehr hoch eingestuft wurde. Hier wären eine „Verschlankung“ der Regelungen und gesetzlichen Vorschriften sowie eine allgemeine Reduktion der bürokratischen Hemmnisse hilfreich.
- Grundsätzlich gilt es, die Familie, insbesondere die Vaterrolle, in der Gesellschaft aufzuwerten, die Frauenerwerbstätigkeit und die gleiche Teilhabe zwischen Männern und Frauen an der Berufs- und Erwerbsarbeit zu fördern sowie die Elternzeitmodelle zu flexibilisieren und auszuweiten. Auch hier könnte Schweden, das 480 Tage Elternzeit in den ersten 8 Lebensjahren (bei Inanspruchnahme von 390 Tagen in freier Aufteilung) vorsieht, ein gutes Beispiel sein. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen langfristig und ganzheitlich angelegt sein. So müsste insbesondere die Betreuung nach Ablauf der Elternzeit sichergestellt sein.
- Die vorliegende Studie zeigt zudem, dass das gesellschaftliche Bewusstsein für die veränderten Rollenaufteilungen auch im Bereich der Bildungspolitik gefördert werden sollte. Da sich die Vorstellungen über Familie und Geschlechterrollenorientierungen bereits sehr früh ausbilden, ist zu überlegen, das Thema Familie bereits in der Schule stärker in den Mittelpunkt zu rücken.

6.2 Handlungsempfehlungen für die Unternehmen

- Gerade in den Unternehmen sehen sich viele Väter mit traditionellen Denkstrukturen konfrontiert, die eine Entscheidung für die Elternzeit oft erschweren. Generell kommt es darauf an, dass Thema Familienfreundlichkeit in die Unternehmenspolitik noch stärker als bisher zu integrieren und dabei nicht auf der Stufe der Interessensbekundung stehen zu bleiben, wie dies den Ergebnissen dieser Studie zufolge noch in vielen Unternehmen der Fall ist. Nachweislich führen Aktivitäten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu einer Reduktion der Ausfallzeiten, des Krankenstands und der Fluktuationsrate und vor allem: Sie erhöhen die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
- Die Auswertungen der quantitativen Studie verdeutlichen die Unsicherheiten und Befürchtungen junger Menschen, die sich mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinandersetzen.

Der Verunsicherung ihrer Beschäftigten können die Unternehmen selbst entgegenwirken. So kann die Angst vor negativen Reaktionen von Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzten durch Informationsveranstaltungen des Arbeitgebers oder durch allgemeine Unterstützung der Elternzeit von Vätern seitens der Vorgesetzten und Führungskräfte durchaus gemindert werden. Auch elternzeiterfahrene Väter, die von den Unternehmen als Mentoren eingesetzt werden, könnten dazu beitragen, die Väterfreundlichkeit am Arbeitsplatz zu kultivieren. Hier wird deutlich, dass es nicht nur Aufgabe der Politik, sondern auch Aufgabe der Unternehmen ist, die Familie und insbesondere die Vaterrolle in der Gesellschaft aufzuwerten.

- Geht es um die gestiegenen Anforderungen der Arbeitswelt, so ergibt die Befragung, dass vor allem eine Art „Rückkehrförderung“ seitens der Unternehmen für die Beschäftigten ein ausschlaggebender Punkt für die Inanspruchnahme von Elternzeit sein kann. Die Angst vor beruflichem Karriereverlust und Qualifizierungsrückständen könnte denjenigen, die sich in Elternzeit befinden, durch Weiterbildungsangebote und Fortbildungen oder auch durch Patenprogramme genommen werden.

Wie sieht Rückkehrförderung in Betrieben aus?

Z.B.

- aktive gegenseitige Kontaktpflege,
 - regelmäßige Gespräche und gegenseitiges Informieren,
 - Beteiligung an Entscheidungen und längerfristigen Planungen,
 - Einladung zu und Beteiligung an internen und externen Fortbildungsmaßnahmen,
 - Einladungen zu Betriebsfesten, Betriebsversammlungen oder Informationsveranstaltungen,
 - Besuche während der Elternzeit im Betrieb,
 - Wiedereinstieg in das Arbeitsleben und Arbeitszeitwünsche durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen rechtzeitig kommunizieren.
-
- Auch ein Ausbau der familienfreundlichen Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten oder Home-Office, hilft den Beschäftigten dabei Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Wichtig ist zudem eine betriebliche Nachfrage, durch die der Bedarf der Beschäftigten an Familienunterstützung beispielsweise durch Mitarbeiterbefragungen ermittelt werden kann.
 - Um mehr und effektiver die Informationen über die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu transportieren, müssen sich Unternehmen selbst stärker mit dem Thema beschäftigen als sie es bisher getan haben. Hier sollte auch ein intensiver Zusammenschluss mit Berufskammern, Berufsverbänden, Wirtschafts-

kammern und Betriebsräten erfolgen. In diesem Zusammenhang werden erneut der Einsatz und die Unterstützung von elternzeiterfahrenen Vätern empfohlen, die als Mentoren in ihren Betrieben beispielsweise über Elternzeit informieren.

Was können elternzeiterfahrene Väter als Mentoren leisten?

Z.B.

- junge und werdende Väter im Unternehmen über das Themenfeld (Elternzeit, Elterngeld, Betreuungsmöglichkeiten) informieren,
- Ansprechpartner sein für Mitarbeiter während der Elternzeit,
- Unternehmen, Führungskräfte und Betriebsrat für das Thema Familienfreundlichkeit sensibilisieren,
- Elternnetzwerke organisieren.

Zur besseren Etablierung des Themas empfiehlt es sich elternzeiterfahrene Mitarbeiter aus allen Bereichen des Unternehmens als Mentoren zu gewinnen.

6.3 Handlungsempfehlungen für die Individuen

- Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu realisieren, müssen nicht nur Politik und Unternehmen ihren Beitrag leisten, sondern auch jedes einzelne Individuum selbst. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie liefern eine Reihe von Hinweisen, dass Väter seltener Elternzeit nehmen, weil die Partnerin diese für sich beansprucht. Hier wird deutlich, dass zum einen die Väter ihre Rolle bei der Erziehung und Betreuung eines Kindes stärker definieren müssen, zum anderen aber auch, dass Frauen dazu bereit sein müssen, einen Teil der Erziehungsarbeit zugunsten einer aktiven Vaterschaft abzugeben.
- Geht es um die gestiegenen Anforderungen am Arbeitsplatz, so liegt es auch an den Mitarbeitern selbst, den Wunsch nach familienfreundlichen Maßnahmen zu kommunizieren und in ihrer Funktion als Kollegen beispielsweise die Elternzeit von anderen Vätern zu unterstützen.
- Auch wenn es als Hauptaufgabe der Politik angesehen werden kann, die Bevölkerung über Themen wie Elternzeit und Elterngeld zu informieren, liegt die sorgfältige Beschäftigung mit dem Thema letztlich bei jedem Einzelnen.
- Mehr Verantwortung für die Familie, höhere Wertschätzung der Betreuungsangebote und mehr Toleranz und Solidarität gegenüber

jungen Familien in der Bevölkerung bilden schließlich weitere zentrale Rahmenbedingungen, damit das Engagement der Unternehmen und des Staates greifen und Väter und Mütter gleichermaßen Familie und Beruf zukünftig besser vereinbaren können.

7. Literatur

Botsch, Elisabeth/Lindecke, Christiane/Wagner, Alexandra (2008): Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung. edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 193. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006: Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? – Stand, Fortschritte, Bilanz. In Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft. Köln.

Dittmann, Jörg/Scheuer, Angelika (2007): Berufstätigkeit von Müttern bleibt kontrovers. Einstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland und Europa. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI) 38, S. 1–5.

Döge, Peter/Behnke, Cornelia (2005): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung. Berlin.

Hofäcker, Dirk (2007): Gut gemeint ist noch lange nicht getan. Eine international vergleichende Analyse zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung im Haushalt. Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI) 37, S. 12–15.

Martinek, Hanne (2006): Schweden: Vorbild für die Förderung individueller Existenzsicherung von Frauen. Working Paper. http://web.fu-berlin.de/ernaehrermode/2_WorkingP_Hanne_1206-2.pdf

Perspektive Deutschland 2004/05. Die größte gesellschaftspolitische Online-Umfrage (2005): Eine Initiative von *McKinsey & Company, stern, ZDF und AOL*. Download unter: <http://www.perspektive-deutschland.de> (Stand November 2009): http://www.perspektive-deutschland.de/files/presse_2005/Projektbericht_Perspektive_Deutschland_2004_05.pdf.

Pross, Helge (1978): Die Männer – Eine repräsentative Untersuchung über die Selbstbilder von Männern und ihre Bilder von den Frauen. Reinbek bei Hamburg.

Rump, Jutta/Groh, Sibylle/Eilers, Silke (2007): „Beruf und Familie - Anregungen aus der Wirtschaft“. [http://web.fh-ludwigshafen.de/ibe/index.nsf/Files/591FD822395387AFC1257204004ECAAC/\\$FILE/Broschuere%20endversion%202908065%20end.pdf](http://web.fh-ludwigshafen.de/ibe/index.nsf/Files/591FD822395387AFC1257204004ECAAC/$FILE/Broschuere%20endversion%202908065%20end.pdf)

8. Tabellenanhang

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einstellungen zur Aufgabenverteilung von Mann und Frau im Zusammenleben.....	54
Tabelle 2: Kinderbetreuung im Haushalt.....	56
Tabelle 3: Abweichung der aktuellen von der geplanten Kinderbetreuung.....	56
Tabelle 4: Inanspruchnahme von Elternzeit.....	56
Tabelle 5: Wissen über Elternzeit.....	57
Tabelle 6: Bewertung der offenen Antworten zur Elternzeit auf ihre Richtigkeit.....	57
Tabelle 7: Bewertung der Elternzeit.....	58
Tabelle 8: Zukünftige Inanspruchnahme von Elternzeit.....	58
Tabelle 9: Wahrgenommene Gründe für weniger Väter in Elternzeit als Mütter.....	59
Tabelle 10: Voraussetzung für mehr Väter in Elternzeit aus Sicht der 16- bis 35-Jährigen.....	60
Tabelle 11: Wunsch nach Kindern in den nächsten 2 Jahren.....	61
Tabelle 12: Informationsquellen der Unternehmen zum Thema Familienfreundlichkeit.....	63
Tabelle 13: Informiertheit der Unternehmen.....	63
Tabelle 14: Umgang der Unternehmen mit Thema Familienfreundlichkeit.....	64
Tabelle 15: Zertifizierung der Unternehmen auf Familienfreundlichkeit.....	64
Tabelle 16: Bedeutung der Familienfreundlichkeit für die Unternehmen aus Sicht der Personalentscheider.....	65
Tabelle 17: Familienunterstützende Maßnahmen in den Unternehmen.....	66
Tabelle 18: Inanspruchnahme familienunterstützender Maßnahmen durch die Mitarbeiter.....	68
Tabelle 19: Gründe für die Ein- oder Fortführung familienfreundlicher Maßnahmen.....	70
Tabelle 20: Vorstellungen der Unternehmen zur Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit für die männlichen Mitarbeiter.....	71
Tabelle 21: Vorstellungen der Unternehmen zur Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit für die weiblichen Mitarbeiter.....	72
Tabelle 22: Geringe Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter aus Sicht der Unternehmen.....	73
Tabelle 23: Höchstdauer von Elternzeit für Frauen aus Sicht der Unternehmen.....	74
Tabelle 24: Höchstdauer von Elternzeit für Männer aus Sicht der Unternehmen.....	75
Tabelle 25: Weibliche Mitarbeiterinnen in Elternzeit.....	75

Tabelle 26: Weibliche Mitarbeiterinnen in Elternzeit von 2 Monaten Dauer	76
Tabelle 27: Männliche Mitarbeiter in Elternzeit.....	76
Tabelle 28: Männliche Mitarbeiter in Elternzeit von 2 Monaten Dauer	77
Tabelle 29: Probleme im Unternehmen durch die Inanspruchnahme von Elternzeit.....	77
Tabelle 30: Problemarten in Unternehmen durch Elternzeit	78
Tabelle 31: Wichtigkeit der Politik für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Unternehmen.....	79
Tabelle 32: Wahrgenommene Voraussetzungen für mehr Familienfreundlichkeit in Unternehmen	80

8.1 Tabellenanhang zur Studie A: 16 bis 35-Jährige

Erläuterung der Untergruppen

Hohe Bildung: Befragte mit abgeschlossener oder angestrebter Fachhochschulreife oder Abitur

Geringe Bildung: Keine Schulabschluss oder Hauptschulabschluss

Mittlere Bildung: Realschulabschluss (ist in den Tabellen nicht dargestellt)

Lesehilfe Tabelle1:

„25,2 % aller Befragten (n=301) stimmen der Aussage, „Die Hauptaufgabe des Mannes ist es, Geld zu verdienen, die der Frau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern.“

„28,9 % aller befragten Männer (n=152) stimmen der Aussage, „Die Hauptaufgabe des Mannes ist es, Geld zu verdienen, die der Frau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern.“

Tabelle 1: Einstellungen zur Aufgabenverteilung von Mann und Frau im Zusammenleben

Frage: In einer früheren Untersuchung haben wir Aussagen zu Fragen der Aufgabenverteilung von Mann und Frau im Zusammenleben gesammelt. Uns interessiert, wie Sie darüber denken.

Dargestellt: %-Anteil ‚stimmt sehr‘ oder ‚stimmt eher‘

Vorgegebene Aussagen	Gesamt	Untergruppen									
		Männlich	Weiblich	16-24 Jährige	25-35 Jährige	mit Kinder	ohne Kinder	Hohe Bildung	Geringe Bildung	Migrationshintergrund	Ohne Migration
Die Hauptaufgabe des Mannes ist es, Geld zu verdienen, die der Frau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern.	25,2	28,9	21,5	26,6	24,2	24,1	25,6	14,0	34,5	44,4	18,2
Gerade kleine Kinder brauchen die Zuwendung von Vater und Mutter in gleicher Weise.	93,0	92,8	93,3	92,2	93,2	89,9	93,7	90,4	92,0	95,1	92,3
Welcher Elternteil sich hauptsächlich um die Kinder kümmert, hängt vor allem davon ab, wer in der Familie mehr verdient.	60,3	53,3	67,8	50,7	68,3	75,6	54,9	64,9	55,2	44,4	66,1
Ein Baby braucht in erster Linie die Zuwendung der Mutter.	77,4	75,5	79,9	78,6	76,4	80,8	76,2	71,1	87,4	96,3	70,4
Ob Vater oder Mutter sich hauptsächlich um die Kinder kümmern, macht eigentlich keinen Unterschied.	69,4	67,3	71,6	67,1	71,4	77,9	66,8	64,6	65,5	71,3	69,1
Wenn eine Mutter die Betreuung eines kleinen Kindes anderen überlässt, ist sie verantwortungslos.	22,5	23,5	21,5	28,6	17,4	20,8	23,2	12,3	24,4	30,0	19,9
Eine berufstätige Mutter kann zu ihrem Kind eine genauso gute Beziehung aufbauen wie dies einer nicht berufstätigen Mutter möglich ist.	60,2	53,3	67,1	61,4	59,3	62,3	59,6	61,4	55,8	59,3	60,5
Eigentlich ist es egal, ob sich die Eltern oder jemand anderes um ein Kleinkind kümmern, wenn nur eine stabile und liebevolle Beziehung besteht.	44,1	46,1	42,0	36,9	50,3	42,3	44,6	40,4	48,8	51,9	41,4
Ein kleines Kind gehört einfach zur Mutter.	53,4	49,7	56,7	52,9	53,7	65,4	49,3	46,5	54,7	66,3	48,6
Auch eine Mutter sollte die Möglichkeit haben, ihr berufliches Fortkommen weiter zu verfolgen.	95,5	94,1	96,6	95,0	95,7	96,1	95,5	98,2	94,3	92,6	96,4
Anzahl der Befragten	301	152	149	139	161	78	223	87	114	81	220

Antwortkategorien: ‚stimmt sehr‘; ‚stimmt eher‘; ‚stimmt eher nicht‘; ‚stimmt überhaupt nicht‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Fortsetzung Tabelle 1: Einstellungen zur Aufgabenverteilung von Mann und Frau im Zusammenleben

Frage: In einer früheren Untersuchung haben wir Aussagen zu Fragen der Aufgabenverteilung von Mann und Frau im Zusammenleben gesammelt. Uns interessiert, wie Sie darüber denken.

Dargestellt: %-Anteil ‚stimmt sehr‘ oder ‚stimmt eher‘

Vorgegebene Aussagen	Gesamt	Untergruppen									
		Männlich	Weiblich	16-24 Jährige	25-35 Jährige	mit Kinder	ohne Kinder	Hohe Bildung	Geringe Bildung	Migrationshintergrund	Ohne Migration
Es ist für kleine Kinder gut, wenn sie schon frühzeitig mit anderen Kindern in Kontakt kommen, wie z.B. in Kinderkrippen oder Kindergärten.	95,5	96,7	94,6	94,2	96,3	93,6	96,4	94,7	96,6	96,3	95,0
Bei manchen Berufen ist es praktisch unmöglich, eine längere Pause einzulegen, um sich um ein Kind zu kümmern.	74,7	74,3	75,2	76,4	73,3	76,9	74,0	80,7	64,4	71,6	75,9
Wenn Vater und Mutter sich partnerschaftlich um das Kind kümmern, können beide ihren Beruf weiterhin ausüben.	75,3	65,6	85,2	75,2	75,2	78,2	74,1	78,9	69,8	71,6	76,8
Es ist eine reine Organisationsfrage, dass die Betreuung eines kleinen Kindes reibungslos funktioniert.	82,9	81,6	83,9	83,5	83,2	76,9	85,2	78,9	88,5	81,5	83,2
Es ist für die Entwicklung eines Kindes unbedingt notwendig, dass Vater oder Mutter für eine gewisse Zeit beruflich kürzer treten.	86,2	83,6	88,6	87,1	85,7	79,2	89,2	86,8	87,4	85,0	87,2
Wenn Vater und Mutter nach der Geburt eines Kindes unverändert berufstätig bleiben, kann auch jemand anders die Betreuung des Kindes übernehmen.	43,5	34,9	52,7	41,4	45,3	50,0	41,3	43,0	42,5	45,0	43,2
Gerade in gesellschaftlichen Krisenzeiten kommt es darauf an, seinen Arbeitsplatz nicht aufs Spiel zu setzen, wie es z.B. durch eine längere Pause für die Kinderbetreuung der Fall wäre.	58,3	58,3	58,4	61,4	55,3	66,7	54,9	62,3	62,1	60,5	57,3
Ein Vater, der eine längere berufliche Pause zur Kinderbetreuung einlegt, wird von vielen Kollegen und Vorgesetzten schief angesehen.	46,5	38,8	54,4	42,4	50,3	46,2	46,6	46,5	49,4	48,1	45,9
Es ist sinnvoll, dass die Mutter und nicht der Vater sich hauptsächlich um die Betreuung eines Kleinkindes kümmert.	34,9	36,2	33,6	35,0	35,0	43,6	31,8	28,1	44,2	39,5	33,2
Anzahl der Befragten	301	152	149	139	161	78	223	87	114	81	220

Antwortkategorien: ‚stimmt sehr‘; ‚stimmt eher‘; ‚stimmt eher nicht‘; ‚stimmt überhaupt nicht‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Tabelle 2: Kinderbetreuung im Haushalt

Frage: Wie wird derzeit ihr jüngstes Kind betreut?

	Häufigkeit	%
Hauptsächlich durch die Mutter	53	67,9
Hauptsächlich durch den Vater	3	3,8
Durch Mutter und Vater etwa gleich häufig	16	20,5
Andere Form der Betreuung, hauptsächlich durch Einrichtungen wie Kindergarten/ -krippe	6	7,7
	78	100,0

Tabelle 3: Abweichung der aktuellen von der geplanten Kinderbetreuung

Frage: War diese Form der Betreuung vor der Geburt des Kindes so geplant?

Antwortvorgaben	Häufigkeit	%
Ja	62	79,2
Nein	16	20,8
Gesamt	78	100,0

Tabelle 4: Inanspruchnahme von Elternzeit

Frage: Nehmen Sie oder Ihr(e) PartnerIn Elternzeit in Anspruch, haben Sie in Anspruch genommen?

Antwortvorgaben	Häufigkeit	%
Ja	54	69,3
Nein	24	30,7
Gesamt	78	100,0

Tabelle 5: Wissen über Elternzeit

Frage: Wissen Sie was Elternzeit ist?

Dargestellt: %-Anteil

Antwortvorgaben	Gesamt	Männlich	Weiblich	16-24 Jährige	25-35 Jährige	mit Kinder	ohne Kinder	Hohe Bildung	Geringe Bildung	Migrationshintergrund	Ohne Migration
Ja	80,1	73,7	86,6	73,6	85,7	88,5	77,1	86,0	73,3	67,9	84,5
Nein	19,9	26,3	13,4	26,4	14,3	11,5	22,9	14,0	26,7	32,1	15,5
Anzahl der Befragten	301	152	149	139	161	78	223	87	114	81	220

Tabelle 6: Bewertung der offenen Antworten zur Elternzeit auf ihre Richtigkeit

Frage: Könnten Sie bitte mit kurzen eigenen Worten schildern, was Sie unter Elternzeit verstehen? Auswertung der offenen Antworten der Befragten*.

Dargestellt: %-Anteil

Antwortvorgaben	Gesamt	Untergruppen									
		Männlich	Weiblich	16-24 Jährige	25-35 Jährige	mit Kinder	ohne Kinder	Hohe Bildung	Geringe Bildung	Migrationshintergrund	Ohne Migration
Definitiv Richtig	9,8	9,2	10,1	7,9	10,8	10,1	10,0	16,3	4,8	7,4	10,2
Vermutlich Richtig	29,3	31,2	27,9	28,7	29,5	20,3	32,9	30,6	24,2	29,6	29,0
Unklar	18,5	15,6	20,9	16,8	20,1	29,0	14,1	19,4	21,0	16,7	18,8
Vermutlich falsch	14,3	11,9	16,3	13,9	15,1	14,5	14,1	14,3	11,3	11,1	15,6
Definitiv Falsch	28,1	32,1	24,8	32,7	24,5	26,1	28,8	19,4	38,7	35,2	26,3
Anzahl der Befragten	301	152	149	139	161	78	223	87	114	81	220

*Es wurden nur die Befragten um eine Erklärung gebeten, die zuvor angaben, sie wüssten was Elternzeit ist.

Tabelle 7: Bewertung der Elternzeit

Frage: Wir möchten jetzt noch, dass Sie die Elternzeit und das Elterngeld bewerten.*

Dargestellt: %-Anteil

Antwortvorgaben Halte ich für eine...	Gesamt	Untergruppen									
		Männlich	Weiblich	16-24 Jährige	25-35 Jährige	mit Kinder	ohne Kinder	Hohe Bildung	Geringe Bildung	Migrationshintergrund	Ohne Migration
...sehr gute Sache	34,8	37,5	32,2	31,4	37,7	34,2	35,0	38,6	33,3	30,0	36,7
...eher gute Sache	56,3	55,9	57,0	60,7	52,5	54,4	57,0	57,9	51,7	60,0	55,2
...eher schlechte Sache	6,0	2,6	9,4	6,4	5,6	8,9	4,9	2,6	12,6	5,0	6,3
...sehr schlechte Sache	1,7	2,0	1,3	0,0	3,1	0,0	2,2	0,9	0,0	1,3	1,8
weiß nicht	1,3	2,0	0,0	1,4	1,2	2,5	0,9	0,0	2,3	3,8	0,0
Anzahl der Befragten	301	152	149	139	161	78	223	87	114	81	220

*Der Bewertung geht eine kurze Erläuterung zu Elternzeit und Elterngeld voraus, die jedem Befragten vorgelesen wurde.

Tabelle 8: Zukünftige Inanspruchnahme von Elternzeit

Frage: Würden Sie – wenn es einmal soweit ist – Elternzeit in Anspruch nehmen?

Dargestellt: %-Anteil

Antwortvorgaben	Gesamt	Untergruppen									
		Männlich	Weiblich	16-24 Jährige	25-35 Jährige	mit Kinder	ohne Kinder	Hohe Bildung	Geringe Bildung	Migrationshintergrund	Ohne Migration
Ja, sicher	36,8	23,7	50,3	24,8	46,9	57,7	29,5	36,5	30,2	36,3	37,3
Ja, wahrscheinlich	24,0	24,3	23,5	31,9	17,3	15,4	26,8	25,2	34,9	18,8	25,9
Nein wahrscheinlich nicht, <u>oder</u> Nein sicher nicht	9,0	15,1	2,7	6,4	11,1	14,1	7,1	7,0	10,5	10,0	8,6
Kann ich jetzt noch nicht sagen	29,2	34,9	23,5	36,2	22,8	9,0	36,2	30,4	20,9	31,3	28,2
Anzahl der Befragten	301	152	149	139	161	78	223	87	114	81	220

Antwortkategorien: ‚ja, sicher‘; ‚ja, wahrscheinlich‘; ‚nein, wahrscheinlich nicht‘; ‚nein, sicher nicht‘; ‚kann ich jetzt noch nicht sagen‘

Tabelle 9: Wahrgenommene Gründe für weniger Väter in Elternzeit als Mütter

Frage: Eine aktuelle Studie des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass Väter deutlich weniger Elternzeit in Anspruch nehmen als Mütter. Uns interessiert Ihre persönliche Meinung zu den folgenden Begründungen.

Dargestellt: %-Anteil ‚trifft vermutlich zu‘

Vorgegebene Aussagen	Gesamt	Untergruppen									
		Männlich	Weiblich	16-24 Jährige	25-35 Jährige	mit Kinder	ohne Kinder	Hohe Bildung	Geringe Bildung	Migrationshintergrund	Ohne Migration
...weil Kinderbetreuung hauptsächlich die Aufgabe der Frau ist	50,6	44,7	56,4	55,0	46,6	50,0	50,7	48,7	40,2	48,1	51,6
...weil die Frauen sich die Möglichkeit der Elternzeit nicht entgehen lassen wollen	58,0	48,3	67,8	63,6	52,8	51,3	60,5	49,1	65,5	58,0	58,2
...weil Männer sich eine Unterbrechung ihrer beruflichen Laufbahn schlechter leisten können als Frauen	60,2	54,6	65,8	52,5	67,1	76,6	54,7	55,3	68,6	57,5	61,4
...weil Männer in der Regel mehr verdienen als Frauen	84,3	82,9	85,9	78,6	89,4	83,1	84,8	90,4	77,0	67,9	90,5
...weil bei Männern der Arbeitsplatz eher gefährdet ist als bei Frauen	36,4	36,2	36,9	32,1	40,1	53,8	30,5	29,8	46,5	45,7	33,0
...weil Männer, die in Elternzeit gehen, von ihren Kollegen eher schief angesehen werden als Frauen	53,6	49,3	58,0	57,6	50,3	47,4	56,1	55,7	46,0	55,0	53,2
...weil Männer, die in Elternzeit gehen, von ihren Vorgesetzten eher schief angesehen werden als Frauen	59,1	58,6	59,7	56,4	61,5	61,0	58,3	69,0	51,2	50,6	62,3
...weil oftmals die Großeltern die Elternzeit beim Mann nicht akzeptieren	19,0	19,7	18,0	25,7	13,7	14,1	21,0	17,5	23,0	34,6	13,2
...weil bei Frauenberufen ein Wiedereinstieg in der Regel nach der Elternzeit leichter ist	48,8	49,3	48,3	48,6	49,1	45,5	50,0	45,6	51,7	48,1	49,1
Anzahl der Befragten	301	152	149	139	161	78	223	87	114	81	220

Antwortkategorien: ‚trifft vermutlich zu‘; ‚trifft vermutlich nicht zu‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Tabelle 10: Voraussetzung für mehr Väter in Elternzeit aus Sicht der 16- bis 35-Jährigen

Frage: Welche Voraussetzungen müssten Ihrer Meinung bestehen, damit Männer häufiger Elternzeit in Anspruch nehmen?

Dargestellt: %-Anteil ‚trifft vermutlich zu‘

Vorgegebene Aussagen	Gesamt	Untergruppen									
		Männlich	Weiblich	16-24 Jährige	25-35 Jährige	mit Kinder	ohne Kinder	Hohe Bildung	Geringe Bildung	Migrationshintergrund	Ohne Migration
...die Möglichkeit der Weiterbildung auch in der Elternzeit besteht	71,6	78,1	65,1	81,3	64,0	64,9	74,0	72,6	71,3	63,0	75,0
...ein verbesserter finanzieller Ausgleich besteht	84,1	83,7	84,5	84,3	83,3	90,9	82,1	78,1	87,4	77,8	86,4
...Teilzeitarbeit während der Elternzeit unterstützt wird.	82,3	84,2	80,5	79,1	85,7	89,6	80,2	89,5	74,4	76,5	84,2
...der berufliche Wiedereinstieg besser wäre	76,5	73,0	79,9	79,3	73,9	80,8	75,3	74,6	75,9	66,7	80,0
...kein beruflicher Karriereverlust besteht	91,7	89,4	94,6	92,9	90,7	90,9	92,4	94,7	83,9	88,8	93,2
...größere gesellschaftliche Anerkennung der väterlichen Elternzeit besteht	76,2	77,0	75,8	76,4	75,8	79,5	74,9	83,2	68,6	64,2	80,5
...Vorgesetzte dies besser unterstützen	83,6	85,5	81,9	87,9	80,1	80,5	84,8	90,3	73,6	71,6	88,2
...Kollegen dies mehr unterstützen	63,0	60,3	65,8	66,4	60,2	66,2	61,9	66,7	60,9	55,0	66,4
Anzahl der Befragten	301	152	149	139	161	78	223	87	114	81	220

Antwortkategorien: ‚trifft vermutlich zu‘; ‚trifft vermutlich nicht zu‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Tabelle 11: Wunsch nach Kindern in den nächsten 2 Jahren

Frage: Abschließend würden wir gerne von Ihnen wissen, ob Sie in naher Zukunft, d.h. in den nächsten 2 Jahren, Kinder haben möchten?

Dargestellt: %-Anteil

	Gesamt	Untergruppen									
		Männlich	Weiblich	16-24 Jährige	25-35 Jährige	mit Kinder	ohne Kinder	Hohe Bildung	Geringe Bildung	Migrationshintergrund	Ohne Migration
Ja / Ja, befinde mich in Schwangerschaft bzw. meine Partnerin ist schwanger	26,0	27,0	25,5	10,0	39,5	35,4	22,8	25,4	35,6	31,7	24,0
Nein	72,3	71,1	73,2	89,3	57,4	60,8	75,9	70,2	64,4	65,9	74,2
Weiß nicht oder keine Angabe	1,7	2,0	1,3	0,7	3,1	3,8	1,3	4,4	0,0	2,4	1,8
Anzahl der Befragten	301	152	149	139	161	78	223	87	114	81	220

Antwortkategorien: ‚ja‘; ‚ja, befinde mich in Schwangerschaft bzw. meine Partnerin ist schwanger‘; ‚nein‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

8.2 Tabellenanhang zur Studie B: Personalverantwortliche

In Studie B: Personalverantwortliche:

Unter „Sonstige Dienstleister“ (n=14) fallen: Hotels, Pensionen, Persönliche Dienstleistungen (Industriewäscherei, Steuerberater) Kommerzielle Dienstleistungen (Verleih und Leasing), Reparaturdienste, Film und Kinoanlagen, Vergnügungs- und Erholungsstätten

Lesehilfe Tabelle 12:

32,1 % aller Personalverantwortlichen (n=308) geben an, dass sie in der Regel die Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit über die Berufskammern erhalten.

24,5 % der Personalverantwortlichen in Unternehmen mit einer Größe am Standort von 20 bis 50 Mitarbeitern (n=94) geben an, dass sie in der Regel die Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit über die Berufskammern erhalten.

Tabelle 12: Informationsquellen der Unternehmen zum Thema Familienfreundlichkeit

Frage: Von wem stammen in der Regel die Informationen, die Sie zum Thema Familienfreundlichkeit erhalten?

Dargestellt: %-Anteil ,trifft zu‘

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/ Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Berufskammer	32,1	24,5	28,2	50,0	28,1	34,9	24,3	30,3	35,8	29,5	34,3
Politik	63,3	57,4	64,1	69,4	65,6	64,2	59,5	54,5	71,6	61,0	68,5
Regionalkonferenzen	27,3	18,1	23,2	47,2	15,6	25,5	16,2	15,2	53,7	20,5	38,0
Mitarbeiter	54,5	51,1	51,4	65,3	53,1	51,9	48,6	47,0	70,1	49,3	59,3
Betriebsrat	29,5	6,4	28,9	61,1	18,8	32,1	40,5	9,1	44,8	28,8	30,6
Gewerkschaft	13,6	3,2	12,7	29,2	3,1	18,9	16,2	7,6	14,9	14,4	13,0
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ,trifft zu‘; ,trifft vermutlich nicht zu‘; ,weiß nicht‘; ,keine Angabe‘

Tabelle 13: Informiertheit der Unternehmen

Frage: Wie gut ist das Unternehmen hier am Standort Ihrer Meinung nach über das Thema Familienfreundlichkeit informiert?

Dargestellt: %-Anteil

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/ Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Sehr gut, gut	68,2	54,3	73,9	75,0	62,5	62,3	67,6	62,1	86,6	61,6	80,6
Weniger gut, überhaupt nicht gut	31,8	45,7	26,1	25,0	37,5	37,7	32,4	37,9	13,4	38,4	19,4
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ,sehr gut‘; ,gut‘; ,weniger gut‘; ,überhaupt nicht gut‘; ,weiß nicht‘; ,keine Angabe‘

Tabelle 14: Umgang der Unternehmen mit Thema Familienfreundlichkeit

Frage: Ich nenne Ihnen nun einige Möglichkeiten, wie man mit dem Thema Familienfreundlichkeit umgehen kann

Dargestellt: %-Anteil ,trifft zu“

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/ Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Andere betriebliche Erfordernisse sind wegen der Wirtschaftskrise wichtiger.	47,7	48,9	50,7	40,3	53,1	61,3	48,6	45,5	25,4	57,5	31,5
Es besteht kein Bedarf von Seiten der Beschäftigten.	33,8	51,1	26,1	26,4	34,4	39,6	16,2	42,4	25,4	49,4	25,9
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Teil der Unternehmenspolitik, aber aus unterschiedlichen Gründen hat das Unternehmen dies bisher noch nicht so umsetzen können, wie wir es uns vorstellen.	49,4	40,4	54,9	50,0	40,6	51,9	45,9	53,0	47,8	47,3	53,7
Wir berücksichtigen die familiären Belange der Beschäftigten und helfen ihnen durch konkrete Angebote, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.	83,4	76,6	84,5	90,3	68,8	76,4	89,2	83,3	98,5	74,7	95,4
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ,trifft zu‘; ,trifft nicht zu‘; ,weiß nicht‘; ,keine Angabe‘

Tabelle 15: Zertifizierung der Unternehmen auf Familienfreundlichkeit

Frage: Ist Ihr Unternehmen als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert?

	Häufigkeit	%
Ja, bereits zertifiziert	7	2,3
Ja, bereits mehrfach zertifiziert	7	2,3
Nein, aber wir planen eine solche Zertifizierung in den nächsten 12 Monaten	11	3,6
Nein, noch nicht zertifiziert	282	91,6
Weiß nicht oder keine Angabe	1	0,3
Gesamt	307	100

Tabelle 16: Bedeutung der Familienfreundlichkeit für die Unternehmen aus Sicht der Personalentscheider

Frage: Ich lese Ihnen nun einige Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Sie können jeweils antworten mit ‚stimme voll und ganz zu‘, ‚stimme eher zu‘, ‚stimme eher nicht zu‘, ‚stimme überhaupt nicht zu‘.

Dargestellt: %-Anteil ‚stimme voll und ganz zu‘ oder ‚stimme eher zu‘

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/ Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen dem Arbeitsmarkt mehr weibliche Fachkräfte zur Verfügung.	83,1	73,4	84,5	93,1	78,1	80,2	78,4	83,3	92,5	79,5	91,7
Durch familienunterstützendes Engagement wird das Personal an das Unternehmen gebunden, die Produktivität steigt.	83,8	74,5	85,9	91,7	75,0	81,1	81,1	83,3	94,0	78,8	91,7
Familienfreundlichkeit ist ein Wettbewerbsvorteil: Qualifiziertes Personal lässt sich leichter gewinnen.	79,2	71,3	80,3	87,5	62,5	75,5	83,8	77,3	92,5	74,7	89,8
Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit verursachen hohe betriebliche Kosten. Der Fachkräftemangel rechtfertigt solche Ausgaben deshalb nicht.	24,0	30,9	26,1	11,1	34,4	22,6	24,3	36,4	9,0	32,9	16,7
Die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf ist aus Unternehmenssicht wichtiger als die Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf.	47,1	51,1	47,9	40,3	56,3	46,2	37,8	48,5	47,8	48,6	45,4
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist letztlich Privatsache.	25,0	33,0	24,6	15,3	28,1	23,6	29,7	33,3	14,9	30,8	18,5
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ‚stimme voll und ganz zu‘; ‚stimme eher zu‘; ‚stimme eher nicht zu‘; ‚stimme überhaupt nicht zu‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Tabelle 17: Familienunterstützende Maßnahmen in den Unternehmen

Frage: Welche der folgenden familienunterstützenden Maßnahmen bietet Ihr Betrieb hier am Standort?

Dargestellt: %-Anteil Angebotene Maßnahmen

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Arbeitszeitflexibilisierung											
Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit, d. h. Gleitzeit	80,5	72,3	81,7	88,9	68,8	80,2	78,4	78,8	89,6	76,7	86,1
Individuell vereinbarte Arbeitszeit, d.h. Arbeitsvolumen	81,2	72,3	82,4	90,3	56,3	82,1	83,8	84,8	86,6	79,5	83,3
Vertrauensarbeitszeit, z.B. keine Arbeitszeitkontrolle	47,7	43,6	47,2	54,2	50,0	42,5	32,4	50,0	61,2	45,2	55,6
Flexible Jahres- und Lebensarbeitszeit	41,6	35,1	47,2	38,9	43,8	44,3	43,2	34,8	41,8	39,7	39,8
Job-Sharing, d.h. ein Arbeitsplatz wird durch mehrere Teilzeitbeschäftigte besetzt	47,1	36,2	46,5	62,5	31,3	45,3	40,5	37,9	70,1	35,6	63,0
Telearbeit, wie z.B. Home Office	34,1	18,1	38,7	45,8	25,0	33,0	29,7	31,8	44,8	30,8	38,0
Sabbaticals, d.h. komplette Arbeitsunterbrechungen oder Teilzeit für eine längere Dauer	40,6	31,9	45,8	41,7	34,4	36,8	43,2	40,9	47,8	34,2	51,9
Kinderbetreuungszuschuss	14,3	12,8	16,9	11,1	15,6	18,9	5,4	13,6	11,9	13,0	17,6
Besondere Rücksichtnahme auf Eltern z.B. bei Urlaub und Einsatzplanung	95,8	91,5	97,2	98,6	90,6	94,3	97,3	95,5	100,0	94,5	98,1
Betreuung											
Besondere Rücksichtnahme auf Mitarbeiter, die zuhause Angehörige pflegen	75,0	68,1	71,1	91,7	50,0	76,4	75,7	74,2	85,1	71,2	78,7
Arbeitsunterbrechung bei Krankheit der Kinder	88,6	81,9	88,7	97,2	90,6	90,6	83,8	84,8	91,0	87,7	89,8
Betriebskindergarten	3,2	0,0	2,1	9,7	0,0	2,8	0,0	1,5	9,0	1,4	6,5
Betriebskinderkrippe	2,6	1,1	0,7	8,3	3,1	2,8	0,0	0,0	6,0	0,7	4,6
Anmietung von Kindergartenbelegplätzen	8,1	5,3	6,3	15,3	6,3	8,5	5,4	3,0	14,9	2,7	15,7
Tagesmütterservice, z.B. auch Kinderbetreuung im Notfall	6,8	2,1	8,5	9,7	0,0	9,4	10,8	4,5	6,0	6,2	6,5
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien ‚ja‘; ‚nein‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Fortsetzung Tabelle 17: Familienunterstützende Maßnahmen in den Unternehmen

Frage: Welche der folgenden familienunterstützenden Maßnahmen bietet Ihr Betrieb hier am Standort?

Dargestellt: %-Anteil Angebotene Maßnahmen

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Familienservice außerhalb der Betreuung											
Gesundheitsvorsorge/Gesundheitsprogramme	62,0	45,7	61,3	84,7	53,1	64,2	67,6	43,9	77,6	56,8	63,9
Essen für Mitarbeiterkinder z.B. in der Kantine	12,3	4,3	9,2	29,2	0,0	12,3	5,4	10,6	23,9	8,9	20,4
Freizeitangebote für Mitarbeiter und Familie	22,4	10,6	24,6	33,3	12,5	20,8	27,0	15,2	34,3	21,2	28,7
Rechtsberatung z.B. zur Elternzeit	36,7	22,3	33,8	61,1	28,1	27,4	35,1	30,3	62,7	26,7	46,3
Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen	8,1	6,4	9,2	8,3	6,3	7,5	8,1	4,5	13,4	4,8	12,0
Elternförderung											
Einarbeitung bei der Rückkehr, z.B. durch einen Kollegen/eine Kollegin	85,1	73,4	88,7	93,1	75,0	84,9	81,1	84,8	92,5	81,5	89,8
Fortbildung während der Elternzeit	37,0	27,7	36,6	50,0	31,3	33,0	32,4	31,8	53,7	32,2	46,3
Besondere Väterförderung, z.B. Patenprogramme während der Elternzeit	7,5	4,3	10,6	5,6	9,4	9,4	5,4	3,0	9,0	9,6	4,6
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien ‚ja‘; ‚nein‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Tabelle 18: Inanspruchnahme familienunterstützender Maßnahmen durch die Mitarbeiter

Frage: Welche der eben genannten familienunterstützenden Maßnahmen werden von den betreffenden Mitarbeitern auch genutzt?

Dargestellt: %-Anteil der Inanspruchnahme (wird genutzt)

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Arbeitszeitflexibilisierung											
Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit, d. h. Gleitzeit	96,4	92,6	96,6	100,0	95,5	96,5	96,6	94,2	98,3	96,4	96,8
Individuell vereinbarte Arbeitszeit, d.h. Arbeitsvolumen	94,4	92,6	94,9	95,4	94,4	92,0	96,8	96,4	94,8	93,1	94,4
Vertrauensarbeitszeit, z.B. keine Arbeitszeitkontrolle	91,2	90,2	88,1	97,4	81,3	86,7	91,7	90,9	100,0	92,4	88,3
Flexible Jahres- und Lebensarbeitszeit	78,9	66,7	80,6	89,3	78,6	80,9	75,0	78,3	78,6	74,1	76,7
Job-Sharing, d.h. ein Arbeitsplatz wird durch mehrere Teilzeitbeschäftigte besetzt	85,5	79,4	81,8	95,6	60,0	89,6	73,3	80,0	93,6	78,8	91,2
Telearbeit, wie z.B. Home Office	94,3	94,1	90,9	100,0	87,5	91,4	100,0	95,2	96,7	95,6	95,1
Sabbaticals, d.h. komplette Arbeitsunterbrechungen oder Teilzeit für eine längere Dauer	66,4	63,3	63,1	76,7	72,7	61,5	62,5	59,3	78,1	74,0	64,3
Kinderbetreuungszuschuss	81,8	83,3	79,2	87,5	80,0	85,0	50,0	77,8	87,5	84,2	78,9
Besondere Rücksichtnahme auf Eltern z.B. bei Urlaub und Einsatzplanung	96,9	95,3	96,4	100,0	96,6	95,0	97,2	96,8	100,0	96,4	97,2
Betreuung											
Besondere Rücksichtnahme auf Mitarbeiter, die zuhause Angehörige pflegen	91,8	81,3	95,0	97,0	75,0	88,9	89,3	95,9	98,2	91,3	89,4
Arbeitsunterbrechung bei Krankheit der Kinder	95,2	90,9	96,8	97,1	82,8	96,9	96,8	94,6	98,4	93,0	96,9
Betriebskindergarten	70,0	33,3	85,7	70,0		66,7		0,0	83,3	50,0	71,4
Betriebskinderkrippe	87,5	100,0		100,0	100,0	66,7			100,0	100,0	100,0
Anmietung von Kindergartenbelegplätzen	68,0	40,0	77,8	72,7	100,0	66,7	50,0	50,0	70,0	100,0	58,8
Tagesmütterservice, z.B. auch Kinderbetreuung im Notfall	57,1	0,0	50,0	85,7		50,0	50,0	66,7	75,0	44,4	42,9

Antwortkategorien: ‚wird genutzt‘; ‚wird nicht genutzt‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Leere Felder bedeuten, dass das Angebot in der betreffenden Gruppe nicht existiert. Die Anzahl der Fälle schwankt entsprechend der Zahl der Unternehmen, die die jeweiligen Maßnahmen anbieten.

Fortsetzung Tabelle 18: Inanspruchnahme familienunterstützender Maßnahmen durch die Mitarbeiter

Frage: Welche der eben genannten familienunterstützenden Maßnahmen werden von den betreffenden Mitarbeitern auch genutzt?

Dargestellt: %-Anteil der Inanspruchnahme (wird genutzt)

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Familienservice außerhalb der Betreuung											
Gesundheitsvorsorge/Gesundheitsprogramme	87,4	79,1	86,2	95,1	88,2	79,4	96,0	89,7	92,3	89,2	89,9
Essen für Mitarbeiterkinder z.B. in der Kantine	78,9	50,0	84,6	81,0		69,2	100,0	85,7	81,3	76,9	77,3
Freizeitangebote für Mitarbeiter und Familie	88,4	80,0	91,4	87,5	75,0	90,9	90,0	90,0	87,0	87,1	87,1
Rechtsberatung z.B. zur Elternzeit	87,6	66,7	89,6	95,5	88,9	79,3	100,0	80,0	92,9	84,6	92,0
Elternförderung											
Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen	60,0	33,3	53,8	100,0	50,0	50,0	33,3	66,7	77,8	71,4	61,5
Einarbeitung bei der Rückkehr, z.B. durch einen Kollegen/eine Kollegin	96,6	89,9	98,4	100,0	91,7	96,7	93,3	96,4	100,0	95,8	96,9
Fortbildung während der Elternzeit	78,1	69,2	78,8	83,3	70,0	77,1	66,7	81,0	83,3	76,6	82,0
Besondere Väterförderung, z.B. Patenprogramme während der Elternzeit	69,6	25,0	80,0	75,0	33,3	70,0	50,0	100,0	83,3	71,4	60,0

Antwortkategorien: ‚wird genutzt‘; ‚wird nicht genutzt‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Leere Felder bedeuten, dass das Angebot in der betreffenden Gruppe nicht existiert. Die Anzahl der Fälle schwankt entsprechend der Zahl der Unternehmen, die die jeweiligen Maßnahmen anbieten.

Tabelle 19: Gründe für die Ein- oder Fortführung familienfreundlicher Maßnahmen

Frage: Welche Gründe haben Ihr Unternehmen dazu bewogen familienfreundliche Maßnahmen einzuführen bzw. fortzuführen?

Dargestellt: %-Anteil ‚trifft zu‘

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Imagegewinn	49,0	34,0	49,3	68,1	46,9	45,3	48,6	37,9	67,2	39,0	63,0
Fachkräftemangel ausgleichen	58,1	40,4	59,2	79,2	43,8	56,6	45,9	51,5	80,6	52,7	67,6
einen höheren Anteil qualifizierter Frauen als Fachkräfte gewinnen und längerfristig an die Firma binden	62,3	46,8	63,4	80,6	34,4	54,7	62,2	66,7	83,6	49,3	83,3
Mitarbeiterloyalität stärken	92,2	84,0	96,5	94,4	90,6	94,3	89,2	89,4	94,0	91,1	92,6
Arbeitszufriedenheit erhöhen	94,5	88,3	97,2	97,2	96,9	94,3	94,6	89,4	98,5	93,8	96,3
Familienfreundlichkeit ist Teil der Betriebsvereinbarung	24,0	21,3	24,6	26,4	18,8	19,8	24,3	19,7	37,3	19,9	25,9
Familienfreundlichkeit stellt einen Unternehmenswert dar und ist Bestandteil des Leitbildes	66,6	61,7	71,8	62,5	59,4	58,5	62,2	72,7	79,1	61,6	77,8
das Unternehmen stellt sich der gesellschaftlichen Verantwortung von Familienfreundlichkeit	83,8	75,5	88,0	86,1	78,1	83,0	78,4	84,8	89,6	76,0	90,7
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ‚trifft zu‘; ‚trifft nicht zu‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Tabelle 20: Vorstellungen der Unternehmen zur Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit für die männlichen Mitarbeiter

Frage: Was glauben Sie, wie wichtig sind die folgenden Aspekte aus Sicht der männlichen Arbeitnehmer mit Familie?

Dargestellt: %-Anteil ‚sehr wichtig‘ oder ‚wichtig‘

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit ermöglichen	75,3	75,5	73,2	79,2	65,6	73,6	78,4	83,3	73,1	75,3	75,0
Unterstützung durch Kollegen	75,0	73,4	73,9	79,2	68,8	70,8	86,5	80,3	73,1	71,9	75,9
Unterstützung durch unmittelbar Vorgesetzte	81,5	80,9	81,0	83,3	68,8	81,1	83,8	86,4	82,1	81,5	82,4
Unterstützung durch Firmenleitung	75,3	73,4	76,1	76,4	59,4	77,4	73,0	81,8	74,6	75,3	76,9
flexible Arbeitszeiten	79,9	73,4	81,0	86,1	78,1	81,1	81,1	74,2	83,6	80,8	82,4
finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber	50,0	54,3	50,7	43,1	62,5	55,7	43,2	47,0	41,8	55,5	48,1
Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Betrieb	25,0	24,5	23,9	27,8	18,8	24,5	16,2	19,7	38,8	18,5	33,3
keine Nachteile für berufliche Entwicklung und Karriere	83,1	79,8	81,7	90,3	68,8	86,8	86,5	80,3	85,1	84,9	85,2
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ‚sehr wichtig‘; ‚wichtig‘; ‚weniger wichtig‘; ‚unwichtig‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Tabelle 21: Vorstellungen der Unternehmen zur Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit für die weiblichen Mitarbeiter

Frage: Was glauben Sie, wie wichtig sind die folgenden Aspekte aus Sicht der weiblichen Arbeitnehmer mit Familie?

Dargestellt: %-Anteil ‚sehr wichtig‘ oder ‚wichtig‘

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit ermöglichen	94,2	88,3	95,1	100,0	87,5	93,4	94,6	95,5	97,0	89,7	99,1
Unterstützung durch Kollegen	89,3	79,8	93,7	93,1	78,1	88,7	97,3	89,4	91,0	85,6	93,5
Unterstützung durch unmittelbar Vorgesetzte	92,5	85,1	95,8	95,8	78,1	94,3	89,2	93,9	97,0	88,4	96,3
Unterstützung durch Firmenleitung	84,1	76,6	88,7	84,7	75,0	86,8	78,4	86,4	85,1	81,5	88,9
flexible Arbeitszeiten	89,9	79,8	91,5	100,0	84,4	88,7	94,6	86,4	95,5	88,4	95,4
finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber	53,6	53,2	59,9	41,7	62,5	59,4	51,4	51,5	43,3	54,1	55,6
Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Betrieb	42,2	37,2	40,1	52,8	34,4	51,9	43,2	28,8	43,3	43,8	43,5
keine Nachteile für berufliche Entwicklung und Karriere	90,3	86,2	91,5	93,1	81,3	91,5	91,9	87,9	94,0	88,4	92,6
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ‚sehr wichtig‘; ‚wichtig‘; ‚weniger wichtig‘; ‚unwichtig‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Tabelle 22: Geringe Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter aus Sicht der Unternehmen

Frage: Eine aktuelle Studie des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass Väter deutlich weniger Elternzeit in Anspruch nehmen als Mütter. Was sind Ihrer persönlichen Meinung nach die Hauptgründe dafür?

Dargestellt: %-Anteil ‚trifft vollkommen zu‘ oder ‚trifft eher zu‘

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Partnerin möchte so lange wie möglich die Zeit mit dem Kind verbringen	75,6	80,9	75,4	69,4	81,3	74,5	81,1	75,8	71,6	76,7	75,9
Partnerin hat keinen oder einen schlechter bezahlten Job	84,7	76,6	88,0	88,9	84,4	81,1	81,1	83,3	94,0	81,5	90,7
trotz Erwerbstätigkeit der Partnerin mit ähnlich hohem Einkommen ist der finanzielle Verlust zu groß, wenn Männer Elternzeit nehmen	46,4	46,8	46,5	45,8	37,5	48,1	37,8	54,5	44,8	42,5	50,9
in den Unternehmen ist Elternzeit für Männer bisher nicht üblich	72,4	76,6	72,5	66,7	68,8	70,8	75,7	80,3	67,2	72,6	72,2
die Elternzeit gefährdet eher die berufliche Karriere des Mannes	72,7	69,1	69,0	84,7	71,9	67,0	59,5	80,3	82,1	69,9	73,1
unmittelbar Vorgesetzte akzeptieren Unterbrechungen von Männern weniger als Elternzeiten von Frauen	72,4	70,2	72,5	75,0	75,0	74,5	64,9	74,2	70,1	75,3	67,6
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ‚trifft vollkommen zu‘; ‚trifft eher zu‘; ‚trifft weniger zu‘; ‚trifft nicht zu‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Tabelle 23: Höchstdauer von Elternzeit für Frauen aus Sicht der Unternehmen

Frage: Angenommen die Elternzeit führt zu einer vollständigen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit? Wie lange sollte dann Elternzeit für Frauen aus Sicht Ihres Unternehmens höchstens dauern?

Dargestellt: %-Anteil

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
8 Wochen bis 6 Monate	14,3	21,3	13,4	6,9	31,3	14,2	2,7	16,7	10,4	21,2	5,6
12 bis 24 Monate	52,3	43,6	57,0	54,2	31,3	56,6	45,9	57,6	53,7	50,0	50,0
3 Jahre	28,2	27,7	26,8	31,9	31,3	25,5	43,2	22,7	28,4	25,3	36,1
Ist egal, da z.B. gesetzlich vorgeschrieben, weiß nicht	5,2	7,4	2,8	6,9	6,3	3,8	8,1	3,0	7,5	3,4	8,3
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: '8 Wochen'; '3 Monate'; '6 Monate'; '12 Monate'; '2 Jahre'; '3 Jahre'; 'ist egal, da z.B. gesetzlich vorgeschrieben'; 'weiß nicht'; 'keine Angabe'

Tabelle 24: Höchstdauer von Elternzeit für Männer aus Sicht der Unternehmen

Frage: Angenommen die Elternzeit führt zu einer vollständigen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit? Wie lange sollte dann Elternzeit für Männer aus Sicht Ihres Unternehmens höchstens dauern?

Dargestellt: %-Anteil

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
8 Wochen bis 6 Monate	32,5	38,3	34,5	20,8	53,1	34,0	18,9	34,8	25,4	39,7	23,1
12 bis 24 Monate	43,8	37,2	48,6	43,1	25,0	44,3	48,6	48,5	44,8	44,5	42,6
3 Jahre	17,9	16,0	14,1	27,8	18,8	15,1	24,3	12,1	23,9	12,3	25,9
Ist egal, da z.B. gesetzlich vorgeschrieben, weiß nicht	5,8	8,5	2,8	8,3	3,1	6,6	8,1	4,5	6,0	3,4	8,3
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: '8 Wochen'; '3 Monate'; '6 Monate'; '12 Monate'; '2 Jahre'; '3 Jahre'; 'ist egal, da z.B. gesetzlich vorgeschrieben'; 'weiß nicht'; 'keine Angabe'

Tabelle 25: Weibliche Mitarbeiterinnen in Elternzeit

Frage: Wie viel Prozent Ihrer weiblichen Mitarbeiterinnen haben bisher seit Beginn dieser Neuregelung im Januar 2007 Elternzeit in Anspruch genommen?

Dargestellt: % Anteil (Durchschnittswert)

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Weibliche Mitarbeiter in Elternzeit	13,4	7,1	12,9	24,1	8,3	14,1	11,9	10,8	18,9	12,7	14,2
Anzahl der Befragten	287	91	136	60	32	100	35	62	58	139	97

Antwortkategorien: 'offene Antwortmöglichkeit' (%-Angabe); 'weiß nicht'

Tabelle 26: Weibliche Mitarbeiterinnen in Elternzeit von 2 Monaten Dauer

Frage 15: Wie viele der weiblichen Mitarbeiterinnen haben die sogenannten Partnermonate, d.h. 2 Monate Elternzeit, beansprucht?

Dargestellt: %-Anteil (Durchschnittswert)

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Weibliche Mitarbeiter mit 2 Monaten Elternzeit	1,9	0,8	2,0	3,1	1,3	2,5	1,5	2,1	1,0	2,4	1,7
Anzahl der Befragten	284	90	133	61	32	98	34	64	56	138	95

Antwortkategorien: ‚offene Antwortmöglichkeit‘ (%-Angabe); ‚weiß nicht‘

Tabelle 27: Männliche Mitarbeiter in Elternzeit

Frage: Wie viele Ihrer männlichen Mitarbeiter haben bisher schätzungsweise seit Beginn dieser Neuregelung im Januar 2007 Elternzeit in Anspruch genommen

Dargestellt: Durchschnittlicher %-Anteil

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Männliche Mitarbeiter in Elternzeit seit 2007	0,9	0,6	0,9	1,2	0,8	0,6	1,1	0,7	1,4	0,8	1,2
Anzahl der Befragten	292	91	140	61	32	103	37	63	57	141	97

Antwortkategorien: ‚offene Antwortmöglichkeit‘ (%-Angabe); ‚weiß nicht‘

Tabelle 28: Männliche Mitarbeiter in Elternzeit von 2 Monaten Dauer

Frage: Und wie viele der männlichen Mitarbeiter haben die sogenannten Partnermone, d.h. 2 Monate Elternzeit, beansprucht?

Dargestellt: Durchschnittlicher %-Anteil

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/ Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Weibliche Mitarbeiter mit 2 Monaten Elternzeit	1,0	0,5	0,7	2,5	0,2	1,5	1,3	0,4	1,2	0,8	1,0
Anzahl der Befragten	287	88	137	62	32	102	35	62	56	139	97

Antwortkategorien: ‚offene Antwortmöglichkeit‘ (%-Angabe); ‚weiß nicht‘

Tabelle 29: Probleme im Unternehmen durch die Inanspruchnahme von Elternzeit

Frage: Gab es in ihrem Betrieb vermehrt Probleme durch die Inanspruchnahme von Elternzeit?

Dargestellt %-Anteil

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/ Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Ja	14,0	16,0	12,0	15,3	21,9	12,3	10,8	15,2	13,4	13,0	15,7
Nein	85,1	80,9	88,0	84,7	78,1	86,8	89,2	84,8	83,6	86,3	83,3
Weiß nicht	1,0	3,2	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	3,0	0,7	0,9
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ‚offene Antwortmöglichkeit‘ (%-Angabe); ‚weiß nicht‘

Tabelle 30: Problemarten in Unternehmen durch Elternzeit

Frage: Welche Probleme sind [durch die Inanspruchnahme von Elternzeit von Arbeitnehmern] denn aufgetaucht? - Auswertung der offenen Antworten

Dargestellt: Häufigkeiten

	Häufigkeit
Besetzungsprobleme; Problematiken hierzu: Geringe Qualifizierung Geringe Attraktivität der Stelle (Anstellung für kurze Zeit) Befristete Teilzeit Wenig Zeit für Nachbesetzung wegen kurzfristiger Mitteilung Hoher Einarbeitungsaufwand	30
Finanzielle Kosten durch Elternzeit (Urlaubsgeld, Sonderzahlungen)	1
Umorganisation der Arbeit (Störungen im Arbeitsablauf)	5
Höhere Arbeitsbelastung der anderen Mitarbeiter	2
Leistungseinbußen (Verlust von Aufträgen, Kunden etc.)	2
Wiedereinarbeitung	1
Anzahl der Antworten	43

Tabelle 31: Wichtigkeit der Politik für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Unternehmen

Frage: Wie wichtig wären folgende Maßnahmen der Politik, um Familie und Beruf der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen besser vereinbaren zu können?

Dargestellt: %-Anteil ‚sehr wichtig‘ oder ‚wichtig‘

Vorgegebene Antworten	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung, Motivation	75,0	71,3	76,8	76,4	56,3	73,6	83,8	75,8	80,6	71,9	79,6
Best Practice Beispiele aufzeigen	62,7	56,4	66,9	62,5	59,4	57,5	59,5	65,2	71,6	56,8	69,4
Koordinierungsstellen für Betreuungsgruppen mit anderen Unternehmen fördern	52,6	47,9	52,1	59,7	53,1	49,1	59,5	50,0	56,7	48,6	59,3
mehr finanzielle Unterstützung, z.B. durch Steuerentlastung bei der Einführung bestimmter familienfreundlichen Maßnahmen	80,8	84,0	78,9	80,6	84,4	78,3	78,4	81,8	83,6	78,8	85,2
Mitarbeiter entlasten durch öffentliche Betreuungsangebote mit längeren Öffnungszeiten	85,7	80,9	87,3	88,9	75,0	87,7	81,1	89,4	86,6	82,9	88,0
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ‚sehr wichtig‘; ‚wichtig‘; ‚weniger wichtig‘; ‚unwichtig‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Tabelle 32: Wahrgenommene Voraussetzungen für mehr Familienfreundlichkeit in Unternehmen

Frage: Abschließend möchten wir Ihnen noch die Frage stellen, unter welchen Bedingungen Ihr Betrieb bereit wäre, weitere familienfreundliche Maßnahmen einzuführen?

Dargestellt: %-Anteil ‚stimme voll und ganz zu‘ oder ‚stimme eher zu‘

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung, Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/ Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Die Bereitschaft wäre höher, wenn Familienfreundlichkeit mit den Aufgaben und der Arbeitsorganisation nicht wesentlich kollidiert.	83,4	85,1	84,5	79,2	87,5	77,4	89,2	86,4	85,1	81,5	84,3
Die Bereitschaft wäre höher, wenn Mitarbeiter wegen mangelnder Familienfreundlichkeit unzufrieden wären.	77,9	81,9	73,2	81,9	81,3	74,5	78,4	80,3	79,1	78,8	75,0
Die Bereitschaft wäre höher, wenn Beschäftigte einen entsprechenden Bedarf anmeldeten.	70,5	70,2	69,7	72,2	65,6	71,7	75,7	66,7	71,6	72,6	68,5
Die Bereitschaft wäre höher, wenn Arbeitskräfte knapp wären und mehr Eltern eingestellt werden müssten.	80,5	77,7	75,4	94,4	71,9	81,1	86,5	78,8	82,1	78,1	86,1
Die Bereitschaft wäre höher, wenn der Krankenstand wegen Kinderbetreuung stiege.	53,6	54,3	52,1	55,6	65,6	50,9	54,1	48,5	56,7	58,9	53,7
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ‚stimme voll und ganz zu‘; ‚stimme eher zu‘; ‚stimme eher nicht zu‘; ‚stimme überhaupt nicht zu‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

Fortsetzung Tabelle 32: Wahrgenommene Voraussetzungen für mehr Familienfreundlichkeit in Unternehmen

Frage: Abschließend möchten wir Ihnen noch die Frage stellen, unter welchen Bedingungen Ihr Betrieb bereit wäre, weitere familienfreundliche Maßnahmen einzuführen?

Dargestellt: %-Anteil ‚stimme voll und ganz zu‘ oder ‚stimme eher zu‘

	Gesamt	Untergruppen									
		20 bis 50 Mitarbeiter	51 bis 250 Mitarbeiter	Mehr als 250 Mitarbeiter	Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung Baugewerbe	Hersteller von Konsum-/Investitionsgütern	Transport und Logistik	Großhandel/Einzelhandel	Banken, Finanzen, Versicherungen, Gesundheit, sonstige Dienstleister	Frauenanteil <20%	Frauenanteil ≥50%
Die Bereitschaft wäre höher, wenn betriebliche Kinderbetreuung stärker steuerlich begünstigt würde.	61,7	60,6	62,7	61,1	62,5	66,0	59,5	56,1	61,2	60,3	63,0
Die Bereitschaft wäre höher, wenn hohe Fluktuation wegen mangelnder Vereinbarkeit bestünde.	76,9	69,1	75,4	90,3	62,5	76,4	73,0	78,8	85,1	75,3	81,5
Die Bereitschaft wäre höher, wenn die Konkurrenz gut qualifizierte Eltern abwerben würde.	60,7	58,5	54,9	75,0	50,0	58,5	70,3	54,5	70,1	60,3	66,7
Die Bereitschaft wäre höher, wenn die wirtschaftlichen Kosten klarer erkennbar wären.	61,7	71,3	57,0	58,3	78,1	51,9	48,6	71,2	67,2	56,8	65,7
Die Bereitschaft wäre höher, wenn sich die konjunkturelle Lage verbessern würde.	51,3	57,4	49,3	47,2	59,4	45,3	45,9	62,1	49,3	50,0	51,9
Anzahl der Befragten	308	94	142	72	32	106	66	37	67	146	108

Antwortkategorien: ‚stimme voll und ganz zu‘; ‚stimme eher zu‘; ‚stimme eher nicht zu‘; ‚stimme überhaupt nicht zu‘; ‚weiß nicht‘; ‚keine Angabe‘

9. Methodenanhang der quantitativen Hauptstudien

9.1 Methodenbeschreibung: Quantitative Befragung 16- bis 35-Jähriger (Studienteil A)

- Grundgesamtheit Wohnbevölkerung in Privathaushalten in Rheinland-Pfalz im Alter zwischen 16 und 35 Jahren;
 - Netto-Stichprobe N = 301 Interviews;
Random-Stichprobe;
 - Sample die Adressen wurden als haushaltsrepräsentatives Mastersample vom Büro für Erhebungsdesign & Datenanalyse, Frauenberg, geliefert; das Sample beinhaltet auch nicht im Telefonbuch eingetragene Haushalte, deren Telefonnummern nach einem statistischen Verfahren ermittelt wurden, um alle Privathaushalte in Rheinland-Pfalz repräsentieren zu können;
 - Erhebungsmethode telefonische CATI-Interviews;
der Fragebogen war komplett programmiert;
Itemrotationen und Sprungregeln sind automatisiert, so dass sich die Interviewer voll auf das Gespräch konzentrieren konnten;
 - Befragungsdauer das durchschnittliche Interview dauerte 16,5 Minuten;
 - Auswahl der Zielperson innerhalb eines erreichbaren Haushaltes wurde nach der Anzahl aller Personen im Alter zwischen 16 und einschließlich 35 Jahren gefragt; die Zielperson wurde dann zufällig mittels Last-Birthday-Methode aus dem Pool aller passenden Haushaltsmitglieder ermittelt;
 - Anzahl Kontaktversuche pro Haushalt wurden bis zu fünf Kontaktversuche an verschiedenen Tagen zu unterschiedlichen Uhrzeiten unternommen;
 - Kontrollen die Interviews wurden zentral von unserem Telefonstudio in Mannheim durchgeführt;
alle Interviewer standen unter permanenter Kontrolle von Supervisoren vor Ort;
zur Kontrolle wurden Gespräche mitgehört;
gegebenenfalls wurde sofort nachgeschult;
alle Telefonkontakte können lückenlos dokumentiert werden;
der Datensatz wurde auf Plausibilität geprüft;
 - Transformation der abschließende Datensatz wurde von einer Haushalts-Stichprobe in eine bevölkerungsrepräsentative Personen-Stichprobe transformiert;
 - Gewichtungen die Stichprobe wurde an die amtliche Statistik angewichtet, um zufällige Stichprobenverzerrungen und Non-Response-Effekte auszugleichen; Gewichtungsfaktoren waren: Haushaltsgröße, Geschlecht, Schulabschluss;
 - Interviewerteam zum Einsatz kam ein Team von 11 Interviewern; pro Feldtag arbeiteten etwa 6 bis 8 geschulte Interviewer an der Studie;
durchschnittlich führte ein Interviewer etwa 27 Befragungen durch;
 - Feldzeit Mittwoch, 01.07.2009 bis Donnerstag, 23.07.2009;
befragt wurde jeweils im Zeitraum von 17:00 Uhr bis 21:00 Uhr;
 - durchführende Institute Büro für Erhebungsdesign & Datenanalyse, Frauenberg
 - Sample
 - Gewichtungen
- teleResearch GmbH, Mannheim:
- Methode
 - CATI-Programmierung
 - 301 Interviews
 - Datensatzarbeiten und Feld-Dokumentation

Feldbericht / Sample-Ausschöpfung: Studienteil A

	Total	
Ausgangssample = verwendete Adressen	18.174	100,0%
davon nicht zur Grundgesamtheit gehörende Adressen	9.214	50,7%
- kein Anschluss unter dieser Nummer / Fax-Nummer	5.851	
- keine Personen im Alter zw. 16 und 35 Jahren im Haushalt	3.099	
- kein Privathaushalt, sondern Firma, etc.	264	
Brutto-Stichprobe I = verwertbare Adressen	8.960	100,0%
davon nicht abgeschlossene Kontakte	5.304	59,2%
- Wiedervorlagen; noch in Umlauf befindl. Adressen (nicht abschließend bearbeitet)	1.871	
- max. Anzahl der Kontaktversuche (5x) erreicht, z.B. trotz mehrfacher Kontaktversuche niemand abgehoben / Anrufbeantworter / immer besetzt	3.433	
Brutto-Stichprobe II = abgeschlossene verwertbare Adressen	3.656	100,0%
davon Ausfälle gesamt	3.355	91,8%
- verweigert / kein Interesse	3.080	
- Zielperson bis Feldende nicht erreichbar / krank / Urlaub	125	
- Abbruch des Interviews / nicht verwertbare Interviews	18	
- Sonstige Ausfallgründe	132	
Netto-Stichprobe = verwertbare Interviews aus Brutto I	301	3,4%
Netto-Stichprobe = verwertbare Interviews aus Brutto II	301	8,2%

9.2 Methodenbeschreibung: Quantitative Befragung Personalverantwortliche (Studienteil B)

- Grundgesamtheit Personalverantwortliche Personen aus Geschäftsführung und Vorstand bzw. bei Großbetrieben Personaldirektion oder Personalleitung in Betriebsstätten mit mindestens 20 Mitarbeitern in Rheinland-Pfalz
- Netto-Stichprobe N = 308 Interviews;
Random-Stichprobe;
- Sample die Adressen wurden aus der Adressdatenbank von Dun & Bradstreet Deutschland per Zufall gezogen;
für die Ziehung waren alle Branchen aus den SIC-Codes 01 bis 79 relevant sowie 8051, 8052, 8059, 8062, 8063, 8069;
- Erhebungsmethode telefonische CATI-Interviews;
der Fragebogen war komplett programmiert;
Itemrotationen und Sprungregeln sind automatisiert, so dass sich die Interviewer voll auf das Gespräch konzentrieren konnten;
- Befragungsdauer das durchschnittliche Interview dauerte 24,5 Minuten;
- Anzahl Kontaktversuche pro Betrieb wurden bis zu zehn Kontaktversuche an verschiedenen Tagen zu unterschiedlichen Uhrzeiten unternommen;
- Studienankündigung den Befragten wurde vorab vom rheinland-pfälzischen Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen ein Empfehlungsschreiben zugestellt mit der Bitte um Unterstützung der Studie
- Kontrollen die Interviews wurden zentral von unserem Telefonstudio in Mannheim durchgeführt;
alle Interviewer standen unter permanenter Kontrolle von Supervisoren vor Ort;
zur Kontrolle wurden Gespräche mitgehört;
gegebenenfalls wurde sofort nachgeschult;
alle Telefonkontakte können lückenlos dokumentiert werden;
der Datensatz wurde auf Plausibilität geprüft;
- Disproportionaler Ansatz um auch für mittelgroße und große Betriebe ausreichend Stimmen einzuholen, wurde die Stichprobe disproportional angelegt;

	Grundgesamtheit	Stichprobe	
20 – 49 Mitarbeiter	58%	29%	
50 – 99 Mitarbeiter	19%	23%	= 52%
100 – 499 Mitarbeiter	18%	36%	
500 + Mitarbeiter	5%	12%	= 48%
- Gewichtungen es wurden keine Gewichtungen durchgeführt;
- Interviewerteam zum Einsatz kam ein Team von 15 Interviewern; pro Feldtag arbeiteten etwa 8 bis 10 geschulte Interviewer an der Studie;
- Feldzeit durchschnittlich führte ein Interviewer etwa 20 Befragungen durch;
Montag, 06.07.2009 bis Montag, 27.07.2009;
befragt wurde jeweils im Zeitraum von 09:00 Uhr bis 16:00 Uhr;
- durchführendes Institut teleResearch GmbH, Mannheim:
 - Sample
 - CATI-Programmierung
 - 308 Interviews
 - Datensatzarbeiten und Feld-Dokumentation

Feldbericht / Sample-Ausschöpfung: Studienteil B

	Total	
Ausgangssample = verwendete Adressen	2.398	100,0%
davon nicht zur Grundgesamtheit gehörende Adressen	195	8,1%
- kein Anschluss unter dieser Nummer / Fax-Nummer	75	
- Firmensitz nicht in Rheinland-Pfalz	60	
- weniger als 20 Mitarbeiter	48	
- keine Firma / Insolvenz	12	
Brutto-Stichprobe I = verwertbare Adressen	2.203	100,0%
davon nicht abgeschlossene Kontakte	702	31,9%
- Wiedervorlagen; noch in Umlauf befindl. Adressen (nicht abschließend bearbeitet)	510	
- max. Anzahl der Kontaktversuche (10x) erreicht, z.B. trotz mehrfacher Kontaktversuche niemand abgehoben / Anrufbeantworter / Termin geplatzt	192	
Brutto-Stichprobe II = abgeschlossene verwertbare Adressen	1.501	100,0%
davon Ausfälle gesamt	1.193	79,5%
- verweigert / kein Interesse	966	
- Zielperson bis Feldende nicht erreichbar / krank / Urlaub	154	
- Abbruch des Interviews	7	
- Sonstige Ausfallgründe	66	
Netto-Stichprobe = verwertbare Interviews aus Brutto I	308	14,0%
Netto-Stichprobe = verwertbare Interviews aus Brutto II	308	20,5%

Motive und Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Väter

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Familie und Frauen Rheinland-Pfalz
Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit
Bauhofstraße 9, 55116 Mainz
www.masgff.rlp.de
poststelle@masgff.rlp.de

Verfasser:

Dr. Jörg Dittmann
Arthur Fischer
Lisa Koch
Hans-Georg Weigel

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Zeilweg 42, 60439 Frankfurt am Main
Telefon 069 / 95789-0
Telefax 069 / 95789-190
www.iss-ffm.de

November 2009

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.